

Uluslararası
Akademik 
ISSN 2757-6469
Birikim Dergisi

27 EKİM 2023 Cilt /6 Sayı/4

International
Journal  of
ACADEMIC
Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>

YIL: 2023 CİLT: 6 SAYI: 4
JENERİK / GENERIC PAGE

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ (UABD) uluslararası hakemli bir dergidir. Dergimiz 2021 yılına kadar yılda bir yayın yapmakta iken 2021 yılından itibaren Mayıs ve Aralık ayları olmak üzere yılda iki kez 2022 yılından itibaren ise Ocak-Mart-Mayıs-Ekim ve Aralık ayları olmak üzere yılda 5 kez yayınlanmaktadır.

UABD, sosyal bilimlerin her alanından yazı yayınlayan bir dergidir. Bu çerçevede özgün bilimsel makaleler, çeviriler, çeviri-yazılar, röportajlar, kitap, makale, sempozyum, panel ve bilimsel etkinlik tanıtma çalışmaları ile nekroloji metinleri yayımlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirileri de yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanması için UABD Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

UABD Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayınlatabilir. UABD Dergisi'ne gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir. Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez.

UABD Dergisi'nin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.

SAHİBİ/OWNER

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

GENEL EDİTÖR / GENERAL EDITOR

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Prof. Dr. Erdiñ TUTAR	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT	Yozgat Bozok Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Prof. Dr. Mevlüt KARAKAYA	Gazi Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Prof. Dr. Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Murat TUNCER	Fırat Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Mücahit KAĞAN	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Prof. Dr. Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Prof. Dr. Tahir AKGEMCI	Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Şafak KAYPAK	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep Üniversitesi / TÜRKİYE

YAYIN KURULU / PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. A.Menaf TURAN	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Prof. Dr. Ferit İZCİ	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Prof. Dr. Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Prof. Dr. Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Prof. Dr. Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Prof. Dr. Şafak KAYPAK	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Veysel EREN	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Abdulsemet YAMAN	Ardahan Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Ahmet ŞİT	Malatya Turgut Özal Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Aziz BELLİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Berat AKINCI	Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA	Malatya Turgut Özal Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Yıldız ATMACA	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Habibe POLAT	Malatya Turgut Özal Üniversitesi / TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Kürşad ÖZKAYNAR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi / TÜRKİYE
Öğr. Gör. Mehmet MECEK	Afyon Kocatepe Üniversitesi / TÜRKİYE

SAYI HAKEM KURULU / REWIEVER BOARD

Prof. Dr. Ahmet BAYTOK	: Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bülent KAYGIN	: Bartın Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Feyzullah ÜNAL	: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hakan CANDAN	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Metin SABAN	: Bartın Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mustafa PEKMEZCİ	: Milli Savunma Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yavuz BOZKURT	: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ahmet ALTAY	: Bartın Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ	: Toros Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Aziz BELLİ	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Doç. Dr. Çağlar KARAMAŞA	:	Anadolu Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Davut KARAMAN	:	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Demet DÖNMEZ	:	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ercan ÖZEN	:	Uşak Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Erdal ALANCIOĞLU	:	Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Faruk MİKE	:	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Fatih KOÇ	:	Kocaeli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ferihan POLAT	:	Pamukkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Harun ÖĞÜNÇ	:	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Hasan KÖŞKER	:	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ	:	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Karahan KARA	:	Artvin Çoruh Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Kürşad Emrah YILDIRIM	:	Anadolu Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Mesut ATASEVER	:	Uşak Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Murat AK	:	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Salih MEMİŞ	:	Giresun Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sinan ÇAVUŞOĞLU	:	Bingöl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Şensin YAĞMUR	:	Yıldız Teknik Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Tuğba YOLCU	:	Tarsus Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ulukan BÜYÜKARIKAN	:	Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Veysel ERAT	:	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Akif GÖKÇE	:	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Anıl BAŞARAN	:	Yalova Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Betül UÇ	:	İstanbul Ticaret Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Derya KUTLU	:	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. İnan KAYNAK	:	Muş Alparslan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Kadriye OKUDAN DERNEK	:	Akdeniz Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Mehmed Ali GEMUHLUOĞLU	:	Haliç Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet Salih ÖKTEN	:	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Mustafa KAVACIK	:	Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Okan KOÇ	:	Balıkesir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Orhan ALBAYRAK	:	Haliç Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Özlem ÖZDEMİR SÜZER	:	Kayseri Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Safa ARSLAN	:	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (TÜRKİYE)

Dr. Öğr. Üyesi. Selçuk Yasin YILDIZ : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Süreyya YILMAZ ÖZEKENCİ : Çağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Şahin NAS : Şırnak Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Yavuz Selim GÜLMEZ : Mardin Artuklu Üniversitesi (TÜRKİYE)

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED

Index Copernicus, Rsearchbip, Directory of Research Journals Indexing (DRJI)

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Crossref

YEAR: 2023 VOLUME: 6 ISSUE: 4 ***GENERIC PAGE***

INTERNATIONAL ACADEMIC ACCUMULATION JOURNAL (IJAA) is an international refereed journal. While our journal is publishing once a year until 2021, it is published twice a year, in May and December, from 2021 on, and 5 times a year, as January-March-May-October and December from 2022.

IJAA is a journal that publishes articles from all areas of social sciences. In this context, it publishes original scientific articles, translations, translation-texts, interviews, books, articles, symposiums, panels and scientific events promotion works and necrology texts. In addition, symposium papers can be published, provided that the place, meeting and date of the presentation is recorded and not published elsewhere. However, the responsibility of any problem likely to arise from this publication activity belongs to the author. The printing and publication rights of the articles sent to the IJAA Journal for publication will be transferred to the journal. These articles cannot be published, reproduced or used without reference to any other publication without the permission of the journal management.

IJAA Journal can publish the texts it has published in various media. Any legal, legal, economic and ethical responsibility that may arise from the articles submitted to the IJAA Journal belongs to the authors even if the article in question has been published. The journal does not accept any liability.

The language of publication of IJAA Journal is Turkish and English.

OWNER

Assoc.Prof. Vedat YILMAZ

GENERAL EDITOR

Assoc.Prof. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Ozal University

SCIENCE AND ADVISORY BOARD

Prof. Dr.Adnan ÇELİK	Selçuk University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Prof. Dr. Erdinç TUTAR	Niğde Ömer Halisdemir University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT	Yozgat Bozok University / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Prof. Dr. Mevlüt KARAKAYA	Gazi University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Prof. Dr. Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Murat TUNCER	Fırat University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Mücahit KAĞAN	Erzincan Binali Yıldırım University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Prof. Dr. Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Prof. Dr. Tahir AKGEMCI	Selçuk University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Şafak KAYPAK	Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep University / TÜRKİYE

PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran University / TÜRKİYE
Prof. Dr. A.Menaf TURAN	Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Prof. Dr. Ferit İZCİ	Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Prof. Dr. Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Prof. Dr. Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Prof. Dr. Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Prof. Dr. Şafak KAYPAK	Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Veysel EREN	Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Abdullah AYDIN	Niğde Ömer Halisdemir University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Abdulsemet YAMAN	Ardahan University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Ahmet ŞİT	Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Aziz BELLİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Berat AKINCI	Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Oktay KIZILKAYA	Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Yıldız ATMACA	Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
Asistant Prof. Habibe POLAT	Malatya Turgut Ozal University / TÜRKİYE
Asistant Prof. Kürşad ÖZKAYNAR	Sivas Cumhuriyet University / TÜRKİYE
Lecturer Mehmet MECEK	Afyon Kocatepe University / TÜRKİYE

INDEXED & IN LISTED

Index Copernicus, Rsearchbip, Directory of Research Journals Indexing (DRJI)

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Crossref

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ

International Journal of Academic Accumulation

Open Access Refereed e-Journal

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

s. 434-451	Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ & Mohammed Rafiq SADA Soğuk Savaş Dönemi ve Sonrasında Ortadoğu'ya Yönelik Sovyetler Birliği, Rusya ve Amerikan Politikaları
s.452-463	Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet Ali CANBOLAT Duygusal Emeğin İş Performansına Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Düzenleyici Etkisi
s. 464-483	Arş. Gör. Ömer Orbay ÇETİN Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) Kapsamındaki Finansal Tabloların BOBİ FRS ile Karşılaştırılması
s. 484-501	Dr. Ali Murat BOYRAZ & Dr. Öğr. Üyesi. Fatih BIYIKLI Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Örgütsel Performansın Aracılık Rolü
s. 502-515	Dr. Öğr. Üyesi. Özgür Uğur ARIKAN Vekalet ve Temsil Teorilerinin Kültür Boyutlarıyla İrdelenmesi
s. 516-527	Dr. Arş. Gör. Betül ŞAHİN & Dr. Öğr. Üyesi. Hilal OK ERGÜN The Impact of Financial Development and Renewable Energy Consumption on Carbon Emissions: An Empirical Analysis for Türkiye
s. 528-537	Dr. Öğr. Üyesi. Gürçem ÖZAYTÜRK Finansal Stresin Merkez Bankası Kararları Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği
s. 538-547	Doç. Dr. Nart Bedin ATALAY & Dr. Öğr. Üyesi. Buse GÖNÜL Bilinçli Alıştırma Kavramının Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim Kuramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi
s. 548-569	Dr. Öğr. Üyesi. Leyla KANIK Mobbing (İşyerinde Yıldırma/Taciz) Olgusu: Kütüphaneler Açısından Bir İnceleme
s. 570-583	Dr. Öğr. Üyesi. Ali YILDIZ Girişimci Pazarlama Çerçevesinde İşletmelerin Karşılaştıkları Zorluk ve Engellerin Belirlenmesi
s. 584-598	Dr. Öğr. Üyesi. Filiz DEMİR The Mediating Role of Organizational Exclusion in the Effect of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: A Study on Turkish Employees in Germany
s. 599-614	Dr. Öğr. Gör. Aslı ÇETİNKAYA BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi (XYORT) Şirketlerinin Entropi Ağırlıklandırmalı TOPSIS Yöntemiyle Finansal Performanslarının Karşılaştırılması

s. 615-629	Dr. Öğr. Gör. Gökhan AKEL & Dr. Öğr. Gör. İbrahim Halil EFENDİOĞLU Dijital Pazarlama Uzmanlarının Gözünden Etkili İçerik Stratejilerinin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma
s. 630-639	Dr. Maya MOALLA Causality Nexus Between GDP and Energy Consumption in Türkiye and Romania
s. 640-656	Mohammad AMINI TEHRANI & Dr. Öğr. Üyesi. Murat ULUBAY A Discussion on Organizational Resilience in Iranian Restaurants During COVID-19 Pandemic
s. 657-669	Kerem ERDEM & Selman KARAYILMAZLAR Sosyodemografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Zonguldak Maden İşletmelerinde Bir Alan Araştırması
s. 670-684	Zeynep KIZILKAYA & M. Tuba BOSTANCI BASKAN Çalışma Mekanlarında Aydınlatma Tasarım İlkeleri
s. 685-715	Dokt. Emine AĞTAŞ & Prof. Dr. Hasan Hüseyin SOYBALI Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma
s. 716-726	Dr. Öğr. Üyesi. Eser GEMİCİ Kamu Güvenliği ve Stratejik Yönetim İlişkisi, Entegrasyonu
s. 727-742	Dr. Öğr. Üyesi. Meltem HAYTOĞLU & Doç. Dr. Soner AKIN Ortadoğu'nun Silahlanma Çıkmazı: Barış ve Güvenlik Arayışında Karanlık Koridorlar
s. 743- 756	Dr. Öğr. Üyesi. Sena ALTIN E- Memnuniyet Ölçeğinin Klasik Test Kuramı ve Madde Tepki Kuramına Göre Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi
s. 757-763	Öğr. Gör. Dr. Şevin ABBASOĞLU BOSTANCI Sosyal Medya Pazarlamasında Müşteri İlişkilerinin Rolü
s. 764-779	Dr. Öğr. Gör. Funda KEMAHLI GARİPOĞLU Kesişimsellik Yaklaşımı Ekseninde CEDAW: CEDAW Komitesi'nin Türkiye Sekizinci Nihai Gözlemler Raporunun Değerlendirilmesi
s. 780-795	Doç. Dr. Metin IŞIK & Uzm. Vefa ÖZCAN Kamu Çalışanlarının Afet Bilinci ve Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması
s. 796-810	Doktora Öğr. Erol AKYILDIRIM İğdır İlinde Yapılan Göçlerin İçerik Analizi Bağlamında Değerlendirilmesi
s. 811-829	Dr. Öğr. Üyesi. Mustafa ERGÜN Gönüllü Coğrafi Bilgi Sistemleri ve Pazarlama Alanında Kullanımı
s. 830-847	Arş. Gör. Mustafa ŞEKER & Uzm. Öğr. Mustafa AKDENİZ & Bülent DOYMUŞ & Mehmet ACARBAŞ Lean Management from the Perspective of Health Professionals' Perceptions
s. 811-829	Dr. Öğr. Üyesi. Eyüp ÖZ 1789 Fransız Devrimi: Devrim Neden Fransa'da Oldu?



Soğuk Savaş Dönemi ve Sonrasında Ortadoğu'ya Yönelik Sovyetler Birliği, Rusya ve Amerikan Politikaları

Hüsamettin İNAÇ

Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF,
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü,
husamettin.inac@dpu.edu.tr

Makale Başvuru Tarihi : 13.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 23.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045311

Mohammed Rafiq SADA

Doktora Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü,
duhanfaruk7@gmail.com

Özet

Anahtar Kelimeler:

Soğuk Savaş,

SSCB,

ABD,

Ortadoğu,

Dış Politika

Siyasi ve coğrafik olarak birçok bilinmezlik içeren Ortadoğu bölgesi yerleşik hayatının ve üretimin beşiği olduğu kadar milletlerin ve devletlerin birbiriyle irtibata geçtiği sosyo-kültürel iletişimin de merkezi olmuştur. Yazının doğuşuna kaynaklık eden bölge tarih boyunca medeniyetlerin inşasında ve dayanışmasında oynadığı rolden mütevellit küresel güç olma iddiasında olan emperyal yapılar tarafından küreselleşme olgusuyla daima ilişkilendirilmiştir. 623 yıl Osmanlı'nın hâkimiyeti altına kalan bölge 1915 yılında Fransa ve Rusya arasında ardından 1916'da Fransa, İngiltere ve Rusya arasında devam eden görüşmelerin ana konusu Ortadoğu'nun paylaşımı olmuştur. Sykes-Picot antlaşmasıyla Osmanlı'nın topraklarını gizli bir biçimde paylaşan İngiltere ve Fransa 1'nci ve 2'nci Dünya Savaşı boyunca bölgede etkisini devam ettirmiştir. İkinci Dünya Savaşından sonra bölgede oluşan güç boşluğunu doldurmak isteyen SSCB bölgeye yönelik yayılmacı bir politika izlemiştir. Pearl Harbor Saldırısından sonra izolasyonist politikadan vazgeçen Amerika doğrudan bölgeye müdahil olmaya başlamıştır. Soğuk Savaşın sona ermesiyle bölgenin kaderini belirleyen tek aktör ve faktör ABD ve ABD'nin bölgeye yönelik izlediği politikası olmuştur.

Soviet Union, Russia and American Policies Towards the Middle East During and After the Cold War

Abstract

Keywords:

Cold War,

USSR,

USA,

Middle East,

Foreign Policy

The Middle East region, which contains many political and geographical obscurities, has been the cradle of settled life and production, as well as the center of socio-cultural communication where nations and states come into contact with each other. The region, which was the source of the birth of writing, has always been associated with the phenomenon of globalization by the imperial structures that claim to be a global power due to the role it has played in the construction and solidarity of civilizations throughout history. The region, which was under the rule of the Ottomans for 623 years, was the sharing of the Middle East, which was the main subject of the negotiations between France and Russia in 1915, and then between France, England and Russia in 1916. Britain and France, who secretly shared the lands of the Ottoman Empire with the Sykes-Picot agreement, continued their influence in the region during the 1st and 2nd World Wars. The USSR, which wanted to fill the power vacuum in the region after the Second World War, followed an expansionist policy towards the region. After the Pearl Harbor Attack, America gave up its isolationist policy and started to intervene directly in the region. With the end of the Cold War, the only actor and factor that determined the fate of the region was the USA and its policy towards the region.

GİRİŞ

İngilizler ve Fransızlar tarafından yakın doğu olarak da tarif edilen Ortadoğu, üç semavi dinin beşiği olmasına rağmen, 1400 yıldır İslam'ın etkisi altında kalmıştır. Bölgede Arapların, Türklerin ve Farsların baskın etnik gruplar olduğu dikkate alındığında İslam'ın hâlihazır etkisini gelecekte de devam ettireceği görülmektedir. Tarih boyunca hâkimiyet mücadelesi ekseninde medeniyetlerin çatışmasında ve uzlaşmasında etkin rol oynayan Ortadoğu, Batı ile Doğu arasında kültürel bir köprü görevini görmüştür.

Dünya politikası ve uluslararası sistemi yakından ilgilendiren bölge dünya düzeninin yıkılışında ve inşasında da domino etkisi yapmaktadır. Buradan hareketle Afro-Avrasya kıtalararasında ulaşım ve iletişim kavşağı vazifesi gören bölge bu kıtalarda cereyan etmiş ve edecek olan gelişmelerden nasibini almış ve almaya devam edecektir (Huntington, 2019: 16-25). Nitekim Haziran 1914'te Avusturya Veliht Prensi'nin bir Sırp milliyetçisi tarafından öldürülmesiyle başlayan Birinci Dünya Savaşı, Avusturya Macaristan, Rusya ve Osmanlı gibi geleneksel imparatorlukların da sonu olmuştur.

Ayrıca 1919 tarihli Versailles antlaşmasının dışlayıcı ve cezalandırıcı ruhu ve idealizmin sembolü olan Milliyetler Cemiyeti, ne 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalıma ne de Hitler'in önderliğindeki Almanya'nın revizyonist politikalarına mâni olmuştur (Kissinger, 2016: 90-100). Dolayısıyla 25 milyon insanın hayatını kaybetmesinin yanı sıra sosyo-ekonomik ve psikolojik sorunlara yol açan Birinci Dünya Savaşı, Vestfalya antlaşmalar düzenin getirdiği ilkeli siyasal sisteminin neticesi olan Güç Dengesini ve Avrupa Uyumu gibi mekanizmaları koruyamadığı gibi, taktik üstünlük kabiliyetlerini kayıp ettiği aktörleri daha da saldırganlaştırmıştır. Öte yandan yeni dünya düzenin inşası mevzusunu gündeme taşımakla yeni kavramların, teorilerin ve ideolojilerin ortaya çıkmasına da zemin hazırlamıştır. Yaşamsal çıkarların yelpazesini genişlettiği gibi jeopolitik ve jeoekonomik stratejilerin değişmesine de yol açarak eski dünya düzenin güç dengesi ve egemenlik ilkelerine zarar vermekle beraber hatalardan ders almayarak İkinci Dünya Savaşına da kapı aralamıştır. 1939-1945 arasında devam eden İkinci Dünya Savaşına devletler "Mihver Devletler" ve "Müttefik Devletler" şeklinde girmişlerdir. Ancak savaş sonrası %65'i sivil %33'ü asker olmak üzere toplam 65 milyondan fazla insanın ölümüne yol açmıştır. Dolayısıyla savaştan sonra devletlerin maddi ve psikolojik kapasitesi tükenme noktasına gelmiştir (CNN, 2022).

Üç büyük müttefik devlet savaş sonrası yeni dünya düzenin inşasının şartlarını konuşmak ve savaşı sonlandırmak üzere görüşmelere başlamıştır. Nitekim 9 Ekim 1944'te Churchill Moskova'yı ziyaret ederek Stalin ile Balkan sorununu çözmek üzere etnik temelli "Yüzdeler Antlaşmasında" (percentage agreement) anlaştılar. Ardından 4-11 Şubat 1945'te Stalin, Churchill ve Roosevelt Yalta Konferansında 1945 Temmuz ayında Postdam Konferansında bir araya gelerek mevcut sorunları sonlandırmanın yanı sıra yeni dünya düzenin ekonomik ve siyasi alt yapısının temellerini atmak için birçok uğraş vermiştir. Özetleyecek olursak İkinci Dünya Savaşından sonra Avrupalı devletler Avrupa kıtasındaki eski prestijini kaybettikleri gibi, uluslararası sistemde ikincil birer aktör haline dönüşmüşlerdir (Oran 2013: 471). Kurulacak olan yeni sistemde iki rakip devlet olarak başat rol oynayan SSCB ve ABD, birincil aktör olarak ortaya çıkmıştır. Üzerine güneş batmayan ve sömürgecilikle dünyaya nam salan Büyük Britanya İmparatorluğunun sömürgeleştirmiş olduğu devletler birer birer bağımsızlık yolunda adımları atmaya yönelmiştir (İnaç 2004: 49). Self Determinasyon ilkesi bağlamında üçüncü dünya olarak adlandırılan yeni bir dünya ortaya çıkarken 19 yüzyılın kolonyalizm ideolojisi de tarihin tozlu raflarına kaldırılmıştır.

1. Ortadoğu Coğrafyası Kavramı ve Jeopolitik Kuramlar

19. yüzyılda Asya'daki hegemonik rekabet mücadelesi "Büyük Oyun" (The Great Game) Ortadoğu'nun geniş tanımlaması kapsamında olan Afganistan merkezli Çarlık Rusya'sı ile İngiltere arasında devam etmiştir. Büyük Britanya ve Çarlık Rusya arasında devam eden rekabet mücadelesi sonlandırılan ve nüfuz alanlarını belirleyen 1907 tarihli Antantın imzalanmasından önce siyasi ve askeri uzmanlar bundan sonra kimin dünya düzeninde nasıl egemen olacağı ve stratejik üstünlük sağlama konusuna hele kafa yormuşlardır. Konuyla ilgili çalışma yürüten uzmanlar stratejik çekim merkezlerin tespit etme hususunda bir takım jeopolitik kuramları ortaya koymuşlardır. Nitekim 1907 tarihli Britanya ve Rusya Antantından üç yıl önce 1904'te İngiliz Coğrafyacı Halford John Mackinder "Tarihin Coğrafi Eksenini" başlıklı bir konferansı vermiştir. Kara Hâkimiyet Teorisi olarak da bilenen Mackinder'in ortaya attığı jeopolitik kuram Afrika, Asya ve Avrupa (Afro-Avrasya) kıtalarını

“Dünya Adası” olarak isimlendirilerek jeopolitik bakımından dünyanın stratejik ağırlık esasi merkezinin Afro-Avrasya bölgesinin olduğunu ileri sürmüştür.

Ural Dağlarıyla kesilen Doğu Sibirya ve Volga havzası arasında uzanan büyük ovayı Kalpgâhı (Heartland) olarak tanımladı. Kalpgâhın yanı başındaki çevre ülkeleri olan Avusturya, Osmanlı Devleti, Almanya, Hindistan ve Çin’i “İç Hilal” (Inner Crescent) veya Kenar Kuşak olarak nitelendirmiştir. İç Hilalin dışında kalan Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İngiltere, Avusturalya, Kanda, Japonya ve Güney Afrika’yı kapsayan devletleri kendi zihinsel dünyasında tasavvur ettiği üçüncü kutucuğa koyarak “Dış Hilal” (Outer Crescent) olarak tanımlamıştır (Oran 2013: 561-563). Özetleyecek olursak Mackinder’in ortaya attığı hâkimiyet teorisiyle aslında şunu ifade etmek istiyordu Avrupa’nın doğusuna hâkim olan güç merkez bölgesi olan Kalpgâhı denetleme etkisine de sahip olur. Kalpgâha egemen olan kuvvet dünya adasını denetleyip idare etme gücünü de elde etmiş olur. Aynı şekilde dünya adasına hâkim olan aktör, dünyanın tümünü denetleme gücüne de kavuşmuş olacaktır. Buradan hareketle egemenlik kavramının güvenliğin sağlanmasıyla ve varlığını kabul ettirip sürdürülebilmesiyle yakından alakalı bir mevzu olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna ilaveten güvenlik de mevcut ve olası tüm tehditlerin ortadan kaldırılmasıyla meydana gelip varlığını hissettiren bir olgudur. Dolayısıyla yaptığımız şu tespit naçizane kanaatimizce pek yerinde olur. Doğu Avrupa’ya egemen olan güç Kalpgâhında bulunan ülkeleri tehdit eder. Heartland bölgesine egemen olan aktör, dünya adasını ve dünya adasına hâkim olan bir aktör ise tüm dünyayı tehdit edecek güç haline gelir ki buna da kara tehdit teorisi diyebilmek mümkündür. Nitekim Mackinder’in Kara Hâkimiyet Teorisi menşe ülke olan İngiltere’den daha çok tehdit olarak gördüğü Almanya’da yankı bulmuştur.

Öte yandan Mackinder’in Teorisi Alman generali olan Karl Haushofer tarafından geliştirilerek Nazi Almanya’sında Yaşam Alanı (Lebensraum) politik fikir biçiminde tezahür etmiştir. İngiliz jeopolitikçi olan Mackinder’in teorisini Amerika’da geliştirip ve ulusal çıkarlar bağlamında revize eden isim Nicolas Spykman olmuştur. Öncelikle Amerikalı siyaset bilimcisi olan Spykman Mackinder’in üç sütun üzerine inşa edilmiş olan teorisini iki ayak üzerine inşa etmeye çalışmıştır. Müstakbel sınai ve demografik büyüme parametrelerini esas alan Spykman, Brzezinski’nin Büyük Satranç Tahtası adlı eserinde Avrasya Balkanları olarak tarif ettiği Orta Asya bölgesinin kalpgâhını küresel gücün stratejik ağırlık merkezi bağlamında Körfez bölgesinden başlayıp Hindistan etrafından uzanan coğrafyayı Kenar Kuşak olarak tanımlamıştır (Yıldırım, 2018: 9-20). Dolayısıyla Spykman’a göre Kenar Kuşağı denetleyen bir devlet, Avrasya’ya hükmeder ve Avrasya’ya egemen olan dünyayı denetler. ABD’nin dış politikasında stratejik hamlelere rehberlik eden Spykman teorisi ve İngiliz stratejisini belirleyen Mackinder’in teorisinin ortak noktası ve ardında yatan etken kendine yönelik tehdit edici ve potansiyel rakip güç ile baş edebilme tek süper güç olma gayesi yatmaktadır (Brzezinski, 2018: 190-209). Yukarıda anlattıklarımızın ışığında ifade etmek gerekir ki ihtiyaçlar, amaçlar ve öncelikler değiştiğinde jeopolitik ve jeo-ekonomik stratejiler ister istemez değişmeye maruz kalmaktadır.

Başka bir deyişle hâkimiyet mücadelesinde jeopolitik kuram tehdit edici veya potansiyel rakip aktörün stratejik ağırlık merkezini ele geçirmeyi öncelemektedir. Daha önce de zikir ettiğimiz gibi İngilizler ve Fransızların “Yakın Doğu” olarak tarif ettiği Ortadoğu kavramını ilk kez Amerikalı bir Amiral Alfred Thayer Mahan 1902’de, “Middle East” şeklinde ifade etmiştir. Amiral Alfred kavramı Suudi Arabistan ile Hindistan arasında bölgeyi tanımlamak için kullanmıştır. Bu bağlamda iki tanımda da görüldüğü üzere Ortadoğu kavramı coğrafi bir tanımlamadan daha çok batı merkezli ve siyasi saikları olan bir tanımdır. Tarihin her döneminde dünyanın dikkatini üzerine toplayıp celbeden Ortadoğu coğrafyasının tanımlaması oldukça tartışmalı bir konu olmakla birlikte kavramın kullanımı İkinci Dünya Savaşı öncesi dönemde yaygınlık kazanmıştır. Ortadoğu uzmanları bölgeyi coğrafik olarak dar ve geniş anlam biçiminde iki farklı şekilde tanımlamışlardır. Ortadoğu geniş anlamda Batı’da Fas, Libya, Tunus, Cezayir, Somali, Sudan Etiyopya ve Mısır’dan başlayarak Doğu’da Umman Körfezine kadar uzanıp Bahreyn, Kuveyt, Irak, Katar Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) ve Umman’ı da içine almaktadır. Kuzey’de Türkiye’yi içine alacak şekilde Kafkasya, İran, Afganistan, Orta Asya Türki-Cumhuriyetleri ve Pakistan’ı Güney’de Suudi Arabistan’dan Yemen’e uzanan Arap Yarımadasını çevreleyip ortada Ürdün, Lübnan, Filistin ve İsrail’in yer aldığı bölge Ortadoğu’dur. Dar anlamda ise Batı’da Mısır güney ve güneybatısında Kızıl Deniz, güneyinde Yemen ve Aden Körfezi, güneydoğusunda Umman Körfezi, kuzeyde Türkiye ve kuzeydoğusunda İran’ın yer aldığı bölge Ortadoğu’dur (Arı, 2005: 2-15). Öte yandan din ve düşünce, bilim ve kültürün aynı zamanda medeniyetlerin kurucu ve dönüştürücü kimlik kabiliyeti ve yeraltı enerji kaynakları bakımından dünyada ispatlanmış petrol rezervlerin %75,6’sı, yine dünyada ispatlanmış doğal gaz rezervlerinin %38’inin Ortadoğu’da olması, bölgeyi jeo-ekonomik açıdan uluslararası sistemin vazgeçilmez bir unsur haline getirmiştir.

Aynı zamanda bölgenin dünya ticaret ve ulaşım yollarının kavşak noktasında olması hasebiyle, Ortadoğu iletişim ve etkileşim ekseninde sosyo-kültürel üs vazifesini icra etmektedir. Çin devlet başkanı Xi Jinping tarafından Orta Asya ziyareti sırasında 2013'te dünya kamuoyuna "Bir Kuşak Bir Yol" (One Belt One Road) projesi olarak duyurulan ve şimdiki ismi Kuşak Yol Projesinin kara ve deniz güzergâhlarının tam merkezinde Ortadoğu yer almaktadır. Aynı zamanda Çanakkale Boğazı, İstanbul Boğazı, Hürmüz Boğazı, Babül-Mendep Boğazı gibi boğazların yanı sıra Süveyş Kanalı, Dicle, Fırat ve Nil gibi nehirlerle de bu proje ev sahipliği yapmaktadır. Kısacası Akdeniz, Arap Denizi, Hint Okyanusu, Hazar Denizi ve Kızıl Denizin tam ortasında yer alan Ortadoğu, uluslararası düzende işbirliği ve ortaklığı başaramayan ve küresel güç olma peşinde koşan rakip devletlerin asla vazgeçmek istemediği bir coğrafyadır.

Ne var ki Ortadoğu peşini bırakmayan tüm hegemonik güçlerin ihtiras dolu emperyalist rüyaları bin bir pişmanlığa dönüştürme kuvvetine ve kabiliyetine de sahip bir coğrafyadır. Eğer coğrafya kader ise jeo-ekonomik, jeo-politik ve jeo-stratejik üstünlük gibi imkânları içinde barındırmasına rağmen Ortadoğu, tarih boyunca zorlu ve çetin bir arena olmuştur. Modern Batı medeniyetin yeniden doğuşunda, kimlik inşasında, kültür ihracında ve ekonomik kalkınmasında azımsanmayacak derecede belirleyici olan Ortadoğu, İngiltere'nin bölgeden çekilmesinden sonra ne yazık ki Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) arasında sıkışıp kalmıştır. Amerika ve Rusya bölgeye yönelik izlediği politikalar neticesinde bölge ülkeleri 21.yüzyılda Türkiye ve İran hariç uluslaşma süreci tamamlayamadığı gibi terör, sınır, su, meşruiyet ve gelir dağılımındaki eşitsizlik gibi sorunlarla boğuşmaktadırlar.

2. Soğuk Savaş Zemin Hazırlayan Nedenler

Soğuk Savaş kavramı (The Cold War) her ne kadar ilk kez Amerikalı devlet adamı Bernard Baruch tarafından 1947 yılında kullanılmış olsa da kimi yazarlar Soğuk Savaşın Churchill'in 1946'deki "Demir Perde" konuşmasıyla başladığını ileri sürmektedir. Kimi yazarlar ise 12 Mart 1947 yılında Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Harry Truman'ın doktrinleşen ABD Kongresinde yaptığı konuşmada dünyaya ilk defa iki ideolojik tutum arasında bölünmenin keskinleştiğini ileri sürerek, İkinci Dünya Savaşından sonra kurulmuş olan işbirliğinin peyderpey ortadan kalktığını ifade etmekle Soğuk Savaşın başladığının altını çizmiştir. Peki, Soğuk Savaş öncesi dönemde veya İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde neler yaşandı da sıcak savaşı önleyip SSCB'nin dağılmasına kadar devam eden Soğuk Savaşa zemin hazırlandı? Öncelikle Soğuk Savaş şekillendiren parametrelere baktığımızda yaşanan maddi ve manevi kayıplar açısından İkinci Dünya Savaşı tam anlamıyla bir dünya savaşı olmuştur. Altı yıl devam eden İkinci Dünya Savaşından sonra tabiri caizse savaştan etkilenmeyen ülke nerede ise bulmak imkânsızdır (Oran 2013: 535-537).

Günümüz sosyo-politik konjonktüründe yenedünya düzeninin inşası ve küresel barışın tesisi tek evrensel arzu olarak gün yüzüne çıkmıştır. Nitekim Soğuk Savaşın sona ermesine kadar mahalli savaşlar ve büyük devletlerarasındaki erili ufaklı çatışmalar hariç hiç kimsenin üçüncü bir dünya savaşına dâhil olma gücü kalmamıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra milletlerarası politik yapısının değişmesiyle birlikte doldurulması elzem olan bir güç boşluğu da ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu güç boşluğu 1917 Bolşevik devriminden İkinci Dünya Savaşına kadar çekingen bir politika izleyen ve teknoloji konusunda belli bir ivme kazanan Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ve İkinci Dünya Savaş sonrası Monroe Doktrinini terk eden Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından doldurulmaya çalışılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Sovyetler Birliğinin savaşın sonunda iki süper güç (Super Power) olarak sivrilmesi dünya politikasında ikili bir yapı meydana getirmiştir. Öte yandan savaş öncesi dünya politikasıyla Avrupa politikası kastedilirken, savaş sonrası milletlerarası politik alanda bir genişleme ve adeta bir eksen kayması yaşanmıştır. Savaş öncesi ve sonrası bağımsızlığını kazanan ülkelerin sayısı artıkça üçüncü bir dünya oluşumu da netlik kazanmıştır. Savaştan galip çıkan Avrupalı devletler ekonomik olarak ABD yardımlarına muhtaç hale gelmiştir. Sovyet Birliği 1944-1945'te Almanya işgalinden kurtarma gerekçesiyle girdiği Polonya, Çekoslovakya, Romanya Macaristan ve Bulgaristan'da Sovyet yanlısı Komünist rejimleri iktidara taşıma faaliyetlerine girişmiştir.

Diğer yandan geleneksel Rusya politikasının temel stratejik hedeflerinden biri olan sıcak sulara inmek için Türkiye, İran ve Yunanistan başta olmak üzere Doğu Akdeniz, Basra Körfezi ve Hint Okyanusuna inmek için türlü türlü oyunlara girişmiştir. 12 Eylül 1945'te Japonya'nın teslim olmasıyla savaş sona ererken İngiltere ve Amerika Birleşik Devletler 1942 yılında İran ile yaptığı ittifak antlaşmanın gereği olarak İran'dan askeri birliklerini geri çekerken Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinin taraf olduğu antlaşmanın gereğini yerine getirmemekle kalmamıştır. Aynı zamanda Cafer Pişaveri isimli bir komünist önderliğinde İran Azerbaycan'da bir ayaklanma çıkartıp ve bu ayaklanmanın neticesinde 1945'te Muhtar Azerbaycan Cumhuriyetini ilan ettirmiştir. Diğer yandan İran'ın Güneyinde de bağımsız bir Kürt devleti olan Mehabad Cumhuriyetini

kurdurtmuştur. Sovyetler Birliği İran'dan askeri birliklerini geri çekmek için Kuzeydeki petrolünün birlikte işletilmesi ve %51 hissesini SSCB'ye vermek şartıyla 1946'da yeni bir antlaşma imzalama yoluna gitmiştir. Ancak İran Meclisi ve kamuoyu Sovyet Birliğinin bu teklifini geri çevirmiştir (Armaoğlu, 2014: 377-379).

Amerika Birleşik Devletleri açısından bakıldığında ABD İkinci Dünya Savaşı sonrası ve Soğuk Savaş öncesi bu ara dönemi dünyada tek süper güç olmanın temellerin atıldığı bir zaman dilimi olarak değerlendirmiştir. Nitekim savaş sonrası uluslararası sistem askeri, ekonomik ve siyasal bakımından tanınmayacak derecede değişime uğramıştır. Amerika savaş sonrası yeni dünya düzenin inşası hususunu yukarıda zikir ettiğimiz bu üç parametre çerçevesinde ele almıştır. Yeni uluslararası düzenin siyasî ayağını yeniden yapılandırmak için 1945'te ulus devletleri Birleşmiş Milletler (BM) çatısı altında toplamaya çalışarak hem kuruma evrenselliği kazandırma peşindeydi ve hem de siyasî nüfuzunu gittikçe artırmayı amaçlamaktaydı. Birleşmiş Milletlerin (BM) Genel Kurulunda her ne kadar durum ABD'nin lehine olsa da kararları oybirliği ilkesine göre alan ve veto mekanizmasının işlendiği Birleşmiş Milletlerin Güvenlik Konseyi (BMGK) baştan aşağı büyük devletlerin egemenliği altında kalmıştır. Güvenlik Konseyindeki bu durum 1945'te imzalanan Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin devletlerin egemen eşitliği ilkesi ile hukuken hiç bağdaşmamaktadır. Amerika yeni dünya düzenin ekonomik sistemi 1870'ten 1930'e kadar altın esasına dayalı ödemeler düzeninin yerine "Bretton Woods" sistemini devreye sokarak kendi ekonomik gücünü kurulacak olan dünya ekonomik sistemine yansıtmaya hedeflemiştir. Diğer yandan genel olarak tüm dünyada özellikle de Avrupa'da ekonomik istikrarı sağlamak için Uluslararası Para Fonu kurmayı başarmıştır.

İkinci bir adım olarak da 1945'te yeniden yapılanma ve kalkınma bankası adı altında Dünya Bankası mütemmim cüz kabilinden kurulmuştur. Askeri bakımından Amerika Birleşik Devletleri her ne kadar savaş sonrası SSCB ile askeri işbirliği yaptıysa da, SSCB'nin yayılmacı siyaseti ABD'yi askeri açıdan önlem almaya teşvik etmiştir. Ancak şurası inkâr edilmez bir gerçektir ki Faşist Nazi Almanya'sını dize getiren Batı Avrupa devletleri değil, aksine Sovyetler Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri olmuştur (Oran 2013: 480-484). Özetlemek gerekirse iki kutuplu dünya düzeninde ve Soğuk Savaşını şekillendirme noktasında etkili olan faktörler şöyle sıralanabilir. SSCB'nin Doğu Avrupa'daki etki alanının saptaması hususunda Churchill ve Stalin'in üzerinde mutabakata vardığı Yüzdeler Antlaşmasının hayata geçirilmesi, en önemli husustur. SSCB'nin etki alanından batılı devletleri çıkarma arzusu ve Almanya'nın birleşmesini engelleyerek Demokratik Alman Cumhuriyeti ve Federal Alman Cumhuriyeti gibi ikili bir yapının ortaya çıkmasında kilit rol oynayan Berlin Buhranı bu faktörler arasında yer almaktadır. Buna ilaveten nükleer silahların denetimi konusunda ortaya çıkan anlaşmazlıklar ve en son SSCB'nin komünizmi yayıma çabaları olarak nitelendirmek mümkündür. 1947'de netlik kazanıp 1950'lerde iyice kızışan Soğuk Savaş, Doğu ve Batı Blok bağlamında dünyayı ikiye ayıracak biçimde jeopolitik eksen üzerine tanımlanmış olsa da aslında birbirine benzemez iki farklı dünya görüşünün ürünü olan ideolojilerin birbirine olan soğuk bakışından ibarettir.

Sosyalizm Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinin başı çektiği Doğu Blok'unda hâkim ideoloji konumunda iken, kapitalizm Amerika Birleşik Devletlerinin önderlik ettiği Batı Blok'unda hâkim hale geldi. Birbirinden farklı sosyo-ekonomik ve siyasal düzeni muhafaza altına alma hedefi güden görüş uyumsuzluğu, çıkarlar çatışmasına da yol açarak safları sıkılaştırma ve polarizasyona imkân verdi. Soğuk Savaş döneminde yaşanan bu ideolojik rekabet, zihnin sınırlarını zorladığı gibi savaş şeklini de değiştirmiştir ve savaşın yapıldığı alanı da kara, deniz ve havadan uzaya taşımıştır. Uluslararası düzenin tekeline eline geçirme arzusunda olan SSCB ve ABD, her ne kadar Soğuk Savaş boyunca sıcak çatışmaya girmemişlerse de silahlanma yarışını da elden bırakmamışlardır. Aynı zamanda ekonomik ambargolar ve istihbarata dayalı propaganda yoluyla birbirleri yıpratırken silah sanayiine yaptığı harcamalarla da dünyada yaşanan ekonomik bunalımlarına ve askeri darbelerine olanak sağlamıştır. Sonuç olarak Soğuk Savaş boyunca devam eden ideolojik rekabet, artık bir jeopolitik rekabet olarak dışarıya yansımaktadır.

3. Soğuk Savaş Alevlendiren Gelişmeler

Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinin (SSCB) dünya geneline komünizm ideolojisini yayma politikası ekseninde -Batista'nın devrilmesiyle sonuçlanan- Küba Devrimine, -Çin'in efsanevi lider Mao Zedong önderliğinde başlayan 1949 Çin Halk Cumhuriyetin (ÇHC) bağımsızlık ilanı ile sonuçlanan- Çin devrimine ve Kuzey Kore devrimine verdiği destek, Soğuk Savaş kızıştıran en önemli unsurlar arasında yer almıştır. Amerika Birleşik Devletleri tarafından 1947'de Avrupa'nın ekonomik olarak kalkınmasını ön gören Marshall Planı, SSCB'yi Kominform konusunda adım atmaya teşvik etmiştir. Çekoslovakya, Polonya, Bulgaristan, Romanya, Macaristan, Fransız ve İtalya komünist parti liderleri de içine alan Kominform, Marshall Planı'nı emperyalizmin bir aracı olarak tanımlayarak karşıt bir hamle ve istikbal vadeden bir alternatif olarak ortaya atılmıştır (İnaç

2018: 311). Öte yandan Moskova merkezli sosyalist ülkeler arasında ekonomik işbirliği öngören uluslararası örgütü olan COMECON'un 1949 tarihinde inşa edilmesi Bloklar arasında ilişkileri gerginleştiren başka bir faktör olmuştur. NATO saldırılarına karşı SSCB başta olmak üzere Doğu Avrupa ülkelerinin koruma görevini üstlenen ve 1955 tarihinde Doğu Blokunun savunma paktı olarak ihdas edilen Varşova Paktının hayata geçirilmesi, Soğuk Savaşı alevlendirmiştir. Buna ilaveten SSCB'nin Paktın şemsiyesi altında üye ülkelerle ilişkiyi daha da güçlendirmek için ikili yardım antlaşmaları yapma cihetine gitmesi, Soğuk Savaşın kızışmasında önemli rol oynamış başka bir etkidir.

İleride savaşı ABD lehine dönüştüren ve Soğuk Savaşın alevlenmesinde diğer bir kilit unsur, Yugoslavya'nın Kominform'dan çıkması olmuştur. Aynı şekilde Çekoslovakya Prag Baharı denilen olaylar üzerinden ve Macaristan'da Sovyet Birliği yanlısı yönetimi istemeyenlerin tetiklediği liberal hareketler neticesinde Sovyet ordusu tarafından 2500 Macar vatandaşın ölümüne yol açması nedeniyle SSCB'ye karşı haklı tepkilerin artması diğer önemli bir etkidir (Armaoğlu 2014: 404-432). ABD'nin başı çektiği Batı Blokunda yaşanan gelişmelere bakıldığında 1946'da Truman Doktriniyle başlayan süreç, savaştan sonra ekonomik çöküşü yaşayan Avrupa'nın ekonomik kalkınmasında büyük payı olan ve 1948'de Amerikan Başkanı Truman tarafından imzalan Marshall Planı ile devam etmiştir. Batı Blokunda yer alan Avrupalı devletler olası Sovyet tehditlerden ve tehlikelerden kendini korumak için 1948'de Batı Avrupa Birliğini kurmuşlardır. Birliğin asıl önemi İkinci Dünya Savaşından sonra Sovyet tehditlerine ve yayılmacı politikalarına atılmış ilk askeri adım olmuştur. Batı Blokunda yaşanan diğer bir gelişme ise Amerika Sovyetler Birliğinin etki alanını genişlemesine ve komünizmin yayılmacı faaliyetlerine dur demek için 1949'de Kuzey Atlantik İttifakı (North Atlantic Treaty Organization) NATO'yu inşa etmiştir.

Soğuk Savaşı derinleştiren diğer bir neden ise ABD Başkanı Amerika ulusal güvenliğe ilişkin konularda bölgesel ve diğer ortak antlaşmalara katılım konusunda etkilendiren ve karşılıklı yardımlaşmayı öngören 1948 tarihli Vandenberg Kararı olmuştur (İnaç 2021: 39-44). Avrupa merkezli diğer bir gelişme ise İngiltere, Fransa, İtalya, Hollanda, Belçika, İrlanda, Norveç, İsveç, Danimarka ve Lüksemburg gibi ülkelerin üye olduğu ve Avrupalı ülkeler arasında daha sıkı bir ekonomik ilişkileri amacı taşıyan Avrupa Konseyi 1949'de kurulmuş olmasıdır. Aynı şekilde Fransa'nın Eski Dışişleri Bakanı Robert Schuman Milletler Cemiyetinin eski genel sekreteri olan Jean Monnet'nin tasarısından esinlenerek adıyla müsemma olan Schuman planı ortaya atarak Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda İtalya ve Lüksemburg'un da kurucu üye olduğu 1951 tarihli Avrupa Kömür Çelik Topluluğunu (AKÇT) kurulmuştur (İnaç 2007: 11). Asıl hedef ekonomik alanda birleşerek başta Fransa ve Almanya gibi hasım devletlerin sahip olduğu kapasiteleri, savaşmak yerine dostluğu inşa etmek için kullanmalarını sağlamak ve sorunları barışçıl yollarla çözmek olmuştur (Mengiler 2013: 15-22). Öte yandan Birleşik Avrupa rüyasını hayata geçirmek için sınai üretimin en temel ihtiyaç duyduğu hammaddesi olan kömür ve çelik vesilesiyle beyaz bir sayfa açarak Avrupa bütünleşmesini hayata geçirmek ve nihayetinde Avrupa Birliğini (AB) kurmak olmuştur.

4. Soğuk Savaşı Döneminde SSCB-ABD Ortadoğu Politikası

İkinci Dünya Savaşından sonra Ortadoğu'da ilk önce 1918 yılında Yemen, ardından 1922'de Mısır ve müteakiben Suudi Arabistan 1926'da, Irak 1932'de, Lübnan 1945'te, Suriye ve Ürdün 1946'da bağımsızlıklarını elde etmişlerdir. Bağımsızlıklarını henüz kazanan bu yedi ülke 22 Mart 1945 tarihinde bir araya gelerek Arap Birliği Paktına imza atmışlardır. Haddizatında bu ülkeler 1916 tarihinde Fransa ve Rusya'nın paylaşım planında da ismi geçen aktörlerdir (Oran 2013: 616-617). Diğer yandan Aralık 1915'te İngiltere'nin Necd Emiri İbni Suud ile imzaladığı antlaşmayla Kuveyt hariç Basra Körfezinin güney kıyılarındaki ve Necd toprakları üzerinde Emir'in egemenliği tanımıştır. Ne var ki Osmanlıya karşı İngiltere direktiflerin doğrultusunda Arap ayaklanmalarını organize eden Şerif Hüseyin'e de bu topraklar tevdi edilmiştir. Dolayısıyla 1916'da Sykes-Picot antlaşmasıyla gizli bir şekilde Ortadoğu topraklarını aralarında paylaşan İngiltere ve Fransa, bölge ülkeleri manda rejimiyle yönetmek ve Osmanlı topraklarını aralarında paylaşmak için gerekçeler de üretmekten imtina etmemişlerdir. Söz konusu gerekçeler, 1918'de yayınlana ortak deklarasyonla dünya kamuoyuyla paylaşılmış ve uzun zamandır Türklerin zulmüne maruz kalan bu coğrafyanın mutlak anlamda özgürleştirileceği duyurulmuştur.

Ancak Çarlık Rusya'sında 1917 yılında meydana gelen Bolşevik Devrimi neticesinde Çarlık diplomasinin bütün gizli belgeleri deşifre etmesi, Arapları kolayca atlatamayacakları bir şaşkınlığa ve aldatılmışlık duygusuna gark etmiştir (Armaoğlu, 2014: 119-179). Dolayısıyla 17 yüzyıla kadar Ortadoğu Jeopolitiği Avrupa karşısında zaferler üstüne zaferler kazanan Osmanlı tarafından pekiştirilirken 19 yüzyıldan itibaren sanayi devriminin de etkisiyle İkinci Dünya Savaşının öncesine kadar İngiliz ve Fransız manda rejimi bölgede hâkim unsur olarak

kalmıştır. Hitler Almanya'nın başına geçmesiyle beraber Hint Baharat Yolunu kontrol altına almak için Mısır üzerine saldırıya geçmiştir. Zira Afroavasya kıtasının kesişim merkezi noktasında yer alan Ortadoğu, bulunduğu jeopolitik konum itibariyle sürekli bir biçimde dış güçlerin etkisi altına kalmıştır. Buradan hareketle Soğuk Savaş döneminde Doğu ve Batı Bloku arasında en tartışmalı bölgelerinden biri şüphesiz Ortadoğu coğrafyası olmuştur.

Nitekim Soğuk Savaşın Ortadoğu bölgesindeki etkisi Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinin (SSCB) ve Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) bölgeye yönelik politikalarına da yansımaları açıkça görülmektedir (Davutoğlu, 2004: 129-142). Bölgeye yönelik SSCB ve ABD'nin izlediği politikasına değinmeden önce bir hususun altını çizmekte fayda vardır. Soğuk Savaş boyunca ne orta büyüklükteki devletlerin ne de bağımsızlığı kazanan küçük devletlerin tek başına bağımsız hareket etme gibi seçeneği olmadığı için bu aktörler bloklarla kurduğu ittifak halinde hareket etmişlerdir. Aynı şekilde kendini hiçbir güç bloğun dışında veya içinde adanmayan Bağlantısızlar Hareketi oluşturan devletler, bu revizyonist ve reddiyeci tutumlarına rağmen, iki bloğun takip ettiği politikalarından tamamen azade kalamamışlardır. Öncelikle Sovyet Sosyalistler Cumhuriyetler Birliğinin her ne kadar bölgede batılı devletler gibi emperyalist bir geçmişi olmasa da, bölgeye olan ilgisi Büyük Petro'nun (Deli Petro) geleneksel sıcak sulara inme ve üs ve limanlar gibi stratejik imkânları ele geçirme amacı güden yayılmacı politikasında devamlılık görülmektedir.

Müttefikler aracılığıyla ABD ve SSCB'nin önderliğinde Ortadoğu coğrafyasına taşınan Soğuk Savaşta SSCB'nin bölgeye yönelik izlediği politikayı İran ve Türkiye ekseninde ele alacak olursak, bu politik muhtevayı şu şekilde özetlemek mümkündür. İngiltere ve Amerika 1942'de İran ile yaptığı anlaşma gereği askeri birliklerini geri çekerken SSCB zikir edilen antlaşmayı ihlal ederek hem ülkede iki bağımsız cumhuriyet inşa etmiş ve hem de 1946'ya kadar ülkede kalmayı devam ettirmiştir (Mamadi, 2022). SSCB 1954 tarihli Postdam Konferansında Türkiye'den toprak talebi ve boğazlar konusundaki söz sahibi olma isteği hem iki ülke arasındaki ikili ilişkileri çıkmaza sokmuş ve hem de Ortadoğu ve dünya ticaret yollarının güvenliği bakımından yeni tehditlere yol açmıştır. Diğer yandan ABD Postdam ile beraber boğazlar konusuna doğrudan müdahil olmaya başlamıştır (Delanty 2013: 131). SSCB'nin Filistin topraklarında bir Yahudi devletinin kurulmasını öngören İngiliz Dışişleri Bakan Arthur Balfour Deklarasyonuna karşı yürüttüğü Ortadoğu politikası, 1948'de İsrail devletinin kurulmasını desteklemek ve bu devleti kuruluşundan 3 gün sonra resmi olarak tanımak olmuştur. SSCB'nin yeni kurulan İsrail devletini bu kadar hızlı bir biçimde tanımada Nazi Almanya'sında Yahudilerin soykırımı uğraması, Sovyetlerin Almanlara olan kızgınlığı ve bu yeni devletini yanına çekme motivasyonu olmuştur. Ancak SSCB'nin bu aceleci tanıma kararı Batıdan kurtulmak için tek kurtarıcı olarak Sovyetler Birliğini gören Ortadoğu halklarında antipati yaratmıştır. Öyle ki bu antipati zamanla Ortadoğu'nun Batı Bloğuna yakınlaşmasına dahi neden olmuştur. Fakat Altı Gün Savaşından sonra SSCB yaptığı stratejik hatanın farkına varmıştır. Bu dönemde SSCB'nin Ortadoğu'daki önemli müttefiklerinden biri, Cemal Abdul Nasır önderliğindeki Mısır olmuştur.

SSCB her ne kadar Mısır'a modern silah, teknik ve ekonomik yardımda bulunmuşsa da Arap devletlerin İsrail'in saldırıları karşısında yaşadığı mağlubiyete mani olmamıştır. Fakat Sovyetler Birliği Mısır'ın Süveyş kanalının millileştirmesi politikasını desteklediği gibi İngiltere Mısır'ın gücünü kırmak için Aswan Barajı Projesine verdiği desteği geri çekmiştir. Bunun üzerine Baraj Sovyetler Birliği desteğiyle tamamlanmıştır. Öte yandan SSCB Altı Gün Savaşları neticesinde Golan Tepeleri ve Batı Şeria'yı işgal eden İsrail'i hem yaptırımlarla tehdit etmiş ve hem de bu ülkeyle ilişkilerini sonlandırmıştır. Mısır'da Cemal Abdul Nasır'dan sonra iktidara gelen Enver Sedat ülkesinde bulunan yaklaşık 15 bin Sovyetler Birliği vatandaşının ülkelerine geri dönmesini talep etmiştir (Kızılkıran, 2017). Enver Sedat'ın takip ettiği siyaset Sovyetler ve Mısır arasında soğuk rüzgârların esmesine sebebiyet verirken Suriye ve Sovyetlerin yakınlaşmasına da neden olmuştur. Dolayısıyla Ortadoğu'yu tek başına ABD hâkimiyetine bırakmak istemeyen SSCB, Baas Partisinin iktidarda olduğu Suriye ile olan ilişkilerine ayrı bir önem vermeye başlamıştır. Hafız Esed mevcut konjonktürü iyi tahlil ederek hem SSCB'den ekonomik yardımı hem de İsrail saldırısını engelleyebilmek için hava savunma sistemini elde etmiştir. Suriye krizi sırasında Esed'in yanında yer alan SSCB, Amerikan tehdidini bertaraf etmek ve Akdeniz'de varlığını kalıcı bir biçimde sürdürmek için Suriye'yi bölgede adeta bir uydu devlet haline dönüştürmüştür. Ortadoğu coğrafyasında Sovyetler Birliğinin bir başka ortağı şüphesiz 1958 darbesiyle krallığı sonlandırıp iktidara geçen Saddam Hüseyin'in Irak'ı olmuştur.

Sovyetler Birliğinin bu dönemde Irak'a yönelik dış politikası kültürel ve ekonomik kalkınmayı temin etmek ve orduyu modernize etmek için verdiği ağır askeri teçhizat desteği şeklinde tezahür etmiştir. Moskova'nın kültürel anlamda Bağdat'a verdiği desteğe örnek olarak, 1968'de Irak'ta açılan bale ve müzik okulunda eğitim vermek

için ÷lkeye Rus eğitmenleri göndermesini gösterebiliriz. Öte yandan BM Irak'ın Kuveyt'i işgali sırasında silah ambargosu ile tehdit ederken Sovyetler Birliği konulan ambargoyu ısrarla delmeye çalışmıştır. Dolayısıyla Batılı devletlerin eleştiri oklarına hedef olan Sovyetler Birliğin Irak ve Suriye politikası Mısır'ın aksine daha uzun ömürlü olmuştur. Tam olarak ne Batı Bloğunda ne de Doğu Bloğunda yer almayan ABD'ye nazaran Sovyetler Birliğiyle daha yakın ilişkisi olan bir başka lke Muammer Kaddafi'nin Libya'sı olmuştur. Görece dış politikada Sovyetler Birliğiyle daha yakın hareket eden Libya'dan silah ve danışman konusunda desteğini esirgememiştir. Ancak verdiği silahların Sovyetler Birliğinin çıkarlarıyla çatışabilecek durumda kullanmamayı da şart koşmuştur (Kurt, 2014). Özetleyecek olursak Türkiye ile toprak isteği ve boğazlarda söz sahibi olma konusunda anlaşmazlık yaşayan Sovyetler Birliği, şah rejimi altındaki İran'ı başta İngiltere'ye ardından Amerika Birleşik Devletleri'ne kaptırmıştır.

1979'daki İran İslam Devrimi sırasında ABD karşıtlığı üzerine kendi ulusal politikasını inşa eden Humeyni yönetimi her ne kadar ikili ilişkiler noktasında Sovyetler Birliğinde birtakım beklentilere yol amışsa da ülkenin iç dinamikleri Rus tesirine müsaade etmemiştir (Haviland 2002: 211). Bilakis yönetici elit zamanla ABD'yi "büyük şeytan", Sovyetler Birliğini de "küçük şeytan" olarak nitelendirmiştir. Öte yandan 1979 yılında Sovyetler Birliğinin Afganistan'ı işgal etmesi tüm dünyada olduğu gibi İslam leminde de büyük tedirginliğe ve güvensizliğe yola açarak Sovyetler Birliğinin bölgeden uzaklaştırılma noktasında mihenk taşı olmuştur. SSCB ideolojik temelli yayılmacı politikasını tüm dünyaya yayarak kapitalizmi alt etmek için proletarya sınıfın önderliğinde bir komünist devrimi gerçekleştirme çabaların akıbeti hem Panslavizm hem de komünizm hülyalarını akamete uğratmaktan ve ABD'yi dünyanın tek süper g yapmaktan başka bir şeye yaramamıştır (İnaç ve Sada 2021: 148-169). Dolayısıyla Soğuk Savaşı boyunca iki rakip g arasında sıkışmış olan dünyada birinin var olduğu bölgede ötekinin kayıtsız kaldığı düşünülemezdi. Batı Bloğun başını çektiği Amerika Birleşik Devletlerin Ortadoğu bölgesine yönelik politikası bölgeye komünizm yayılmacılığını çevreleme stratejisiyle engellemek üzerine inşa etmiştir.

Diğer yandan ABD'nin tıpkı Sovyetler Birliği gibi bölgede emperyalist bir geçmişi olmasa da ABD İkinci Dünya Savaşından sonra Batı medeniyetin hamisi ve Batı Bloğun lideri olarak bölgedeki eski İngiliz ve Fransız sömürgesi altında kalmış Ortadoğu lkeleri BM'deki nüfuzundan da istifade ederek yeni bir smrgencilik faaliyetine girişerek kontrol etmeye çalışmıştır. ABD Savaş sonrası siyasi, ekonomik ve askeri açıdan nükleer silahına sahip tek ülke olması hasebiyle İsrail'in siyasi varlığını meydan getirme ve devam ettirme konusunda canhıraş bir mücadele vermiştir. Soğuk Savaşı boyunca Amerika Birleşik Devletleri tıpkı ezeli rakip gibi ideolojik yönü baskın olan bir dış politika izlemiştir. Başka bir deyişle düşman olarak nitelendirmiş olduğu Sovyetler Birliğinin yaptığı hamleler üzerinden politikasını şekillendirmiştir. Sovyetler Birliğiyle sıcak çatışmaya girmemek için bölgede Sovyet varlığından rahatsız olan devletleriyle daima dirsek temasında olmuştur. Dolayısıyla ABD Ortadoğu politikası ilk başta Sovyetler Birliğinden siyasi, askeri ve komünizmin yayılma tehlikelerine karşı caydırma politikasını (Deterrence Policy) izlemiştir (İnaç ve Erdoğan 2006: 14). Zira bölgede ABD hegemonyasına karşı çıkanların veya da Doğu Bloğa yakınlığıyla bilinen devletlerin caydırılması gerekirdi.

ABD'nin Soğuk Savaşı boyunca takip ettiği politikası kendi hâkimiyet alanını genişletme, Sovyetler Birliğinin etki alanın daraltma ve stratejik hedeflere ulaşma hususunda hayati rol oynamıştır. Bunun için komünizmin ABD'nin jeopolitik etki alanın dışında bir alanda sınırlandırıp pasifize etmesi gerekirdi. ABD bu bağlamda bölgeye yönelik çevreleme politikasını (Containment Policy) hayata geçirmiştir (İnaç ve Ünal 2013: 227). Kendini zgr dünyanın koruyucusu ve başı olarak gören ABD bu politika ile batı değerleri benimseyenleri Sovyet zulmünden kurtararak hr dünyada hrce yaşamasını sağlamayı amaçlıyordu (Ataman, 2006: 402-406). Amerika Birleşik Devletlerin izlediği bu politikanın en vurucu noktasıysa Müslümanların en yoğun yaşadığı bölgede hayata geirilmış olmasıydı. Öte yandan selamet dini olan İslam'ı ilk kez bu politikanın aracı olarak kullanmıştır. Diğer bir can alıcı noktasıysa Müslümanların zihninden İslam'ın hoşgörü kültürü silmek ve belini bükmek için kucaklayıcı medeniyet hırkasını alıp onun yerine bellerine Yeşil Kuşak Projesi denen projesini bağlayarak kuşatıcı ve korkutucu kültürü aşılmaya çalışmıştır. Müslümanlar zerinden Sovyetler Birliğini kuşatmak isteyen ABD yukarıda zikir ettiğimiz politikaların yanı sıra karşılıklı yardımlaşmayı öngören 1948 tarihli Vandenberg Kararı'nı yürürlüğe koymuştur. Buna ilaveten 1947'de ilan edilen Truman Doktrini bağlamında Yunanistan'da iktidarda bulunan komünistleri zayıflatmak için 300 milyon ekonomik yardımda bulunurken, Batı Bloğuna çekmek istediği Türkiye'ye yalnızca 100 milyon dolarlık mali yardımda bulunmuştur. Truman Doktrini ile Ortadoğu'da Soğuk Savaşın fitilini ateşleyen ABD Sovyetler Birliğinin Türkiye'den toprak talebi iki ülkelerin ikili ilişkilerini ilgilendiren bir içişleri meselesi olarak görürken Postdam Konferansında ayyuka çıkan boğazlar meselesinde Sovyetler Birliğinin tezi yerine haklı olan Türkiye'nin tezini desteklemiştir.

Tabii burada ABD'nin asıl hedefi haklının yanında durmak falan değildi. Bilakis boğazlarda söz sahibi olmak ve kendi ulusal güvenliğini garantiye almak için gerekli adımı atmıştır. Diğer yandan Türkiye ve Yunanistan'a 400 milyon dolarlık askeri yardımda bulunan Amerika Türkiye'ye verdiği silahlarını ABD'nin izin verdiği ölçünün dışında kullanmamayı da şart koşturmuştur.

ABD'nin Avrupa ülkelerine yaptığı 15 milyar dolar yardım batılı ülkelerin ekonomik sıkıntılarına çare olmadığı gibi 1971'e doğru gelindiğinde Bretton Woods sistemin çökmesine vesile olmuştur (Kapucu, 2021). Diğer yandan ABD İkinci Dünya Savaşından sonra kurmuş olduğu ekonomik sistemin aksamadan işlemesi, yardımlarla ayakta durmaya çalışan Avrupa'nın yeniden ekonomik kalkınması ve hem de teknolojinin gelişmesi için hayat öpücüğü olan petrol yataklarını ele geçirme ihtiyacı, Ortadoğu coğrafyasına tek başına hâkim olmaktan geçiyordu. Nitekim ABD bölgeye ilk giriş petrol şirketleri aracılığıyla yapmıştır. Buradan hareketle ABD'nin Ortadoğu'nun politikası ve bölgedeki stratejik hedeflerin belirleme hususunda istihbarat örgütleri kadar petrol şirketlerin de büyük bir payı olduğunu unutmamak lazım gelir. Zira ABD'nin amacı yalnızca petrol koyularını ele geçirmek değildi. ABD'nin bu konudaki asıl stratejik hedefi petrol fiyatlarını istediği zaman kendi ulusal çıkarlarına uygun bir biçimde kontrol altına almaktı (İnaç 2021: 88). Amerika bölgedeki bu stratejik hedefe ulaşmanın olmazsa olmazı tabii ki bölgenin istikrarında saklıydı. Bu noktadan hareketle ABD'nin bölgeye yönelik politikası ağırlıklı olarak düşmanınımın düşmanı dostumdur anlayışıyla işe koyulmuştur.

Amerika Birleşik Devletleri bölgede özen gösterdiği diğer bir husus ise siyasi varlığını büyük ölçüde İngiltere Dışişleri Bakanı Arthur Balfour borçlu olan İsrail'in güvenliğini sağlamak olmuştur. Nitekim ABD soğuk Savaş döneminde Arap -İsrail savaşlarında zamanı geldiğinde arabulucu rolünü üstlenmiştir (İnaç ve Yaman 2015: 19). Yeri geldiğinde barış planlarını hazırlamasına öncüllük etmiştir. Ancak ABD her şeye rağmen İsrail'e olan desteğini güçlü bir biçimde hep sürdürmeye devam etmiştir. Çünkü hammadde ve enerji deposu olan Ortadoğu ABD'nin silah sanayisi için de elverişli bir Pazar görevini görmüştür (Arı, 2004: 66-70). Yukarıda söz ettiğimiz Amerika'nın Sovyetler Birliğinin bölgedeki komünizm yayılmacılığı önlemek ve bölgeden uzaklaştırmak ve kendi etki alanını artırmak ve varlığını sürekli kılmak için hayata geçirdiği politikalar ekseninde 1979'de sonlandırılmış olan 24 Şubat 1955 tarihli gerçek isimi "Treaty Of Mutual Coopreation" olan Bağdat Paktı devreye sokmuştur. Beşer yıllık periyotlarla yenilenme koşulunu içeren ve Bağdat'ta imzalanan Pakt aynı zamanda üye devletlerin birbirlerinin içişlerine karışmamayı ve karşılıklı güvenlik ve savunma işbirliğini de öngörmüştür (Bostancı, 2013: 176).

Nitekim Irak, İsrail'in pakta dâhil olabilme tehdidine karşı Pakta ek bir madde eklemeyi de ihmal etmemiştir. Irak ve Türkiye dışında 1955 Nisan ayının 4'te İngiltere, 3 Kasım'da İran, 23 Eylül'de Pakistan pakta üye olurken ABD Pakta üye olmamasına rağmen 1957'de Paktın askeri komitesine üye olması İsrail'in paktın kendisine karşı kurulduğu endişesini gidermekle birlikte bölgede İsrail'in güvenliğini de garanti altına almıştır (İnaç ve Sada 2021a: 84). Diğer yandan giderek Sovyetler Birliğine yaklaşan Irak ülkesinde vuku bulan darbenin de etkisiyle paktan ayrılmıştır. 1959'de yaşanan bu hadiseden sonra önce paktın ismi "Central Treaty Organization" (CENTO) veya Merkezi Anlaşma Örgütü olarak değişirken 1979 tarihli İran'da meydana gelen devrimi ile beraber pakt tarihe karımıştır (Yılmaz, 2016: 215-218). Öte yandan İsrail, Fransa ve İngiltere'nin de desteğiyle 1956'da Mısır'a ait olan Sina Yarımadası'nın işgal girişimine başlayarak Süveyş Krizine de sebebiyet vermiştir. Süveyş Krizi tüm olan bitenlere rağmen Mısır'ın lehine sonuçlanmasında ABD ve SSCB'nin ateşkesi çağrısı önemli rol oynadığı gibi Sovyetler Birliğinin Arap devletlerine olan desteğinin sürmesinde de önemli katkı sağlamıştır (Çalışkan, 2020: 697-698).

Süveyş Krizinin ardından 1967'de İsrail ve Arap devletleri arasında vuku bulan "Altı Gün Savaşı" sırasında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği Arap devletlerine silah desteğini vererek yer almıştır. Nitekim savaştan sonra ekonomik sıkıntılarla cebelleşen ve en çok Sovyet silahlarına ihtiyaç duyan Mısır Lideri Cemal Abdul Nasır Sovyetler Birliğinden temin ettiği silah desteğini şu sözlerle kamuoyuna açıklamıştır. Ordumuzu kuvvetlendirmek için Sovyetler Birliğinden temin ettiğimiz silah teçhizatların karşılığında bir kuruş dahi ödememiştir. Öte yandan Cemal Abdul Nasır 1968 yılında Moskova'ya yapmış olduğu ziyareti sırasında Akdeniz'deki Sovyetler Birliğinin askeri varlığını memnuniyetle karşıladığını ifade etmiştir. Yaşanan savaş Filistin'de birçok olumsuz sonuçlara yol açarken 1969'de İsrail'in Mescidi Aksaya yönelik saldırısının da etkisiyle İslam Konferansı Örgütü'nün (İKÖ) oluşumuna da zemin hazırlamıştır (İnaç ve Sada 2021b: 109). 1970 yılında Cemal Abdul Nasır'ın ölümü üzerine yönetimi devralan Enver Sedat, Amerika Birleşik Devletleri Dışişleri Bakanı W. Rogers'in ismiyle müsemma olan 25 Temmuz 1970 tarihli Rogers Planı'nı İsrail ve Ürdün'le birlikte kabul etmiştir. Öte yandan Irak, Suriye ve Filistin Kurtuluş Örgütü (FKÖ) plana karşı gelmekle

kalmamış Arap dünyasının lideri konumundaki olan Mısır devlet başkanı Enver Sedat'ı kıyasıya eleştirmişlerdir (Karadağ, 2004: 91-98).

Rogers Planı Ürdün, Birleşik Arap Cumhuriyetleri (BAC) (Mısır- Suriye) ve İsrail'in birbirilerinin bağımsızlıklarını tanımlarını ve İsrail 1967'de işgal ettiği Arap topraklarından çekilmesi öngörmekteydi ancak 1973 Arap ve İsrail Savaşına ne yazık ki mani olamamıştır. Dolayısıyla Mısır "Rogers Planını kabul etmesine ve Suriye'nin karşı çıkmasına rağmen iki devletin önderliğinde 6 Ekim 1973 tarihinde İsrail'in milli bayramın kutladığı gün başlayıp 16 gün devam etmiştir. Araplar savaş sırasında SAM6-SAM7 füzelerle 120 İsrail uçağını düşürürken Sheml ve Sagger tanksavarlarla birçok İsrail tanklarını da imha etmiştir (İnaç 2003: 344). Sovyetler Birliği bu savaşta Araplara hem askeri hem diplomatik desteği verirken Irak ABD'nin Petrol Şirketinin Millileştireceğini ifade etmesinin yanı sıra Mısıra bir Filo göndermekle desteğini vermiştir. Suudi Arabistan Amerika'yı İsrail tacizlerine son vermeme hâlinde büyük bir dünya savaşın çıkmasıyla uyarmıştır. Özetleyecek olursak ABD daha önce olduğu gibi 1973 Arap İsrail Savaşında da İsrail'i desteklemiştir (İnaç 2005: 99).

Yom Kippur Savaşıyla beraber Mısır ve Sovyetler Birliği arasında derin görüş ayrılıkları gün yüzüne çıkarken Sovyetler Birliğinin bölgede izlediği Araplara yönelik politikası Mısır bağlamında akamete uğratılmıştır. Nitekim Enver Sedat'ın ABD yönetimiyle kurduğu yakın ilişkisi bir yandan Sovyetler Birliğinin bölgeden uzaklaştırmasında etkin rol oynadığı gibi 1978'de Mısır ve İsrail arasında imzalanan Camp David antlaşmasıyla Mısır Arap dünyasında İsrail'i resmi olarak tanıyan ilk devlet unvanını da elde etmiştir. Dolayısıyla 1979 İran İslam Devrimi ve Sovyetler Birliğinin 1979'de Afganistan işgalinden sonra Moskova'da meydana gelen sorunlar SSCB'nin bölgeden uzaklaştırmasına vesile olan diğer faktörlerdir (Arı, 2017: 307-327). Soğuk Savaş boyunca Ortadoğu'da Amerika Birleşik Devletleri ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği arasında temadi eden üstünlük mücadelesinin, bölgeye yönelik iki bloğun bölgeye yönelik politikaların şekillenmesinde çok önemli tesirleri mevcuttur. Stratejilerin inşasında, jeopolitik hedeflerin belirlemede ve ABD Başkanların adlarıyla anılan doktrinlerine zemin hazırlayan etkenlerde bu tesir kendini açıkça göstermektedir.

Öncelikle bölgede bulunan birçok farklı etnik grubun meydana getirdiği etnik temelli kimlik çatışması, ikinci olarak bölgede bulunan üç semavi dinin arasında İslam'ın hâkim konumunda olması ve bu durumun batı tarafından hazmedilememesi, coğrafyada çatışmayı derinleştirmektedir. Buna ilaveten bölgenin Afroavasya kıtaları arasına ticari ve ulaşım yollarının kesişim noktada olması, bölge ülkeleri arasında üstünlük kurma mücadelesinin -sömürgeci devletlerin de büyük etkisiyle çözülememiş- sınır sorunlarıyla birleşmesi sıcak savaşları tetiklemiştir. Bölgede silah sanayinin gelişmemesine rağmen büyük devletlerin bölge ülkelerine silah yardımının artan silah yarışına yol açması ve bölgede bulunan enerji kaynakların adil bir biçimde paylaşılabilmesi gibi temel nedenler de çatışmaları kalıcı hale getirmektedir (İnaç 2007: 27). Bu saydığımız nedenler bölgede Soğuk Savaş boyuncası iki bloğun doğrudan veya dolaylı etkilerin de katkısıyla aşağıda ele alacağımız krizlere ne yazık ki meydan hazırlamıştır.

1945'de İkinci dünya Savaşı biter bitmez Sovyetler Birliğinin Türkiye'den toprak talebi ve boğazlarda söz sahibi olma krizi, SSCB'nin yayılma politikalarını takip etmek için SSCB karşıtı olarak Batı Blok ta yere alan ülkelerin ekonomik kalkınmayı öngören 1947 tarihli Truman Doktrinin yarattığı kriz, İngiltere ve Fransa'nın da kışkırtmasıyla başlayan 1956 Süveyş Krizi. Suriye üzerinden kendine yönelik tehdit algılayan ve haklı olarak toprak bütünlüğünü sağlamak üzere Suriye sınırına Mayıs 1957 asker yağması üzerine zirveye ulaşan Türkiye Suriye Krizi (Uçarol, 1995: 725). Yaşan bu krizlerin de etkisiyle 1955 tarihli Bağdat Paktının yanı sıra ABD devlet Başkanı adıyla anılan 1957 tarihli Eisenhower Doktrinin ortaya çıkmasına da vesile olmuştur. Adı geçen doktrin ABD bölgedeki yandaş devletlerin ve SSCB'ni yayılmacı politikasının karşısında özgür dünyadan yana tavır alan devletlere güvenlik güvencesinin yanı sıra askeri ve ekonomik yardımı kapsamına almıştır. 1 Mayıs 1960'te Türkiye İncirlik üssünden havalanıp günümüz Pakistan sınırlarında ve 1947 öncesi Afganistan toprağı olan Peşaver üzerinden Sovyetler Birliğinin hava sahasına istihbarat toplamak üzere giren U-2 casus uçak krizi de SSCB ve ABD arasındaki ilişkilerini gerginleştiren başka bir kriz olmuştur. ABD ve SSCB'nin birbirilerini yanlış algılamaktan kaynaklanıp 1962 de iki blok arasında Türkiye ve Küba merkezli cereyan eden Küba Kriziyle Sovyetler Birliği ABD tehditlerine karşı Küba'da SS-2 füzelerin, 36 adet atom füzesi, 34000 asker 800 askeri uzman personel ve 60 adet nükleer başlıklara Küba'da yerleşmesi ile alevlenen kriz ABD'nin Türkiye'deki konuşlandırdığı 15 Jüpiter füzelerin 1963'te sökülmesiyle sonlandırılmıştır (Çakmak, 2016: 96-108).

1973'te meydan gelen petrol Krizi ve 1980 ile 1988 arasında yaşanan Irak- İran Savaşı ve yukarıda söz ettiğimiz bölge içinde meydana gelen bu krizler ve bölge dışında yaşanıp doğrudan bölgeye yansımaları olan krizler ve Arap İsrail Savaşları bir taraftan bloklar arasında devam eden Soğuk savaşın ömrünü uzatırken diğer taraftan

etkisini de kalıcı hala getirmiştir. Diğer yandan bloklar arasında siyasi, ekonomik ve askeri yıpranmalara yola açarak savaşın kazanın belirlenmesinde ve belirsizlik ortamının netleşmesinde de önemli rol oynamıştır (Türk, 2004: 109-113). Konuyu ABD'nin ulusal güvenlik bağlamında ele alacak olursak bölgede yaşanan krizler 12 Mart 1947 tarihli Truman doktriniyle Ortadoğu'da başlayan Soğuk Savaş dönemi Amerikan Başkan Dwight Eisenhower'ın ABD Kongreden yetki istemesi üzerine gündeme gelip Ortadoğu'da iki blok arasında Soğuk Savaşı simgeleyen ve bölge ülkelerin Amerikan'ın yanında yer alıp almaması şartını aramaksızın Amerikalı askeri ve silah yardımlarından yararlanmasını planlanan ve 200 milyon dolarlık bir ekonomik fonuyla desteklenen 5 Ocak 1957 tarihli Eisenhower Doktriniyle devam etmiştir (Kapucu, 2021). Eisenhower Doktrininden ardından özgür dünyanın jandarmalığını reddeden müttefik ve dost devletlerin savunmalarına ve gelişmeler konusunda katkı sağlamayı öngören 25 Temmuz 1969 tarihli Nixon Doktrini Guam Adasında yayınlanmıştır. Amerika Birleşik Devletleri Basra Körfezinde yapılacak bir saldırıyı kendi devletinin yaşamsal çıkarlarına yapılmış saldırı olarak nitelendiren 1980 tarihli Carter Doktrini uygulamaya koymuştur.

Antikomünist kişiliğiyle bilinen ABD Başkan Reagan'ın adını taşıyan Afganistan, Nijerya, Kamboçya ve Nikaragua başta olmak üzere tüm anti-komünist hareketlere her türlü desteğini önceleyen Reagan Doktrini fiiliyata geçirilmiştir. Yukarıda ifade ettiğimiz bilgiler ışığında özetlemek gerekirse 1991 Aralık ayında SSCB'nin dağılmasıyla son bulan Soğuk Savaş iki blok arasında devam eden mücadelenin en yoğun yaşandığı alan şüphesiz ki Ortadoğu bölgesi olmuştur (Oran, 2013: 527). Bölgenin tarihi, kültürel, dini ve stratejik derinlik ve etnik karmaşıklığı iki blok ülkelerini Ortadoğu bataklığına doğru çekerken Sovyetler Birliğinin ve Amerika Birleşik Devletlerin bölgeye yönelik izlediği politikalar bölge ülkeleri belirsizliğin derinliğine doğru sürüklemiştir. Dolayısıyla SSCB'nin Akdeniz'de liman, üs edinme ve komünizmi dünyaya yayma gayreti yayılcı politikalarına can damarı olurken ABD komünizmin yayılcılığını önlemek ve petrol fiyatlandırma konusunda hâkim olmak için bölgeye yönelik izlediği doktriner politikasını bir gelenek haline dönüştürmüştür. Bölgede yaşanan ve bölge dışında meydana gelip doğrudan veya dolaylı olarak etkisi Ortadoğu'ya yansıyan krizler iki bloğun politikaların ve Soğuk Savaşını bu kadar uzun sürmesine imkân sağlamıştır.

5. Soğuk Savaş Sonrası Rusya ve Amerika'nın Ortadoğu Politikası

1991 yılında Aralık 25'te SSCB devlet başkanı Mihail Gorbaçov'un istifası ardından Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği dağıldığı gibi Doğu ve Batı Blok arasında yaşanan siyasi, askeri, ekonomik ve ideolojik krizler iki kutuplu dünya düzeninin inşasına zemin hazırlayan Soğuk Savaş da fiili olarak sona erdirmiştir. ABD'nin tek başına süper güç olarak ortaya çıktığı yeni dünya düzeninde Sovyetler Birliğinin ardılı olan Rusya Federasyonu (RF) uluslararası sisteme federe devlet yapısıyla katılmıştır (İnaç 2014: 51). Rusya Federasyonu savaşın bitmesinden sonra arda kalan iç ve dış sorunların üstesinden gelebilmek için dış politika arayışlarına hız vermiştir. 1991'den günümüze kadar Rus dış politikasının inşasında genel anlamda Rus düşünce sistemi, jeopolitik güvenliği, siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması, Avrasya bağlamında jeopolitik ve jeostratejik tehditleri engelleyip bertaraf etmek, Batının serbest piyasa ekonomisine entegre olması ve ordunun çağa uygun teknolojik askeri teçhizatları ile donatması gibi parametreler etrafında şekillenmiştir. Boris Yeltsin dönemindeki Rus dış politikası, Batı ile ilişkilerini yeniden düzeltmek için SSCB'nin emperyalist ve yayılcı politikasını sonlandıran batı yanlısı bir politikadır.

Nitekim ABD ile stratejik işbirliğini güçlendirmek uğruna nükleer rekabetine son veren bu politikanın amacı NATO, BMGK, ODT, G-7 gibi uluslararası örgütlerle işbirliği geliştirmek olmuştur. 1996'da Yevgeniy Primakov Dışişleri Bakanı görevine atanmasıyla beraber günümüze kadar Rusya tek yönlü dış politikayı terk ederek çok yönlü bir dış politika izlemeye başlamıştır. 2000 yıllarda iktidara gelen Vladimir Putin'in dış politikanın konseptini temelleri oluşturan çok yönlü Rus dış politikası aynı zamanda yeniden süper güç olma söylentileri de beraberinde getirmiştir. Rus dış politikası "Yakın Çevre Doktrini" ekseninde ele aldığımız Rusya bu doktrinle beraber yalnızca "Post-Sovyet" devletlerine yönelik değil aynı zamanda Ortadoğu'ya yönelik de aktif bir dış politika izlediğine şahit oluyoruz (Zholdoshbek Kyzy, 2018: 1-2).

Putin'in iktidara gelmesiyle beraber Rus dış politikasında stratejilerin değiştirilip çeşitlendirilmesi, 1990'dan 2000'lere kadar Rus dış politikasının toparlanma ve yeniden ayağa kalkma sürecini başlatmıştır. 2000'den günümüze kadara devam eden Rus dış politikasının temel karakteristik özellikleri ise şunlardır. Askeri, siyasi ve ekonomik alanda kazanımlara odaklanmak, petrol ve doğalgaz başta olmak üzere belli ölçüde enerji kontrolünü ele geçirip Avrasya bölgesine jeopolitik alanı genişleme ve güvenliği sağlama sorumluluğunu üstlenmek ve küresel güç olma hedefleri olan pragmatist bir paradigma.

Başka bir ifadeyle Rusya siyasi tarihinde 12 Haziran 1991’de ilk kez halkın oyuyla iktidara gelen Boris Yeltsin Atlantikçi Yaklaşımın etkisi altında kalarak, 1991 ile 1993 arasında 31 büyükelçilik-konsolosluga kilit vurmuş, Batı yanlısı bir aktör olarak siyasette çoğulculuğu ve ekonomide serbest piyasa ekonomisini takip etmiştir. Nitekim Atlantikçi Yaklaşımın savunucuları tarihsel olarak Rusya’nın Avrupa medeniyetin ayrılmaz bir parçası olduğunu ileri sürerek tehdit olarak doğuyu adres göstermektedir. Dolayısıyla bu yaklaşım tarzı Rusya’nın batı kurullarıyla işbirliğini geliştirmek ve batı değerlerini özümsemek Rusya’nın gelişmesine ve Doğu’dan Rusya’ya yönelen tehditlerinden korunmak için Rusya’nın batı yanlısı bir dış politikanın izlenmesinin altını ısrarla çizmektedir (İnaç 2020: 17). Yeltsin Batı yanlısı dış politikanın gereği olarak Çin, Küba ve Vietnam gibi geleneksel SSCB dostlarını terk etmiştir. Çünkü Rusya bu dönemde sadece batının işbirlikçisi değil güvenilir bir dost olduğu ispatlama çabasına da ağırlık vermiştir. Yeltsin dış politikasına tesir eden diğer bir yaklaşım ise totaliter rejimlerin değiştirip dönüşmesi ancak batılı değerleriyle mümkün olduğunu ve Rus kimliğinin inşacı değerlerin batılı değerlerin tarihi derinliklerinde yattığı tezi ileri süren Batıcı İdealist Yaklaşımı olmuştur.

Rusya batı yanlısı dış politikası ABD ile Rusya arasında uzun zaman anlaşmazlığı engellemişse de Yeltsin istifası sırasında batı yanlısı politikadan memnun olmadığını da açıkça ifade etmiştir. Putin Rusya’sının dış politikasına tesir eden yaklaşımlara bakıldığında Batı karşıtı Pragmatist Yaklaşımı ve Neo-Avrasyacılık Yaklaşımı gibi yaklaşımlar karşımıza çıkmaktadır. Andrey Kozirev dönemin kapanmasından sonra dışişleri görevi üstlenen Yevgeniy Maksimoviç Primakov, Avrasyacı Yaklaşımın da etkisiyle Rusya’nın ulusal çıkarların var olduğu coğrafyadan Batı’nın ve ABD’nin uzak tutulmasının altını çizmiştir. Primakov öte yandan Batı ve ABD ile rekabet alanı olarak Post-Sovyet alanı işaret ederken yakın çevresinin söz edilen güçlerinden koruması gereken alan olarak tanımlamıştır (Elnur, 2013: 92). Başka bir deyişle Rus jeopolitiğinde ABD hegemonyasına karşı denge oluşturmak için Ortadoğu, Balkan, Doğu Avrupa, Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) Küba ve Kuzey Kore başta olmak üzere geleneksel dostlar olarak tarif edilen bu devletlerle tekrar ilişkiler geliştirmesine ağırlık verilmesini elzem olduğunu vurgulamıştır. Avrasyacılık Yaklaşımın Rus dış Politikasında hâkim yaklaşım hale gelmesiyle beraber Atlantikçi Yaklaşımın Rus dış politikasındaki stratejik üstünlüğünün kaybetmesine de yol açmıştır (Özkan ve Özer 2023: 191).

Avrasyacı Yaklaşım Batı’nın ürettiği her şeyi şer olarak nitelendiren ve Rusya’nın ne Batılı ne Doğulu olduğunu kabul etmeyen ve kendine özgü kimlik yapısına ve kendine özgü medeniyet değerlerine sahip olduğunu ileri sürmektedir. Diğer bir ifade ile Atlantikçi yaklaşımın aksine Batıyı en büyük tehdit kaynağı olarak tanımlayan ve Avrasya kıtasında Slav, Moğol ve Türk etniste üzerinden daha doğrusu “Super etnos” kavramı bağlamında birleşim bir yapının varlığına kıtada hüküm sürmesine rıza gösteren bir yaklaşımdır. Batı’da Rusya, Almanya ve Fransa Doğu’da Delhi, Pekin ve Moskova üçgeninde iki kutuplu düzeniyle Avrasya Jeopolitiği egemenliği pekiştirmeye çalışan bir yaklaşımdır (Akçapa, 2022: 1-9). Yaklaşımın kurucu babaları olarak tanınan Alexander Dugin, A. Panarin ve M. Titarenko gibi isimler bu yaklaşımla batı merkezli doğu politikasından vazgeçerek doğu merkezli bir batı politikaya izlemesinin temelini atmışlardır. Başka bir deyişle bu yaklaşım yakın çevre politikası çevre politikasından ayrı görmemektedirler. Batı Karşıtı Pragmatist yaklaşımı ortaya koyanlar Batıcı Pragmatist yaklaşımın aksine ekonomide kazan kazan (Win Win) ilkesinin yerine “Zero-Sum” veya biri kazanırken diğerinin kaybetmesini önceleyen üslubuna dayanan bir politika usulünü önemsemişlerdir. Öte yandan dış politikanın salt olarak ekonomik çıkarlarıyla izah edilebilen bir şey değil bundan dolayı dış politika misyon, normlar, çıkarlar ve düşünceden ayrı düşünülmediğini savunan bir yaklaşımdır (Tutar, İnaç ve Güner 2006: 291).

Özetlemek gerekirse Rus dış politikasına yeni boyutlar kazandıran faktörlerinden en önemlisi ABD’nin bölgeye yönelik dış politikası olmuştur. Zira Soğuk Savaşından sonra kurulacak olan tek kutuplu dünya düzeninin mimarı hem de muhafızı olmuştur (Zholdoshbek Kyzy, 2018: 19-25). Tarihte eşi benzeri görülmeyecek bir biçimde rakipsiz bir küresel güç haline gelen Amerika Birleşik Devletleri “Büyük Tasarım” hareketi olarak nitelendirdiği hareket ekseninde batının benimseyip özümsemiştiği liberal kültürel değerleri, siyasal model olarak parlamenter demokrasisi, ekonomik model olarak serbest piyasa ekonomi modeli tüm dünya ülkelerine dayatmaya çalışmıştır. Diğer bir deyişle siyasi, askeri, ekonomik ve ideolojik olarak tek kutuplu bir dünya düzeni inşa etmeye çalışmıştır. Soğuk Savaş boyunca yaşanan tüm olumsuzlukları tek tahrip edici unsur olarak SSCB’nin yayılmacı politika ve sosyalizmi görürken SSCB’nin çözülmesinden sonra Balkan coğrafyasında din, etnik ve sınır temelli sorunların neticesinde meydana gelen olaylar ABD’nin bu tezini çürütmüştür (Fukuyama, 2015: 8-13). Dolayısıyla ABD, SSCB’nin dağılmasından sonra 2000’lere kadar kendi ulusal çıkarları doğrultusunda etrafındaki devletleri güvenliğinin, barışın ve demokratik yapının inşası vaadiyle kandırırken böl yönet yönetmeyle de idare etmeye çalışmıştır. Öte yandan ABD 8 yıl süren Irak -İran savaşında tüm Arap dünyasını Şii İran baskısından kurtardığı için Arap dünyası tarafından adeta bölgenin tek kurtarıcı fatihi olarak

görülmüştür. Ancak 2 Ağustos 1990 Irak'ın Kuveyt'i işgali üzerine başlayan Körfezi Krizinde ABD, BM'nin aldığı 678 sayılı kararıyla Irak'a 15 Ocak 1991 tarihine kadar çekilme süresi tanımıştır. Ancak Irak BM'nin bu kararına uymayınca ABD kararı hukuki gerekçe olarak göstererek Soğuk Savaşın bitmesinden sonra bir kez daha bölgeye giriş yaparak hem kendi ulusal çıkarlarını hem de İsrail güvenliğini korumak ve petrol fiyatlandırma kontrolüne tamamen hâkim olmuştur. ABD'nin bölgeye geri dönüşü anti- Amerikan çevrelerde dalgalanmaya yol açtığı gibi ABD bu operasyonla dünya kamuoyuna yeni dünya düzenin belirsizliklere yönelik güvenlik tehditlerini en aza indirildiği mesajını vermeye çalışmıştır (İnaç 2022: 219).

Amerika'da oğlu Bush başkanlığında petrol baronlardan ve Sovyet uzmanlarından oluşan bir kabine yönetim başına gelmesiyle beraber Amerikan yönetimi ister istemez Orta Asya enerji kaynaklarının, ulaşım yollarının hâkimiyetini ele geçirmek için fırsat aramışlardır. Arzulanan fırsat tarih 11 Eylül'ü gösterdiğinde El Kaide terör örgütüne mensup elemanlar tarafından Amerika'nın göbeğinde 11, 175, 77 ve 93 sefer sayılı yolcu uçakları kaçırılmıştır. Kaçırılan uçaklarından ilki yerel saat ile saat 08:46:40 gösterdiğinde dünya ticaret merkezinin Kuzey kulesine çarparken ikinci uçak saat 09:03:11 gösterdiğinde Güney kulesine çarpmıştır. Amerika Hava yollarına ait üçüncü uçak saat 09:37:46'da ABD'nin Savunma Bakanlığının ana karargâhı olan Pentagona çarpmıştır. Zaid Jarrah liderliğindeki grubun kaçırıldığı uçak saat 10:03:11'de hedef varmadan düşmüştür. ABD'de bulunan uluslararası haber kanalı CNN haberine göre saldırı 2973 kişinin ölümüne sebep olmuştur (Kiran, 2012: 86-87). Olayın şokunu üzerinden daha atlatamayan ABD yönetimi saldırının faili olarak olaydan üç hafta önce ABD'yi vurmakla tehdit eden El Kaide örgütü Usame Bin Ladini göstermiştir.

Zira 11 Eylül saldırısı sadece Amerika vatandaşlarında değil tüm batı ülkelerinde büyük bir tedirginliğe yol açmıştır. Birçok açıdan kırılma noktası olan 11 Eylül saldırısı hem dünya ülkeleri ABD ile ittifak etmeye zorlamış hem de dünya barışı tehdit edecek başarısız devletlerin ulus inşa sorununu belirginleştirmiştir. Yeni ittifakların oluşturmasına ortam hazırlayan 11 Eylül saldırı eski ittifakların stratejik planlarını da değiştirmiştir. ABD'nin askeri müdahalesine hukuki zemin oluşturan ve tanımı muallak olan terör mücadele kavramını işlevsel hale getirmiştir (Özkan 2022b: 247). 12 Eylül 2001'de BMGK 1368 sayılı kararıyla olayı kınayarak teröre karşı mücadele ile ilgili Afganistan'dan açıkça söz etmezse de her türlü tedbirlerin alınması gerektiğini ifade ederek ABD'nin öncülüğündeki koalisyon güçlerin Afganistan'a girmesi için yeşil ışığı yakmıştır.

Aynı şekilde 20 Eylül 2001'de Başkan George W. Bush yaptığı konuşmada terörü ortadan kaldırmak için savaşa hazır olduğunu ifade etmiştir. Eğer Taliban Usame Bin Ladin'i teslim etmezse başlatacağımız savaşın ilk hedefi Afganistan olacağını da açıkça tüm dünyaya duyurmuştur (Ersoy, 2015: 61). ABD 7 Ekim 2001'de ilk "Cruise" füzesi Kabil'in güneyine atmıştır. Ardından Celalabad ve Kandahar'a B1-B2 tipi on beş bombardıman yirmi beş saldırı uçaklarıyla saldırıya devam etmiştir. ABD 8 saatlik kısa bir süre için tanesi 1 milyon dolar olan elli adet "Tomahawklar" dediği akıllı füzeler Afganistan topraklarına atmıştır. Operasyon sonrasında kraliyet binası, hava alanları ve savunma bakanlığı gibi otuz bir stratejik ve nizami noktaları yok ettiğini duyurmuştur. İki aşamadan oluşan ABD'nin askeri müdahalesinin ikinci aşaması olan kara harekâtı Kuzey ittifakın da desteğiyle kırk beş gün sonra uygulamaya koyulmuştur. ABD'nin bu askeri müdahilinin öncelikli hedefler El Kaide örgütünü yok etmek ve Taliban rejimini ortadan kaldırıp yerine Taliban'a karşı Batı'nın modern medeniyetiyle uyumlu ve ılımlı bir yönetimi iş başına getirmektir. Saldırı sırasında yerinden edinmiş halk için BM 12 Kasım 2001'de 30.000 tonluk gıda yardımında bulunmuştur (Akkurt, 2005: 249-252). Diğer taraftan sürekli özgürlük harekâtı olarak nitelendiren operasyonu devam ettirmek için ABD Başkanı savaşı bir taarruz savaşı olarak değil önleyici savaş olarak isimlendirmiştir. İçin ve Rusya başta ABD Afganistan müdahalesini açıkça desteklemiştir.

Öte yandan 28 Mart 2002 tarihi itibarıyla BMGK'nın 1401 sayılı kararıyla (UNAMA) çatısı altında faaliyet gösteren BM Eğitim-Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO), BM Nüfus Faaliyetler Fonu (UNFPA), BM Kalkınma Programı (UNDP), BM Tarım ve Gıda Örgütü (UNFAO), BM Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), BM İnsan Yerleştirme Programı (UNHABITAT), BM Ortak Lojistik Merkezi (UNJLC), BM Dünya Gıda Programı (UNWFP) BM Afganistan Mayın Eylem Merkezi (UNMACA), BM Hizmetler Ofisi (UNOPS), BM Dünya Sağlık Örgütü (UNWHO) BM Uyuşturucu ve Suç Ofisi (UNODC) gibi kurumlar tarafından Afganistan, saldırı ve operasyona maruz kalmıştır (Kiren, 2012: 148). Taliban'a karşı sert güç kullanmak daha fazla Taliban'ı üretmiştir. Bundan dolayı Obama döneminde 2009'de Talibanlarla uzlaşma arayışına girmiştir. Nitekim 29 Şubat 2020'de ABD Taliban'la barış antlaşması imzalamıştır aynı zamanda 11 Eylül 2020 gibi manidar bir tarihte Afganistan İslam Cumhuriyeti ve Talibanlar arasındaki görüşmelerine de ön ayak olmuştur. Ancak 15 Ağustos 2021'de Taliban Kabile girerek bir kez daha Afganistan hâkim olurken ABD Soğuk Savaştan sonra en uzun süre kaldığı Afganistan'ı terk etmiştir.

ABD 11 Eylül saldırısı hedef ülkeleri dizayn etmek ve Orta Asya ve Ortadoğu bölgesinde stratejik üstünlüğü sağlamak için büyük operasyonu fırsat olarak değerlendirerek tüm dünya kamuoyunun gözü önünde uluslararası hukuku hiçe saymıştır. 2002’de ABD Başkan W. George Bush BM Genel Kurulunda yaptığı konuşmada Irak’ın elinde kitle imha silahların olduğunu ileri sürerek Saddam yönetimi bölge devletleri ve uluslararası barışı için büyük bir tehdit oluşturduğunu ifade ederek BM’den yetki talebinde bulunmuştur. Amerikan yönetimi bir hafta sonra kendi ulusal çıkarlarına yönelik tehditleri bertaraf etmek için tek taraflı önleyici müdahale öngören ulusal güvenlik strateji belgesi yayınlamıştır. BM 8 Kasım 2002’de aldığı 1441 sayılı kararına uymayan Saddam Hüseyin ABD ve İngiltere’nin ortaklaşa yürüttüğü Irak’ı Özgürleştirme Harekâtı resmen 20 Mart 2003’te başlamıştır (İnaç 2021: 192-193).

Rusya ABD’nin Irak işgal girişimine karşı çıkarken Amerika Ortadoğu bölgesi Soğuk Savaş döneminde olduğu gibi bölge istikrarını ulusal çıkarlar uğruna terör üssüne dönüştürmüştür. Afganistan bağlamında küresel terörle mücadele konusunda Rusya desteğini arkasına alan Amerika Irak işgaliyle beraber Rusya’yı da bir kez daha peşinden sürükleyerek Ortadoğu’nun merkezine çekmiştir. Dolayısıyla ABD Ortadoğu’daki yeni rekabet savaşının fitili ateşleyen devlet olmuştur. Bölgedeki dengeleri alt üst eden ABD 2004’de imajını düzeltmek ve hegemonik rüyasını sürdürmek için eğitim, ekonomi, güvenlik, demokrasi, hukuk birçok konu ve 30’e yakın ülkeyi içine alan Büyük Ortadoğu projesi hayata geçirmiştir. Proje büyük olunca ve söz konusu Ortadoğu olunca ortada Ortadoğu’ya ve İslam’a dair bir şey kalmaması elzemdir (Bilgin, 2004: 54-61).

ABD her ne kadar Soğuk Savaşından sonra Avrasya bölgesinin tümünü kendine sunulmuş bir armağan olarak nitelendirse de 11 Eylül saldırısından sonra bölgeye yönelik izlediği saldırgan politika ve İslam’ı terörizmle bağdaştırma teşebbüsü, tüm Müslümanları rahatsız ettiği gibi bölgede bulunan silahlı grupları daha da radikalleştirmiştir (Özkan 2019: 1746). Öte yandan bölgeye yönelik Şii İran’ın yayılcı politikası ve kronikleşen İsrail- Filistin sorununun devam etmesi 2010 sonu itibarıyla Tunus’ta başlayıp tüm Ortadoğu coğrafyasına yayılan Arap Baharı, Rusya’yı bölgede aktif bir politika izlemeye zorunda bıraktığı gibi Türkiye’yi bölgeden gelen göç akınına maruz bırakmıştır. Öte yandan Türkiye bölgede oluşan kaos ortamında NATO üyesi olmasına rağmen yalnızlığa terk edilmiştir. Nitekim Soğuk Savaş döneminde CIA desteğiyle Türkiye devletinin tüm kılcal damarlarına sızan FETÖ, 15 Temmuz 2016’da Türkiye’de seçimle başa gelen meşru hükümete karşı darbe yapma girişimine kalkışmıştır. ABD-NATO ve AB ülkeleri Afganistan ve Irak’a küresel terör mücadelesi bağlamında topyekûn bir şekilde saldırıya geçerken, söz konusu Türkiye olunca hararetle ve tüm güçleriyle terör örgütünü desteklemiştir.

Suriye içerisinde meydana gelen iç karışıklıklar ve bölgede yuvalanan PKK, DEAŞ, YPG, DHKP-C gibi terör yapılanmalardan mutazzarır olmamak, sınır güvenliği sağlamak ve FETÖ ile etkin mücadele sürmek için Türkiye, bir dizi askeri operasyon yapmak mecburiyetinde kalmıştır. Bu bağlamda 22 Şubat 2016 Şah Fırat Operasyonu ile başlayan Fırat Kalkanı, İdlib Operasyonu, Zeytin Dalı Harekâtı ve en son Pençe-Kilit Operasyonu ile devam etmiş olan Türkiye, sınır ötesi harekâtlarda maalesef Batılı müttefiklerinden ve üyesi olduğu NATO’dan destek alamamıştır (Özkan 2022: 204). Türkiye’yi bölgede istikrar bozucu bir ülke olarak tanımlamıştır. Bölgeye yönelik Rus Dış politikasına geri dönecek olursak 2000 yılında yapılan seçimde Rus halkının %53,44 oy alan Vladimir Putin 28 Haziran 2000’de yayımlan “Dış Politika Algısı” adlı belgeyle dış politika amaçlarını da duyurmaya çalışmıştır. İktidara gelişinden günümüze kadar aktif bir dış politika izleyen ve ABD ile ilişkilerin gerginleştirmekte beis görmeyen Putin, ABD’nin Irak müdahalesine karşı çıkmıştır. Öte yandan Putin, SSCB ve ABD arasında Soğuk Savaş döneminde imzalanan “Anti Balistik Missile” antlaşmasından tek taraflı ayrılmış ve ABD’nin keyfi askeri müdahalelerin meydana getirdiği radikal terör yapılarını ve ABD’nin devlet politikası olarak desteklediği uyuşturucu kaçakçılığını tehdit olarak algılamıştır (İnaç 2021: 63). Buna ilaveten ABD önderliğindeki NATO genişlemesine mukabil Putin, Amerikan hegemonyasını kırmak için Çin’in çok kutuplu dünya düzeninin anlayışına destek verdiği gibi Kafkasya, Balkanlarda ve Ortadoğu bölgesinde meydana gelen olaylara karşı seyirci kalma pozisyonunu terk etmiştir.

“Rusya, nükleer programı dolayısıyla, ABD’nin diğer bir hedefi olan İran’ın nükleer enerji programını ‘barışçıl’ olarak nitelendirmiş, ABD’nin İran’ı izole etme politikasına sonuna kadar karşı çıkmıştır. Rusya, teröre destek vermekle suçlanan, Lübnan Başbakanı Refik Hariri suikastından sorumlu tutulan ve uluslararası izolasyona maruz kalan Suriye’ye destek olmuş, ülkeye yönelik olarak uygulanan yaptırımlara karşı çıkmıştır. Suriye-Rusya dostluğunun yeniden filizlenmesinin ve Rusya’nın Ortadoğu’da eski gücünü yeniden tesis etme çabasının bir sonucu olarak, Rusya, Soğuk Savaş sonrasında kapanan Tartus askeri deniz üssünü 2006 yılında yeniden faaliyete geçirmiştir” (Orhan, 2017: 5).

Irak işgaline karşı çıkmakla beraber uluslararası normlara inanan bir lider portresi çizen Rus devlet Başkanı Putin'in Arap Baharını bölgeye yönelik istikrarsızlaştırma harekâtı olarak nitelendirmesi, bölge ülkelere barış çağrısı yaparak ABD'nin "Medeniyetler Çatışması savına" karşı Medeniyetler Diyalogu tezini ileri sürmenin işaretleridir. Arap Baharının ülkesine sıçramasından ve bölge ülkeleriyle geliştirdiği stratejik ve ekonomik ilişkilerin zarar görmesinden endişe duyan Rusya, 2013 verilerine göre Arap Baharın etkisiyle 10 milyar dolar zarar görmüştür (Özkan 2022a: 194-196).

Arap Bahar'ın ilk aşamalarda kınamalarla iktifa eden Kremlin olayların Suriye'ye sıçramasıyla bekle gör politikasını izlemeye başlamıştır. Nitekim bu politika bağlamında Suriye'ye S-300 füzeleri, üç savaş gemisi ve ABD'nin Suriye'ye Savaş gemisi göndermesi üzerine elinde bulunan tek uçak gemisi olan Amiral Kuznetsov'u Suriye'den esirgeyemediği gibi sorunun diyalogla çözülmesi bölgenin istikrarı için elzem olduğunun da altını çizmiştir. Öte yandan Rusya Çin ile beraber BMGK'nın Suriye'ye yönelik yaptırımlarına karşı çıkarken Rus Dışişleri Bakanı Lavrov yapılan yaptırımların bölge devletlerin içişlerine müdahale olarak nitelendirmiştir (Orhan, 2017: 6-7). ABD Suriye karşı Özgür Suriye Ordusuna destek verirken Rusya hem Özgür Suriye Ordusu karşısında hem de DEAŞ karşısında 2015'te hava harekâtı ile açıkça desteğini sürdürmüştür. Özetleyecek olursak Suriye Krizi bir yandan Rusya'yı bir kez daha doğu akdinizdeki varlığını kalıcı hala getirirken Rusya'nın İsrail'le ilişkilerin gelişmesine de vesile olmuştur. Öte yandan Suriye krizi İran-Rusya- Çin ve Türkiye arsında işbirliği artmasına da imkân sağlamıştır (İnaç, 2021: 95-104).

ABD'nin ulusal çıkarlarıyla çatışan bu durum ABD'yi derinden rahatsız etmektedir. Rus- Ukrayna Savaşıyla birlikte ABD Rusya'nın yönü Ortadoğu'dan başka yöne çevirmeye çalışmıştır. Ancak Rusya bölgedeki ABD'nin yarattığı olumsuz etkiden faydalanarak enerji alanında Rusya'ya bağlı olan batıyı daha bağımlı hala getirmek için bölge ülkeleriyle enerji işbirliği güçlendirmeye çalıştığı gibi nükleer enerji alanında yeni hamleler yapmaktadır. Zira Rusya kendi jeopolitiğin güvenliği Ortadoğu'nun istikrarında aramaktadır. Jeo-stratejik hedeflerin ulaşması noktasında hem kendi açısından hem de müttefikleri açısından Ortadoğu'da varlığını devam ettirmek hayati önem taşıdığına inanmaktadır. İzlediği politikaları kendi karizmatik kişiliğiyle özdeşleştirmeye çalışan Putin zaman zaman akıllı güç politikası izlemesinden de imtina etmemektedir.

6. Sonuç

İkinci Dünya Savaşı sonrası siyasi, ekonomik, maddi ve manevi birçok bunalımla cebelleşen dünya yeni dünya düzenin imarı konusunda arayışlara kapı ararken diğer taraftan Birinci Dünya savaşının ardından inşa edilen ve uluslararası sorunlarda başarısız ve etkisiz kalan Milletler Cemiyeti gibi uluslararası kuruluşların da ortadan kaldırılmasına sebebiyet vermiştir. Aynı zamanda kolonyalizm ideolojisini tarihin görünmez noktasına gömerken anti kolonyalist hareketlerin canlanmasına da vesile olmuştur. Beri taraftan dünya ABD tarafından Japonya'ya atılan atom bombasını yaşattığı felaketi hatırlamamış ve hatalardan ders almamış olmalı ki 1947 Truman Doktriniyle başlayan ve dünyayı kapitalizm ve Sosyalizm ideoloji ekseninde ABD-SSCB arasında Doğu-Batı Blok olarak iki kutuplu dünya düzenine sürükleyen Soğuk Savaşına da yol açmıştır.

İki kutuplu Dünya Düzeninde stratejik olarak birbirlerini önünü kesme hususunda ısrar eden Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri arasında kıran kırana devam eden egemenlik mücadelesinden anlaşılacağı üzere Savaş öncesi güç dengelerini alt üst eden büyük devletler savaş sonrası oluşacak yeni dünya düzenin dengelerin temellerini da sağlam atmamışlardır. Soğuk Savaş Avrupa kıtasından Ortadoğu coğrafyasına taşımakla batılı ülkelere nefes aldırın ABD ve SSCB, aralarında bitmeyen hegemonik hesapları Arap devletleri ve İsrail devleti üzerinden görmüşlerdir. Bölgede jeopolitik üstünlüğü sağlamak ve stratejik hedeflere ulaşmak için bölgeye yönelik izlediği politikalarla bilinçli bir biçimde bölgeyi adeta kriz üretim alanına dönüştürmüştür. Böylelikle hem bölgedeki varlıklarının ömrünü uzatmışlar, hem de askeri teçhizatlar bağlamında uzattıkları yardım eliyle bölge ülkelerini kendine muhtaç haline getirerek yeni bir sömürgecilik biçimini de geliştirmişlerdir. Dostumun düşmanı düşmanım, düşmanımın dostunu, dostum değildir anlayışıyla üstünlük kuruma rekabetini sürdüren SSCB ve ABD bölgede etki alanını genişletmek için bölgenin tüm maddi ve manevi zenginlikleri ulusal güvenlik ve çıkarlar uğuruna bölge devletlerin zaafını suiistimal etmişlerdir. Ortadoğu'daki mevcut sorunlara çözüm aramak yerine bölgede inşa ettiği yeni krizler aracılığıyla adeta birbirilerinin karizmasını çizmeye uğraşmışlardır. Aralık 1991'de Mihail Gorbaçov'un istifası ardından SSCB'nin resmi olarak dağılmasıyla beraber ABD dünyada tek küresel güç olarak ortaya çıkmıştır.

SSCB'nin kabuğunun çatlatılmasından sonra Rusya yalnızca batıyla uyumlu değil aynı zamanda güvenilir bir dost olduğunu federatif yapısıyla tanıtırken diğer yandan emperyalist emelleri olan geleneksel Sovyet yayılcı politikasını terk etmesiyle Avrupa'nın ilgisini de üzerine çekmeye çalışmıştır. ABD ise yeni kurulan tek kutuplu

dünya düzeninde özümsemiş olduğu batının siyasi, hukuki, kültürel ve ekonomik değerleri değer dünya devletlerine dayatmaya çalışmıştır. Irak'ın Kuveyt işgali sürecinde olduğu gibi ABD bu değerleri dayatmak için gerekirse askeri güç kullanmaktan dahi geri durmamıştır. Ancak 11 Eylül saldırısı ABD başta olmak üzere tüm batı dünyasını derinden sarsmıştır. Diğer bir deyişle 11 Eylül saldırısı çok kutuplu dünya düzeninin inşası için tek kutuplu dünya düzeninin yıkılmasına işaret etse de veya yapılan saldırı dünya kamuoyu zihninde ABD'nin dahi güvende olmadığını izlenimi bıraksa da aslında ABD yıllardır arayıp bulamadığı fırsatı adeta ayağına gelivermiştir. Nitekim dönemin ABD Başkanı George W. Bush terörü kaynağında imha etmek ve küresel terörle mücadele bağlamında dünyadaki tüm müttefikleri NATO şemsiyesi altında toplayarak Afganistan'a askeri bir çıkartma yapmıştır.

ABD saldırıdan sonra onu SSCB'nin dağılmasıyla dünyanın tek süper gücü yapan İslam'ı en büyük tehdit olarak görmüştür. 7 Ekim 2001'de ilk "Cruise" füzesi Afganistan'ın Başkenti Kabil'in güneyine atan ABD Saddam'ın önderliğindeki Irak'ta kitle imha silahlar olduğunu iddia ederek 20 Mart 2003'te Irak'ı da işgal etmiştir. Özetleyecek olursak Soğuk Savaş döneminde ABD ve SSCB etrafında toplanan müttefiklerin katkısıyla meydana gelen iki kutuplu yapının fiili olarak sıcak çatışmaya girmediği durumu ifade eder. Dolayısıyla ABD, SSCB ile yapmadığı sıcak savaş SSCB'nin dağılmasından sonra ardılı olan Rusya ile de sıcak çatışmaya hiç girmemiştir. Buradan hareket ifade etmek mümkündür ki etkileri günümüzde de devam eden Soğuk Savaş SSCB'nin dağılmasıyla bitmemiştir. Bu tezimizi pekiştirmek için şu iki delil sunabiliriz. Bir etkisi devam eden herhangi bir şey tepki gücünü azalmıştır ancak varlığının son bulması söz konusu dahi olmaz. İkincisi SSCB'nin dağılmasıyla Soğuk Savaş bitmemiştir. Aksine SSCB'nin dağılmasıyla sadece ABD'nin tek süper güç olma yolunu açılmıştır.

Dolayısıyla 2003 Irak işgaliyle beraber 21 yüzyılın teknolojik silahlarıyla kendini donatmış bir şekilde bölgeye geri dönen ABD hem bölgeyi yeni bir kaos sürecinin içine doğru itmiş, hem de Putin Rusya'sının bölgeye yönelik aktif politika izlemesine imkan sağlamıştır. Diğer bir ifadeyle 11 Eylül saldırısı geniş anlamda Ortadoğu coğrafyası bağlamında Amerika Birleşik Devletleri için ne ifade ediyorsa, ABD'nin Irak'ı işgal etmesi de Putin Rusya'sı için aynı şey ve hatta daha fazlasını ifade etmektedir. Ezcümle Putin'in 2003 Irak işgalinden sonra bölgeye yönelik aktif politika izlemek suretiyle bölgeye geri dönüşü ve Soğuk Savaş dönemin önemli casuslarından 65 yaşındaki Ana Montes'in 22 yıl sonra 2023'te serbest bırakılması olayı, Soğuk Savaşın etkilerin hala devam ettiğinin açık bir göstergesi niteliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akkurt, M. (2005). *Afganistan'ın Yapılanmasında Siyasi ve Ekonomik Stratejiler*. İstanbul: IQ Kültür- Sanat Yayıncılık.
- Arı, C. T. (1998). *Basra Körfezi ve Ortadoğu'da Güç Dengesi*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Arı, C. T. (2004). *Irak, İran ve ABD-Önleyici Savaş, Petrol ve Hegemonya*, 1.Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Arı, T. (2005). *Geçmişten Günümüze Ortadoğu Siyaset, Savaş ve Diplomasi*. İstanbul: Alfa Yayınlar
- Ari, C. T., (2017). *Geçmişten Günümüze Ortadoğu: Irak, İran, ABD, Petrol, Filistin Sorunu ve Arap Baharı* Cilt II, 1. Baskı. Bursa: Alfa Akademi.
- Armaoğlu, F. (2014). *20. Yüzyıl Siyasi Tarihi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ataman, M. (2006), "Değerler ve Çıkarlar: ABD'nin Ortadoğu Politikasını Belirleyen Temel Unsurlar ve İlkeler", *Ortadoğu Yılı*, 401-431.
- Bilgin, Faruk. (2004). *Büyük Ortadoğu Projesi*. İstanbul: İlk Yayınları.
- Bostancı, M. (2013), "*Türk-Arap İlişkilerine Etkisi Bakımından Bağdat Pakti*", Ankara: Akademik Bakış.
- Brzezinski, Z. (2018). *Büyük Satranç Tahtası*. İstanbul: İnkılâp Yayınları.
- Budak, A. (2019). *Osmanlı Modernleşmesi Gazetecilik ve Edebiyat*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat
- Çakmak, H. (2016). *Türk Dış Politikasında 41 Kriz 1924-2014*. Ankara: Kripto Basım Yayımları.
- Davutoğlu, A. (2001). *Stratejik Derinlik*. İstanbul: Küre Yayınları.
- Delanty, G. (2013). *Avrupa'nın İcadı*. (Çev H. İnaç). Ankara: Adres Yayınları.

- Dugin, Aleksandar. (2018). *Rus Jeopolitiği Avrasyacı Yaklaşım*. İstanbul: Küre Yayınları.
- Fukuyama, F. (Ed.). (2015). *Kör Nokta*. (H. Kaya, Çev.). İstanbul: Profil Yayıncılık.
- Haviland, WA (2002) *Kültürel Antropoloji* (Çev. Hüsamet İnâç, Seda Çiftçi) İstanbul: Kaknüs Yayınları
- Huntington, S. P. (2019). *Medeniyetler Çatışması ve Dünya Düzeninin Yeniden Kurulması* (M. Turhan ve Y. Z. C. Soydemir, Çev.). Okuyan Us Yayın.
- İnaç, H. & S. Erdoğan, (2006). "Postmodern Dönemde Kamu Yönetimi Algısı ve Kamusal Alan Tartışmaları," Akademik Bakış: Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Celalabad, 9(1), 1-16.
- İnaç H. & F. Ünal (2013). The Construction of National Identity in Modern Times: Theoretical Perspective. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(11), 223-232.
- İnaç H. ve Yaman, M. (2015). Ulus İnşa Stratejileri Bağlamında Avrupa Milli Marşlarının Sosyo-Politik Mukayesesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 17-34.
- İnaç, H. ve Rafiq Sada, M. (2021a). Taliban'ın Afganistan'ı Devlet, Toplum, Siyaset. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- İnaç, H. ve Rafiq Sada, M. (2021b). Ulus İnşası ve Uluslaşma. *Uluslararası Eşitlik Dergisi*, 1(1), 95-111.
- İnaç, H. (2003). Makro Toplumsal Kuramlar Açısından Postmodernizm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 341-351
- İnaç, H. (2004). Identity problems of Turkey during the European Union Integration Process. *Journal of Economic and Social Research*, 6(2), 33-62.
- İnaç, H. (2005) Türkiye'nin Kimlik Problemleri: Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde. Ankara: Adres Yayınları
- İnaç, H. (2007). Rethinking Democracy and Governance in the EU. *Journal of Academic Studies*, 9(32), 1-31.
- İnaç, H., (2014) "Çağımızın Toplumsal Algısını Temsil eden Parametrelerden Kimlik, Kültür ve Uygarlık Kavramlarının Sosyo-politik Analizi", *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 35-57.
- İnaç, H. (2018). The Possibility of Multicultural Practice During The Age of Collective Identities In Line With Arab Spring, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 65, 306-315.
- İnaç, H. (2020). Pandemi Sonrası Yeni Dünya Düzeni ve Türk Dış Politikası. *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, 1-20.
- İnaç, H. (2021). *Uluslararası Güvenlik, Yeni Dünya Düzeni ve Türkiye*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- İnaç, H. (2022). "New World Order in Post-Pandemic Process and Turkey". In: *Turkey and the Post-Pandemic World Order* (Edit: A. Salih İkiz), Lexington Books, ss.199-225
- İsmayilov, Elnur. (2013) "21. Yüzyıl Rusya Dış Politika Doktrinlerinde Güney Kafkasya ve Orta Asya Değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 1(1), 92.
- İşyar, Ömer Göksel. (2022). "Dünya Politikasında Avrasya: Aktörler ve Stratejiler". Akçapa, Mevlüt: Yıldırım, Yusuf (Der.). *Dünya Politikasında Avrasya Aktörler ve Stratejiler*. Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.
- Kiran, A. (2012). *Afganistan'ın yeniden yapılandırmasında Türkiye'nin rolü*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kissinger, H. (2016). *Dünya Düzeni*. (S. S. Gül, Çev.). İstanbul: Boyner Yayınları.
- Mengiler, Ö. (2013). *Paris Antlaşması'ndan Lizbon Antlaşmasına Avrupa Birliği*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Oran, B. (Ed.). (2013). *Türk Dış Politikası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özkan, A. (2019). Burjuvazi ve Muhafazakâr Kimliğin Son Dönem Türkiye'sine Yansımaları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10 (17), 1735-1751.

- Özkan, A. (2022a). Dış Politika ve Güvenlik Ekseninde Erdoğan Türkiye'si ve Putin Rusya'sı Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Özkan, A. (2022b). Siyasi Parti Kapatmalarına Ulusal Güvenlik ve Demokrasi Açısından Tarihsel Bir Bakış. Türkiye İçin yeni Anayasa Vizyonu ve Yol Haritası Savaş Yayınevi, 231-251.
- Özkan A. ve B. Özer (2023). Politik Psikoloji Bağlamında Siyasal Bir Aktör Olarak Alparslan Türkeş'in Milliyetçilik Anlayışı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı: 1, ss. 179-193
- Tutar, A. E., İnaç, H. & Güner, Ü. (2006). Dış Kaynak Kullanımının (Outsourcing) Makroekonomik Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 279-296.
- Türk, Hakan. (2004) *Amerikan İmparatorluğu*. İstanbul: Akademi Tv. Programcılık, Reklam, Film Yapım ve Yayın Pazarlama A.Ş.
- Uçarol, R. (1995). *Siyasi Tarih (1789-1994)*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yıldırım, S. (2018). *Uluslararası İlişkilerde Asya 'Kuşak-yol'un Jeo-Ekonomisi ve Güvenliği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Yılmaz, H. (2016). "Adnan Menderes Dönemi Türkiye-Ortadoğu İlişkileri", *Birey ve Toplum Dergisi*, 6(12), 203-232.

Elektronik Kaynakça

- https://www.ormer.sakarya.edu.tr/uploads/files/17_degerler_ve_cikarlar_abdnin_ortadogu.pdf Erişim Tarihi: 07.01.2023
- <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/14331/505283.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Erişim Tarihi: 07.01.2023
- <https://www.tuicakademi.org/gecmisten-gunumuze-abdnin-ortadogu-politikasi/> Erişim Tarihi: 06.01.2023
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1744751> Erişim Tarihi:08.01.2023
- https://www.ormer.sakarya.edu.tr/uploads/files/17_degerler_ve_cikarlar_abdnin_ortadogu.pdf Erişim Tarihi: 09.01.2023
- https://www.orsam.org.tr//d_hbanaliz/7_TugbaKOSE_13-1_2.pdf Erişim Tarihi: 03.01.2023
- <https://dergipark.org.tr/en/download/issue-full-file/17161> Erişim Tarihi:09.01.2023
- <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/44477/536450> Erişim Tarihi: 06.01.2023
- <file:///C:/Users/Habib/Downloads/SOUKSAVASONRASIABDNNORTADOUPTKASI.pdf> Erişim Tarihi: 02.01.2023,
- <https://www.cnnturk.com/yasam/2-dunya-savasi-sonuclari-ve-nedenleri-2-dunya-savasi-kimler-arasinda-yapildi-kisaca-onemi-nelerdir> Erişim Tarihi: 01.01.2023
- <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/soguk-savas-donemi-nedir-soguk-savas-donemi-tarihi-ve-araflari-hakkinda-kisaca-bilgi-41623054> Erişim Tarihi: 03.01.2023
- https://ntbal.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/27/05/967529/dosyalar/2020_11/04150714_03_soguk_savas_donemi.pdf Erişim Tarihi: 09.01.2023
- <https://stratejikortak.com/2017/01/sscb-ile-ortadogu-iliskiler.html> Erişim Tarihi: 07.01.2023
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1174102> Erişim Tarihi: 05.01.2023
- <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/782068> Erişim Tarihi: 04.01.2023
- https://www.academia.edu/37892460/GE%C3%87M%C4%B0%C5%9ETEN_G%C3%9CN%C3%9CM%C3%9CZE_ORTA_DO%C4%9EU_Cilt_2_pdf?email_work_card=thumbnail Erişim Tarihi: 08.01.2023



Duygusal Emegin İş Performansına Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Düzenleyici Etkisi

Mehmet Ali CANBOLAT

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, SBMYO

mcanbolat@kmu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-1235-9013>

Makale Başvuru Tarihi : 11.06.2023

Makale Kabul Tarihi : 24.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045352

Özet

Anahtar Kelimeler:

Duygusal Emek,
İş Performansı,
İşten Ayrılma Niyeti
Düzenleyici Etki,
Ulaştırma Sektörü

Yerel ulaştırma sektöründeki taksi şoförlerinin duygusal emeklerinin iş performansına etkisinde işten ayrılma niyetinin düzenleyici etkisini tespit edilebilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırma 401 taksi şoförü ile yürütülmüştür. Araştırma nicel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre ölçekler birbirleri ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi bulgularına göre taksi şoförlerinin işten ayrılma niyeti arttıkça duygusal emeklerinin iş performansını artırdığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak işten ayrılma niyetinin yüksek olması durumunda, duygusal emegin iş performansına etkisi daha fazla olmaktadır. Bu durum duygusal emek – iş performansı arasındaki ilişkinin işten ayrılma niyeti tarafından düzenlendiğine işaretlerdir.

The Moderating Effect of Intention to Leave on The Effect of Emotional Labor on Work Performance

Abstract

Keywords:

Emotional Labor,
Work Performance,
Intention to Leave,
Moderating Effect,
Transportation
Sector

The study was conducted with 401 taxi drivers in order to determine the moderating effect of turnover intention on the effect of emotional labor on job performance of taxi drivers in the local transportation sector. The research was designed in quantitative research design. According to the findings of the correlation analysis, it was determined that the scales were in a moderately positive and significant relationship with each other. According to the regression analysis findings, it was determined that as the turnover intention of taxi drivers increased, their emotional labor increased their job performance. As a result, in case of high turnover intention, the effect of emotional labor on job performance is higher. This indicates that the relationship between emotional labor and job performance is regulated by turnover intention.

GİRİŞ

Yerel ulaştırma şletmeleri bağlamında taksi duraklarında faaliyetlerini sũrdũren taksi řofœrlerinin yoğun mesai saatlerine bağlı olarak stresli bir iş yaşamlarının olduğu bilinmektedir. Aynı zamanda gerek kendilerinin gerekse mũřterilerinin can gũvenlikleri açısından trafik kurallarına uyum sağlamaları da ekstra dikkat gerektiren bir husustur. Ayrıca hizmet sektœrũnũn doğası gereği taksi řofœrlerinin de mũřterilere sũrekli gũler yũzle hitap etmesi beklenmektedir. Bu durum ise duygusal emek olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal emek, çalışanlar için bir maliyet olup gœrmezden gelinen maliyetler ise iş performansı ve işten ayrılma niyetine etki edebilmektedir (Isenbarger ve Zembylas, 2006:123). Buradan hareketle araştırma kapsamında yoğun iş temposunda hizmet sunan taksi řofœrlerinin duygusal emek çabalarının iş performanslarına etkisinde işten ayrılma niyetlerinin dũzenleyici etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır. Literatũrde araştırma değişkenleri ile ilgili mũnferit çalışmalar olsa da değişkenleri bu şekilde ele alan bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Ayrıca taksi řofœrlerinin duygusal emek, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerini inceleyen bir araştırmayla da karşılaşılmamıştır. Bu durum araştırmanın literatũre katkı sağlayacağı beklentisini artırmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Duygusal Emek

Psikolojide duygu, insanların deneyimlediği ve algıladıkları şeylere karşı tutumlarıyla ilgilidir (Lv vd., 2012:87). Duyguların psikolojik olması kadar sosyal olarak da içinde bulunulan sosyal çevreye gœre değişiklik gœsterebilmesi, bu durumun œrgũtsel ortamda dikkate alınmalarını hem zorunlu, hem de œrgũtsel amaçlar açısından faydalı olduğunu ortaya koymaktadır (Seçer, 2005:831). Duyguların yapılan işin bir parçası haline dœnũmesi ve çalışanların œrgũt tarafından belli bir duygusal formata konulması ile her ne kadar mũřteri memnuniyeti artırılsa da ortaya çıkabilecek duygusal uyumsuzluklar neticesinde bu durum çalışanları olumsuz yœnde de etkileyebilmektedir (elik ve Turunç, 2011:227). Bu durumda duygusal emek kavramı ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar gœrevlerini yerine getirirken, temel dũzeyde bazı davranış ve duyguları diğerlerine aktarmak durumundadırlar. Ancak duygusal emek, bu temel dũzeyin œtesinde ve sũreklilik arz eden bir olguyu temsil etmektedir (Karaman, 2017:37). Duygusal emek kavramını ortaya ilk atan araştırmacı Hochschild (1983)'dir. Hochschild (1983:7) duygusal emeği, duygu yœnetimi ya da duygu çalışması kavramları ile eş anlamlı kullanarak; çalışanların iş ortamındaki duygularının, œrgũt tarafından ũstlenilen bir bedel karşılığında diğer kişiler tarafından gœzlenebilecek şekilde yũzsel ve bedensel gœsterimde dũzenlenmesi şeklinde tanımlamıştır. Morris ve Feldman (1996:987) ise duygusal emeği, œrgũtũn istediği duyguların ifade edilebilmesi için gerekli olan çaba, planlama ve kontrol şeklinde tanımlamıştır.

Duygusal emek ũ boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; yũzeyssel rol yapma / yũzeyssel davranış (kœtũ niyetle numara yapma), derin rol yapma / derinlemesine davranış (iyi niyetle numara yapma) ve gerçek rol yapma / samimi davranış şeklinde (Amisrah vd., 2022:807). Yũzeyssel rol yapma ve derin rol yapma Hochschild (1983:33) tarafından ortaya atılan boyutlardır. Ashforth ve Humphrey (1993:94) ise bu boyutlar arasında gerçek rol yapma boyutunun da yer alması gerektiğini œnermiřtir. İçinden gelme bile hastalarla konuşurken gũlũmseyan bir hemşirenin davranışı yũzeyssel rol yapma boyutuna œrnek teşkil ederken ağır hastalığı olan bir ocuk hastaya ‘‘Sũpermen’’ rolũ oynanması ise derinden rol yapma boyutuna œrnek olarak gœsterilebilir (Doğan ve Sığrı, 2017:114). Hemşirenin çok sevdiği bir mesai arkadaşının işten ayrılması durumunda yaşayacağı ũzũntũ ise onun gerçek ve samimi duyguları bağlamında gerçek rol yapmaya bir œrnektir (Basım ve Begenirbaş, 2012:79).

Duygusal emek œzellikle hizmet sektœrũnũn baskın bir yœnũnũ oluştırmaya başlamıştır (Taylor, 1998:84). Bu emek biçimi genellikle uçuş personelleri, garsonlar, satış elemanları, ağrı merkezi çalışanları, kasiyerler,

vb. gibi hizmet sektöründe ve müşteri ile birebir diyalog kurulan mesleklerde görülmektedir (Karaman, 2017:36). Literatürde duygusal emek ile otel çalışanlarının (Amisshah vd., 2022), sağlık çalışanlarının (Hofmann ve Stokburger-Sauer, 2017; Liang vd., 2016), mağaza çalışanlarının (Ikeler, 2016), hemşirelerin (Değirmenci Öz ve Baykal, 2018; Hong ve Lee, 2016), pratisyen hekimlerin (Martinez-Iñigo vd., 2007), havayolu sektörü çalışanlarının (Taylor ve Tyler, 2000), turist rehberleri (Kaya ve Özhan, 2012), çağrı merkezi çalışanlarının (Özkan, 2013) ve güvenlik görevlilerinin (Polatçı ve Özyer, 2015) ilişkilerinin saptanmaya çalışıldığı görülmüştür.

Duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık (Begenirbaş ve Meydan, 2012; Bıyık ve Aydoğan, 2014), örgütsel iletişim (Özkan, 2013), iş stresi (Karimi vd., 2013), tükenmişlik (Eroğlu, 2014), işten ayrılma niyeti (Lee ve Chelladurai, 2018), iş doyumunu (Gulsen ve Ozmen, 2019), öğretmen tükenmişliği (Bodenheimer ve Shuster, 2019), duygusal tükenmişlik ve iş tatmini (Amisshah vd., 2022) ilişkisini inceleyen araştırmalarla karşılaşmıştır. Basım vd. (2013), kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisinde duygusal emeğin aracılık rolünü test etmiş ve sonuç olarak duygusal emeğin duygusal tükenme üzerinde etkileri olduğunu saptamıştır. Ashton (2021) ise kültürel organizasyonlarda duygusal emek faktörünü ele almıştır. Walby ve Cole (2019) de mahkumların kendi duygularını yöneterek diğer mahkumlara akran desteği sağlayabilmelerinin duygusal emeğin ileri bir boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca duygusal emeğin hem motivasyonel hem de yapısal etkenlerden etkilendiği ve bu etkenlerin işe bağlılığa aracılık ettiği tespit edilmiştir (Türkay vd., 2011:218).

İş Performansı

Fransızca kökenli olan performans kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre; -yapılan iş, uygulama, icraat, - herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü, -kişinin yapabileceği en iyi derece, -herhangi bir eseri, oyunu, işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı anlamlarına gelmektedir (Çolak, 2022:114). Diğer bir tanıma göre iş performansı, çalışanların kendisinden beklenen işi yapması veya tamamlaması durumudur (Tekingündüz vd., 2015:6). İş performansı aynı zamanda çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için yapmış oldukları eylemler ve göstermiş oldukları çaba ile birlikte, çalışanların bu eylem ve çabalar sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesidir (Çekmecelioğlu, 2014:25). İş yaşamında çalışanların iş performanslarını yüksek düzeyde tutmaları durumunda örgütlerin verimlilik ve etkinlik düzeyleri de önemli derecede artmaktadır (Karaman vd., 2020:481). İş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (Alper Ay ve Keleş, 2017:197).

Goodwin vd. (2011) duygusal emek, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ele almışlar ve buna göre değişkenlerin birbirleri ile doğrudan ve dolaylı ilişkilerini tespit etmişlerdir. Ayrıca duygusal emeğin iş performansının alt boyutlarından görev performansı ile anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu (Ünlü ve Yürür, 2011:194) ve iş stresinin performansı olumsuz yönde etkilediği (Tekingündüz vd., 2015:16) tespit edilmiştir.

Her ne kadar çalışanların duygusal emeklerinin, iş performanslarına olumlu yönde katkı sağlayacağı öngörülse de her koşulda bunun gerçekleşmesi mümkün olmayabilir (Goodwin vd., 2011:540). Bu duruma farklı değişkenlerin de etki edebilmesi olağandır. İşten ayrılma niyeti ise bu değişkenlerden bir tanesi olabilir. Çalışanların performans skorlarının artması ise işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Tekingündüz vd., 2015:14). Örgütsel vatandaşlık davranışının (Çelik ve Çıra, 2013:17) ve psikolojik sermayenin (Çetin ve Varoğlu, 2015:110; Erkuş ve Fındıklı, 2013:314) iş performansını pozitif yönde ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Keza örgütsel dışlanmanın da işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki ederken iş performansına negatif yönde etki ettiği tespit edilmiştir (Karaman vd., 2020:490).

İşten Ayrılma Niyeti

İnsan sermayesini örgüte çekmek ya da değiştirmek konusundaki maliyetler göz önüne alındığında çalışan devir hızı, birçok örgüt için kritik bir endişe kaynağı olarak ele alınabilir (Dalton vd., 1981:716). İşten ayrılma, tüm örgütlerde hemen her düzeyde yaygın olan ve örgütlerin sürekli maruz kaldığı temel sorunlardan bir tanesidir (Tekingündüz vd., 2015:5). İşten ayrılma niyeti çalışanların mevcut çalıştığı örgütünden bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılmak istemeleri eğilimini kapsar (Alper Ay ve Keleş, 2017:196). Çalışanların işten ayrılma niyetine etki edebilecek birçok değişken bulunmakta olup bunlardan bazıları; yöneticiye güvensizlik, örgütsel adaletsizlik, mobbing, stres ya da tükenmişlik gibi olumsuz durumlardır (Karaman vd., 2020:482).

Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini (Hellman, 1997:677) ve algılanan performans (Veloutsou ve Panigyrakis, 2004:121) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Halbesleben ve Wheeler (2008), iş performansını ve işten ayrılma niyetini tahmin etmede işe bağlılık ve işe gömülmüşlüğü rollerini tespit etmeye çalışmıştır. Houkes vd. (2003), duygusal tükenme ile işten ayrılma niyetini incelemiştir. McNeilly ve Goldsmith (1991:219) ise düşük ya da yüksek performans gösteren satış görevlilerinin işten ayrılma niyeti gösterdiklerini tespit etmiştir.

Duygusal Emek, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri

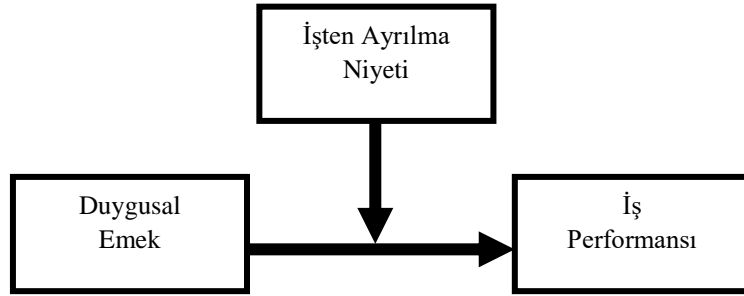
Literatürde çağrı merkezi çalışanlarında iş performansının işten ayrılma niyetine etkisi (Das, 2012), sağlık çalışanlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi (Sökmen ve Mete, 2015) ve işyeri zorbalığının iş performansı ve işten ayrılma niyetine olası etkileri (Khalique vd., 2018) incelenmeye çalışılmıştır. Yeşil ve Mavi (2021), Covid-19 korkusunun duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Yiğitöl ve Büyükmumcu (2021:3414) ise Covid-19 korkusunun işten ayrılma niyetini etkilediği ancak iş performansına anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit etmiştir. Araştırmacılarca yüzeysel davranışın bağlamsal performansı negatif yönde etkilediği (Çolak, 2022:124), işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu (Karaman vd., 2020:489), etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyetini azalttığı ve iş performansını artırdığı, aynı zamanda iş performansı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı (Alper Ay ve Keleş, 2017:201), algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiği (Turunç ve Çelik, 2010:200), göreve yönelik liderliğin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı (Çekmecelioğlu, 2014:30) ve temel benlik değerlendirmesinin iş tatmini ve iş performansını anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Gürbüz vd., 2010:74).

Gou vd. (2022) işyerinde dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal emeğin aracılık etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Lv vd. (2012) duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerinde yalnızca duygusal tükenme yoluyla bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer türlü duygusal emek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki son derece azdır. Bazı araştırmacılar (Chau vd., 2009; Côté ve Morgan, 2002; Grandey, 2000) ise duygusal emeğin potansiyel olarak işten ayrılma niyetine katkıda bulunduğunu ileri sürmüştür. Yağcı ve Avcıkurt (2020) da araştırmalarında duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Begenirbaş ve Turgut (2014) banka çalışanları ile yürüttükleri araştırmalarında duygusal emeğin örgüte güven ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmediğini tespit etmiştir. Öte yandan Begenirbaş ve Çalışkan (2014) duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Hong ve Lee (2016) araştırmalarında duygusal zekanın, duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki etkisini azaltarak hemşirelerin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde azaltabileceğini tespit etmiştir. Nitekim düzenli bir şekilde duygusal emekle meşgul olan çalışanlar, ilerleyen dönemlerde uygun olmayan bir çalışma ortamında olduklarına dair bir tutum geliştirebilir ve bu tutum da onların işten

ayrılmalarına neden olabilmektedir (Grandey, 2000). Wu vd. (2017) ise müşteri odaklılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal emeğin kısmi aracılık rolünün olduğunu tespit etmiştir.

Duygusal emek, iş performansı ve işten ayrılma niyetini açıklamaya yarayan ortak teorinin İş Talepleri-İş Kaynakları Modeli (JDR) olduğu söylenebilir. Demerouti vd. (2001) ileri sürdüğü modele göre iş talepleri; işin gereklilikleri adına gösterilen çabaların fiziki, sosyal ve psikolojik etkileridir. İş kaynakları ise yapılacak işi gerçekleştirmeyi kolaylaştıran iş taleplerinin maliyetlerini düşüren, çalışanları öğrenme ve geliştirme için motive eden iş boyutlarını oluşturmaktadır (Alcan, 2020:88-90). Nihayetinde her örgütün kendine has iş talepleri ve iş kaynakları bulunmaktadır (Bakker vd., 2004:86). İş kaynaklarının iş taleplerinin üzerinde olduğunu düşünen çalışanlar kendilerini bunalmış hissedebilmektedir (Erkutlu, 2012:187). Buradan hareketle duygusal emeğin çalışan üzerindeki maliyeti karşılanabiliyorsa çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşmayacağı ve iş performanslarının daha yüksek olacağı varsayımında bulunulabilir. Ters durumda ise ilgili maliyetin karşılanmasının yetersiz kalınması durumunda hem iş performansı düşecek hem de işten ayrılma niyeti üzerine katkıda bulunmuş olacaktır. Bu bilgilere nazaran geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Şekil 1’deki araştırma modeli doğrultusunda araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Duygusal emeğin iş performansına etkisinde işten ayrılma niyetinin düzenleyici rolü vardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma nicel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Araştırma için bir üniversitenin yayın etiği kurulundan 17/05/2022 tarih ve 04/64-69 sayılı karar numarası ile etik kurul onayı alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara kentinde resmi kayıtlı ticari taksi şoförleri oluşturmaktadır. Kentte 7.701 ticari taksi faaliyet göstermektedir (Varol, 2022:31). Sosyal bilimler disiplinindeki araştırmalarda evreni temsil yeteneği olan örneklem büyüklüğünün hesaplanması aşamasında çeşitli formüllerden yararlanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015:126). Özellikle nicel araştırma desenindeki araştırmalarda tercih edilen formüllerden bir tanesi Bartlett vd. (2001:46)’ne aittir. Buna göre basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile %95 güven seviyesi ve %5 hata payı doğrultusunda en az 366 kişiye ulaşılması hedeflenmiş olup araştırma kapsamında Mart 2023 döneminde belirli bir taksi durağına kayıtlı taksi şoförlerine yüz yüze görüşme yöntemi ile ulaşılmıştır. Ulaşılan 450 taksi şoföründen elde edilen veri toplama formlarından uç değer içeren ya da hatalı kodlanan formlar çıkarıldıktan sonra 401 geçerli veri toplama formu ile araştırma yürütülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniğinin uygulanabilmesi için veri toplama formu oluşturulmuştur. Veri toplama formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikleri içeren 5 soru, ikinci bölümde duygusal emek ölçeği (13 madde), üçüncü bölümde iş performansı ölçeği (8 madde) ve son bölümde ise işten ayrılma niyeti ölçeği (3 madde) bulunmaktadır. Duygusal emek ölçeği, Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik-güvenilirliği Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin, Yağcı (2020) tarafından hizmet sektörüne uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Duygusal emek ölçeği, yüzeysel davranış, derinlemesine davranış ve samimi davranış olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. İş performansının ölçümlenebilmesi için kullanılacak ölçek ise Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olup Yurttaş vd. (2020) tarafından Türkçe geçerlik-güvenilirliği yapılan iş performansı ölçeğidir. Son olarak iş ayrılma niyetini ölçmek için ise Cammann vd. (1979)'nin geliştirdiği işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılacaktır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Tanrıverdi vd. (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekler beşli Likert tipi ile kullanılmıştır.

Analiz ve Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili frekans analizi sonuçlarına göre araştırmaya dahil edilenlerin çoğunluğunun 41-50 yaş aralığında (%33,7), erkek (%98,5), lise mezunu (%61,6), evli (%52,6) ve 6-10 yıl mesleki deneyime sahip (%30,7) olduğu tespit edilmiştir. Elde Edilen korelasyon analizi sonuçları ve ölçek güvenilirliğine yönelik Cronbach Alpha katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Korelasyon Tablosu

Ölçek ve Alt Boyutlar	Ort.	Std. Sp.	Madde Sayısı	1	2	3	4	5	6
1-Duygusal Emek	3,39	0,591	13	(0,84)					
2-Yüzeysel Davranış	3,41	0,771	6	,838**	(,83)				
3-Derinlemesine Dav.	3,40	0,737	4	,756**	,394**	(,75)			
4-Samimi Davranış	3,34	0,818	3	,641**	,265**	,421**	(,73)		
5-İşten Ayrılma Niyeti	3,19	1,074	3	,444**	,322**	,323**	,394**	(,87)	
6-İş Performansı	3,64	0,640	8	,495**	,392**	,396**	,335**	,205**	(,84)

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Not: Parantez içerisinde yer alan rakamlar değişkenlerin Cronbach Alpha değerleridir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri oldukça yüksek düzeydedir. Ayrıca Şencan (2005:170) teyit edici araştırmalar için Cronbach Alpha değerlerinin en az ,80 olması gerektiğini önermektedir. Bu durumda elde edilen verilerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca ölçeklerin birbirleri ile düşük ve orta düzeyde pozitif yönde ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra hipotez testlerine geçilmiştir.

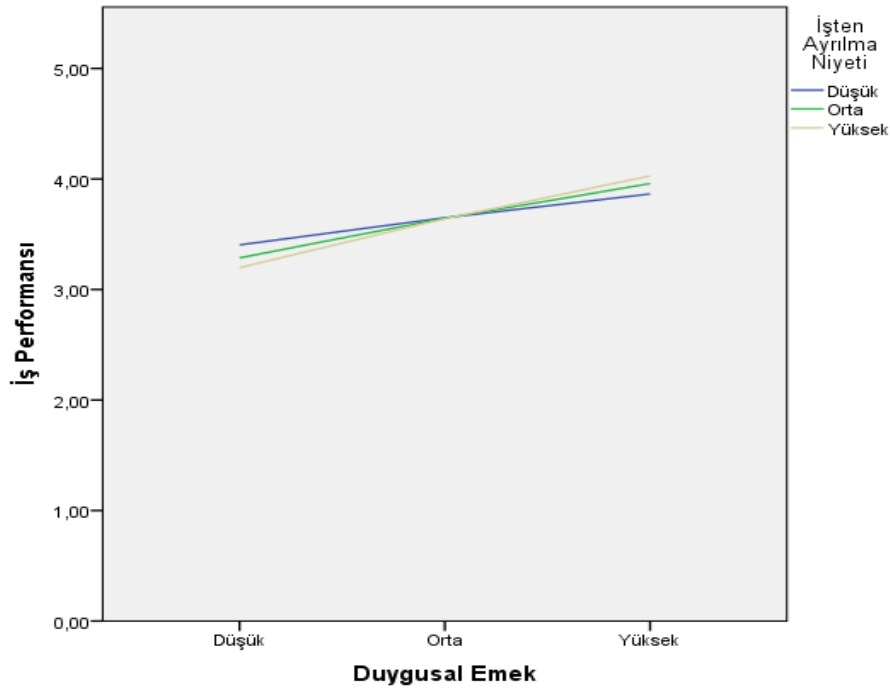
Duygusal emeğin iş performansına etkisinde işten ayrılma niyetinin düzenleyici rolünün etkisinin test edilebilmesi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve SPSS yazılımında eklenti olarak çalışabilen Process makro Model 1 kullanılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları (N=401)

Değişkenler	b	S.H.	t
Sabit	3.605* [3.55, 3.67]	.03	119.04
Duygusal Emek (X)	.56* [.46, .67]	.05	10.73
İşten Ayrılma Niyeti (W)	-.014 [-.07, .04]	.03	-.47
X.W	.137** [.05, .23]	.05	3.06

Not: R=.51, R² = .263; *p<.001, **p<.01. S.H.: Standart Hata, Parantez içindeki değerler güven aralıklarıdır (GA). Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Tablo 2'deki sonuçlara göre duygusal emek ve işten ayrılma niyetinin, iş performansı üzerindeki değişimin yaklaşık %26'sını (R²=.263) açıkladığı görülmektedir. İş performansına duygusal emeğin pozitif yönde (b=.56, p<.001), işten ayrılma niyetinin ise negatif yönlü ancak istatistiki olarak anlamsız (GA=[-.07, .04], p>0.01) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal emek ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin, iş performansı üzerindeki etkileşimsel etkisinin ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir (b=.137, p<.01). Düzenleyici etkisinin ortaya konulabilmesi için hesaplanan eğim analizi grafiği Şekil 2'de yer almaktadır.

Şekil 2: İşten Ayrılma Niyetinin Düzenleyici Etkisinin Grafikselleştirilmesi

Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, işten ayrılma niyeti arttıkça duygusal emeğin iş performansını artırdığı gözlemlenmiştir (düşük: b=.39, p<.001, orta: b=.58, p<.001, yüksek: b=.39, p<.001). Bu bulgular sonucunda H₁ desteklenmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin yüksek olması durumunda, duygusal emeğin iş performansına etkisi daha fazla olmaktadır (GA, sıfır değeri içermemektedir). Bu durum duygusal emek – iş performansı arasındaki ilişkinin işten ayrılma niyeti tarafından düzenlendiği anlamı taşımaktadır.

SONUÇ

Yerel ulaştırma sektöründeki taksi şoförlerinin duygusal emeklerinin iş performansına etkisinde işten ayrılma niyetinin düzenleyici etkisini tespit edilebilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırma 401 taksi şoförü ile yürütülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu 41-50 yaş aralığında (%33,7), erkek (%98,5), lise mezunu (%61,6), evli (%52,6) ve 6-10 yıl mesleki deneyime sahiptir (%30,7). Gerçekleştirilen regresyon analizi bulgularına göre taksi şoförlerinin işten ayrılma niyeti arttıkça, duygusal emeklerinin iş performansını artırdığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak işten ayrılma niyetinin yüksek olması durumunda, duygusal emeğin iş performansına etkisi daha fazla olmaktadır. Bu durum duygusal emek – iş performansı arasındaki ilişkinin işten ayrılma niyeti tarafından düzenlendiğine işarettir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal emek ile işten ayrılma niyeti ve iş performansı arasında orta düzeyde, işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Karaman vd. (2020)'nin araştırma sonuçlarında ise işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum sektör farklılığından kaynaklanıyor olabilir. Zira bu farklılığın temelinde; taksi şoförlerinin bağlı bulunduğu taksi durağından kötü ayrılmamak istemesi, işten ayrılmadan önce trafik kazalarına karışıp tazminat, vb. ek giderler ödememek ya da trafik cezalarına maruz kalmamak adına daha dikkatli davranmaları yer alıyor olabilir. Araştırma sonuçları yalnızca bir ildeki taksi şoförlerinin algıları ile sınırlıdır. Sonuçların yaygınlaştırılabilmesi adına farklı coğrafyalarda araştırmanın tekrarlanarak mukayeseli olarak incelenmesi, nitel araştırmalar ile taksi şoförlerinin işten ayrılma gerekçelerinin saptanması ve duygusal emek – iş performansı ilişkisinde farklı değişkenlerin incelenmesi konusunda araştırmaların yapılması ve araştırma modelinin farklı sektörlerde uygulanması önerilerinde bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Alcan, G. (2020). İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Alper Ay, F. ve Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Amissah, E. F., Blankson-Stiles-Ocran, S. ve Mensah, I. (2022). Emotional labour, emotional exhaustion and job satisfaction in the hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(5), 805-821. <https://doi.org/10.1108/JHTI-10-2020-0196>
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Ashton, D. (2021). Cultural organisations and the emotional labour of becoming entrepreneurial, *Poetics*, 86(101534), 1-11.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. ve C., H. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Basım, N. H. ve Begenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: bir ölçek uyarlama alışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Basım, N. H., Begenirbaş, M. ve Can Yalçın, R. (2013). Öğretmenlerde kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisi: duygusal emeğin aracılık rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1477-1496.
- Begenirbaş, M. ve alışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Begenirbaş, M. ve Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.

- Begenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 131-149.
- Bıyık, Y. ve Aydoğan, E. (2014). Duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 159-180.
- Bodenheimer, G. ve Shuster, S. M. (2019). Emotional labour, teaching and burnout: Investigating complex relationships. *Educational Research*, 1-14.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). The michigan organizational assessment questionnaire. Ann Arbor.
- Chau, S. L., Dahling, J. J., Levy, P. E. ve Diefendorf, J. M. (2009). A predictive study of emotional labor and turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1151-1163. <https://doi.org/10.1002/job.617>
- Côté, S. ve Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 947-962.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-34.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1), 11-20.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çolak, N. (2022). Duygusal emeğin iş performansına etkisi havacılık sektöründe bir uygulama. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 112-127.
- Dalton, D. R., Krackhardt, D. M. ve Porter, L. W. (1981). Functional turnover: an empirical assessment. *Journal of Applied Psychology*, 66(6), 716-721.
- Das, D. (2012). Effects of identity variables and job performance on employee intentions to leave: an empirical study in indian call centers. *International Journal of Management*, 29(1), 368-378.
- Değirmenci Öz, S. ve Baykal, Ü. (2018). Hemşirelerin duygusal emek davranışı ve etkileyen faktörler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(1), 1-10.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H. ve Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedent of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.
- Doğan, A. ve Sığırı, Ü. (2017). Duygusal emek: hemşireler üzerine bir çalışma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 113-126. <https://doi.org/10.18394/iid.342620>
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Erkutlu, H. (2012). Öğretmen tükenmişliği üzerinde psikolojik dayanıklılık ve öz-izlemenin etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 186-197.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 147-160.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Goodwin, R. E., Groth, M. ve Frenkel, S. J. (2011). Relationships between emotional labor, job performance, and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 538-548.

- Gou, L., Ma, S., Wang, G., Wen, X. ve Zhang, Y. (2022). Relationship between workplace ostracism and turnover intention among nurses: the sequential mediating effects of emotional labor and nurse patient relationship. *Psychology, Health & Medicine*, 27(7), 1596-1601.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gulsen, M. ve Ozmen, D. (2019). The relationship between emotional labour and job satisfaction in nursing. *International Nursing Review*, 67(1), 145-154.
- Gürbüz, S. (2021). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. Seçkin Yayınları.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Seçkin Yayınları.
- Halbesleben, J. R. B. ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 242-256.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: a regression-based approach. Ebook The Guilford Press.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: commercialization of human feeling. University of California Press.
- Hofmann, V. ve Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: a study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47-58.
- Hong, E. ve Lee, Y. S. (2016). The mediating effect of emotional intelligence between emotional labour, job stress, burnout and nurses' turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, 22(6), 625-632.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J. d. ve Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: a multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450.
- Ikeler, P. (2016). Deskilling emotional labour: evidence from department store retail. *Work, Employment & Society*, 30(6), 966-983.
- Isenbarger, L. ve Zembylas, M. (2006). The emotional labour of caring in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 22(1), 120-134.
- Karaman, M., Yoldaş, A. ve Kılıç, B. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496.
- Karaman, N. (2017). Çalışma yaşamında duygusal emek. *İş ve Hayat*, 3(5), 30-56.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Donohue, L., Farrell, G. ve Couper, G. E. (2013). Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 70(1), 176-186.
- Kaya, U. ve Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 109-130.
- Khalique, M., Arif, I., Siddiqui, M. ve Kazmi, S. W. (2018). Impact of workplace bullying on job performance, intention to leave, ocb and stress. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 55-74.

- Lee, Y. H. ve Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.
- Liang, H.-Y., Tang, F.-I., Wang, T.-F., Lin, K.-C. ve Yu, S. (2016). Nurse characteristics, leadership, safety climate, emotional labour and intention to stay for nurses: a structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 3068-3080.
- Lv, Q., Xu, S. ve Ji, H. (2012). Emotional labor strategies, emotional exhaustion, and turnover intention: an empirical study of chinese hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 11(2), 87-105.
- Martínez-Iñigo, D., Totterdell, P., Alcover, C. M. ve Holman, D. (2007). Emotional labour and emotional exhaustion: interpersonal and intrapersonal mechanisms. *Work & Stress*, 21(1), 30-47.
- McNeilly, K. ve Goldsmith, R. E. (1991). The moderating effects of gender and performance on job satisfaction and intentions to leave in the sales force. *Journal of Business Research*, 22(3), 219-232.
- Morris, J. A. ve Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Özkan, G. (2013). Çağrı merkezlerinde duygusal emek ve örgütsel iletişim. *Selçuk İletişim*, 7(4), 64-80.
- Polatçı, S. ve Özyer, K. (2015). Duygusal emek stratejilerinin duygusal zekanın tükenmişliğe etkisindeki aracılık rolü. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 131-156.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(50), 813-834.
- Sökmen, A. ve Mete, E. S. (2015). Bezdininin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Osmanoğlu-Taştan, N. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 113-131.
- Taylor, S. (1998). Emotional labour and the new workplace. içinde P. Thompson ve C. Warhurst, (Eds.), *Workplaces of the future. critical perspectives on work and organisations*, (pp. 84-103). Palgrave.
- Taylor, S. ve Tyler, M. (2000). Emotional labour and sexual difference in the airline industry. *Work, Employment and Society*, 14(1), 77-95.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türkay, O., Ünal, A. ve Taşar, O. (2011). Motivasyonel ve yapısal etkenler altında duygusal emeğin işe bağlılığa etkisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 201-222.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(37), 183-207.
- Varol, F. S. (2022). Taksi şoförlerinin çalışma koşulları: denizli ve izmir illeri örneği. (YÖK Tez Merkezi, Yüksek Lisans). Pamukkale Üniversitesi.
- Veloutsou, C. A. ve Panigyrakis, G. G. (2004). Consumer brand managers' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management*, 20(1-2), 105-131.

- Walby, K. ve Cole, D. (2019). Beyond emotional labour: emotions and peer support in a canadian prison. *Emotion, Space and Society*, 33(100631), 1-7.
- Wu, X., Shie, A.-J. ve Gordon, D. (2017). Impact of customer orientation on turnover intention: mediating role of emotional labour. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 909-927.
- Yağcı, P. (2020). Duygusal emek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: animatörler üzerine bir araştırma. (YÖK Tez Merkezi, Doktora). Balıkesir Üniversitesi.
- Yağcı, P. ve Avcıkurt, C. (2020). The relationship between emotional labour, burnout, organizational commitment and turnover intention: a research on animators. *Turizm Akademik Dergisi*, 02(2020), 283-296.
- Yeşil, S. ve Mavi, Y. (2021). COVID-19 korkusu'nun duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini, yaşam doyumunu üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Yaşar Üniversitesi e-Dergisi*, 16(63), 1078-1104. <https://doi.org/10.19168/jyasar.908383>
- Yiğitöl, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). COVID-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447.
- Yurttaş, Y., Erat, S. ve Alınışık, E. (2020). Etkileme taktiklerinin iş performansı ve iş stresi üzerindeki etkisi: kimya sektöründe bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 8(2), 176-200.
- Varol, F. S. (2022). Taksi şoförlerinin çalışma koşulları: Denizli ve İzmir illeri örneği. (YÖK Tez Merkezi, Yüksek Lisans). Pamukkale Üniversitesi.



Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) Kapsamındaki Finansal Tabloların BOBİ FRS ile Karşılaştırılması

Ömer Orbay ÇETİN

Arş. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, BUBFA

omerocetin@aku.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-6909-7248>

Makale Başvuru Tarihi : 13.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 25.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045388

Özet

Anahtar Kelimeler:

KÜMİ FRS,
BOBİ FRS,
Finansal Raporlama

Türkiye'de halihazırda uygulanan finansal raporlamaya ilişkin standartların son halkası olarak Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS), 1 Ocak 2023 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 2022 yılının sonlarında Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yürürlüğe girmiştir. KÜMİ FRS ile birlikte Türkiye'deki küçük ve mikro ölçekli işletmelere ait finansal işlemleri ve raporları belirli bir standardın esas alınmasıyla düzene sokulmasını hedefleyen KGK, zaman içerisinde hem muhasebe meslek mensuplarının hem de standartta belirtilen ölçüğe uygun işletmelerin bu standardı benimseyeceğini öngörmektedir. KGK tarafından düzenlenen Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS)'den daha az sayıda ve daha sade finansal tabloların sunulduğu KÜMİ FRS, küçük ve mikro ölçekli işletmelerin uyumunun kolay olması için son derece açık ve anlaşılır bir dille hazırlanmıştır. Bu çalışmada KÜMİ FRS'de yer alan finansal tabloların, BOBİ FRS'de yer alan finansal tablolara karşılaştırılması, benzerliklerin ve farklılıkların ortaya konması ve KÜMİ FRS'nin bu standardın kullanıcılarına sunduğu avantajların açıklanması amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda KÜMİ FRS'de sunulan finansal tablolarda yer alan hesap kalemlerinin, BOBİ FRS'ye göre çok daha sade ve anlaşılır olduğu gözlemlenmiştir. Standardın uygulayıcıları açısından bakıldığında çok fazla belirsizliğe ve karmaşaya yer vermeyen KÜMİ FRS, finansal raporlamada esas alınan ilkeler konusunda BOBİ FRS ile büyük ölçüde örtüşmektedir. KÜMİ FRS'de BOBİ FRS'den farklı olarak Raporlamanın Sıklığı İlkesi başka bir ilkeyle birlikte açıklanırken Finansal Tablolarda Yer Alması Gereken Bilgiler İlkesi de ayrı bir başlıkta açıklanmamıştır. KÜMİ FRS'de yer alan finansal bilgilerin sahip olması gereken nitel özelliklerin ise BOBİ FRS ile tam bir uyum içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.

Comparison of Financial Statements Within The Scope of Financial Reporting Standard for Small and Micro Size Enterprises (FRS for SMEs) With FRS for LMEs

Abstract

Financial Reporting Standard For Small And Micro Size Enterprises (FRS for SMEs), as the last link of the financial reporting standards currently applied in Turkey, was put into force by the Public Oversight Accounting and Auditing Standards Authority (KGK) in late 2022 to be implemented as of January 1, 2023. With FRS for SMEs, KGK aims to streamline the financial transactions and reports of small and micro-sized enterprises in Turkey based on a specific standard and anticipates that both accounting professionals and enterprises that meet the scale specified in the standard will adopt this standard over time. FRS for SMEs, which presents fewer and simpler financial statements than the Financial Reporting Standard for Large and Medium Sized Entities (FRS for LMEs) issued by the KGK, has been prepared in a very clear and understandable language to facilitate the compliance of small and micro-sized enterprises. The aim of this study is to compare the financial statements presented in FRS for SMEs with the financial statements presented in FRS for LMEs, to reveal the similarities and differences and to explain the advantages of FRS for SMEs to the users of this standard. As a result of the study, it has been observed that the account items in the financial statements presented in the FRS for SMEs are much

Keywords:

FRS for SMEs,
FRS for LMEs,
Financial Reporting

simpler and clearer than the BOBI FRS. From the point of view of the practitioners of the standard, FRS for SMEs, which does not include too much uncertainty and complexity, overlaps to a great extent with the FRS for LMEs in terms of the principles based on financial reporting. Unlike the FRS for LMEs, in the FRS for SMEs, the Frequency of Reporting Principle is disclosed together with another principle, while the Information Required to be Included in Financial Statements Principle is not disclosed under a separate heading. The qualitative characteristics that the financial information in the FRS for SMEs should have are observed to be in full compliance with the FRS for LMEs.

GİRİŞ

Finansal raporlama, işletmelerin finansal performansını belirli aralıklarla takip edebilmeyi sağlayan ve işletmelerin finansal bilgilerine ihtiyaç duyan taraflara bu raporları sunarak karar almalarına yardımcı olan ve bir sistem dahilinde yürütülen süreç olarak ifade edilebilir. Finansal raporlar ise belli bir standart içerisinde yayınlanmakta olup, şu an dünya genelinde Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarının kapsamında oluşturulmaktadır.

Türkiye’de ise günümüzde finansal raporlamaya ilişkin süreçleri ve düzenlemeleri KGK yürütmektedir. UFRS düzenleyici kuruluşlarla uyum içerisinde faaliyetini sürdüren KGK, bu standartları hem Türkçeye çevirerek hem de bu standartların esas alınmasıyla BOBİ FRS gibi yeni standartlar oluşturarak ülkemizde muhasebe alanına katkısını sürdürmektedir. İlk kez 2019 yılında KGK tarafından taslak olarak duyurulan KÜMİ FRS, finansal raporlamanın tüm tarihsel aşamalarının son halkası olarak karşımıza çıkmaktadır (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2019).

Yaklaşık 4 sene önce taslak olarak duyurulan KÜMİ FRS, pek çok kurum, muhasebe meslek mensubu, akademisyen ve uzman tarafından gelen geri bildirimlerle birlikte nihai haline ulaşarak 1 Ocak 2023 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 2022 yılının sonlarında resmen duyurulmuştur. KGK tarafından daha önce duyurulan ve uygulanmakta olan BOBİ FRS’den farklı olarak küçük ve mikro ölçekli işletmelere özgü düzenlenen KÜMİ FRS hem yazım dili hem de kapsadığı bilgiler açısından son derece sade ve anlaşılır olmasıyla öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada KÜMİ FRS’de yer alan finansal tablolar ve finansal tablolara ilişkin düzenlemeler, BOBİ FRS ile karşılaştırılmış olup her iki standart arasındaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya konmuştur. BOBİ FRS’ye göre hem nicelik olarak daha az finansal tablo içeren hem de nitelik olarak standardın uygulayıcılarına oldukça açık ve anlaşılır özellikler sunan KÜMİ FRS, finansal raporların daha az maliyetle, daha kısa sürede ve daha kolay şekilde hazırlanması konusunda da fayda sağlamaktadır. Finansal raporların hazırlanmasında esas alınan ilkeler konusunda BOBİ FRS ile büyük ölçüde uyumlu olan KÜMİ FRS, Raporlamanın Sıklığı İlkesi ve Finansal Tablolarda Yer Alması Gereken Bilgiler temelinde ise ayrılmaktadır. Finansal bilgilerde bulunması gereken niteliksel özellikler konusunda ise KÜMİ FRS’nin, BOBİ FRS ile tam uyum içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

KÜMİ FRS’nin yer aldığı 19 çalışmaya ilişkin açıklamalar özet olarak Tablo 1’de gösterilmektedir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda KÜMİ FRS ile TMS, TFRS, BOBİ FRS, VUK ve MSUGT vb. düzenlemeler arasında hasılat, stoklar, amortisman ve maddi duran varlıklar gibi konulara ilişkin karşılaştırmalar yapıldığı görülmüştür.

Yapılan literatür incelemesi sonucunda bu çalışmanın konusu olan KÜMİ FRS’de yer alan iki finansal tablonun (Finansal Durum Tablosu ve Kâr veya Zarar Tablosu), BOBİ FRS ile karşılaştırmasının yapılmadığı görülmektedir. KÜMİ FRS’de sunulan Finansal Durum Tablosu ile Kâr veya Zarar Tablosu’nun, BOBİ FRS’de yer alan ilgili bölümlerle karşılaştırmasının yapılması ve varsa benzerlik ya da farklılıkların ortaya konmasıyla literatüre katkı sağlanacağı öngörülmüştür.

Tablo 1: KÜMİ FRS'ye İlişkin Literatür Özeti

Sıra	Yazar	Tarih	Açıklama
1	Öztürk vd.	2019	Bu çalışmada KÜMİ FRS'nin taslak metninde yer alan temel konular BOBİ FRS ve TMS-TFRS ile karşılaştırılarak farklı yönlerinin ortaya konması amaçlanmış ve Türkiye'de finansal raporlamanın ne şekilde ilerleyerek standartlaştığı değerlendirilmiştir.
2	Akbulut ve Can	2020	Çalışma kapsamında KÜMİ FRS taslak metin üzerinden incelenmiş ve gelecekte nihai haline ulaşip yürürlüğe girince hangi işletmeleri kapsayacağı değerlendirilerek olası etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.
3	Aytaç ve Gücenme-Gençoğlu	2020	Bu çalışmada TFRS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve MSUGT arasında maddi duran varlıklar ve amortismanlara ilişkin farklılıklar ortaya konmaya amaçlanmıştır. Çalışmada maddi duran varlıklar ve amortismanlara yönelik pek çok ortak konunun olduğu, borçlanma maliyetleri ve vade farkları konusunda ise farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır.
4	Cavlak ve Ataman	2020	Çalışmada KÜMİ FRS kapsamlı şekilde ele alınarak içerisinde yer alan bölümlerin BOBİ FRS ve TFRS ile karşılaştırılması yapılmıştır. KÜMİ FRS'nin genel olarak BOBİ FRS ile uyumlu olduğu belirtilirken finansal tablolar, olağandışı gelir ve giderler vb. konularda birtakım farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
5	Kıymetli-Şen ve Özbirecikli	2020	Çalışmada taslak olarak yayınlanan KÜMİ FRS'de bulunan temel ilkeler BOBİ FRS, TMS-TFRS ve MSUGT-VUK ile karşılaştırılarak ele alınmıştır. Buna ek olarak çalışmada KÜMİ FRS'nin iş dünyasındaki yansımalarına da değinilmiştir.
6	Tutkavul	2020	Çalışmada Tam Maliyet Yöntemi ve Normal Maliyet Yönteminin uygulanması KÜMİ FRS, BOBİ FRS, TMS ve VUK temelinde incelenmiştir.
7	Ayar ve Fowzi	2021	Bu çalışmada KÜMİ FRS ve BOBİ FRS arasındaki ortak yönlerin ve farklılıkların ortaya konması amaçlanmıştır. Her iki standartta da yer alan ve benzerlik gösteren bölümler birlikte değerlendirilmiş ve iki standart arasında yüksek oranda uyum olduğu sonucuna varılmıştır.
8	Bozkurt-Yazar	2021	Çalışmada KÜMİ FRS'nin taslak metni, Türkiye'de Muhasebe ve Finansman alanında görevini sürdüren akademisyenlerin görüşüne açılmış ve söz konusu akademisyenlerin yorumları değerlendirilmiştir. İkincil kaynak tarama yöntemi kullanılan çalışmada anket uygulanmış ve veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda akademisyenlerin KÜMİ FRS hakkındaki düşünceleri ortaya konmaya çalışılmıştır.
9	Haberal	2021	Çalışmada KÜMİ FRS, BOBİ FRS ve VUK kapsamında değerlendirme esasları temelinde finansal tabloların hazırlanması karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda standartlar ve VUK arasındaki farklılıklara değinilmiştir.

10	Kablan	2021	Bu çalışmada VUK kapsamında hazırlanan finansal tabloların, KÜMİ FRS taslak metni, BOBİ FRS ve TMS-TFRS'ye dönüşüm işlemlerine ilişkin muhasebe kayıtları yapılmış ve işlemlerin finansal performansa olan etkileri Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden biri olan COPRAS Yöntemi aracılığıyla analiz edilmiştir.
11	Kaya ve Utku	2021	Çalışma kapsamında stoklar bölümü KÜMİ FRS kapsamında değerlendirilmiş ve VUK, MSUGT, TMS ve BOBİ FRS'de yer alan stoklara ilişkin bölümlerle karşılaştırılmıştır. Ardından ortak olan yönler tespit edilmiş ve KÜMİ FRS'ye göre farklı olan yönlerden bahsedilerek farklılıklar ortaya konmuştur.
12	Parlak	2021	Bu çalışma kapsamında KÜMİ FRS'de yer alan hasılatla ilişkin Bölüm 7, detaylı şekilde halihazırda var olan standartların ve uygulamaların temelinde karşılaştırma da yapılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda Bölüm 7 yani hasılatla ilişkin muhasebe işlemleri çeşitli örneklerle birlikte ele alınmıştır.
13	Utku ve Kaya	2021	Çalışmada KÜMİ FRS'nin taslak metni üzerinden sektörde yer alan ilgili taraflara maddi duran varlıkların ne şekilde muhasebeleştirileceği ve kayıtların nasıl yapılacağı konusunda rehberlik etmek amaçlanmıştır. Maddi duran varlıklara ilişkin muhasebe kayıtları çeşitli örneklerle desteklenerek anlatılmıştır.
14	Demir vd.	2022	Bu çalışmada Elazığ şehrindeki bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının KÜMİ FRS konusundaki düşüncelerini ve farkındalıklarını, demografik özellikler temelinde ortaya koymak hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında anket uygulanmış ve veriler SPSS 22 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Mesleki deneyim açısından KÜMİ FRS'ye bakışta herhangi bir farklılık bulunmazken, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine göre ise farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.
15	Keleş	2022	Çalışmada TMS, TFRS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve VUK kapsamında tarımsal faaliyetlere ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve farklılıkların ortaya konması amaçlanmıştır. Sonuç olarak ise KÜMİ FRS taslak metni ve BOBİ FRS arasında tarımsal faaliyetlere ilişkin bilgiler arasında benzerlik tespit edilmiştir.
16	Yazarkan	2022	Bu çalışmada ilk olarak stoklar konusu BOBİ FRS ve KÜMİ FRS kapsamında detaylıca ele alınmış, ardından her ikisine göre stoklara ilişkin muhasebeleştirme işlemlerinin nasıl uygulanacağı örnekler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Her iki standart arasında stokların muhasebeleştirilmesine ilişkin hem benzerlikler hem de farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
17	Yücel	2023	Maddi duran varlıkların TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS temelinde değerlendirildiği çalışmada, her üç standartta da maddi duran varlıklara ilişkin hükümlerde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
18	Güven	2023	Bu çalışmada finansal raporlama konusunda Türkiye'de

			yaşanan gelişmelere yer verilmiş ve ardından KÜMİ FRS, tüm detaylarıyla incelenmiştir.
19	Karabulut ve Tektüfekçi	2023	Çalışma kapsamında BOBİ FRS'nin 2017 ve 2021 versiyonuyla KÜMİ FRS taslak metni karşılaştırılmış, ayrıca KÜMİ FRS'nin taslak metni ile 2022 versiyonu da karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. İzmir'de bulunan 206 muhasebe meslek mensubuna KÜMİ FRS hakkındaki düşünceleri, anket uygulaması aracılığıyla ortaya konmaya çalışılmıştır.

BOBİ FRS HAKKINDA GENEL BİLGİLER

29 Temmuz 2017'de yayınlanan ve 1 Ocak 2018'de yürürlüğe giren Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS), Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından açıklanan özelliklere sahip olan ve bunun doğrultusunda bağımsız denetime tabi olan büyük ve orta ölçekli işletmelerin TFRS'ye alternatif olacak şekilde gerçeğe uygun ve karşılaştırılabilir olarak finansal tablolar hazırlayabilmesine yardımcı olmak ve rehberlik etmek amacıyla duyurulan bir standarttır. 2018'de yürürlüğe giren bu standart, ilgili taraflarca BOBİ FRS 2017 Sürümü olarak adlandırılmış olup, KGK'ya gelen geri bildirimler ve çeşitli öneriler sonrasında birtakım değişiklikler ve düzenlemeler yapılarak güncellenmiştir. Gelen geri dönüşler doğrultusunda güncellenen BOBİ FRS 2017 Sürümü, piyasa ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak bir sürüme kavuşmuş ve günümüzde de bu sürüm 30 Mart 2021 tarihinde Resmi Gazete'de Mükerrer şekilde yayınlanarak BOBİ FRS 2021 Sürümü olarak kullanılmaya devam etmektedir (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2017; Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2021b).

Bu kapsamda işletmelerin büyük ölçekli işletme olarak sayılması için sahip olması gereken aktif toplamı ve yıllık net satış hasılatı tutarları ile çalışan sayısı ise aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 2: BOBİ FRS Kapsamına Giren İşletmelere İlişkin Eşik Değerler

	2017 Değerleri	2021 Değerleri
Aktif Toplamı	75 Milyon TL ve Üstü	200 Milyon TL ve Üstü
Yıllık Net Satış Hasılatı	150 Milyon TL ve Üstü	400 Milyon TL ve Üstü
Çalışan Sayısı	250	250

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2021b: 14).

BOBİ FRS 2021 Sürümü 27 bölümden meydana gelmektedir. Bu çalışma kapsamında değerlendirilecek bölümleri ise finansal tablolara ilişkin olan bölümlerdir. BOBİ FRS 2021 Sürümünde finansal tablolara ilişkin 3 bölüm bulunmaktadır. Ayrıca münferit ve konsolide finansal tablolar şeklinde ayrılarak her iki türe ait finansal tablolara ilişkin de 4'er tane Ek bulunmaktadır (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2021a). Bu bölümlerin başlıkları aşağıdaki gibidir:

- Bölüm 1: Kavramsal Çerçeve ve Finansal Tablolar
- Bölüm 2: Nakit Akış Tablosu
- Bölüm 22: Konsolide Finansal Tablolar
- Ek 1: Münferit Finansal Durum Tablosu
- Ek 2: Münferit Kâr veya Zarar Tablosu
- Ek 3: Münferit Özkaynak Değişim Tablosu

- g. Ek 4: Münferit Nakit Akış Tablosu
- h. Ek 5: Konsolide Finansal Durum Tablosu
- i. Ek 6: Konsolide Kâr veya Zarar Tablosu
- j. Ek 7: Konsolide Özkaynak Değişim Tablosu
- k. Ek 8: Konsolide Nakit Akış Tablosu

TÜRKİYE'DE FİNANSAL RAPORLAMANIN GELİŞİMİ VE KÜMİ FRS'İN YAYINLANMA SÜRECİ

İşletmelerin finansal performansına yönelik ilgili taraflarca ihtiyaç duyulan veriler doğrultusunda periyodik bir şekilde bilgi sunan finansal raporlama, finansal raporların oluşturulması sürecinde de finansal tabloları kullanan sistematik bir süreçtir. Muhasebe sisteminin son çıktısı olan finansal raporların, finansal tabloların hazırlanmasından finansal tabloların son kullanıcıya sunulmasına kadar olan sürecin genel ismi olarak karşımıza çıkan finansal raporlama, ülkemizde de çeşitli standartları esas alarak yürütülen bir süreçtir.

Muhasebe alanındaki gelişmeler konusunda Türkiye, ilk olarak Fransa ve Almanya'daki muhasebeyle ilgili düzenlemelerden etkilenmiştir. Ardından 1950'li yıllarla birlikte ticaret açısından son derece gelişmiş bir ülke haline gelmeye başlayan Amerika Birleşik Devletleri'nin muhasebeye ilişkin düzenlemelerinden etkilenmiştir. 1990'lı yılların başına doğru Avrupa Birliği ile ilişkilerimizin artması ve üye olma süreciyle birlikte Avrupa Birliği'ndeki muhasebe düzenlemelerinin etkisi altında kalınırken son olarak ve günümüzde ise Uluslararası Muhasebe Standartlarının etkisi altında muhasebe alanındaki gelişmeler takip edilmekte ve değişim göstermektedir (Ataman ve Gökçen, 2017: 8).

Türkiye'de mevcut durumda finansal raporlama ve muhasebeyle ilgili tüm ulusal ve uluslararası standartlarla ilgili düzenlemeleri sürdüren ve yetki sahibi olan kurum Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK)'dır. Uluslararası Finansal Raporlama Standartları ve Uluslararası Muhasebe Standartlarını aynı şekilde Türkçe diline uyarlayan KGK, zamanla tüm bu standartları esas alarak önce BOBİ FRS'yi ve son olarak da KÜMİ FRS'yi kamuoyuna duyurmuştur. Türkiye'ye özgü finansal raporlama standartlarının son halkası olan KÜMİ FRS, önce taslak metin olarak duyurulmuş ve ardından 1 Ocak 2023'ten itibaren uygulanmak üzere 2022 yılının sonlarına doğru yürürlüğe konmuştur. Ülkemizde finansal raporlamaya ilişkin yaşanan önemli gelişmeler kronolojik şekilde gösterilmek üzere Tablo 3'te özetlenmiştir (Güven, 2023: 69-71).

Tablo 3: Türkiye'de Finansal Raporlamaya Yönelik Gelişmelerin Kronolojisi

Sene	Önemli Gelişme
1982	Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır.
1985	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB) işlem görmeye başlamıştır.
1992	MSUGT resmen yayınlanmış ve 1994 senesinde yürürlüğe girmiştir.
1994	TMUDESK, TÜRMOB tarafından kurulmuştur.
1996	1 Ocak 1997 tarihinde TMUDESK tarafından kabul edilen Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) yürürlüğe girmiştir.
1999	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır.
1999	TMUDESK dönüşüm yaşamış ve TMSK olarak yeniden yapılandırılmıştır.
2011	1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe konmak üzere 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu kabul

	edilmiştir.
2011	Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır.
2012	Borsa İstanbul (BİST) kurularak işlem görmeye başlamıştır.
2017	BOBİ FRS, KGK tarafından ilk kez 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayınlanmıştır.
2019	KÜMİ FRS, KGK tarafından taslak metin olarak yayınlamış ve kamuoyundan geri bildirimler almak üzere sunulmuştur.
2019	Faizsiz Finans Muhasebe Standartları (FFMS), KGK tarafından 1 Ocak 2020'den itibaren uygulanmak üzere yayınlanmıştır.
2022	Daha önce taslak metin olarak duyurulan KÜMİ FRS, 1 Ocak 2023'ten itibaren uygulanmak üzere KGK tarafından resmen yayınlanmıştır.
2023	Sürdürülebilirlik Standartları, KGK tarafından yayınlanmıştır.

Kaynak: (Kurt ve Cavlak, 2022: 13-14)

KÜMİ FRS HAKKINDA GENEL BİLGİLER

KÜMİ FRS'nin çıkış noktası, KGK tarafından takibi yapılan Türkiye Finansal Raporlama Standartları'nı (TFRS) veya BOBİ FRS'yi esas almayan ve bağımsız denetime de tabi olmayan işletmelerin, muhasebe ve finansal raporlama sistemine belli bir standardın temel alınmasıyla dahil edilmesi isteğidir. Yürürlüğe girdiği ilk yıllarında KÜMİ FRS'nin ne ölçüde kullanıldığının ve doğru şekilde uygulanıp uygulanmadığının takibinde zorluklar yaşanılacağı düşünülse de zamanla kullanıcılardan gelen geri bildirimler ve çeşitli kurumlardan gelen önerilerle birlikte KÜMİ FRS'deki eksiklikler giderilecektir.

Bu kapsamda işletmelerin küçük ölçekli işletme olarak sayılması için sahip olması gereken aktif toplamı, yıllık net satış hasılatı ve çalışan sayısı bilgileri Tablo 4'te yer almaktadır. Ölçütlerden en az ikisine sahip olan işletmeler, küçük işletme olarak kabul edilecektir (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2023a).

Tablo 4: KÜMİ FRS Kapsamına Giren İşletmelere İlişkin Eşik Değerler

	2023 Değerleri
Aktif Toplamı	3,5 Milyon TL ve Üstü
Yıllık Net Satış Hasılatı	7 Milyon TL ve Üstü
Çalışan Sayısı	10

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2023a).

KÜMİ FRS 2022 Sürümü'nün özelliklerini genel hatlarıyla aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2023a; Karabulut ve Tektüfekçi, 2023: 44-46):

1. 22 Bölüm içeren KÜMİ FRS, yaklaşık 105 sayfadan oluşmaktadır.
2. Uygulaması TFRS veya BOBİ FRS'ye göre daha az maliyetlidir.
3. Kullanıcılar için diğer standartlara göre daha açık ve anlaşılır bir dil benimsemiştir.
4. Standardın genelinde maliyet esaslı yaklaşım hakimdir.

5. Standartta sunulan finansal tabloların örnekleri ek olarak sunulmuştur.
6. KÜMİ FRS, anlaşılmasına yardımcı olmak için Terimler Sözlüğü de içermektedir.
7. TFRS, UFRS, BOBİ FRS vb. standartlarla genel olarak çelişmemektedir.

KÜMİ FRS KAPSAMINDA FİNANSAL TABLOLAR

KGK tarafından Kasım 2022’de duyurulan ve 22 Bölüm ile Terimler Sözlüğü’nden oluşan KÜMİ FRS’de finansal tablolara ilişkin üç bölüm ve iki ek yer almaktadır (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2023b). Bunlar aşağıdaki gibidir:

- a. Bölüm 2: Finansal Tabloların Sunumu
- b. Bölüm 3: Finansal Durum Tablosu
- c. Ek (Bölüm 3): Küçük ve Mikro İşletmelere Yönelik Finansal Durum Tablosu Örneği
- d. Bölüm 4: Kâr veya Zarar Tablosu
- e. Ek (Bölüm 4): Küçük ve Mikro İşletmelere Yönelik Kâr veya Zarar Tablosu Örneği

Finansal tablolara ilişkin KÜMİ FRS bölümlerinde yer alan bilgilerin özetlenmesi, BOBİ FRS’deki ilgili bölümlerle yapılacak karşılaştırmadan önce bilgi sahibi olmak için önem taşımaktadır.

KÜMİ FRS Bölüm 2: Finansal Tabloların Sunumu

KÜMİ FRS Bölüm 2, finansal tabloların sunumunun ne şekilde yapılacağına ilişkin açıklamalar sunmaktadır. KÜMİ FRS Bölüm 2, Kapsam, Finansal Tablolara İlişkin Genel Hükümler, Finansal Tablolarda Yer Verilmesi Gereken Bilgiler, Finansal Tablolarda Sunulan Bilgilerin Özellikleri ve Finansal Raporlamanın Genel İlkeleri başlıklarından oluşmaktadır.

Tablo 5: KÜMİ FRS Bölüm 2: Finansal Tabloların Sunumuna İlişkin Genel Bilgiler

Başlık	Açıklamalar
Kapsam	Finansal tablolara yönelik genel açıklamalar, finansal tablolarda yer alması gerekli olan bilgilerin ne olduğu, bu bilgilerin genel özellikleri ve finansal raporlamaya ilişkin temel esaslar belirtilmiştir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.1).
Finansal Tablolara İlişkin Genel Hükümler	İşletmelerin finansal performansı ve durumuna yönelik fayda sağlayıcı bilgileri ilgili kullanıcılara sunmayı amaçlayan finansal tablolar, ayrıca işletme yönetiminin işletmeye ait kaynakları ne derecede etkin ve etkili kullandığına yönelik de bilgi sunmaktadır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.2). KÜMİ FRS’ye göre finansal tablolar, Finansal Durum Tablosu, Kâr veya Zarar Tablosu ve Dipnotlar’dan oluşmaktadır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.3). Bu finansal tabloların KÜMİ FRS’de yer alan tüm hüküm ve açıklamalara uygun olacak şekilde, açık ve anlaşılabilir olarak sunulması ve söz konusu uygunluğa ilişkin kanıt niteliğindeki açıklamaların da dipnotlarda belirtilmesi gerekmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.4). Ayrıca yine finansal tablolar üzerinden karşılaştırma yapılabilmesi için her iki finansal tablo ve ayrıca dipnotlar, en az iki dönemi kapsamalı ve buna göre rapor oluşturulmalıdır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.5).
Finansal Tablolarda Yer Verilmesi Gereken Bilgiler	Finansal tablolarda aşağıda yer alan bilgilerin yer alması ve bu bilgilerin anlaşılabilir olması gerekmektedir. Gerek duyulan durumlarda aynı veya benzer bilgilerin birkaç kez tekrar edilmesinden kaçınılması, sunulmak istenen bilgilerin ilgili taraflara açık şekilde ulaşması için önem taşımaktadır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.7): a. İşletmeye ait ticaret unvanının ne olduğu, b. Varsa bir önceki raporlama döneminden sonra işletmenin unvanındaki değişiklikler,

-
- c. Finansal tabloların kapsadığı dönemin açık şekilde belirtilmesi,
 - d. Finansal tabloların hazırlandığı para biriminin ne olduğu,
 - e. Finansal tablolarda sunumunda yer alan tutarlarda eğer varsa yuvarlamaların açık şekilde belirtilmesi,
 - f. Raporlama döneminin son bulunduğu tarihin belirtilmesi.
-

Finansal
Tablolarda
Sunulan Bilgilerin
Özellikleri

İhtiyaca Uygunluk: Finansal tablolarda yer alan bilgilerin, ilgili kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun olması gerekmektedir. Standartta göre finansal bilginin ihtiyaca uygun olduğunu söylemek, ancak finansal bilginin işletmenin geçmişine, şu anına ve geleceğine yönelik ilgili taraflara fayda sağlamasıyla mümkün olmaktadır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.9).

Gerçeğe Uygun Sunum: Standartta bu özellikle anlatılmak istenen, finansal bilginin açıkladığı ekonomik olayların amaca uygun olacak şekilde etkilerinin doğru yansıtılması gerektiği, finansal bilginin tam, tarafsız ve hatasız şekilde yer alması gerektiği ve işlemlerin özünün yansıtılması gerektiğidir. Herhangi bir ekonomik olayın hukuki şeklinin ve özünün aynı olmadığı durumlarda finansal bilginin gerçeğe uygun şekilde sunulduğunu söylemek için olayın özünün esas alınması gerekmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.10).

Anlaşılabilirlik: Finansal tablolarda yer alan bilgilerin, muhasebeye ilişkin makul ölçüde bilgi sahibi olan kullanıcıların bu bilgileri daha rahat anlayabilmesi için daha sade ve açık bir dille sunulması gerekmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.11).

Karşılaştırılabilirlik: Finansal tablo kullanıcılarının, tablolarda yer alan kalemlere ilişkin farklı ve benzer noktaları anlaması için benzer olan işlemlerin ölçümünün diğer işlemlerle aynı şekilde ve tutarlı olması gerekmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.12).

Zamanında Sunum: Bu özellikle anlatılmak istenen, finansal bilgilerin en doğru zamanda ilgili kullanıcılara sunulmasının oldukça önemli olduğudur. Finansal tablo kullanıcıları, ancak zamanında bir sunumla finansal tablolarda yer alan bilgiler doğrultusunda etkin kararlar alabilmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.13).

Finansal
Raporlamanın
Genel İlkeleri

İşletmenin Sürekliliği: Muhasebenin temel ilkelerinden olan işletmenin sürekliliği esas alındığında işletmelerin faaliyetlerinin sürekli olarak devam edeceği varsayımının kabul edildiğini söylemek mümkündür. Bu sebeple işletmelere ait finansal tablolar da bu varsayım esas alınarak hazırlanır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.15). Eğer işletmenin sürekliliğini gelecekte etkileme ihtimali olan durumlar veya tespitler varsa, bunlara ilişkin tüm bilgilere açık şekilde dipnotlarda yer verilmelidir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.16). İşletmenin sürekliliğinin ortadan kalkacağı durumlarda (tasfiye edilmesi vb.) finansal tablolar artık bu varsayımı esas alarak hazırlanmaz ve hangi varsayım ya da ilkeyi esas alarak hazırlandıysa yine bu duruma dipnotlarda mutlaka yer verilir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.17).

Tahakkuk Esası: Finansal tabloların hazırlanmasında yine esas alınması gereken ilkelerden birisi de tahakkuk esası ilkesidir. Nakit girişinden özkaynaklara, gelir ve giderlerden nakit çıkışına kadar tüm işlemler Bölüm 1'de ilgili kısımlarda yer alan finansal tablolarda göstermeye ilişkin ölçütler sağlandığında finansal tablolara yansıtılabilir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.18).

İhtiyatlılık: Gerçeğe uygun sunumla çelişmesi muhtemel ilkelerden biri ihtiyatlılıktır. En kısa anlatımla bu ilke, işletmeye ait herhangi bir varlık (gelir) ya da kaynağın (giderin) olduğundan daha az veya çok gösterilmesinin gerçeğe uygun sunumun esas alınarak hazırlandığı finansal tabloların doğru bilgi verememesine sebep olacağını ifade etmektedir. Bu sebeple finansal tabloların hazırlanmasında diğer ilkelerle birlikte ihtiyatlılık ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.19).

Önemlilik: Finansal tablolarda yer alan tüm bilgiler doğru şekilde verilmelidir. Eğer bu bilgilerin karar alıcıların verecekleri kararı makul ölçüde etkilemesi muhtemelse, bunlar önemli bilgi olarak adlandırılır ve doğru, açık ve anlaşılır şekilde mutlaka dipnotlarda belirtilmelidir. Bu bilgilerin yanlış aktarılması, saklanması veya eksik verilmesi finansal tabloların önemlilik ilkesini esas alarak hazırlanması gerektiğine aykırıdır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.20). Önemli bilginin varlığından bahsetmek için herhangi bir hesap kaleminin

tek başına, dahil olduğu hesap grubunun %20'sinden fazla ya da aktif toplamının %5'ten fazla olması gerekmektedir. Bu durumda finansal durum tablosunda ayrı olarak mutlaka sunulması gerekir. Eğer söz konusu hesap kalemi tek başına önemli bilgi olarak sayılmıyorsa diğer hesap kalemleriyle birleştirilerek dipnotlarda açıklanabilir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.21-2.22).

Mahsup (Netleştirme) Yasağı: Bu ilke zorunlu olmadıkça veya izin verilen durumlar dışında varlıklarla yükümlülüklerin, gelirlerle giderlerin mahsup edilemeyeceğini ifade etmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.23). Ayrıca finansal tabloların hazırlanışı normal koşullarda yıllık olmakla birlikte aksi bir durumda raporlama döneminin değiştiğine, finansal bilgilerin (tutarların) sunulmasında olması gerekenden daha uzun ya da kısa bir dönem kullanılmasının sebebine ve söz konusu durum yüzünden finansal tabloların karşılaştırılabilirliğinin bozulduğuna ilişkin bilgiler dipnotlarda mutlaka belirtilmelidir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.24).

Karşılaştırmalı Bilgi: Cari yani mevcut dönemin finansal raporunda bulunan finansal tablolardaki tutarların tümü, önceki döneme ait finansal raporda bulunan finansal tablolardaki tutarlarla karşılaştırılabilir olmalıdır. Bu sebeple diğer ilkelere bağlı olacak şekilde karşılaştırma yapmaya uygun şekilde hazırlanmalıdır. Cari döneme ait finansal rapordaki finansal tabloların önceki dönem ya da dönemlerle karşılaştırmak mümkün olmadığında ise bu durum dipnotlarda mutlaka açıklanmalıdır (KÜMİ FRS, Paragraf 2.25-2.26).

Sunumda Tutarlılık: Bu ilkeye göre işletmelerin faaliyetlerinde önemli bir değişiklik söz konusu olmadıkça ve Bölüm 5'te yer alan tahmin ve hatalarda önemli bir farklılık olmadıkça finansal tablolarda yer alan hesap kalemlerinin sunulmasında veya sınıflandırma yapılmasında değişiklik yapılmaması gerekmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 2.27).

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b, Bölüm 2)

KÜMİ FRS Bölüm 3: Finansal Durum Tablosu

KÜMİ FRS Bölüm 3, finansal durum tablosunun sunumunun ne şekilde yapılacağına ve finansal durum tablosunun içeriğine ilişkin açıklamalar sunmaktadır. Ayrıca bu bölümün sonunda standartta finansal durum tablosu örneği ek olarak da gösterilmektedir. Bölüm 3, Kapsam ve Finansal Durum Tablosunun Sunumu olmak üzere iki başlıktan meydana gelmektedir.

Tablo 6: KÜMİ FRS Bölüm 3: Finansal Durum Tablosuna İlişkin Genel Bilgiler

Başlık	Açıklamalar
Kapsam	Kapsam başlığında işletmelerin finansal durumuna ilişkin bilgi sunan finansal tablonun finansal durum tablosu olarak adlandırıldığı dile getirilirken, bu tablonun işletmenin belirli bir tarihte sahip olduğu varlıkları, yükümlülükleri ve özkaynakları gösterdiği belirtilmiştir (KÜMİ FRS, Paragraf 3.2).
Finansal Durum Tablosunun Sunumu	Standartta finansal durum tablosunun hangi formatta hazırlanacağı Bölüm 3'ün sonunda ek olarak gösterilmektedir. Cari döneme ilişkin önceki dönemlerle karşılaştırma yapılabilir olan ve dönem bakiyeleri sıfır olan hesap kalemleri istenirse finansal durum tablosunda gösterilmeyebilir (KÜMİ FRS, Paragraf 3.3). İşletmelerin istemesi halinde finansal durumunun daha iyi anlaşılabilmesi için gerekli gördüğü alt hesap kalemlerini, alt toplamları ve ilave hesap kalemlerini finansal durum tablosunda Bölüm 3 sonunda ek olarak gösterilen örneğe bağlı kalarak yer vermesi mümkündür (KÜMİ FRS, Paragraf 3.4). Standartta göre dönen varlıklar, duran varlıklar, kısa vadeli yükümlülükler, uzun vadeli yükümlülükler ve özkaynaklar tabloda ayrı sınıflar haline sunulmalıdır (KÜMİ FRS, Paragraf 3.5). Bunların sınıflandırması ise aşağıdaki şekilde olacaktır: <i>Dönen Varlıklar:</i> Standartta göre dönen varlıklar, işletmelerin faaliyetleri kapsamında

paraya çevirmesi, satması ya da tüketmesi muhtemel olan, asıl amaç olarak alım satım işlemi için elde tutulan, raporlamanın yapıldığı dönemden sonraki on iki ay içinde paraya çevrilmesi beklenen ve nakit ya da nakit benzeri olan varlıklar olarak ele alınmaktadır (KÜMİ FRS, Paragraf 3.6).

Duran Varlıklar: Standartta dönen varlıklar içerisinde yer almayan ve 3.6 paragrafında belirtilen özelliklere sahip olmayan diğer varlıklar duran varlıklar olarak ele alınmaktadır

Kısa Vadeli Yükümlülükler: Standart kapsamında kısa vadeli yükümlülükler, işletmeler tarafından normal faaliyetlerinin devam ettiği süre içerisinde ödenmesi beklenen, asıl amacın alım ve satım işlemleri gerçekleştirmek olan, raporlamanın yapıldığı dönemden sonraki on iki ay içinde ödenecek olan yükümlülükler olarak ele alınır (KÜMİ FRS, Paragraf 3.8).

Uzun Vadeli Yükümlülükler: Kısa vadeli yükümlülükler dışında kalan ve 3.8 paragrafındaki özelliklere sahip olmayan yükümlülüklerdir.

Özkaynaklar: Standarda göre özkaynaklar, ödenmiş sermaye, yedekler, geçmiş yıllar kârları, geçmiş yıllar zararları, dönem net kârı ve dönem net zararı gibi hesap kalemlerinin sunulduğu hesap grubudur. Özkaynağa ait toplam defter değerini doğrudan ölçmek mümkün olmazken, bu değeri finansal durum tablosunda yer alan tüm varlıkların toplam değerinden yine finansal durum tablosunda yer alan tüm yükümlülüklerin toplam defter değerini çıkartarak bulmak mümkündür (KÜMİ FRS, Paragraf 3.10).

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b, Bölüm 2)

Bölüm 4: Kâr veya Zarar Tablosu

KÜMİ FRS Bölüm 4, kâr veya zarar tablosunun sunumunun şekline ve tabloda yer alacak bilgilere ilişkin açıklamalar sunmaktadır. Bölüm sonunda ise standartta kâr veya zarar tablosu örneği de ek olarak yer almaktadır. Bölüm 3, Kapsam ve Kâr veya Zarar Tablosunun Sunumu olmak üzere iki başlıktan meydana gelmektedir.

Tablo 7: KÜMİ FRS Bölüm 4: Kâr veya Zarar Tablosuna İlişkin Genel Bilgiler

Başlık	Açıklamalar
Kapsam	Standarda göre raporlamanın yapıldığı döneme ait işletmelerin finansal performansı konusunda bilgi veren, bu raporlama dönemine ait gelirleri, giderleri ve bunlara ilişkin net sonucu yansıtan finansal tablo, kâr veya zarar tablosu olarak isimlendirilmektedir (KÜMİ FRS, Paragraf 4.2).
Kâr veya Zarar Tablosunun Sunumu	Zorunlu haller dışında ve izin verilen bir durum söz konusu olmadıkça, standarda göre dönem içerisinde oluşan gelirlerin ve giderlerin tamamı kâr ya da zarar olarak yansıtılmalıdır. Geçmiş dönemleri ilgilendiren muhasebeye ilişkin yapılan tahminlerdeki yanlışlar ve hatalar raporlamanın yapıldığı dönem içerisinde kâr veya zarar olarak gösterilmez (KÜMİ FRS, Paragraf 4.3). Bölüm 4'ün sonunda ek olarak sunulan örneğe uygun şekilde hazırlanması gereken kâr veya zarar tablosunda cari döneme ait, önceki dönemlerle karşılaştırılabilir ve dönem bakiyeleri sıfır olan hesap kalemleri istenmesi durumunda kâr veya zarar tablosunda yer almayabilir (KÜMİ FRS, Paragraf 4.4). İşletmeler tarafından yine istemesi durumunda finansal performansının daha iyi anlaşılabilmesi için gerekli gördüğü alt hesap kalemlerini, alt toplamları ve ilave hesap kalemlerini kâr veya zarar tablosunda Bölüm 4 sonunda ek olarak gösterilen örneğe bağlı kalarak yer verilmesi mümkündür (KÜMİ FRS, Paragraf 4.5). Ayrıca herhangi bir gelir ya da gider kalemi, olağandışı kalem olarak dipnotlarda veya kâr veya zarar tablosunda gösterilemez (KÜMİ FRS, Paragraf 4.56).

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b, Bölüm 2)

FİNANSAL TABLOLARIN KÜMİ FRS VE BOBİ FRS'YE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmanın bu bölümünde İçerik Analizi Yönteminden faydalanılarak KÜMİ FRS ve BOBİ FRS'de finansal tablolarla ilgili yer alan bilgilerin karşılaştırması yapılmış ve benzerliklerle farklılıklar ortaya konmuştur. Tablo 8'de KÜMİ FRS ve BOBİ FRS'de hangi finansal tabloların ortak olduğu hangi finansal tabloların farklı olduğu gösterilmiştir.

Tablo 8: Finansal Tablo Setinin Karşılaştırılması

Finansal Tablo	KÜMİ FRS	BOBİ FRS
Finansal Durum Tablosu	+	+
Kâr veya Zarar Tablosu	+	+
Özkaynak Değişim Tablosu	-	+
Nakit Akış Tablosu	-	+
Dipnotlar	+	+

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022a: 3; Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b, Paragraf 2.3)

Tablo 9'da KÜMİ FRS ve BOBİ FRS'de finansal raporlama ilkelerinin neler olduğu yer almaktadır.

Tablo 9: Finansal Raporlamada Esas Alınan İlkelerin Karşılaştırılması

Finansal Raporlama İlkesi	KÜMİ FRS	BOBİ FRS
İşletmenin Sürekliliği	+	+
Tahakkuk Esası	+	+
İhtiyatlılık	+	+
Önemlilik	+	+
Mahsup (Netleştirme) Yasağı	+	+
Karşılaştırmalı Bilgi	+	+
Sunumda Tutarlılık	+	+
Raporlamanın Sıklığı	-	+
Finansal Tablolarda Yer Verilmesi Gereken Bilgiler	-	+

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022a: 3; Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b, Paragraf 2.14-2.28)

Her iki standartta da finansal raporlama ilkelerinde büyük oranda benzerlik söz konusuysen, birkaç ilke de ise farklılık mevcuttur. “Önemlilik” ilkesi, her iki standartta da mevcutken BOBİ FRS'de “Finansal Tabloların Sunumunda Önemlilik” ismiyle yer almaktadır. BOBİ FRS'de olan fakat KÜMİ FRS'de olmayan “Raporlamanın Sıklığı” ilkesi ise KÜMİ FRS'de Mahsup (Netleştirme) Yasağı ilkesinin altında açıklanmıştır.

BOBİ FRS’de yer alan “Finansal Tablolarda Yer Verilmesi Gereken Bilgiler” ilkesi ise KÜMİ FRS’de ayrı bir ilke olarak ele alınmamıştır.

Tablo 10: Finansal Bilgilere İlişkin Nitel Özelliklerin Karşılaştırılması

Finansal Bilgiye İlişkin Niteliksel Özellik	KÜMİ FRS	BOBİ FRS
İhtiyaca Uygunluk	+	+
Gerçeğe Uygun Sunum	+	+
Anlaşılabilirlik	+	+
Karşılaştırılabilirlik	+	+
Zamanında Sunum	+	+

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022a: 2; Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b, Paragraf 2.8-2.13)

Tablo 10’da KÜMİ FRS ve BOBİ FRS’de finansal tablolarda sunulan finansal bilgilere ilişkin niteliksel özellikler gösterilmiştir. Her iki standartta da finansal bilgilere ilişkin niteliksel özelliklerin tamamı ortaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, BOBİ FRS’de söz konusu niteliksel özellikler “Temel Niteliksel Özellikler” ve “Destekleyici Niteliksel Özellikler” olmak üzere ikiye ayrılırken, KÜMİ FRS’de böyle bir ayırım söz konusu değildir. KÜMİ FRS’de finansal bilgilerin özellikleri ayırım olmaksızın tek bir başlıkta ele alınmıştır.

KÜMİ FRS ve BOBİ FRS’nin ikisinde de yer alan finansal tablolar “Finansal Durum Tablosu” ve “Kâr veya Zarar Tablosu” olduğundan, bu iki tabloya yönelik benzerlikler ve farklılıklar incelenecektir. Tablo 11’de her iki standartta da bulunan “Finansal Durum Tablosu” kapsamındaki hesap kalemlerinin KÜMİ FRS ve BOBİ FRS’de var olup olmadığı gösterilmiştir.

Tablo 11: Finansal Durum Tablosunun KÜMİ FRS ve BOBİ FRS Kapsamında Karşılaştırması

Hesap Türü	Hesap Grubu	Hesap Kalemi	KÜMİ FRS	BOBİ FRS
Varlıklar	Dönen Varlıklar	Nakit ve Nakit Benzerleri	+	+
		Finansal Yatırımlar	+	+
		Ticari Alacaklar	+	+
		Diğer Alacaklar	+	+
		Devam Eden İnşa Sözleşmelerinden Alacaklar	+	+
		Stoklar	+	+
		Canlı Varlıklar	+	+
		<i>Peşin Ödenmiş Giderler</i>	+	+
		<i>Peşin Ödenmiş Vergi ve Benzerleri</i>	-	+
		Diğer Dönen Varlıklar	+	+

	Duran Varlıklar	Ticari Alacaklar	+	+
		Diğer Alacaklar	+	+
		Devam Eden İnşa Sözleşmelerinden Alacaklar	+	+
		Finansal Yatırımlar	+	+
		Bağlı Ortaklık, İştirak ve Müstereken Kontrol Edilen İşletmeler	+	-
		Özkaynak Yöntemiyle Değerlenen Yatırımlar	-	+
		Canlı Varlıklar	+	+
		Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller	+	+
		Maddi Duran Varlıklar	+	+
		Maddi Olmayan Duran Varlıklar	+	+
		Peşin Ödenmiş Giderler	+	+
		Ertelenmiş Vergi Varlığı	-	+
		Diğer Duran Varlıklar	+	+
		Kaynaklar	Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	Finansal Yükümlülükler
Ticari Borçlar	+			+
Diğer Borçlar	+			+
Devam Eden İnşa Sözleşmelerinden Borçlar	+			+
Alınan Avanslar	-			+
Ödenecek Vergi ve Benzeri Yükümlülükler	+			+
Kısa Vadeli Karşılıklar	+			+
Ertelenmiş Giderler	+			+
Diğer Kısa Vadeli Yükümlülükler	+			+
Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar	Finansal Yükümlülükler		+	+
	Ticari Borçlar		+	+
	Diğer Borçlar		+	+
	Devam Eden İnşa Sözleşmelerinden Borçlar		+	+
	Alınan Avanslar		-	+
	Ödenecek Vergi ve Benzeri Yükümlülükler	+	+	

	<i>Uzun Vadeli Karşılıklar</i>	+	+
	<i>Ertelenmiş Giderler</i>	+	+
	<i>Ertelenmiş Vergi Yükümlülüğü</i>	-	+
	Diğer Uzun Vadeli Yükümlülükler	+	+
Özkaynaklar	Ödenmiş Sermaye	+	+
	<i>Pay Sahiplerinin İlave Sermaye Katkıları</i>	-	+
	<i>Sermaye Tamamlama Fonu</i>	-	+
	<i>Geri Alınmış Paylar (-)</i>	-	+
	<i>Paylara İlişkin Primler/İskontolar (+/-)</i>	-	+
	<i>Ortak Kontrole Tabi İş Birleşmelerinin Etkisi (+/-)</i>	-	+
	Yeniden Değerleme Yedeği	+	+
	<i>Yabancı Para Çevrim Farkları (+/-)</i>	-	+
	<i>Korunma Yedeği (+/-)</i>	-	+
	<i>Bağlı Ortaklıkların, İştiraklerin ve Müşterek Girişimlerin Kazanç ve Kayıplarından Paylar (+/-)</i>	-	+
	<i>Sermaye Yedekleri</i>	+	-
	<i>Kâr Yedekleri</i>	+	+
	Geçmiş Yıllar Kârları/Zararları (+/-)	+	+
Dönem İçi Net Kârı/Zararı (+/-)	+	+	

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022a: 29-47; Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b: 10-12)

Finansal Durum Tablosunda yer alan hesap kalemlerine ilişkin KÜMİ FRS ve BOBİ FRS arasındaki farklılıklar Tablo 11’de kalın yazı tipiyle gösterilmiş ve bu farklılıklar aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

- BOBİ FRS’de dönen ve duran varlıklarda yer alan Peşin Ödenmiş Giderler ve Peşin Ödenmiş Vergi ve Benzerleri, KÜMİ FRS’de Peşin Ödenmiş (Gelecek Aylara Ait) Giderler ve Gelir Tahakkukları olarak bulunmaktadır.
- Duran varlıklarda yer alan Bağlı Ortaklık, İştirak ve Müştereken Kontrol Edilen İşletmeler, KÜMİ FRS’de mevcutken BOBİ FRS’de bulunmamaktadır.
- Duran varlıklarda yer alan Özkaynak Yöntemiyle Değerlenen Yatırımlar, BOBİ FRS’de mevcutken, KÜMİ FRS’de bulunmamaktadır.
- Kısa ve uzun vadeli yabancı kaynaklarda yer alan Alınan Avanslar, KÜMİ FRS’de bulunmamaktadır.
- BOBİ FRS’de karşılıklar kısa vadeli ve uzun vadeli olarak ayrılırken, KÜMİ FRS’de her iki grupta da Karşılıklar olarak bulunmaktadır.
- Özkaynaklarda yer alan Sermaye Yedekleri, sadece KÜMİ FRS’de mevcutken BOBİ FRS’de bulunan Kâr Yedekleri, KÜMİ FRS’de Kâr Yedekleri ve Fonlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Özkaynaklarda yer alan ve BOBİ FRS’de mevcut olan Pay Sahiplerinin İlave Sermaye Katkıları, Sermaye Tamamlama Fonu, Geri Alınmış Paylar, Paylara İlişkin Primler/İskontolar, Ortak Kontrole Tabi İş Birleşmelerinin Etkisi, Yabancı Para Çevrim Farkları, Korunma Yedeği ve Bağlı Ortaklıkların, İştiraklerin ve Müşterek Girişimlerin Kazanç ve Kayıplarından Paylar hesap kalemleri KÜMİ FRS’de mevcut değildir.

Tablo 12’de her iki standartta da bulunan “Kâr veya Zarar Tablosu” kapsamındaki hesap kalemlerine ilişkin farklılıklar KÜMİ FRS ve BOBİ FRS özelinde yer almaktadır.

Tablo 12: Kâr veya Zarar Tablosunun KÜMİ FRS ve BOBİ FRS Kapsamında Karşılaştırması

Finansal Bilgi	KÜMİ FRS	BOBİ FRS
Dönem Net Kârı (Zararı)	+	+
Satış Hasılatı	+	+
Satışların Maliyeti (-)	+	+
Tarımsal Faaliyetlerde Gerçeğe Uygun Değer Farkları (+/-)	+	+
Brüt Kâr (Zarar) (+/-)	+	+
Araştırma ve Geliştirme Giderleri (-)	+	+
Pazarlama Giderleri (-)	+	+
Genel Yönetim Giderleri (-)	+	+
Esas Faaliyetlerden Diğer Gelirler	+	+
Esas Faaliyetlerden Diğer Gideler (-)	+	+
Esas Faaliyet Kârı (Zararı) (+/-)	+	+
Diğer Faaliyetlerden Gelirler	+	+
Bağlı Ortaklıklardan, İştiraklerden ve Müşterek Girişimlerden Kâr Payları	+	+
Bağlı Ortaklıkların, İştiraklerin ve Müşterek Girişimlerin Kârlarından Paylar	-	+
Yatırım Amaçlı Gayrimenkullerden Kira Gelirleri	-	+
Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller Değer Artış ve Satış Kazançları	-	+
Maddi ve Maddi Olmayan Duran Varlıklar Satış Kazançları	-	+
Diğer Gelirler	+	+
Diğer Faaliyetlerden Giderler (-)	+	+
Bağlı Ortaklıkların, İştiraklerin ve Müşterek Girişimlerin Zararlarından Paylar (-)	-	+
Yatırım Amaçlı Gayrimenkuller Değer Azalış ve Satış Zararları (-)	-	+
Maddi ve Maddi Olmayan Duran Varlıklar Satış Zararları (-)	-	+

Finansal Gelirler	+	+
<i>Faiz, Kâr Payı vb. Gelirler</i>	+	+
Kur Farkı Gelirleri	+	+
<i>Finansal Yatırımlar Satış Kazançları</i>	-	+
<i>Finansal Yatırımlar Değer Artış Kazançları</i>	-	+
<i>Net Parasal Pozisyon Kazançları</i>	-	+
Diğer Finansal Gelirler	+	+
Finansal Giderler (-)	+	+
<i>Faiz vb. Giderler</i>	+	+
Kur Farkı Giderleri (-)	+	+
<i>Finansal Yatırımlar Satış Zararları (-)</i>	-	+
<i>Finansal Yatırımlar Değer Azalış Zararları (-)</i>	-	+
<i>Net Parasal Pozisyon Kayıpları (-)</i>	-	+
Diğer Finansal Giderler (-)	+	+
Dönem Kârı (Zararı) (+/-)	+	+
Vergi Gideri (-)	+	+
Dönem Net Kârı (Zararı) (+/-)	+	+

Kaynak: (Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022a: 51-53; Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, 2022b: 14)

KÜMİ FRS ve BOBİ FRS’de sunulan Kâr veya Zarar Tablosundaki hesap kalemlerine yönelik farklılıklar Tablo 12’de kalın yazı tipiyle gösterilmiş ve bu farklılıklar aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- BOBİ FRS’ye göre Pazarlama Giderleri olarak ele alınan hesap kalemi, KÜMİ FRS’de Pazarlama, Satış ve Dağıtım Giderleri olarak ele alınmıştır.
- BOBİ FRS’de Bağlı Ortaklıklardan, İştiraklerden ve Müşterek Girişimlerden Kâr Payları olarak yer alan hesap kalemi, KÜMİ FRS’de Bağlı Ortaklıklardan, İştiraklerden ve Müştereken Kontrol Edilen İşletmelerden Kâr Payları olarak yer almaktadır.
- BOBİ FRS’de Faiz, Kâr Payı vb. Gelirler ismiyle yer alan hesap kalemi, KÜMİ FRS’de Faiz ve Benzeri Gelirler ismiyle yer almaktadır.
- Diğer Faaliyetlerden Gelirler ve Diğer Faaliyetlerden Giderler, BOBİ FRS’de detaylandırılırken KÜMİ FRS’de sadece bu isimlerle yer almış ve birkaç hesap kalemi dışında detaylandırılmamıştır.
- KÜMİ FRS’de Finansal Gelirler ve Finansal Giderler kapsamında sadece Faiz ve Benzeri Gelirler (Giderler), Kur Farkı Gelirleri (Giderleri) ve Diğer Gelirler (Giderler) alt hesap kalemi olarak görülmektedir. BOBİ FRS’de bu hesaplara ilişkin diğer alt hesap kalemleri, KÜMİ FRS’de yer almamaktadır.

SONUÇ

Ülkelerin ekonomik sistemleri içerisinde oldukça önemli bir yer tutan küçük ve mikro ölçekli işletmelerin, çeşitli yasal düzenlemeler ve mevzuatlarla birlikte belirli bir düzen içerisinde faaliyetlerini sürdürmesi ve daha kurumsal bir yapıya kavuşturulması hedeflenmektedir. Bu hedefler doğrultusunda küçük ve mikro ölçekli işletmelerin faaliyetlerinden doğan finansal performanslarının en doğru ve uygulanabilir şekilde ortaya konmasına yönelik ülkemizde de ilk kez 2019 yılında KGK tarafından taslak şekilde KÜMİ FRS duyurulmuş olup 1 Ocak 2023 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 2022 yılının sonlarına doğru resmen yürürlüğe konmuştur.

Çalışma kapsamında KÜMİ FRS’de yer alan Finansal Durum Tablosu ve Kâr veya Zarar Tablosu, BOBİ FRS ile karşılaştırılarak içerik açısından incelenmiştir. Her iki standartta da finansal tablolara ek olarak finansal tablolara ilişkin finansal bilgilerin sunumunda esas alınan ilkeler ve nitel özellikler de değerlendirilmiştir. Bu bağlamda KÜMİ FRS’nin, finansal bilgilerin esas alındığı nitel özellikler açısından BOBİ FRS ile tam bir uyum içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Finansal raporlama ilkeleri temelinde ise BOBİ FRS ile büyük ölçüde uyumlu olan KÜMİ FRS, Finansal Raporlama Sıklığı İlkesinin sunumuyla farklılaşmaktadır. Ayrıca KÜMİ FRS’de yer alan tüm açıklamaların BOBİ FRS’ye kıyasla çok daha kolay uygulanabilir olduğu görülmüştür. KÜMİ FRS’deki finansal tablolarda yer alan tüm hesap kalemlerinin sayı olarak en aza indirilmiş olduğu ve BOBİ FRS’deki karmaşık yapıdan sıyrılarak sadeleştirildiği tespit edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda KÜMİ FRS’nin uygulama konusunda BOBİ FRS’den pek çok konuda ayrıştığını ve çeşitli avantajlara sahip olduğunu söylemek mümkündür. KÜMİ FRS, standart uygulayıcılara çok daha az bir maliyet getirecek, çeşitli danışmanlık firmalarından finansal raporlamaya ilişkin alınacak hizmetleri en aza indirecek ve finansal raporların hazırlanması için ihtiyaç duyulan süreden tasarruf edilmesini sağlayacaktır.

KÜMİ FRS’nin, muhasebe meslek mensupları ve bağımsız denetçiler tarafından daha hızlı bir şekilde benimsenmesi için KGK, TÜRMOB vb. kurumlarca sıklıkla eğitimler düzenlenmesi doğru olacaktır. Bunun yanı sıra muhasebe, finans ve denetim gibi sektörlerin ihtiyaçlarına uygun öğrencilerin yetiştirilmesi için akademisyenlere yönelik bilgilendirmelerin yapılması da uygun olacaktır. Son olarak kamu ve özel sektör iş birliğinin artması amacıyla finansal raporlamaya ilişkin faaliyetlerini sürdüren tüm kurumlar birbiriyle uyum ve etkileşim içerisinde çalışmalıdır.

KAYNAKÇA

Akbulut, E. ve Can, M. E. (2020). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslağı hakkında. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, (63), 85-93.

Ataman, B. ve Gökçen, G. (2017). *Büyük ve orta boy işletmeler için finansal raporlama standardı (BOBİ FRS) uygulamaları*. İstanbul: Beta Basım.

Ayar, H. C. ve Fowzi, H. (2021). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslağı ile büyük ve orta boy işletmeler için finansal raporlama standardı (BOBİ FRS)’nın karşılaştırılması. *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 4(2), 115-123.

Aytaç, A. ve Gücenme-Gençoğlu, Ü. (2020). Maddi duran varlıklar ve amortismanlar açısından TFRS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS taslağı ve MSUGT'daki uygulamaların karşılaştırılması. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 753-767. Doi: 10.20409/berj.2020.280

Bozkurt-Yazar, B. (2021). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslağı ile ilgili muhasebe-finans eğitimcilerine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 749-778.

Cavlak, H. ve Ataman, B. (2023). Türkiye’deki finansal raporlama standartlarının son parçası KÜMİ FRS (küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı): Genel değerlendirme ve BOBİ FRS, TFRS ile karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 225-260.

- Demir, Ö., Narlıkaya, Z. ve Gül, M. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının KÜMİ FRS'ye ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Elâzığ ili örneği. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 229-255.
- Güven, B. (2023). Yeni finansal raporlama çerçevesi: Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS). *İşletme Biliminin Üç Temel Alanında Yaşanan Gelişmeler: Muhasebe, Pazarlama Ve Organizasyon*. (Editör: Ş. Karabulut). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Haberal, Z. (2021). Büyük ve orta ölçekli işletmeler için finansal raporlama standardı (BOBİ FRS), küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslak metni ile Vergi Usul Kanunu'nun değerlendirme hükümlerinin karşılaştırılması. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 62, 329-344.
- Kablan, A. (2021). VUK'a göre hazırlanmış finansal tabloların TFRS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS taslağına uygun finansal tablolara dönüştürme işlemleri ve finansal performans üzerindeki etkisinin COPRAS yöntemi ile analizi. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 62, 285-308.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2017). Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı, www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2019). Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Taslağı, www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2021a). Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı, www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2021b). Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı Bilgi Notu, www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2022a). Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı, www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2022b). Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS), www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2023a). Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS), www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2023b). Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS), www.kgk.gov.tr/, Erişim tarihi: 20.08.2023.
- Karabulut, M. ve Tektüfekçi, F. (2023). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslağı ile KÜMİ FRS (2022 sürümü) incelemesi: KÜMİ FRS taslağı üzerine İzmir ili muhasebe meslek mensubununun algı ve farkındalık düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İda Academia Muhasebe ve Maliye Dergisi*, 6(1), 43-66.
- Kaya, Y. ve Utku, M. (2021). Stoklara ilişkin hükümlerin KÜMİ FRS kapsamında incelenmesi ve Türkiye'deki mevcut uygulama ve standartların karşılaştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 91, 1-16.
- Keleş, D. (2022). Türkiye'deki finansal raporlama çerçevesi kapsamında tarımsal faaliyetlere yönelik düzenlemeler: TMS/TFRS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve VUK çerçevesinde bir karşılaştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 24(3), 620-640.
- Kıymetli-Şen, İ. ve Özbirecikli, M. (2020). KÜMİ frs'nin iş dünyasına sağlayabileceği yararlar: BOBİ FRS, TMS/TFRS ve mevcut muhasebe sistemi ile mukayeseli bir inceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, MODAV 16. Uluslararası Muhasebe Konferansı Özel Sayısı, 1-19.
- Kurt, E. S. ve Cavlak, H. (2022). Türkiye'deki kurumsal raporlama ekosistemi üzerine değerlendirmeler. *Denetim*, 0(25), 5-26.
- Öztürk, E., Gökçen, G. ve Güleç, Ö. F. (2019). KÜMİ FRS seti taslağı, BOBİ FRS seti ve tam set TMS/TFRS'nin temel konular açısından karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(3), 413-430.

- Parlak, N. (2021). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı (KÜMİ FRS) taslağı çerçevesinde hasılatın muhasebeleştirilmesi ve diğer finansal raporlama standartları ile karşılaştırılması. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 65, 75-89.
- Tutkavul, K. (2020). TMS, BOBİ FRS, KÜMİ FRS ve VUK perspektifinden dönüştürme maliyetleri: Üretim maliyetlerine ve vergilendirmeye etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 347-365.
- Utku, M. ve Kaya, Y. (2021). Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standartları (KÜMİ FRS) çerçevesinde maddi duran varlıkların muhasebeleştirilmesi. *Mali Çözüm*, 31(163), 123-139.
- Yazarkan, H. (2022). Stoklara ilişkin işlemlerin BOBİ FRS ve KÜMİ FRS açısından değerlendirilmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2149-2170.
- Yücel, S. (2023). TMS/TFRS, BOBİ-FRS, KÜMİ-FRS ve uluslararası değerlendirme standartları çerçevesinde maddi olmayan duran varlıkların değerlendirme hükümlerinin incelenmesi. *PressAcademia Procedia*, 16(1), 58-64.



Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Örgütsel Performansın Aracılık Rolü

Ali Murat BOYRAZ

Dr. Araştırmacı

muratboyraz@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-7505-2812>

Makale Başvuru Tarihi : 20.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 25.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045429

Fatih BIYIKLI

Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi

fbiyikli@aku.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-1652-7910>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Duygusal Bağlılık,
Örgütsel
Performans, İşten
Ayrılma Niyeti

Duygusal bağlılık örgütlerdeki çalışanlar için son derece önemli bir faktördür. Çünkü duygusal olarak çalıştığı işyerine bağlılık hissetmeyen çalışanın motivasyonunun da yüksek olması beklenemez. Motivasyonla örgütsel performans arasında da doğrusal ilişki olduğuna yönelik birçok çalışma olduğu bilinmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışmak için gerekli motivasyonu kendisinde bulamayan çalışanın performansının da yüksek olması beklenemez. Bu durum örgütlerde sapma davranışlar, işten ayrılma gibi örgüt için olumlu olmayan sonuçlara yol açar. Bu kapsamda duygusal olarak bağlılığın az olduğu örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olacağı da öngörülmektedir. Bununla birlikte çalışanların örgütsel performans algıları da yine işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, duygusal bağlılığın (DB) işten ayrılma niyeti (İAN) üzerindeki doğrudan etkisi ile çalışanlarca algılanan örgütsel performansın (AÖP) aracılık etkisini, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) çerçevesinde Türk Bankacılık sektöründen elde edilen verilerle incelemektir. Bu çalışmanın literatüre öncelikli katkısı, işten ayrılma niyetine bireysel ve örgütsel kaynaklı nedenlerden duygusal bağlılık ve çalışanlarca algılanan örgütsel performansın etkisinin yönü ve düzeyini belirleyerek insan kaynakları ve örgütsel davranış alan yazınına farklı aracı değişkenler üzerinden öneriler sunmaktır. Yerli literatürde araştırma kapsamındaki üç değişken arasındaki ilişkilerin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması çalışmayı özgün kılmaktadır. Araştırmada, 626 katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmış, veriler SmartPLS sürüm 4.0. yardımıyla analiz edilmiştir. Bulgular, duygusal bağlılığın ve AÖP'nin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan anlamlı etkisi olduğunu; ayrıca, DB- İAN ilişkisinde, AÖP'nin aracılık rolü olduğunu işaret etmektedir.

The Mediating Role of Perceived Organizational Performance in the Effect of Affective Commitment on Turnover Intention

Abstract

Keywords:

Affective
Commitment,
Organizational
Performance,
Turnover Intention

Affective commitment is a significant factor for employees in organizations. Because the motivation of an employee who does not feel emotionally committed to his workplace cannot be expected to be high. It is known that many studies are showing that there is a linear relationship between motivation and organizational performance. In other words, the performance of an employee who cannot find the necessary motivation to work cannot be expected to be high. This situation leads to non-positive consequences for the organization, such as deviant work behaviour and leaving the job. In this context, it is predicted that employees in organizations with low emotional commitment will have a high turnover intention. In addition, employees' perceptions of organizational performance also stand out as an important factor affecting their turnover intention. In this context, this study aims to examine the direct effect of affective commitment (AC) on turnover intention (TI) and the mediating effect of organizational performance perceived (POP) by employees within the framework of the Structural Equation Model

(SEM) with data obtained from the Turkish Banking sector. The primary contribution of this study to the literature is to determine the direction and level of the effect of emotional commitment and organizational performance perceived by employees on turnover intention due to individual and organizational reasons and to offer suggestions to the human resources and organizational behaviour literature through different mediating variables. The fact that no study has been found in the domestic literature examining the relationships between the three variables within the scope of the research together makes the study unique. In the study, data was collected from 626 participants through a survey and analyzed using SmartPLS version 4.0. Findings show that affective commitment (AC) and perceived organizational performance (POP) directly affect turnover intention (TI). It also indicates that POP has a mediating role in the AC-TI relationship.

GİRİŞ

Son yıllarda işten ayrılma, endüstriyel ve organizasyon alanında bir trend haline gelmiştir. Aslında işten ayrılma, organizasyona olumsuz etkiler yaratabilir. Maliyet etkisi de işten ayrılmanın getirdiği temel bir sorundur. Organizasyonlar işten ayrılma ve yeni çalışan yerleştirme süreçlerine çok fazla para harcamaktadırlar (Kreitner ve Kinicki, 2010). Bazı çalışmalar, işten ayrılma oranındaki her %10'luk artışın örgütsel çıktılarının azalmasına neden olacağını göstermiştir (Dolton ve Newson, 2003; Park ve Shaw, 2013). İşten ayrılma örgütün girdi ve çıktılarının istikrarını sağlamada örgütlerin daha fazla enerji tüketmesine neden olur (Shaw, 2011). Eğer işten ayrılmanın, özellikle de gönüllü işten ayrılmanın meydana gelmesi kontrol edilmezse, organizasyon varlıklarının önemli bir kısmını kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalır ve aynı zamanda büyük bir maliyet de üstlenmiş olur (Pinder, 2008).

Örgütlerin fesih, reklam, işe alma, seçme ve yerleştirme nedeniyle oluşan maliyetlerle uğraşmak zorunda kalması nedeniyle, işten ayrılma örgütlerde kalıcı bir sorundur (Abbasi ve Hollman, 2008). İşten ayrılma, bir kuruluşun hedeflerine ulaşmaya yönelik stratejik planlarını tehlikeye atabilir (Abasi ve Hollman, 2008; Atasever ve Özen, 2016). Bir kuruluş kritik çalışanlarını kaybettiğinde, genel yenilik düzeyinde ve müşteri hizmetleri kalitesinde bir azalma da dahil olmak üzere çeşitli sonuçlar ortaya çıkabilir (Denvir ve McMahan, 2002; Miller, 2010). Garino ve Martin'e (2005) göre örgütler, işe özgü becerilerin kaybına ve üretimde aksamaya maruz kalmakta ve çalışanlar örgütten ayrıldığında yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesi maliyetlerine katlanmaktadır.

Uzun yıllardır araştırmacılar işten ayrılma niyetinin ana belirleyicilerini ve bazı yönetsel çıkarımları anlamaya çalışmışlardır (Tuzun, 2007; Atasever ve Özen, 2016). Buna ek olarak araştırmalar, çalışanın örgüte duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesi ve katılımını ifade eden duygusal örgütsel bağlılığın (Meyer ve Allen, 1991), çalışanın elde tutma gibi örgütsel olarak arzu edilen sonuçların en güçlü yordayıcısı olduğunu göstermiştir (Allen vd., 2003; Meyer ve Smith, 2000; Rhoades ve diğerleri, 2001). Diğer bağlılık biçimleriyle, yani normatif ve devamlılık bağlılığıyla karşılaştırıldığında duygusal olarak bağlanan bir çalışan, örgütün hedefleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşir ve örgütün bir parçası olarak kalmayı arzular (Meyer ve Allen, 1993) ve örgütten ayrılma olasılığı en düşüktür (Thompson ve Prottas, 2005; Gaan, 2008).

İşten ayrılma üzerine işten ayrılma niyeti, geri çekilme bilinci, bağlılık ve tatmin gibi işten ayrılma öncesinde ortaya çıkan bazı iş tutumlarının araştırıldığı birçok çalışma yapılmıştır.

Gibson ve Tremble'a (2006) göre çalışanların duygusal örgütsel bağlılığı, işverenin onlara ne ölçüde bağlı olduğu ve onları desteklediğine ilişkin algılarından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülen duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel performans değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkileri kurulan Smart-PLS yapısal eşitlik modeliyle ölçülmüştür. Kurulan model çerçevesinde her ilişki yapısına ilişkin literatür taraması yapılarak hipotezler oluşturulmuştur.

DUYGUSAL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

İşten ayrılma tutumu ile fiili işten ayrılma arasındaki bağlantıyı açıklayabilecek kritik şeylerden biri de işten ayrılma niyetidir (Steers ve Porter, 1983). Tett ve Meyer (1993), işten ayrılma niyetini, genellikle belirli bir aralığa (örneğin, 6 ay içinde) referansla ölçülen ve geri çekilme bilişleri dizisinin sonuncusu olarak tanımlanan, örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olarak öne sürmüştür ve alternatif iş arama niyetini ve örgütten ayrılma niyetini içerir (Mobley vd., 1979). Bu niyetin uygun zaman ve fırsatta davranışa dönüştürülmesi mümkündür. İşten ayrılma niyetinin fiili işten ayrılmanın en iyi yordayıcısı olduğuna inanılmaktadır (Cho ve Lewis, 2012; Griffeth ve diğerleri, 2000; Podsakoff, LePine ve LePine, 2007).

Meyer ve Allen'e (1991) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisine ilişkin duygu ve/veya inançlardır. Üç bileşenli model olarak adlandırılan örgütsel bağlılığın birkaç bileşeni olduğunu öne sürmüşlerdir. Duygusal bağlılık, örgüte duygusal bağlılığı, özdeşleşmeyi ve katılımı yansıtır. Normatif bağlılık, istihdama devam etme zorunluluğu hissini yansıtır. Son olarak devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin farkında olmaktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini yansıtır ve örgüt üyeliğini sürdürme kararı üzerinde etkileri vardır. Örgüte bağlı olan kişinin örgütte kalma olasılığı daha yüksektir ve ayrılmaya da niyeti yoktur (Steers ve Porter, 1983; Meyer ve Allen, 1991).

Bazı araştırmalar bağlılığın işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974), örgütsel bağlılığın, kalanlar ve ayrılanlar arasındaki ayırıcı en önemli değişken olduğunu ileri sürmüştür. Mueller ve Price (1990) gönüllü işten ayrılmanın ekonomik, psikolojik ve sosyal belirleyicilerden etkilendiğini açıklamıştır. İşten ayrılma ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden biri olarak bahsedilen değişkenlerden biri de bağlılıktır. Perryer, Jordan, Firms ve Travaglione (2010), işten ayrılma niyetini tahmin etmede bağlılığın (duygusal ve süreklilik) algılanan örgütsel destekle nasıl etkileşime girdiğini araştırmışlardır. Üç değişkenin işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu ve duygusal bağlılığın en iyi belirleyici olduğunu bulmuşlardır. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) tarafından bağlılığın yordayıcıları ve sonuçlarına ilişkin yapılan bir meta-analiz çalışması da örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyebileceğini öne sürmüştür.

Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli kavramına bakıldığında duygusal bağlılığın, diğer bileşenlerle karşılaştırıldığında çoğunlukla işten ayrılma ve işten ayrılma niyetinin en güçlü yordayıcısı olarak bulunması ilginçtir. Önceki çalışmaların bulgularını özetleyen Meyer ve ark. (2002), Normatif Bağlılık Ölçeği ve Devam Bağlılığı Ölçeği ile karşılaştırıldığında işten ayrılma ile en yüksek korelasyonun Duygusal Bağlılık Ölçeği olduğunu bulmuşlardır. Çalışmalarında her ne kadar örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde daha yüksek bir korelasyon bulmuş olsalar da duygusal bağlılığın diğer bağlılık türleri arasında örgütsel bağlılığı açıklayan en büyük faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Duygusal örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, özdeşleşmesini ve katılımını ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel duygusal bağlılığın eksikliği, işten ayrılma oranının ve işten ayrılma niyetinin artması gibi zararlı etkilere sahiptir (Baotham vd., 2010). Güncel birçok çalışmanın da (Yukongdi ve Shrestha, 2020; Purwanto, 2020) gösterdiği gibi, duygusal bağlılık ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır (Ali ve Baloch, 2009; Addae ve Parboteeah, 2008; Yeoh ve diğerleri, 2010). Başka bir deyişle örgütüne daha bağlı olan çalışanların örgütten ayrılma olasılıkları daha düşüktür. Çalışanların duygusal bağlılığı işten ayrılma niyetinin bir yordayıcısı olabileceğinden, çalışmamızda ilk olarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Duygusal bağlılık işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL PERFORMANS İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Çalışanların kurumlarının performansına ilişkin algılarını ve bunların kamu ve özel sektör kuruluşlarındaki etkilerini anlamak zorlu bir iştir (Vigoda Gadot ve Kapun, 2005). “Algılanan örgütsel performans (AÖP)” kavramı, çalışanların genel organizasyon düzeyindeki performansa ilişkin algılarını ifade eder (Delaney ve Huselid, 1996) ve araştırmacıların tutumlar ve performans arasındaki ara yüzü yakalamasına olanak tanıyan değerli bir kavramdır (Perry-Smith ve Blum, 2000).

Birey çalıştığı kurumun ihtiyaçlarını karşılamadığını hissettiğinde ya da örgütün başarmasını bekledikleri ile karşılaştırıldığında örgütün başardığını gördüğü şeyler konusunda hayal kırıklığına uğradığında, kişinin zihninde işten ayrılma niyeti kıvılcımlanır. Çeşitli çalışmalar, çalışanların kuruluşlarının genel performansına ilişkin algılarının, tutum ve davranışları üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermiştir. Bu çalışmalara örgütsel performansın işten ayrılma niyetini inceleyen çalışmalar da dahildir (Delaney ve Huselid, 1996; Perry-Smith ve Blum, 2000). Ancak çalışanların örgütsel performanslarına ilişkin algılarını inceleyen çalışmaların çoğunluğu, bu tür algıları örgütsel destek algılarıyla eşitleme eğiliminde olmuştur ancak yine de iki kavram tam olarak aynı değildir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Allen vd., 2003; Canipe, 2006). Örneğin Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanların algılanan örgütsel desteğin (AOD) işten ayrılma niyeti dahil olmak üzere tutumlar üzerinde önemli etkileri olduğuna dair genel inancıyla ilgili 70'ten fazla çalışmayı incelemiştir. Benzer şekilde Allen ve ark. (2003), AOD'nin öncüllerini ve gönüllü işten ayrılmayı tahmin etmedeki rolünü araştıran bir model geliştirmişlerdir. Çalışma hizmet sektöründe yer alan 215 büyük mağaza çalışanı ve 197 sigorta acentesi çalışanı üzerine yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda, çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü etkileri olduğu bulunmuştur.

Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) bağlamında, kamu sektörü çalışanları genellikle kendi kuruluşlarının verimliliğini (ve başarısını) özel sektördeki benzer kuruluşlarıncıyla karşılaştırmak zorunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla çalışanlar örgütsel performans konusunda yüksek beklentilere sahip olma eğilimindedirler ve kendi kamu kurumlarının standartlarının ve ekonomik performansının özel kuruluşlarıncilere eşit olmasını veya onları aşmasını beklerler (İbrahim ve Al Falasi, 2014). Bu nedenle, tatmin edici olmayan örgütsel performansa ilişkin güçlü duygular, eğer bu kuruluşlar daha yüksek performanslı olarak algılanıyorsa, diğer kamu dışı kuruluşlarda iş arama düşüncelerini tetikleyebilmektedir. Muhtemelen, bırakma motivasyonları/niyetleri mutlaka kişisel dışsal kazanımlar tarafından değil de daha çok hayal kırıklığı duygularıyla açıklanmaktadır (Jassem vd., 2011).

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel performansın işten ayrılma niyetini açıklama noktasında güçlü bir değişken olduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışmadaki ikinci hipotez ise şu şekilde ortaya çıkmıştır:

H₂: Algılanan örgütsel performans işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir.

DUYGUSAL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL PERFORMANS İLİŞKİSİ

Örgütsel bağlılık, bir örgüt için çalışan bağlılığı ve verimliliği açısından önemli bir kavramdır. Literatürde ilk kez bağlılık kavramı 1960 yılında Becker tarafından “tutarlı insan davranışı üreten bir mekanizma” (Becker, 1960) olarak tanımlanmıştır. Daha sonra 1974'te Porter ve ark. (1974) örgütsel bağlılık kavramını çalışanların örgütlerine karşı kolektif tutumu olarak açıklamış ve ayrıca örgütsel bağlılığı “bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve belirli bir örgüte katılımının gücü” olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle ilişkisini ve örgütte kalma ya da ayrılma kararını oluşturan psikolojik bir durum olarak da ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Bağlılığı yüksek çalışanlar, kuruluşlarının hedeflerini ve değerlerini kolayca benimseyerek kuruluşun refahı için çaba harcamaya istekli olurlar ve mevcut organizasyonda sınırsız kalma arzusu içerisinde olurlar (Porter, Steers ve Boulian, 1974). Angle ve Perry'ye (1981) göre, güçlü bağlılığa sahip çalışanlara sahip örgütlerin yüksek katılım ve yüksek üretim açısından

etkinliğe sahip olacağını, bunun da nispeten düşük devamsızlık ve işten ayrılma düzeylerine yol açarak yüksek düzeyde işletme performansına yol açacağını varsaymak mümkündür.

Çalışan performansı, bir çalışanın verilen bir görevi ne kadar iyi veya kötü yerine getirdiğinin ölçümü olarak tanımlanabilir ve motivasyon, kişilik ve yeteneğin çalışanın performansını etkilediğini varsaymak mümkündür. (George ve Jones, 2012). Sürekli olarak örgütteki tüm çalışanların performanslarının toplamı, genel örgütsel performans oluşturduğundan, örgütsel performansta iyileşme ancak çalışanların bireysel performansları yoluyla sağlanabilir (Mullins, 2010). Örgütsel performansı, algılanan örgütsel etkililik düzeyinin bir karışımı olarak ölçmek için, çalışanın morali ve işten ayrılma niyetleri genellikle kriter olarak alınır (Jain, 2012). Algılanan örgütsel performans, çalışanların örgütlerinin genel performansına ilişkin algıları olarak tanımlanabilir ve algılanan örgütsel performans, çalışanların örgüt içindeki tutumlarını doğrudan etkileyen insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla ilgilidir (Allen ve Helms, 2002'den aktaran Mullins, 2010). Giauque ve arkadaşlarına göre (2013), bir organizasyondaki insan kaynakları uygulamalarının organizasyonel performansa katkı sağladığını ve organizasyonel performansın çalışanlar tarafından bireysel organizasyonel verimlilik algısı olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir. Kurumların insan kaynakları uygulamaları, çalışanların tutum ve inançlarıyla ilgilenmelidir; çünkü yanlış inançlar onların en iyi performansı göstermemelerine yol açabilir ve motivasyonları ve performansları zarar görebilir ve bu da örgütsel performansın düşmesine neden olabilir (George ve Jones, 2012).

Örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel performans arasındaki ilişki, 2000'li yılların başından itibaren örgütsel davranış literatüründe önemli ölçüde ilgi görmeye başlamıştır. Literatürde yapılan birçok çalışma, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel performansa ilişkin algıları arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bakiev tarafından 2013 yılında gerçekleştirilen yakın tarihli bir araştırma, yüksek performanslı çalışma sistemlerinin örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve yüksek performanslı çalışma sistemlerinin yokluğunda bile kuruluşların, çalışanlarının örgütsel bağlılığını teşvik etmesi gerektiğini, bunun da örgütsel performansı olumlu yönde etkileyeceğini öne sürmüştür. Bakiev (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada, Kırgızistan'daki polis memurları arasında örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel performans üzerindeki varsayılan etkisi araştırılmış ve bulgular örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Mansour ve ark. (2013) Tunus finansal hizmetler sektöründe İKY uygulamaları ve firma performansına ilişkin yaptıkları çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel performansla pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Kamu sektöründe örgüt bağlılığı ile örgütsel performans arasında bağlantı kurmayı amaçlayan daha önceki araştırmalardan biri, enformel performans düzeyi (çalışanlar tarafından algılanan örgütsel performans düzeyi) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Camilleri ve Van Der Heijden, 2007). Ancak literatürde iki kavram arasındaki pozitif ilişki konusunda kesin bir fikir birliği yoktur, çünkü bazı çalışmalarda aksi bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin Biçer ve arkadaşlarının (2009) duygusal örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel performansa ilişkin çalışmasında iki kavram arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tüm bu çalışmalar değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın dolayısıyla onun alt faktörü olan duygusal bağlılık ile algılanan örgütsel performans arasında anlamlı ilişki olduğu yönünde daha kuvvetli bulguların olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da literatürdeki diğer çalışmalarla benzer şekilde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Duygusal bağlılık algılanan örgütsel performansı pozitif etkilemektedir.

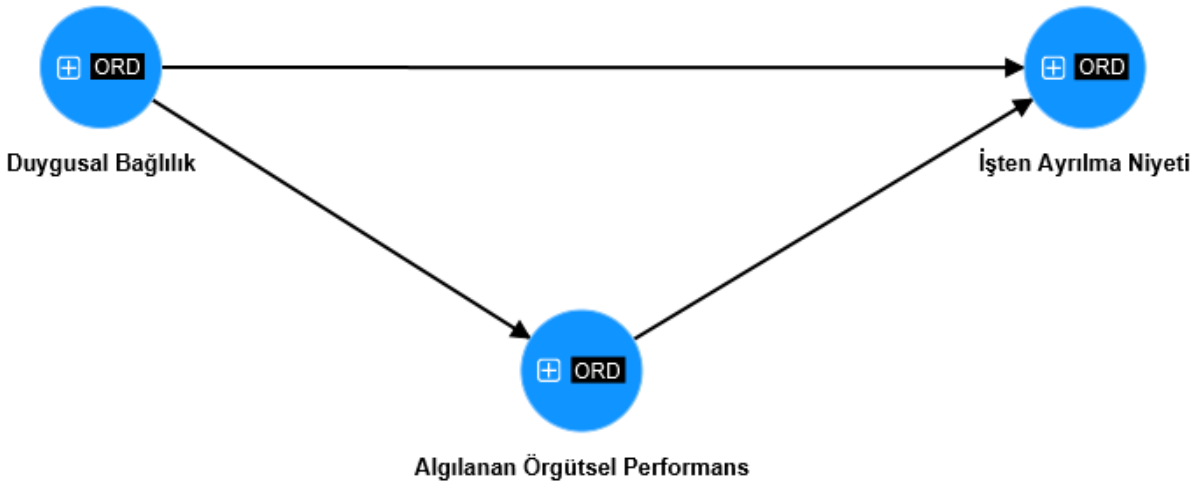
Çalışmadaki doğrudan ilişkiye yönelik hipotezlerin yanında dolaylı etkilerin varlığı da araştırılmıştır. Bu kapsamda duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini tahmin etmede algılanan örgütsel performansın aracı etkisinin olup olmadığı da araştırılmış ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄: Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel performansın aracılık etkisi vardır.

YÖNTEM

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın önemli bir alt faktörü olan duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel performansın aracı rolü, kurgulanan Smart-PLS yapısal eşitlik modeliyle ölçülmüştür. Smart-PLS yapısal eşitlik modeli diğer yapısal eşitlik modelleriyle (Amos, Lisrel vb.) karşılaştırıldığında hem kullanıcı ara yüzünün kolaylığı hem de varyans temelli bir yöntem olması sebebiyle son dönemlerde çok sık kullanılan bir yapısal eşitlik modelidir (Hair vd., 2017). Normal dağılım şartı aranmaması ve küçük verilerle de çok iyi çalışabilmesi özelliği de bu yöntemi diğer yöntemlerden ayıran önemli üstünlüğüdür. Bunu yanında hem formatif hem de reflektif modeller çizilebilmesi ve karmaşık modellerle çok iyi çalışıyor olması yine modelin önemli avantajları arasında yer almaktadır (Hair vd., 2017). Bu kapsamda çalışmamızda yer alan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere yalnızca duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi değil aynı zamanda algılanan örgütsel performansın işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi ve duygusal bağlılığın algılanan örgütsel performansa etkisinde algılanan örgütsel performansın aracılık etkisi incelenmiş ve daha önce de belirtildiği gibi toplam dört farklı hipotez test edilmiştir. Bu hipotezleri şu şekilde sıralayabiliriz.

H₁: Duygusal bağlılık işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir.

H₂: Algılanan örgütsel performans işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir.

H₃: Duygusal bağlılık algılanan örgütsel performansını pozitif etkilemektedir.

H₄: Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel performansın aracılık etkisi vardır.

Evren-Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın Türk Bankacılık sektörünün beyaz yakalı çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Türk Bankacılık sektöründeki çalışanların %34,4'ü kamu, %34,3'ü özel, %28'i yabancı özel bankalar ve %4,3'ü ise diğer (kalkınma ve yatırım) bankalar tarafından istihdam edilmektedir (TBB). Verilerin ana kütleli temsili ve gerçekçi temin edilmesi amacıyla, Borsa İstanbul'da işlem görenler ile açık kaynakta verileri paylaşan 16 banka üzerinde çalışılmıştır. Örnek kütlede 3 kamu, 6 yerli özel, 4 yabancı özel, 3 diğer statüsündeki banka alınmıştır. Örnek kütledeki çalışanların %25,7'si kamu, %38,3'ü yerli özel, %31,5'i yabancı özel, %4,5'i diğer statülü banka personelidir. Örnek kütle kapsamındaki 16 banka, Haziran 2023 tarihi itibarıyla sektördeki toplam mevduatın %91'ine, toplam öz kaynakların %90'ına, toplam çalışan sayısının %85,2'sine sahiptir (TBB).

Örneklemeden anketler, kolayda ve kartopu örnekleme yöntemine göre genel erişim ve kâğıt kalem uygulaması şeklinde temin edilmiştir. Hatalı ve eksik kodlama, uç değer analizi, çok değişkenli normallik analizleri neticesinde 745 anketten son aşamada 626 kişi üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, minimum 384 katılımcıya ulaşılması şartına (Büyüköztürk vd., 2014:95; Lorcu, 2015:18) dikkat edilmiştir. Nihai örneklem birimi çalışanlardır. Örnek kütlede katılımcıların %51,3'ü erkek, %48,7'si kadındır. Yaş ortalaması 36,06'dır. Çalışanlar eğitim düzeyine göre, %7,3'ü lise ve yüksekokul, %70,2'si lisans, %21,4'ü lisans üstü mezunu şeklinde dağılım göstermektedir. Katılımcıların iş hayatı süresi (ortalama) 10,49 yıl (ss.= 7,01), son işyerinde çalışma süresi (ortalama) 5,85 yıldır (ss.= 5,22).

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen'in (1997) çalışanların kurumuna ne kadar bağlı olduklarını ölçen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlamasının altı ifadeden oluşan duygusal bağlılık (DB), boyutu bu araştırma kapsamına alınmıştır. Ölçeğin önceki kullanımlarında Özutku (2008) tarafından Cronbach Alfa katsayısı 0.64; Dağlı vd. (2018) tarafından ise 0.80 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada DB "Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var." maddesine benzer tarzdaki ifadelerle 7'li Likert tipinde ölçülmüştür. Ölçekten alınan puanların yüksekliği, çalışanın örgüte bağlılık tutumunun duygusal yönünün yüksekliği anlamına gelmektedir. Bu çalışmada değerlendirmeye alınan 4 maddeli ölçek ile ilgili değerler Tablo 1 ve Tablo 2'dedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçek Özer ve Günlük (2010) tarafından Cronbach Alfa katsayısı 0.82; Güzel vd. (2013) tarafından ilk üç maddesi ile 0.83 olarak belirlenmiştir. Ölçek "Daha iyi bir iş için sürekli araştırma yapıyorum." maddesine benzer tarzdaki ifadelerle 7'li Likert tipinde ölçülmüştür. Ölçekten alınan puanlardaki artış cevaplayıcıların işten ayrılma niyetindeki yükseklik anlamına gelmektedir. Bu çalışmada değerlendirmeye alınan 4 maddeli ölçek ile ilgili değerler Tablo 1 ve Tablo 2'dedir.

Algılanan Örgütsel Performans (AÖP) Ölçeği : Örgüt performansının objektif ölçümleri ile güçlü ilişkilerinin tespit edilmesi bulgularına (Dollinger ve Golden, 1992; Powell, 1992) dayanarak Delaney ve Huselid (1996) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.85 olarak sunulmuştur. Ölçek maddeleri, aynı sektördeki rakip performansıyla kıyaslayarak cevaplayıcıların çalıştığı örgütün performansını değerlendirmelerini isteyen sorulardan oluşmaktadır. Bu çalışmada ise Delaney ve Huselid'in (1996) çalışmasında kullandığı 7 maddeli ölçeğe Balanced Score-Card modelinden "Firmanın toplumdaki itibarı" ifadesi eklenerek 7'li Likert tipinde toplam 8 soru ile ölçülmüştür. Bu çalışmada değerlendirmeye alınan Katılımcılar 7 maddeli nihai ölçek ile ilgili değerler Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Verilerin Analizi

PLS-YEM'in kurgulanabilmesi için bir takım ön koşullar bulunmaktadır. Bu ön koşulları şu şekilde sıralayabiliriz (Hair vd., 2017):

1-) İlk koşul olarak faktör analizi yapılmalı ve her bir faktöre ait faktör yükleri hesaplanmalı ve bu yüklerden 0,60'ın altında olan faktörler çıkarılarak raporlaması yapılmalıdır.

2-) İkinci olarak güvenilirlik test sonuçları (Cronbach Alfa, rho_a, rho_c, AVE) hesaplanmalı ve raporlanmalıdır.

3-) Üçüncü olarak geçerlilikle ilgili test sonuçları (HTMT ve Fornell Larker kriteri) hesaplanmalı ve raporlanmalıdır.

4-) Dördüncü olarak çoklu doğrusallık sorunu olup olmadığı test edilerek VIF (Variance Increasing Factor) değerleri raporlanmalıdır.

5-) Son olarak model uyum endeks değerleri (SRMR, RMStheta, NFI) hesaplanarak raporlanmalıdır.

Bu beş ön koşul sağlanmadan yapısal model kurgulanamaz. Dolayısıyla bu bölümde öncelikle bu ön koşullarla ilgili testler raporlanacak, daha sonrasında ise yapısal model (yol analizi) kurgulanarak ilişkiler arasındaki katsayılar raporlanacaktır.

PLS-YEM Faktör Analizi

Faktör analizi PLS-YEM'in ilk ve en önemli koşuludur. Çünkü her bir değişkenin ilgili faktörü açıklama gücü (outer loading)'nü ifade eder. Literatürde faktör yüklerinin ne olması gerektiğine ilişkin farklı görüşler olsa da genel kabul görmüş değer olarak 0,60'ın üzerinde olması beklenir (Hair vd., 2017). Bu değer her bir alt değişkenin ilgili faktörü yüzde kaç oranında açıkladığını gösterir. 0,60'ın altında olan her bir değişkenin modelden çıkarılması önerilir. Çünkü o değişkenler ilgili faktörü açıklama noktasında yetersiz kalmaktadır ve başta güvenilirlik ve geçerlilik gibi önemli testleri olumsuz etkileyerek modelde uyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu bağlamda yapılan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri tablosu Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Faktör Yükleri

	Algılanan Örgütsel Performans	Duygusal Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
AOP1	0.963		
AOP2	0.086		
AOP3	0.676		
AOP4	0.901		
AOP5	0.721		
AOP6	0.732		
AOP7	0.458		
AOP8	0.626		
DB1		0.869	
DB2		0.831	
DB3		0.146	

DB4		0.426	
DB5		0.827	
DB6		0.810	
IAN1			0.919
IAN2			0.864
IAN3			0.663
IAN4			0.631

Tablo 1’de de görülebileceği üzere AOP2 ve AOP7 ile DB3 ve DB4 değişkenleri 0,60’ın altında bir değere sahiptir. Dolayısıyla bu değişkenler modelden çıkarılarak model tekrardan kurgulanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Faktör analizi sonucunda kurgulanan yeni model esas alınarak modelin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Bu noktada ilk olarak güvenilirlik testi bulguları Tablo 2 ‘de raporlanmıştır.

Tablo 2. Güvenilirlik Testi Sonuçları

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Algılanan Örgütsel Performans	0.901	0.926	0.892	0.591
Duygusal Bağlılık	0.890	0.891	0.890	0.670
İşten Ayrılma Niyeti	0.819	0.872	0.840	0.577

Tablo 2 incelendiğinde dört farklı güvenilirlik testi sonucu olduğu görülmektedir. Modelin güvenilir olabilmesi için Cronbach Alfa , rho_a ve rho_c değerlerinin minimum 0,70 olması ve AVE değerinin de minimum 0,50 olması gerekmektedir (Ringle vd., 2023). Dolayısıyla tablodan da görülebileceği üzere modelin güvenilirliği her bir faktör için yüksek çıkmıştır.

Güvenirlikle birlikte test edilmesi gereken bir başka rapor ise modelin geçerliliğidir. PLS-YEM modeli için ise iki farklı geçerlilik testi söz konusudur. Bunlar HTMT (Heterotrait-monotrait) rasyosu ile Fornell Larcker Kriteridir. Tablo 3 de ilk olarak HTMT rasyosu raporlanmıştır.

Tablo 3. HTMT Testi Sonuçları

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Duygusal Bağlılık <-> Algılanan Örgütsel Performans	0.269
İşten Ayrılma Niyeti <-> Algılanan Örgütsel Performans	0.358
İşten Ayrılma Niyeti <-> Duygusal Bağlılık	0.833

Tablo 3’de değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerine yönelik HTMT sonuçları görülmektedir. İlişkilerin geçerli olabilmesi için bu rasyoların 0,90’ın altında olması gerekmektedir (Ringle vd., 2023). Tablo 3 incelendiğinde tüm ilişkilere yönelik rasyoların 0,90’ın altın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla HTMT rasyolarının geçerli olduğu söylenebilir.

Raporlanması gereken ikinci geçerlilik testi ise Fornell Larcker kriteridir. Bu kritere göre her bir değişkenin ilgili satır ve sütün içerisinde en yüksek değere sahip olması beklenir (Richter vd., 2022). Tablo 4’de modele ilişkin Fornell Larcker test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Fornell Larcker Kriteri Test Sonuçları

	Algılanan rgtsel Performans	Duygusal Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan rgtsel Performans	0.769		
Duygusal Bağlılık	0.281	0.859	
İşten Ayrılma Niyeti	0.342	0.622	0.760

Tablo 4 incelendiğinde her bir faktörün ilgili satır ve sütün içerisinde en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla modelin Fornell Larcker kriteri çerçevesinde de geçerli olduğu görülmektedir.

Varyans Artırıcı Faktör Değeri

Güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden sonra dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli konu da değişkenler arasında çoklu doğrusallık problemi olup olmadığını test edilmesidir. PLS-YEM’de çoklu doğrusallık problem olup olmadığını ölçmek için VIF değerlerine bakılır. Her ne kadar literatürde bu VIF değerlerinin kaç olması gerektiğine ilişkin farklı görüşler olsa da bu değerin en yüksek 5 olması gerektiğine yönelik bir mütabakat vardır (Hair vd., 2017:143). Fakat ideal olarak 3’n üzerine çıkmaması da önerilmektedir. Tablo 5’de alt değişkenlere ait VIF (Variance Increasing Factor) değerleri görülmektedir.

Tablo 5. Ölçeklerdeki maddelerin VIF değerleri

Madde	VIF	Madde	VIF	Madde	VIF
AOP1	1.888	DB1	3.681	IAN1	3.554
AOP3	2.233	DB2	2.166	IAN2	3.766
AOP4	2.290	DB5	3.601	IAN3	2.142
AOP5	2.395	DB6	2.160	IAN4	1.138
AOP6	2.465				
AOP8	2.185				

Tablo 5 incelendiğinde 3’n üzerinde herhangi bir değerin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arasında kurgulanan modelde çoklu doğrusallık problemi olmadığı sylenabilir.

Model Uyum Endeksleri

Kurgulanan yapısal eşitlik modelinin bir başka ön koşulu olarak model uyum endeksleri sınırları içerisinde yer alması gerekliliğidir. Bu bağlamda üç kritik değere dikkat çekilmelidir. Bunlar SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), RMSttheta (Root Mean Square Residual Covariance), ve NFI (Normed Fit Index) değerleridir. Literatür incelendiğinde SRMR değerinin 0,10'dan düşük (Hu ve Bentler, 1998:449), RMSttheta değerinin 0,12'nin üzerinde (Henseler vd., 2014:191) ve NFI değerinin de 0,90'ın üzerinde (Henseler vd., 2016; Byrne, 2008) olması gerekmektedir. Tablo 6 da yapısal eşitlik modeline ilişkin model uyum endeks değerlerine ilişkin rasyolar görülmektedir.

Tablo 6. Model Uyum Endeksi Sonuçları

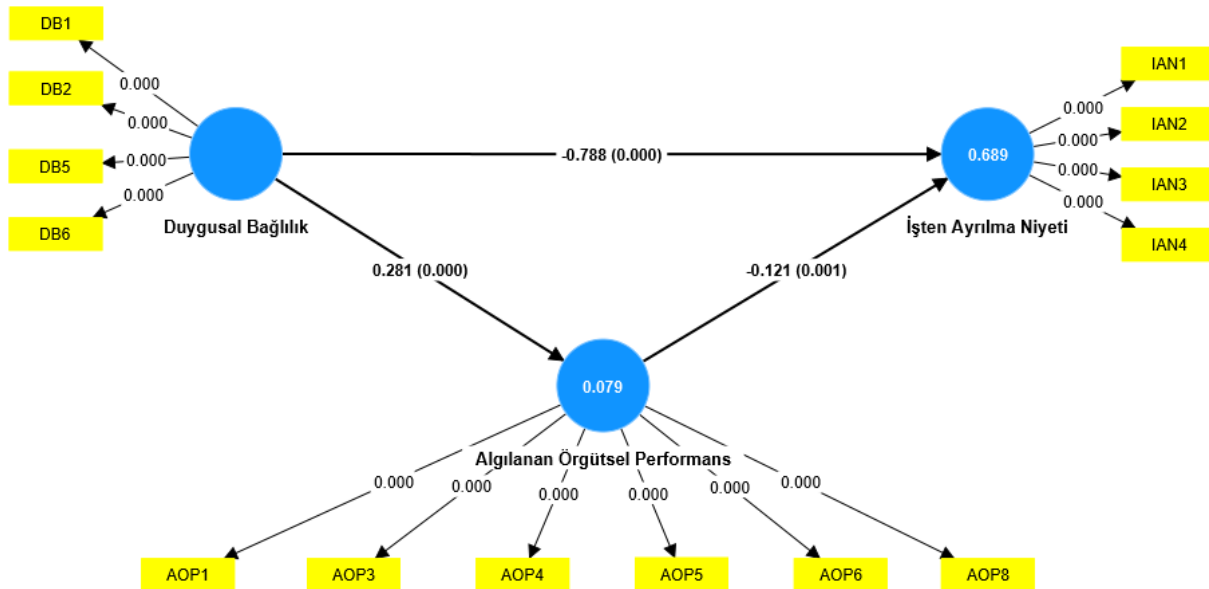
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.075	0.075
RMSttheta	0.766	0.766
NFI	0.960	0.960

Tablo 6 incelendiğinde tüm değerlerin belirlenen aralıklar dahilinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurgulanan modelin uyum endeksleri sınırları içerisinde yer aldığı söylenebilir. Tüm bu ön koşulların raporlanması sonucunda artık yol analizi yapılarak değişkenler arası ilişkilere yönelik raporlama yapılabilir.

Yol Analizi

Kurulan yapısal modelde duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini, algılanan örgütsel performansın işten ayrılma niyetine etkisini ve duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel performansın aracı rolü irdelenmiştir. Yapısal modele ilişkin bilgiler Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yapısal Model



Şekil 2'deki modelde p değerleri ile yol katsayıları verilmiştir. Yol katsayıları ilişkinin yönü hakkında bilgi verirken p değerleri ise ilişkinin anlamlı olup olmadığı hakkında bilgi vermektedir. P değerleri incelendiğinde kurgulanan ilişkilerin hepsinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Doğrudan ve dolaylı ilişkilerin tümünün gösterildiği (Doğan, 2019:86) yeniden örnekleme tablosu ise Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7. Yeniden Örnekleme Testi (Bootstrapping)

	Orijinal Örnek	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri	P Değeri
Algılanan Örgütsel Performans -> İşten Ayrılma Niyeti	-0.121	-0.122	0.038	3.208	0.001
Duygusal Bağlılık -> Algılanan Örgütsel Performans	0.281	0.283	0.043	6.512	0.000
Duygusal Bağlılık -> İşten Ayrılma Niyeti	-0.822	-0.822	0.019	42.561	0.000
Duygusal Bağlılık -> Algılanan Örgütsel Performans -> İşten Ayrılma Niyeti	-0.034	-0.034	0.012	2.875	0.004

Tablo 7 incelendiğinde hipotezlere ilişkin p değerleri ve t istatistiklerinin beklenen sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Hipotezlere ilişkin yorumlamalar ise bulgular kısmında yapılacaktır.

BULGULAR

Tablo 7 ve Şekil 2 incelendiğinde ilk olarak duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisine yönelik hipotez test edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yol katsayısına bakıldığında -0,788 olduğu görülmektedir. Yol katsayısı iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvet ve yönünü ifade eder. Bu kapsamda duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon olduğu ve bu korelasyonun da oldukça güçlü olduğu görülmektedir. İki değişken arasındaki p değerinin de %95 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla duygusal bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı ya da duygusal bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir. Bu bulgu H₁ hipotezimizin doğrulandığı anlamını taşımaktadır.

H₂ hipotezinde algılanan örgütsel performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon olduğu öngörülmüştür. Bu iki değişken arasındaki yol katsayısına bakıldığında -0,121 değeri görülmektedir. Bu durum iki değişken arasında negatif bir korelasyon olduğu anlamına gelmektedir. Yine benzer şekilde iki değişken arasındaki anlamlılık düzeyine bakıldığında p değerinin de %95 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel performans arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı ya da algılanan örgütsel performans azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir. H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

H₃ hipotezinde ise duygusal bağlılık ile algılanan örgütsel performans arasında pozitif korelasyon olduğu varsayılmıştır. Bu ilişkiye yönelik yine Şekil 2 Tablo 7 incelendiğinde iki değişken arasındaki yol katsayısının 0.281 olduğu görülmektedir. Bu durum duygusal bağlılık ile algılanan örgütsel performans arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ifade etmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin p değerleri incelendiğinde ise %95 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla duygusal bağlılık arttıkça algılanan örgütsel performansın da arttığı, duygusal bağlılık azaldığında ise

algılanan örgütsel performansın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç H_3 hipotezimizi de desteklemektedir.

Son olarak ise çalışmanın başlığında da yer alan duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel performansın aracı rolü olduğuna yönelik kurgulanan H_4 hipotezinin varlığına ilişkin test sonuçları paylaşılacaktır. Bu kapsamda Tablo 7 de yer alan yeniden örnekleme testindeki sonuçlar incelendiğinde duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel performansın aracı rolü olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin p değeri %95 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bunun yanında t değerinin de kritik değer olan 1,96'nın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu çerçevede algılanan örgütsel performans duygusal bağlılığın algılanan örgütsel performansa etkisinde aracı rolü oynadığı söylenebilir. Dolayısıyla H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk Bankacılık sektöründe yürütülen bu araştırmada, çalışanların işten ayrılmanın öncülü olan işten ayrılma niyetine neden olan faktörlerden örgüte duygusal bağlılık ve çalışanlarca algılanan örgüt performansının etkisi incelenmiştir. Aracı değişken olan AÖP'nin de katkısıyla önerilen modelin özgün olduğu söylenebilir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, örgüte duygusal bağlılığın ve çalışanlarca algılanan örgütsel performansın, işten ayrılma niyetine manidar derecede azaltıcı etkisi tespit edilmekle birlikte; bu etkide AÖP'nin tamamlayıcı aracılık (doğrudan etki ile aynı yönde (Zhao vd., 2010:200)) rolünün de bulunduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile DB ve AÖP düzeyi yükseldikçe çalışanların İAN'nin azaldığı, hatta DB düzeyinin AÖP ile etkileşerek bu niyeti daha da azalttığı, modeldeki iki değişkenin İAN'deki değişiminin %68,9'unu açıkladığı tespit edilmiş, sonuç olarak dört hipotez de kabul edilmiştir.

Bu doğrultuda, Türk Bankacılık sektöründe örgütlerine karşı özdeşleşmeyi ve katılımı yansıtan duygusal bağlılığı yüksek çalışanların, örgütlerinin değer ve hedeflerini benimsemelerinin kuruluşun refahı için çaba harcamaya istekliliklerini artıracığı ve mevcut örgütte yüksek düzeyde kalma arzusu içerisinde olacakları beklenebilir bir sonuçtur. Nitekim araştırmada tespit edilen doğrudan etkinin ($\beta=-0.822$, $p<0.001$) büyüklüğü, İAN'de DB'nin etkisinin baskınlığına işaret etmektedir. Alanyazında bu kapsamda ülkemizdeki yakın araştırmalar da (Çekmelioglu, 2006; Koçak ve Yücel, 2018; Karaca ve Şenel, 2022) aynı bulguyu doğrulamaktadır. İAN mutlaka kişisel dışsal kazanımlar tarafından yönlendirilmeyebilir ve özellikle kolektivist toplumlar özelinde daha çok hayal kırıklığı duygularıyla da açıklanabilir.

AÖP'nin çalışanların örgütlerinin genel performansına ilişkin algıları, diğer bir ifade subjektif değerlemeleri olduğu göz önüne alındığında DB yüksek çalışanların örgütlerini daha başarılı olarak algıladığı ($\beta= 0.281$, $p<0.001$) sonucuna ulaşılmıştır. Bulgu, Wozny vd, (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Hadžiahmetović ve Dinç (2017) tarafından yürütülen başka bir çalışmada ise örgütsel ödüller ve insan kaynakları uygulamalarının örgütsel performansa etkisinde aracılık rolü üstlenen duygusal bağlılığın örgütsel performansı artırıcı katkısı da belirlenmiştir.

Çalıştığı örgütün performansına ilişkin tatminkârlık yönünde güçlü tutumları olmayan çalışanların, diğer kuruluşlarda iş arama düşüncelerinin tetiklenebileceği (Jassem vd., 2011) bulgusu yönünde ender çalışmalarla birlikte, örgütsel performansın İAN'ye etkisinin ise literatürde sıkça araştırılan bir konu olmadığı; hatta yerli alanyazında örgüte bağlılık türleri, İAN ve örgütsel performansın birlikte ele alındığı çalışma olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada AÖP'nin İAN'ye ($\beta= -0.121$, $p<0.001$) düşük düzeyde de olsa manidar etkisi ile DB-İAN ilişkisinde AÖP'nin de düşük düzeyde manidar tamamlayıcı aracılık etkisinde ($\beta=-0.034$, $p<0.001$) bulunduğu belirlenmiştir. Aynı yönde Zeffane ve Melhem (2017) de, diğer bulguların yanında İAN'nin çalışanların kuruluşları hakkındaki performansa ilişkin algularından en çok etkilendiğini, AÖP'nin İAN'yi azaltıcı etkisi olduğunu belirlemiştir.

Bu bulgular doğrultusunda, bireylerin kurumun çalışan ihtiyaçlarını karşılamadığını hissettiği zamanlarda ya da örgütün başarmasını bekledikleri ile karşılaştırıldığında örgütün başardığını gördüğü şeyler konusunda hayal kırıklığına uğradığında, kişinin zihninde işten ayrılma niyeti kıvılcımının çakılması doğal bir sonuç olacaktır. Aynı bakışla, Türk toplumsal kültürünün toplumcu ve güç kültürü odaklılığının da etkisiyle güçlü olarak algılanan örgütlerde çalışanların, bu örgütlerden ayrılma niyetinin de azalacağı rahatlıkla ifade edilebilir. Tespit, Hofstede'nin (1997) düşük bireyselci kültürleri, çalışanların örgüte duygusal bağlılığı ve ahlaki bağlılığı olan kültürler olarak tanımlamasıyla da uyumludur.

Araştırma özelinde bankacılık sektörü için, yararlı bir örgüt iklimi ve kültürü yaratımı, insan kaynakları uygulamaları vd. öncüller üzerinden kuruluşların duygusal bağlılık gibi olumlu iş tutumlarını geliştirmesinin İAN'yi azaltacağı; aynı zamanda çalışanların örgütlerinin rakiplerine göre yüksek performans sergilediği algısı sayesinde bu niyeti daha da azaltacakları ifade edilebilir. Bu bağlamda örgütlerce geliştirilen örgüte duygusal bağlılığı artırma yönündeki çalışmaların yaratılan başarılı örgüt algısının da etkisiyle çalışanların İAN'ni azaltan büyük değişimlere yol açacağı tekrar vurgulanabilir.

Hem kamu hem de özel kuruluşlar, işe alım ve eğitim, onları geliştirme, sürdürme ve elde tutma açısından çalışanlarına yatırım yapar. Bu nedenle genel olarak yöneticilerin, özel olarak da insan kaynakları yöneticilerinin gönüllü işten ayrılma konusunu ihmal etmemeleri ve bunu en aza indirmek için ellerinden geleni yapmaları gerekmektedir. Ayrıca bu durumun altında yatan nedenleri ortaya çıkarıp anlamaya çalışmalı ve çalışanların elde tutulmasını en üst düzeye çıkarmaya yönelik uygun önlemleri almalıdırlar. Bu da, değiştirme, yeniden istihdam maliyetlerini en aza indirecek ve aynı zamanda kuruluşlarının performansını da artıracaktır. Ayrıca, yüksek işgücü devir hızının, işgücü arasında genel güven ve itimat kaybına yol açabileceği; bu ara sonucun devamında bireysel ve örgütsel performansı olumsuz etkileyeceği vurgulanabilir. Hem kamu hem de özel Türk Bankacılık sektörü firma yöneticilerinin çalışanlarına, kuruluşlarının rekabete ve küreselleşme dalgalarına dayanmasını sağlayacak varlıklar olarak davranılması gerektiğini anlaması gerekiyor. Bu da varlıkların dikkatle izlenmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir.

Araştırma, ülkemizde veri elde etme zorluğu, maliyet ve zaman kısıtları nedenleriyle, sadece bankalar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu tür araştırmaların, sosyal beğenilirlik etkisi altında, sınırlı kitleler üzerinde öz-değerlendirme yoluyla yürütülmesi ve sonuçların tüm bankacılık sektörü çalışanları için kesitsel verilerle yürütülen araştırma olması; ölçeklerin geçerli ve güvenilirliği olsa da sosyal bilimlerden bir kesinlik oluşturulmaması nedenleriyle kısıtlılığı, müteakip araştırmaların hizmet sektörünün diğer alanlarında da gerçekleştirilmesi ve boylamsal çalışmalar ile aşılabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abbasi SM, Hollman KW, Hayes RD. (2008) Bad Bosses and How Not To Be One. *Information Management Journal*. 42(1): 52-56.
- Addae HM, Parboteeah KP. (2008). Role Stressors and Organizational Commitment: Public Sector Employment in St Lucia. *International Journal of Manpower*. 29(6):727-743.
- Ali N, Baloch QB. (2009). Predictors of Organizational Commitment and Turnover Intention of Medical Representatives (An Empirical Evidence of Pakistani Companies). *Journal of Managerial Sciences*. 3(2): 263-273.
- Allen DG, Shore LM, Griffith RW. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*. 29:99-118.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Atasever M., & Özen, E. (2016), The effect of the depression levels to the employee turnover intention in the logistics industry, *International Academic Conference on Management, Economics, Business and Marketing Vienna, Austria 2016 (IAC-MEBM 2016)*, ISBN 978-80-906231-6-3, November 25 – 26.
- Bakiev, E. (2013). The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance. *Journal of Applied Economics and Business Research JAEBR*, 3(3), 166-180
- Baotham S, Hongkhuntod W, and Rattanajun S. (2010). The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Voluntary Turnover Intention of Thai Employees In The New University. *Review of Business Research*.10(1):73-82.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42
- Biçer, İ. H., Erçek, M., Küskü, F. & Çakmak, A. F. (2009). Örgütsel bağlılığın duygusal bileşenleri: Türk kamu kuruluşunda kapsamlı bir yapısal denklem modeli. *İstanbul Teknik University Journal*, 8(4).
- Bluedorn, A.C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, s.135–153.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö., E, Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B.M. (2008), *Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming*. New York, NY. Psychology Press.
- Camilleri, E. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 31(2), 241-274.
- Canipe, J.P. (2006), “Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions”, *Dissertation Abstracts International, DAI-B 67/04, Database: OCIC WorldCat*, available at: <https://search.proquest.com/docview/304910754?accountid=42604>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.
- Delaney, J. and Huselid, M.A. (1996), “The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 39 No. 4, pp. 949-969.
- Doğan, İ. (1999). Eğitimde kalite ve akreditasyon sorunu: Eğitim fakülteleri üzerine bir deneme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(20), 503-519

- Dollinger, M. J., & Golden, P. A. (1992). Interorganizational and collective strategies in small firms: Environmental effects and performance. *Journal of Management*, 18(4), 695-715.
- Dolton, P., & Newson, D. (2003). The relationship between teacher turnover and school performance. *London Review of Education*, 1(2), 132-140.
- Gaan N. (2008). Stress, Social Support, Job Attitudes and Job Outcome Across Gender. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*. 52:34-44.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* sixth ed. Prentice Hall New Jersey
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S. & Varone, F. (2013). HRM Practices, Intrinsic Organizational Performance in the Public Sector. *Public Personnel Management*, 42(2), 123-150
- Gibson JL, Tremble TR. (2006). Influences of Work- Life Support of Officers' Organizational Commitment and Negative Work-Family Spillover. *Personnel Performance and Training Technology*. 270:1-23.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator test, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2. Baskı). Los Angeles: Sage.
- Henseler, J., Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Diamantopoulos, A., Straub, D.W., ve Calantone, R.J. (2014). Common beliefs and reality about pls: comments on rönkkö and evermann. *Organizational Research Methods*, 17(2). 182-2009. doi: 10.1177/1094428114526928
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*. 116. 2-20. 10.1108/IMDS-09-2015-0382, Retrieved 25.08.2019 from Emerald Database
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: software of the mind*: Berkshire (UK): McGraw-Hill.
- Hu, L.-t., ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Ibrahim, M. and Al Falasi, S. (2014), "Employee loyalty and engagement in UAE public sector", *Employee Relations*, Vol. 36 No. 5, pp. 562-582.
- Jain, A. K. (2012). Impact of Organizational Size & Alliance Formations on Perceived Organizational Performance. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(3).
- Jassem, A., Djebarni, R. and Mellahi, K. (2011), "Determinants of job satisfaction in the UAE: a case study of the Dubai police", *Personnel Review*, Vol. 40 No. 1, pp. 126-146.
- Karaca, A., & Şenel, S. (2022). Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolü: devlet okullarında bir alan araştırması. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, (1), 19-42.
- Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mansour, N., Gara, E. & Gaha, C. (2013). Getting inside the black box: HR practices and firm performance within the Tunisian financial services industry. *Personnel Review*, 43(4), 490-514
- Meyer JP, Allen NJ. (1991). A Tree-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1:61-89.
- Meyer JP. Smith CA. (2000). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administration Sciences*. 17:319-331.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990). Economic, psychological and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics*, 19(3), 321-335.
- Mullins, L. (2010). *Management and Organizational Behavior Ninth. Ed.* Pearson Education Essex England
- Netemeyer, R. G., James S. B., McKee, D. O., & Robert Mc M. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61,85-98.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Park, T., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 268-309.
- Perry-Smith, J.E. and Blum, T.C. (2000), "Work-family human resource bundles and perceived organizational performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 6, pp. 1107-1117.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911-923
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior.* New York: Psychology Press.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance relationship with job attitudes, turnover intention turnover and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, T. C. (1992). Organizational alignment as competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 13(2), 119-134.
- Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
- Richter, N.F./ Hauff, S./ Ringle, C.M./ Gudergan, S.P.: The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling and Complementary Methods in International Management Research, *Management International Review*, Volume 62 (2022), pp. 449-470.
- Ringle, C.M./ Sarstedt, M./ Sinkovics, N./ Sinkovics, R.R.: A Perspective on Using Partial Least Squares Structural Equation Modelling in Data Articles, *Data in Brief*, Volume 48 (2023), p. 109074.
- Rhoades S, Eisenberger R, Armeli S. (2001). Affective Commitment: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86:825-836.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002), "Perceived organizational support: a review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 4, pp. 698-714.
- Shaw, J. S. (2011). Turnover rates and organizational performance: Review, critique, and research agenda. *Organizational Psychology*, 1(3), 187-213.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- TBB <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59>, Erişim Tarihi: 13.08.2023

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thompson CA, Jahn EW, Kopelman RE, Prottas DJ. (2005). Perceived Organizational Family Support: A Longitudinal and Multilevel Analysis. *Journal of Managerial Issues*. 16:545–565.
- Tuzun IK. (2007). Antecedents of Turnover Intention toward a Service Provider. *The Business Review*. 8:128-135.
- Vigoda-Gadot, E. and Kapun, D. (2005), “Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: a test of one model across two sectors”, *Policy & Politics*, Vol. 33 No. 2, pp. 251-276.
- Wasti, S. A. (2000). “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir, 401-410.
- Woznyj, H. M., Heggestad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122-143.
- Yeoh SF, Lim C-L, Syuhaily Osman. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*. 5(8):57-64.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.
- Zeffane, R., & Bani Melhem, S. J. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 39(7), 1148-1167.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2),197-206.



Vekalet ve Temsil Teorilerinin Kültür Boyutlarıyla İrdelenmesi

Özgür Uğur ARIKAN

Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi, İİSBF, UTL Bölümü

ozgur.arikan@toros.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-1402-1761>

Makale Başvuru Tarihi : 22..07.2023

Makale Kabul Tarihi : 25.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045522

Özet

Anahtar Kelimeler:

Kültür Boyutları,
Temsil Kuramı,
Vekalet Kuramı,
Stratejik Yönetim

Gelişen teknoloji ve değişen rekabet koşulları örgütlerin güvenilir ve yetkin insan kaynağına duyduğu ihtiyacı artırmaktadır. Yaşanmakta olan teknolojik gelişmeler organizasyonların haberleşme ağlarının gelişmesine olanak tanımıştır. Ayrıca bu gelişmeler organizasyonların farklı coğrafyalarda istihdam ettiği yetkin insan kaynağından faydalanabileceği iş modellerine ve organizasyon yapılarına geçişin önünü açmıştır. Birbirinden uzak birimlerde çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte organizasyonun yönetilmesi, denetlenmesi gibi konuların da önemi artmaktadır. Farklı coğrafyalarda, farklı kültürlerde çalışanların yönetilmesi, yöneticilerin bu değişken ve yüksek çeşitliliğe sahip yapıyı yönetim tarzı da önem arz etmektedir. Bu çalışmada örgüt kuramlarından vekalet kuramı ve temsil kuramının varsayımları değerlendirilmiştir. Daha sonra bu kuramlar Geert Hofstede'in kültür boyutları perspektifinden irdelenmiştir.

Considering Agency and Stewardship Theories in Light of Cultural Dimensions

Abstract

Keywords:

Cultural
Dimensions,
Stewardship Theory,
Agency Theory,
Strategic
Management

Changing marketplace conditions and evolving technologies boost organizations' demand for consistent and competent human resources. Organizational communication networks have been developed as a result of recent technical advancements. Furthermore, these innovations have paved the way for businesses to transition to business models and organizational structures that allow them to profit from the highly skilled human resources they employ across geographies. As working in units separated by distance becomes more widespread, the relevance of concerns such as organizational management and supervision grows. Managing employees in various places and cultures, as well as how managers handle this flexible and very diversified structure, are essential. The assumptions of agency theory and stewardship theory, both organizational theories, were investigated in this study. These theories were then looked at through the perspective of Geert Hofstede's cultural dimensions.

GİRİŞ

Yönetim ve strateji literatüründe genel olarak rekabet stratejileri ile ilişkili çalışmalar artan rekabet şiddetine vurgu yapmaktadır (Arıkan ve Çalışkan, 2021). Küreselleşme, gelişen teknoloji tüm işletmeleri doğrudan ya da dolaylı biçimde birbirinin hem rakibi hem de partneri haline getirmiştir. İlk endüstri devrimine atıf ve güncel yazılım dünyasındaki güncellemelere gönderme mahiyetli isimlendirilen Endüstri 4.0 devrimi ile beraber organizasyonlar süreçlerini iyileştirecek bilgileri büyük veriden ve bulut sistemlerden elde edebilmekte veya ağ bağlantılarından güçlü ve hızlı veri akışı sağlayabilmektedir (Gentner, 2016). Bu yönüyle organizasyonlar iş birliği içinde gibi görünse bile aslında bu durum güçlü bir rekabet ortamı yaratmakta ve organizasyonların sürdürülebilir üstünlükler elde etmek adına tüm kaynaklarına azami biçimde odaklanmalarına da etki etmektedir.

Şiddetlenen rekabet koşullarına yapay zekaya yatırım, teknolojik gelişmelerin takibi, Ar-Ge süreçlerinin geliştirilmesi gibi uygulamalar ile cevap arayan organizasyonlar için insan unsurunun öneminde herhangi bir eksilme öngörülmektedir. Hatta teknoloji, küreselleşme, gelişen iletişim ağı ve teknolojileri ile dağınık bir yapıda çalışan organizasyonlar içinde koordinasyon ve ekip yönetimi her zamankinden daha önemli hale gelmektedir (García de Soto, vd., 2019). Farklı kültürlerden farklı çalışanları organizasyonel amaçlar için motive etmek bir yana, merkezden dağılmış ve takımlar halinde çalışan örgütlerin yönetilmesinde de çeşitli güçlüklerle karşılaşmak söz konusu olabilir.

Birbirinden çok uzakta, farklı ülkelerde yaşayan, farklı kültürlere mensup çalışanların organizasyonun hedefleri için eşgüdümlü çalışması beklenmektedir. Bu durum da beraberinde izleme ve koordinasyon tedbirlerinin alınmasını gerektirmektedir. Fiziki olarak sürekli bir araya gelmek zorunda olmayan hatta evinden dahi çıkması gerekmeden çalışan sayısı özellikle Koronavirüs pandemi sürecinin de hızlandırıcı etkisiyle artmıştır (Arunprasad vd., 2022). Birbiriyle sürekli etkileşimde olmayan bu çalışanların örgüt kültüründen daha çok içinde buldukları ve yetiştikleri kültürel iklimden etkilendikleri değerlendirilmektedir (Raghuram, 2021). Organizasyon kültürünün güçlü biçimde oluşturulduğu durumlarda, organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesine kendini adanmış, gönüllü olarak ortak amaca hizmet veren, kararlı çalışanlar yaratılabilir. İşgören devir hızı azalır, akran bağları güçlenir, kişisel çıkarların yerini organizasyon çıkarları alır (Caldwell, Chatman, ve O'Reilly, 1990). Organizasyonun merkezinden uzakta çalışma durumunda; küçük departmanların, takımların ya da uzaktan çalışan bireylerin organizasyon kültüründen etkilenme düzeyleri sürekli geleneksel olarak merkezde olanlardan daha düşük olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca uzaktan çalışan bireylerin yöneticileri de merkezi otoriteden uzakta müstakil görevler almaktadır.

Yöneticilerin genel olarak kendi çıkarlarını organizasyonun diğer paydaşlarının çıkarlarından önde tutabileceği varsayımından hareketle asiller tarafından izlenmesini öneren “Vekalet Kuramı’nın” (Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983) varsayımlarının daha da öne çıktığı değerlendirilmektedir. Zira geleneksel organizasyon yapı ve işleyişinde merkezde çalışan yöneticilerin gözetim altındayken bile çıkarlarını öncelikli tutacağı varsayımından hareket edilmektedir. Günümüzde ise bu yöneticilerin bağımsız çalışma alanlarında çok daha gözlemden uzak olmaları mümkündür. Yine vekalet kuramı gibi yöneticilerin kişisel çıkarlarına odaklanan fakat yöneticilerin öncelikli olarak organizasyon çıkarlarına odaklandıkları varsayımını ifade eden “Temsil Kuramı” (Donaldson, 1990a, Davis vd., 1997) da önem kazanmıştır. Zira uzaktan çalışan yöneticiler için katı ve yüksek maliyetli bir izleme sürecinin yapılandırılmasının gerekli olmadığına vurgu yapmaktadır. Bu çalışmada vekalet ve temsil kuramı irdelenecektir. Daha sonra organizasyonun merkeziden uzakta, birbirinden farklı kültürel yapılarda yetişmiş bireylerin davranış setlerinin temellerini anlamlandırmak adına Geert Hofstede tarafından ortaya koyulan kültür boyutları ele alınacaktır. Son olarak vekalet ve temsil kuramlarının farklı kültürel boyutlardaki karşılıklarına ilişkin çıkarımlarda bulunulacaktır.

VEKALET TEORİSİ

Örgütlerin tarihsel gelişim süreçlerinde doğal olarak gerçekleşen büyüme, genişleme ve karmaşıklaşma süreçlerinin bir sonucu olarak yönetsel yapıları ve yönetici profilleri de değişmektedir (Erdoğan, 2016). Vekalet teorisi dönemin örgütsel yapısının değişmesi ve örgüt sahiplerinin; kendileri adına örgütü kendi çıkarları doğrultusunda, yüksek karlılıkla yönetmesi için profesyonel yöneticileri istihdam etmesine ve bu yöneticilerin takip altına alınmasının sebep olduğu maliyetleri ifade etmektedir (Berle ve Means, 1932). Örgüt sahipleri ya da asiller (principal), büyüyen ve karmaşıklaşan örgüt yapısı içinde kendi çıkarları doğrultusunda hizmet etmesi için vekiller (agent) yöneticiler tayin ederler (Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983; Eisenhardt, 1985; Jensen ve Meckling, 1994; Davis vd., 1997). Kuramın tarihsel gelişim sürecine de bakıldığı takdirde öncelikle, yapısının değişimi ile büyüyen ve karmaşıklaşan örgütlerin yönetim biçimlerinin değişiminin koşulları ve yapısal yeni durumunun ortaya koyulması ile yazında ilk defa yerini almıştır (Berle ve Means, 1932).

Daha sonra firmaların doğasını iktisadi anlamda açıklamayı hedefleyen çalışması ile maliyetlere ve sahiplik kavramlarına dikkat çeken Ronald Coase (1937) kuramın mevcut şeklini almasında katkıda bulunmuştur. Coase bu çalışmasında örgütlerin ne kadar büyümesi gerektiğinin nasıl belirlenebileceği ve aslında bu kararların temelinde iktisat perspektifinin olduğunu vurgular ve ayrıca “kara tahta iktisadı”nın işlevsel olmadığını ifade eder. Daha sonra kuram büyümelerin gerçekleştiği örgütlerin karmaşıklaşan yapısının devredilen yetkilerle yönetilmesi gerçeğinden hareketle geliştirilmeye devam etmiş ve devredilen yetkiler ve devri alan ile veren arasında oluşabilecek anlaşmazlıklar üzerine çalışmalar yapılmıştır (Jensen ve Meckling, 1976; Ouchi, 1979).

Bu kapsamda yapılan çalışmalarının son dönem aldığı şekil ile; mülkiyet sahiplerinin ve yöneticilerin açıkça ortaya çıktığı yapısal düzende kişilerin kendi çıkarlarını maksimize etmek isteyeceği ve bu aşamada da tarafların rasyonel davranışları neticesinde çıkarlarının çatışacağı düşüncesi vekalet kuramının iskeletini oluşturmuştur (Ross, 1973; Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983; Davis vd., 1997).

Vekalet kuramı (Ross, 1973; Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983; Eisenhardt, 1985; Donaldson, 1990; Turnbull, 1997); asiller ve asiller adına firmanın yönetimini üstlenen vekiller arasında yapılan sözgelimi kontrattan kaynaklanacak ve daha çok iktisadi temellere dayanan problemlerin açıklanması ve çözümüne yönelik bir olgudur (Eisenhardt, 1988). Kuram temelinde bireylerin davranışlarını, duygulardan arınmış ve olabildiğince rasyonel mesnetlere dayanmış olduğu düşüncesinden hareketle tanımlar (Eisenhardt, 1988).

Bireylerin davranış setlerinin temelinde kendilerine hizmet edecek şekilde yapılandığı varsayımından hareket eden kuram, çıkarların çatışmasının sebeplerini inceler ve örgüt için en uygun stratejinin nasıl belirlenmesi gerektiği üzerine varsayımlarda bulunur (Ross, 1973; Jensen ve Meckling, 1976; Karra vd., 2006). Yetki devri neticesinde yönetimde bulunan vekiller, konumları gereği örgütün bulunduğu çevreden ve yapılan faaliyetlerden kaynaklanan ve kendi konumunu güçlendirecek “asimetrik bilgiye” sahip olurlar (Mayer vd., 1995). Kendi konumunun zayıflamasını arzu etmeyen asillerin bilgiye sahip olması maliyetli olmaktadır (Jensen ve Meckling, 1976). Bilgi asimetrisine göre zımni bilgiye sahip olan taraf diğer tarafa göre avantajlı konumlar elde edebilir. Zımni bilgi özellikle tecrübe ile edinilen bir bilgi türü olması sebebiyle genel olarak yürütücü konumundaki vekillerin edinmesi daha olasıdır. Bu gibi durumlarda vekillerin daha fazla inisiyatif olarak ve zımni bilginin yarattığı bilgi asimetrisi çıkarlarını gözetmelerinin önüne geçmek adına asiller vekillerin karar alanlarını kısıtlamayı seçebilirler. Asillerce kısıtlanan bir alanda karar vermek zorunda olan vekiller sahip oldukları örtük bilgiden yeterince yararlanamazlar (Jensen ve Meckling, 1976). Bahsi geçen bilgi asimetrisinin olumsuz sonuçlarını en aza indirmek ve vekillerin sınırlarını belirlemek için kuramcılar önerilerde bulunmuşlardır. Jensen ve Meckling’e göre asillerin vekillere karşı optimum düzeyde sınırları

çizmesi ve kendi firması üzerinde hükmünün devam etmesi için üç tip maliyete katlanması gerekmektedir. Bunlar; (1) takip maliyetleri, (2) tahvil maliyetleri, (3) artık kayıp maliyetleri' dir (Jensen ve Meckling, 1976).

Asiller, vekillere örgütün kontrolünü tamamen bırakmak istemez ve vekilin yetki sığasını belirlemek ve bu alanda hareket ettiğinden emin olmak ister. Bu da birtakım “izleme ya da takip maliyetlerini” zaruri hale getirir (Jensen ve Meckling, 1976). Ayrıca vekiller risk alma konusunda asiller kadar istekli davranmaz ve kaynak harcama konusunda mülkiyet sahibi olmamasına rağmen hak sahibidir ve bu da tahvil satılmasının olası bir durum olmasını sağlamaktadır. Bu durum da “tahvil maliyeti” olarak adlandırılmaktadır. Bunların yanında üçüncü ve son maliyet olarak “artık kayıpların maliyeti” asiller için düşünülmesi gereken maliyetler olarak ortaya çıkmaktadır (Jensen ve Meckling, 1976). Kuram, riske karşı farklı duyarlılıkta olduğu farz ve kabul edilen asiller ve vekiller arasındaki çatışmaya ve ayrıca asillerin vekilleri, vekillerin kendi çıkarına hizmet eden davranışları sergilemesine fırsat vermemek için kuracağı takip mekanizmalarına odaklanır (Le Breton-Miller ve Miller, 2009).

Kurama göre asiller, vekillere yetki devrederken kendi amaçlarına uygun hizmet edilmesini umarak bu yetkiyi verir ve bu durum zaman zaman arzu edildiği şekilde gerçekleşmez. Eisenhardt (1989)' a göre; (1) asillerin ve vekillerin benzeşmeyen ilgi alanları, (2) asillerin, vekillerin bütün faaliyetlerini takip ve kontrol edememesi, (3) asillerin, vekillerin takibini kusursuz yapmaya çalışsa bile maliyetsiz bir biçimde ve tam anlamıyla tüm bilgiye sahip olamaması sebebiyle oluşabilecek farklılıklar mevcuttur.

Kuram asiller ve vekiller arasında ortada duran farklılıkları en aza indirecek olası en gerçekçi ve en faydalı kontrata odaklanırken iki farklı yaklaşımla çatallanır (Harris ve Raviv, 1978). Pozitivist vekalet kuramı; vekilin kendi faydasını ön planda tutarak hareket edeceği görüşünün hüküm sürdüğü bu yaklaşımda asiller ve vekillerin çatışması ve vekillerin kontrol altına alınmasına yönelik çalışmalar merkeze alınır (Pepper ve Gore, 2012). Bir nevi kontrol mekanizmaları oluşturmaya yönelik bir yaklaşımın çevresine şekillenir (Alchian ve Demsetz, 1972; Fama, 1980). Kuramın yaklaşım tarzına göre asiller ve vekiller arasındaki belirsizlik ve çekişmeyi bitirmek amacıyla iki farklı çözüm ortaya koyulmaktadır. Bunlardan birincisi anlaşmanın süreci yapılandırmak yerine olası sonuçlara odaklanması gerektiğine vurgu yapar. Bu sayede vekiller belirlenen hedeflere ulaştığı sürece kendi alanında nispeten özgürdür, asiller de aynı şekilde arzu edilen hedefe ulaşıldığı için arzu ettiği kar hususunda tatmin olmuştur. İkinci husus ise bilgi edinme sistemlerinin kurulduğu bir yönetsel yapıdan geçmektedir. Bu sayede vekiller gözetim altında olur ve çıkarları doğrultusunda hareket etmenin ona fayda getirmeyeceğine inanarak asillerin arzu ettiği doğrultuda hareket eder görüşü savunulur (Eisenhardt, 1989).

Asil-vekil araştırması; asiller ve vekiller arasında güven, risk alma ve olası bencil davranışların sebep olduğu belirsizliği bitirmek amacıyla bir kontrat yapılır ve bu kontrat rasyonel yaklaşım ile bakıldığında mükemmel düzeyde iki tarafın da haklarını ve karlarını maksimize edemez (Harris ve Raviv, 1978). Asiller ve vekiller arasında iki tarafın çıkarlarını optimize etmek daha gerçekçi ve istenen bir durum olarak uygulanması arzu edilen davranıştır ve optimum kontrat yapılması hedeflenir (Harris ve Raviv, 1978; Eisenhardt, 1989). Kuramın temelinde sınırlı rasyonellik ve çıkarıcı insan varsayımından hareket edilmektedir (Jensen ve Meckling, 1976; Ouchi, 1979). Bu durum sadece asiller ve vekiller arasında değil paydaşlardan oluşan asillerin kendi aralarında oluşturdukları ittifakların arasında da meydana gelebilir (La Porta vd., 1999). Fakat her zaman durum böyle olmayabilir. Asiller ve vekiller arasında sadece çıkar ilişkileri ve fırsatçılık yer almayabilir ve psikolojik bazı değişkenler bireylerin davranışlarına etki edebilir. Bu noktadan sonra Lex Donaldson tarafından ortaya koyulan temsil teorisi “Stewardship Theory” (Donaldson, 1990a, 1990b; Donaldson ve Davis, 1991; Block, 1993; Davis vd., 1997) açıklanacaktır.

TEMSİL TEORİSİ

Vekalet teorisi, iktisadi bir bakış açısı ile yapılandırılmış ve fırsatçı davranışlar sergileyen profesyonel yönetici olan vekiller ve mülkiyet haklarına sahip asillerin ilişkilerini mercek altına alan ve psikolojik etmenleri göz ardı ederek Coase (1937)' nin işlem maliyetlerinden beslenen ve yıllar içinde evrilerek son halini alan iktisat temelli bir kuram olarak tanımlanmaktadır (Mitnick, 1986; Donaldson, 1990a, 1990b). Kuramın temelini teşkil eden sosyoloji ve psikoloji temsil kuramını iktisat temelli yaklaşımlardan ayıştırmaktadır. Ayrıca kuramın isminden hareketle basit bir tanım yapılacak olursa öncelikle vekil (agent), yerine kullanılan "steward" sözcüğü, sözlük karşılığı olarak "organizasyonu yine organizasyonun yararına yönetmekle sorumlu kişi" olarak ifade edilmektedir. Yine bu kuramı Türkçe yazında kuram "temsil teorisi" (Akın, 2004; Yıldız ve Doğan, 2012; Erdoğan, 2016) olarak kullanılmaktadır ki temsilci; daha bütünleştirici ve parçadan çok bütünü yararına olanı uygulayan anlamında kullanılabilir bir sözcük iken vekil daha çok bir durumu ya da organizasyonu bir grup veya bir başka birey adına yönetmesi için atanan izlenimi oluşturmaktadır.

Temsil kuramı ise yukarıda bahsedildiği gibi, vekalet kuramının yükseldiği temellerin aksine iktisat temelli değil sosyoloji ve psikoloji temelli bir kuram olarak tanımlanmıştır. Yöneticiler kendilerini asillerin temsilcisi olarak görmektedirler. Kendine faydacı davranışlar yerine; diğerkam, örgüt yararına yüksek karlılık imkanı sağlayacak ve yöneticilerin hedeflerine ulaşacak şekilde davranışlar sergilemeye çabalarlar (Davis vd., 1997; Miller vd., 2008; Le Breton-Miller ve Miller, 2009).

Kurama göre temsilciler kazançlarını artırmak ve asillerin kendilerine olan bağımlılıklarını artırmaktan ziyade kişisel değerlerine odaklanarak daha çok Abraham Maslow (1943)' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ifade ettiği kendilerini gerçekleştirme çabasıyla hareketlerini düzenlerler (Eddleston, 2008; Le Breton-Miller ve Miller, 2009). Temsil teorisine göre yöneticiler karlılığı artırmak için yalnızca işlem maliyetlerini düşürmeye odaklanmaz. Kurama göre temsilciler süreci avantajlı ve karlı bir hale getirmek için insan ilişkilerine odaklanır ve çıkış noktası olan vekalet kuramından bu yönüyle ayrılır (Block, 1993). Vekalet kuramının temel varsayımının insanların doğasının, McGregor' un 1960 yılında ortaya koyduğu "X ve Y kuramının" X tipi kişiliği ile benzeştiği ifade edilmektedir (Donaldson ve Davis, 1991).

Temsil kuramının varsayımında vekillik doğru bir tarz değildir onun yerine kendilerini işverenlerin, örgütün yararına adayan ve çıkarıcılık yerine paylaşımı, bireysellik yerine diğerkamlık gibi grubun yararını destekleyen temsilciler bulunmakta ve temsil ettikleri asillerin hedefleri doğrultusunda adanmışlıkla performans sergilerler (Pearson ve Marler, 2010). Temsilcilerin davranışlarının temelinde her zaman örgüt yararı merkezde yer alır ve asla çıkarıcı olmayı ya da kendilerine hizmet edecek davranışlar yapmayı düşünmezler (Donaldson, 1990b; Davis vd., 1997).

Temsilcilerin hareketleri ve motivasyonu paydaşları ve tüm kar ortaklarını gözetecek ve onların karlarını maksimize edecek şekilde davranışlar sergilemekten geçmektedir (Donaldson ve Davis, 1991; Davis vd., 1997). Bu durumun kolay gerçekleşmesi için ideal bir yönetimsel yapı oluşturmak ve CEO' ya yönetim kurulunda koltuk vermek önem arz etmektedir. Bu durum hem hızlı kararların çıkmasına fayda sağlarken öte yandan da paydaşların temsilci tarafından idrak edilmesini kolaylaştıracaktır (Donaldson, 1990a; Donaldson ve Davis, 1991; Davis vd., 1997). Temsilci asla çıkarıcı hareket etmez ve örgüt yararına hareket eder ve örgütü yüksek karlılığa götürür ve piyasada başarılı bir aktör olmasına imkân sağlarsa kendi çıkarlarının ve aynı zamanda örgüt içindeki herkesin çıkarlarının örgüt ile beraber artacağına inanır. Ayrıca paydaşların da güveninin kazanılmasına sebep olan bu örgüt yararına çalışma çabası da temsilciye hayati kararlar alma noktasında cesaret verir (Davis vd., 1997; Miller vd., 2008). Temsilcinin kritik kararlar alma zamanlarında sürekli olarak örgüt ve paydaş yararına seçimler yapması hem onun sıradan bir çalışan olma hissinden

sıyrılmasına etki etmekte hem de almak zorunda olduğu diğer kararlarda daha rahat hayati öneme haiz karar almasına imkân sağlamaktadır (Donaldson ve Davis, 1991; Davis vd., 1997; Akın, 2004). Vekalet teorisinin temelleri iktisadi bir bakış açısıyla oluşturulmuştur. Fakat temsil teorisi vekillerin psikolojik durumlarına, kişisel özelliklerine ve durumsal değişkenlere odaklanmıştır. Bu çerçevede vekillerin; ahlaki farkındalık düzeylerinin yüksek, adaletli, dürüst, özgüvenli olması gerektiği ifade edilmektedir. Vekillerin kişisel özellikleri ve durumsal değişkenlerin yarattığı etkiyi anlamak adına vekillerin etkilendiği psikolojik faktörler ve durumsal faktörler irdelenecektir.

Psikolojik Faktörler; motivasyon kaynağı, kimlik ve gücün kullanımı olarak sıralanmıştır (Davis vd., 1997; Akın, 2004). Motivasyon Kaynağı; temsil teorisinin vekalet teorisinden net bir şekilde ayrıldığı nokta bireylerin davranışlarının çıkış noktasının farklı olarak ele alınmasından ileri gelmektedir. Vekalet teorisi bireyi iktisadi bir mercekten bakarak tanımlarken bireyin harekete geçmek için dışsal ödülleri anlamlandırması gerektiğinden bahseder. Ekonomik çıkarları doğrultusunda hareket ettiği ve somut ödüller için harekete geçtiği varsayılan bu bireylerin aksine temsil kuramı içsel ödül beklentisine sahip olduğunu ileri sürdüğü bireyin somut ödüller yerine daha çok başarıma, gelişme ve kendini gerçekleştirme gibi soyut hedefler doğrultusunda hareketlerini şekillendirdiğinden bahseder (Davis vd., 1997). Kimlik; örgüt kimliği yöneticilerin bilişsel ve psikolojik algılamaları ile ilgilidir. Örgütsel amaçlar, örgütün vizyonu ve hedefleri ile bilişsel olarak uyumlanmış yöneticiler bu kavramları kendi davranış setleri ile senkron olacak şekilde hayata geçirirler (Davis vd., 1997). Örgütsel kimliği oluşturan etmenleri benimsemiş ve bunu yüksek düzeyde anlamlandırmış yöneticiler örgüte yüksek düzeyde katkıda bulunurlar (Donaldson ve Davis, 1991). Gücün kullanımı; yönetici ve paydaşlar arasındaki ilişkinin temelini teşkil eden kavram olarak güç, işletmeler açısından kritik öneme haizdir. Yöneticiler güç kullanımıyla beraber zaman zaman motive olurken zaman zaman da kişisel tatminleri açısından işe yarar bir unsur olarak gücü kullanırlar (Davis vd., 1997). Bu noktada kuramın ele aldığı açı bireyin hangi tür gücü kullandığı ile ilişkilidir. Yöneticinin kurumsal gücü mü kullandığı yoksa takipçileri üzerinde bireysel gücünü mü kullanabildiği temsil kuramının inceleme düzeyini oluşturmaktadır (Davis vd., 1997).

Durumsal Faktörler; yönetim felsefesi ve kültür olarak sınıflandırılmıştır (Donaldson ve Davis, 1991; Akın, 2004). Yönetim Felsefesi; ilgi ve güvene dayalı ve takipçilere hareket serbestisi sağlayan yöntemin temsil kuramı ile daha uyumlu olduğu ve kontrole dayalı performans takibinin olduğu ve çalışanların daha sıkı denetlendiği yönetim tarzının ise temsil kuramı ile çeliştiği düşüncesi hakimdir (Davis vd., 1997; Akın, 2004). Riskin yönetimi ve algılanan risk ile ilgili temel bir ayrımın yapılabildiği iki yönetim felsefesine göre ise güvene dayalı yönetim daha değişken ve dinamik çevrelerde verimli olmaktadır sabit ve değişim hızının yavaş olduğu çevrelerde ise kontrole dayalı yaklaşımın başarılı olacağı görüşü hakimdir (Donaldson ve Davis, 1991). Kültür; kültürün boyutlarından olan bireycilik ve toplumculuk kavramları kuramın ayırt edici yönlerindedir. Bireycilik eğilimi vekalet kuramının temelini teşkil ederken toplumculuk yapısı ise temsil kuramının altını doldurmaktadır. Ayrıca güç mesafesi olarak bir tanım yapıldığında yüksek güç mesafesi vekalet kuramının temelinde yer alırken düşük güç mesafesi ise temsil kuramının temelinde yer almaktadır (Davis vd., 1997).

Tablo 1: Vekalet kuramı ve Temsil kuramının karşılaştırılması

	Vekalet Kuramı	Temsil Kuramı
İnsan Modeli	İktisadi Düşünen Adam	Kendini Gerçekleştirme
Davranış	Kendine Hizmet Eden Davranış	Toplumun Faydasına Hizmet
Psikolojik İşleyiş		

Motivasyon	Düşük Talep/Ekonomik ihtiyaçlar (Psikolojik, Emniyet, Ekonomik)	Yüksek Talep (Büyüme, Başarma, Kendini gerçekleştirme)
	Dışsallık	İçsellik
Sosyal Mukayese	Diğer Yöneticiler	İşletme Sahibi
Kimlik	Düşük Değer Bağlılığı	Yüksek Değer Bağlılığı
Gücün Kullanımı	Kurumsal (Zorlayıcı, Yasal, Ödüllendirme)	Kişisel (Uzman, Referans)
Durumsal İşleyiş		
Yönetim Felsefesi	Kontrolle Yönelme	Bağlılığa Yönelme
Risk Yönetimi	Kontrol	Güven
Zaman Çerçevesi	Kısa	Uzun
Hedef	Maliyet kontrol	Performans Geliştirme
Kültürel Farklar	Bireyci, Yüksek güç mesafesi	Toplumcu, Düşük güç mesafesi

Kaynak: Davis vd., 1997:37.

Çalışmanın devam eden bölümünde yukarıda bahsi geçen kültür boyutlarına değinilecek ve daha sonrasında kuramın ilişkilendirilebileceği tüm kültür boyutlarına ilişkin bir çerçeve oluşturulacaktır.

KÜLTÜR BOYUTLARI VE YÖNETİM KURAMLARI

Kültür; bir bölgede yaşamakta olan grup, kabile üyeleri ya da bir ülke vatandaşlarının tamamının aynı şekilde kodladığı ve onları diğer gruplardan ayrı kılan ortaklaşa düşünme şeklidir (Sığı ve Tıgılı, 2006; Aktaş, 2010). Bireylerin aynı durumlara kendi yaşanmışlıkları neticesinde üyesi oldukları grubun gerçekliği düzeyinde ve diğer gruplardan ayrışacak şekilde reaksiyon verme biçimidir (Hofstede, 1980).

Kültürün farklı kaynaklarda farklı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Ebeveynlerinin çocuklarına, öğretmenlerin öğrencilerine, akranların temasa geçtikleri diğer akran arkadaşlarına, liderlerin takipçilerine ve takipçilerin de liderlerine; yani aynı yaşam alanını eş zamanlı paylaşan bireylerin birbirlerine aktardıkları kalıplaşmış düşünsel ve davranışsal verilerdir (Hofstede, 1984).

Kültür yukarıdaki tanımlarda da görüldüğü gibi bireyin bir başka bireyden etkilenmesi ve öğrenme ile aktarılan bir durum olarak açıklanmaktadır. Birey doğumla birlikte genetik aktarım ile kültüre sahip olmaz sosyal yaşam alanında etkileşim yolu ile kültürü edinir (Phatak, 2000). Kültür aktarımı bazen bilinçli bir öğrenme-öğretme şeklinde gerçekleşirken kimi zaman da bu durum alışkanlıkların farkına varılmadan bir başkasının alışkanlığı haline gelmesi şeklinde cereyan etmektedir (Sığı ve Tıgılı, 2006). Kültür, bir grup insanın ortak değerlerinin oluşmasına ve aynı perspektiften neyin iyi neyin kötü olduğuna karar vermelerine etki eden, yaşadıkları dünyada kendilerine biçtikleri rollerin gereklerini yerine getirmelerine fırsat veren bir olgudur (Hofstede, 1984). Kültür belli bir bölgede ve belli ortak değerleri yaşatmakta olan bireylerin sürdürdüğü bir olgudur ve bu durum farklı bölgelerde ve farklı gruplarda farklı kültürel çıktılarının oluşmasına neden olmaktadır. Her toplumda bireylerin tutum ve davranışları kültür ile biçimlenmekte ve bu biçimsel oluşum farklı toplumlarda farklı yönelimleri mevcut kılmaktadır (Hofstede, 1983, Hofstede 1986; Sığı ve Tıgılı, 2006).

Farklı bölgelerde yaşamın ve dünyanın farklı algılanışı farklı kültürel oluşumların ortaya çıkmasına zemin hazırlamışlardır. Geert Hofstede, IBM çalışanlarıyla yürüttüğü araştırmasında kırk farklı ülkeden 116 bin farklı veriye ulaşmak suretiyle alanyazında önemli sonuçlar ortaya koymuştur (1980). Hofstede kültür ile ilgili olarak incelemesini ilk olarak dört farklı boyutta incelemiştir; güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireyciliğe karşı toplulukçuluk, dışılığa karşı erillik (Hofstede, 1980). Daha sonra bu boyutlara sırasıyla uzun dönem odaklılığa karşı kısa dönem odaklılık eklenmiştir (Hofstede vd., 1991; Hofstede, 1993).

Güç Mesafesi

İnsan ilişkilerinin bir sonucu olarak bireyler arası eşitsizliğe temel olarak ne gibi bir çözüm üretildiği ile ilişkilidir (Hofstede, 2011). Güç mesafesinin yüksek seviyelerde olduğu toplumlarda hiyerarşik yapı daha katı ve astların üstlere etki etme düzeyleri ve söz sahibi olma düzeyleri düşüktür (Hofstede ve Bond, 1984). Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda astlar üstlere ulaşmakta güçlük çekerler, hiyerarşik yapı düzenin devamı için gerekliliktir, eşitsizliğe karşı koyulmaz ve bu durum olması gereken gibi algılanır genellikle Latin Amerika, Afrika, Asya (Hofstede, 1980; Hofstede ve Bond, 1988), Doğu Avrupa'da güç mesafesi yüksektir (Hofstede, 1980).

Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda eşitsizlikler olabilecek en düşük düzeydedir, hiyerarşik katılık söz konusu değildir, çocuklar eşit haklara sahiptir, yöneticiler ile iletişime girmek mümkündür ve Kuzey Avrupa ve Avustralya bölgesinde daha yaygın olarak uygulanır (Hofstede, 1980; Hofstede ve McCrae, 2004). Temsil teorisinde, yöneticilere paydaşların haklarını gözetmesi, onlar yerine örgütü güçlendirmesi ve örgütü karlılıkla yönetmesi için mülk sahipleri tarafından temsil etme hakkı tanınır (Davis vd., 1997). Bu aşamada yönetici, örgütün çıkarlarını düşünerek hareket ederken düşük güç mesafesi ile bireylerin örgüt içinde algıladıkları eşitlik ile verimliliklerini artırmak isteyecektir (Davis vd., 1997). Hofstede, IBM çalışanlarından topladığı veriler ışığında Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İsviçre gibi ülkelerde güç mesafesinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç bu ülkelerde hiyerarşik yapının katı olmadığını ve bireylerin her konumda alınan kararlarda söz söyleme hakkının olduğunu işaret etmektedir (Hofstede, 1980; Hofstede, 1984). Buna benzer şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan çalışmada farklı sahiplik yapılarında örgüt içi temsilciler tarafından yönetilenlerin düşük güç mesafesi algıladıkları ve eşitsizlik hissetmedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır (Craig ve Dibrell, 2006; Eddleston ve Kellermanns, 2007; Davis vd., 2010; Dibrell ve Moeller, 2011).

Yapılan bir başka çalışmada İsviçre için sonuçların da Hofstede'in bulguları ile uyum göstermektedir. 179 aile şirketine yapılan çalışmadan elde edilen veriler temsil teorisinin benimsenmesi örgütleri güçlendirmektedir sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aile şirketlerinde düşük güç mesafesi görülen ve temsilci modeliyle yönetilen örgüt yapılarına rastlanılmıştır (Eddleston vd. 2012). Kanada'da 676 aile şirketi ve aile şirketi olmayan örgütler üzerinden yapılan çalışmada yönetim ve temsil yaklaşımı yapısal olarak ele alınmıştır elde edilen sonuçlarda aile şirketlerinin temsil teorisine daha fazla öncelik verdiği gözlenmiştir. Ayrıca bu çalışmada aile şirketlerinde algılanan eşitlik ve düşük güç mesafesi bu iki kavramın birbiri ile ilintisini güçlendirmektedir (Miller vd., 2008).

Yüksek güç mesafesi olan toplumlarda asiller ve yöneticileri arasında güven ilişkisi temsil kuramının varsayımlarından uzaktır. Bu haliyle asiller vekillerini izleme süreçlerine yatırım yapmaktadırlar. Vekiller ve asiller arasındaki mesafesinin açılması sebebiyle vekiller de örtük bilgiyi kendileri için saklama eğilimi göstermekte ve gelecekte de pozisyonlarını kaybetmemek adına asillerden kendilerini korumaya odaklandıkları davranışları benimseyebilmektedirler.

Belirsizlikten Kaçınma

Bilinmeyen bir gelecekle ilgili olarak o toplumdaki stres düzeyini ifade etmeye yarayan boyuttur (Hofstede, 2011). Bilinmezliğin bireyler üzerindeki baskı gücüdür. Bireyler belirsizlik durumunu riskli ve tehlike teşkil eden bir çevre olarak kodladıkları için bu durumdan kurtulmak isterler ve seçimlerini şekillendirirken de buna uygun olarak hareket ederler (Hofstede, 2011). Mümkün olan en az düzeyde risk alma eğiliminde olan bireyler kaçınmayacakları durumlarda hesaplı risk almak isterler (Hofstede ve Bond, 1984). Belirsizlikten kaçınma düzeyleri zayıf olan bireyler, belirsizlik karşısında stresli hissetmezler, belirsizlik günlük rutinin bir parçası olarak algılanır, farklı görüş ve ifadelerle karşı direnç göstermezler, riske karşı umarsızdırlar, kurallar değiştirilebilir kavramlar olarak ele alınır (Hofstede, 1980). Belirsizlikten kaçınma düzeyleri güçlü olan bireyler ise belirsizlik karşısında sarsılırlar ve stres düzeyleri artar. Belirsizlikle ilgili kodları genel itibarıyla hep karamsar ve kötü üzerinedir, belirsizliği bir tehdit olarak algırlar, hata yapmaktan kaçınırlar ve hatalı olası durumlar için sorumluluktan kurtulmak adına ortak fikirler üzerinden hareket ederler. Kurallar bu bireyler için kritik öneme sahiptir (Hofstede vd., 1991). Temsilciler asillerinin çıkarlarını gözeterek, vekiller de kendi süreçlerini garanti altına almak adına asillerinin alabilecekleri risklerden kaçınma eğilimindedirler. Bu yönleri ile çok fazla riski sevmezler.

Bireyciliğe Karşı Toplulukçuluk

Bireylerin birincil gruplara girme eğilimleri ile ilişkilidir (Hofstede, 2011), bireyciliğin baskın olduğu toplumlarda bireyler kendilerini ilgilendiren konularda kararları kendi başlarına alırlar, toplulukçu yapıdaki toplumlarda bireyler üye oldukları gruptaki diğer üyelerle güçlü bağlarla bağlıdırlar (Hofstede, 1980). Bireycilik, “ben” odaklıdır, bireysel seçimler önem taşır ve bireyler sorumluluklarını kendi çizer ve uygularlar. Toplulukçuluk ise “biz” odaklıdır, ilişkileri düzgün sürdürmek için devamlılığında daha önemlidir (Hofstede, 1980).

Aile şirketlerinde yapılan çalışma, temsilci yöneticiler ile yönetilen örgütlerin toplulukçu davranışları destekler nitelikte bir yön çizdikleri görülmektedir (Zahra, vd., 2008). 206 aile şirketi ve 101 normal şirket üzerinden veri toplanarak Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan çalışmada, aile şirketlerinin temsil kültürü için daha uygun olduğu görüşüne ulaşılmıştır. Temsilcilerin şirket ortamında aldıkları kararların toplulukçu ekolden gelmesi örgüt içinde takipçilerin de tıpkı yöneticiler gibi kararlar verme eğilimi gösterdiğini vurgulanmaktadır (Dibrell ve Moeller, 2011). Almanya’da yapılan çalışmada 714 aile şirketine elde edilen veriler vekalet kuramına göre yönetilen örgütlerde yöneticiler ve izleyenler daha bireysel çıkarlarını gözeterek ve bir birlerinden bağımsız olarak karar verirler. Temsilcilerin yönetimi altında olan örgütün üyeleri ise daha toplulukçu kararlar verme eğilimi göstermektedirler (Pieper vd., 2008).

Temsil teorisinin yapısına bakıldığında, teori temsilcinin örgütü diğer tüm paydaşlar ve örgüt sakinlerinin refahını ve karlılığını düşünerek yönetmesini vurgular (Donaldson, 1990a; Davis vd., 1997). Bu şartlarda temsilci soyut ödüller ve bütünün yararı için kararlarını kendi çıkarları doğrultusunda almayarak zaten vekalet kuramının tasvir ettiği yöneticilerden ayrılmaktadır (Donaldson, 1990b).

Dişiliğe Karşı Erillik

Cinsiyetler arası duygusal rollerin bölüştürülmesine ilişkin bir bakış açısı ile kültürün boyutudur (Hofstede, 2011). Dişiliğin ön planda olduğu toplumlarda insanların odakları iyi ilişkiler sürdürmek, hayat kalitesini yukarı çekmek üzerinedir. Eril toplumlarda ise motivasyon daha çok rekabet üzerinden inşa edilmektedir. Bireyler hırslıdır, büyük ve sansasyonel olaylar değerlidir, çalışmak için hayata devam edilmektedir. Dişiliğin ön planda olduğu toplumlarda ise hayatın tadını çıkarmak için çalışmak gerekmektedir (Hofstede, 1980).

Vekalet kuramının varsayımları dikkate alındığında özellikle eril bir toplumdan bahsedildiği gözlemlenmektedir. Rekabet koşullarının sert olduğu, herkesin her gün kendini yeniden kanıtlamak zorunda olduğu ve asimetrik bilginin hayati öneme haiz olduğu bir toplumdur. Temsil teorisinde ise dışil toplumsal tanımlara uygun bir çerçeve kabul görmektedir. Bu bağlamda temsilci tipi yöneticiler yıkıcı rekabeti desteklemezler ve bütünün çıkarına uygun seçimler yapma eğilimindedirler.

Uzun Dönem Odaklılığa Karşı Kısa Dönem Odaklılık

İnsanların odaklarının şimdi mi gelecek mi olduğuyla ilgili boyuttur (Hofstede, 2011). Uzun dönem odaklılık; bireylerin şimdiden ziyade gelecekle ilgili olarak yaşamsal süreçlerini planladıkları ve şekillendirdikleri durumdur. Yatırım yapmak ve tutumlu olmak uzun dönem odaklılıkla doğrudan ilişkilidir. Bu tarz toplumlar gelenekleri ile günümüzü uyulmamak isterler (Hofstede vd., 1991; Hofstede, 1993). Kısa vadeli odaklılık ise daha hızlı tüketim ve anı yaşamak üzerine kurulu bir toplumsal düzeni işaret eder, harcama üzerine ve hızlı yaşamak, tüketmek üzerine toplumsal bir baskı vardır (Hofstede vd., 1991; Hofstede, 1993).

Vekiller asiller kadar uzun süre organizasyonda kalmaya odaklanmayabilirler. Onların gelişim süreçlerinde ve kariyer hedeflerinde emekli olana dek aynı yapıda bulunmak cazip olmayabilmektedir. Bu bağlamda daha hızlı biçimde kazanç elde edebilecekleri ve mevcut süreci ilgilendiren yapılara ve yaklaşımlara odaklanmaktadır. Temsilciler ise daha uzun süre aynı organizasyonda bulunmakta sorun görmezler, tıpkı asilleri gibi uzun süreli planlara sadık kalma eğilimindedirler.

SONUÇ

Yapılan çalışmaların ışığında temsil teorisinin gereklerine göre yönetim gösteren yöneticiler daha çok toplulukçu kararlar verirler. Örgütün yararına hareket edecek şekilde aldıkları kararlar şekillenirken somut ödüller yerine soyut ödüllerin ve hazların peşinden hareket ederler. Yapısal olarak uygun şemaların olduğu örgütlerde temsilciler toplulukçu kararlar verirken onları takip edenleri de bu yönde harekete geçirirler. Aynı zamanda bu yöneticiler örgüt içi ilişkilerde eşitliğin olduğunu ve alınan kararların eşitlik ilkesi ile şekillendiğini vurgulamıştır. Bu durum da güç mesafesinin düşük olduğu ve eşitliğin hüküm sürdüğü yapıyı işaret etmektedir. Bu çalışmada ampirik bir analiz yapılmamış olması çalışmanın kısıtlarından yalnızca bir tanesidir. Ayrıca tüm kültür boyutları ile temsil teorisinin incelenmeyişi de ikinci bir kısıtlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat yerli alan yazında temsil teorisi ile kültürün birlikte çalışılmamış olması çalışmanın özgün kısmını oluşturmaktadır.

Vekiller ve asillerin yaklaşımlarına ilişkin farklılıklar değerlendirildiğinde; vekalet kuramının varsayımları doğrultusunda güç mesafesinin yüksek kabul edildiği değerlendirilmektedir. Temsil kuramı düşük güç mesafesinin hüküm sürdüğü bir iklimi kabul eder. Vekiller ve temsilcilerin ayrıştığı bir diğer durum ise belirsizlikten kaçınma boyutuyla ilgilidir. Her iki kuramda da belirsizlikten kaçınma istense de vekiller kendi çıkarları için bunu isterken temsilciler örgütün ve diğer paydaşların çıkarlarını gözetmek için bunu ister. Vekiller ayrıca belirsizlikten kaçınmayarak belirsizlik halinden kendi çıkarlarını güçlendireceği fırsatları takip etmektedir. Vekiller ve temsilciler arasındaki bir diğer büyük kültürel farklılık bireyciliğe karşı toplulukçuluk boyutuna yaklaşım biçimleriyle ilgilidir. Vekiller bireycilik odaklıdır fakat temsilciler için grubun, takımın, örgütün çıkarları ön plandadır. Genel olarak diğerkamalık davranışları gösterirler. Bir diğer kültürle boyutta ise vekillerin dünyası eril bir dünya iken temsilcilerin bakış açısı ve sürdürmeye çalıştıkları yönetim anlayışı dışil bir dünyayı öne çıkarmaktadır. Son değerlendirilen boyut ise vekillerin ve temsilcilerin odakları ile ilgili farklılığı sunmaktadır. Vekiller kısa dönemli planlara odaklıdır, hızlı gelişen ve riskli süreçlere hızlıca dahil olurlar. Temsilciler ise uzun vadeli ve daha az risk barındıran planlar yapma eğilimi gösterirler.

Yapılacak çalışmalarda bundan sonrası için tüm kültür boyutlarının ele alınması daha sağlıklı sonuçlar ortaya koyacaktır. Ayrıca çalışmada ele alınan kültür boyutları Hofstede' in ortaya koyduğu boyutlardır. Onun dışında ortaya koyulmuş olan kültür boyutlarına dair çalışmalardan hareket edilmesi halinde sonuçların hangi yönünde çıkacağı da ayrı bir çalışmanın konusu olacaktır. Zira IBM üzerinde yapılan çalışma neticesinde toplanan verilere ilişkin eleştiriler mevcuttur buna göre Hofstede iyi eğitilmiş ve ortalamanın üzerinden kazanan bireylerden oluşan bir grup üzerinde çalışmış ve çıkarımları da bu doğrultuda kısıtlıdır (Jones, 2007; Shaiq vd., 2011). Buna göre katılımcıların yüksek eğitilmiş ve daha önceki iş tecrübelerinde de büyük organizasyonlarda yer almış olmaları çalışmayı sınırlamaktadır. Günümüzde yapılacak çalışmalar doğrultusunda çalışmanın kültür bağımlı ya da koşul bağımlı olup olmadığına ilişkin güçlü veriler elde etmenin mümkün olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. (2004). Mülkiyet sahipliğinden kaynaklanan yönetim hakkının devri açısından post-modern yönetsel kontrol yaklaşımları ve stratejileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (1), s. 127-148.
- Aktaş, M. (2010). İzleyicilerin kültürel değerleri ve liderliğe duydukları ihtiyaç. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı. Ankara.
- Aktaş, M., Gelfand, M. ve Hanges, P. (2015). Cultural tightness-looseness and perceptions of effective leadership. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, s. 1-16.
- Alchian, A., ve Demsetz, H. (1972). Production, information costs and economic organization. *American Economic Review*, 62: s. 777-795.
- Arıkan, Ö. U. ve Çalışkan, A. (2021). Rekabet stratejilerinin örgütsel performansa etkisi, girişimciliğin aracılık rolü. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (1), 339-369. DOI: 10.30798/makuiibf.819843
- Arunprasad, P., Dey, C., Jebli, F., Manimuthu, A. ve El Hathat, Z. (2022), "Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: review and application model", *Benchmarking: An International Journal*, 29(10). 3333-3355. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2021-0421>
- Berle, A., ve Means, G. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: Macmillan.
- Block, P. (1993). *Stewardship: Choosing service over self-interest*, Barret- Koehler Publ, San Fransisco.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., ve O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245-261.
- Coase, R. H. (1937). The Nature of the firm. readings in price theory. Homewood, IL, Irwin. New Series, 16 (4), s. 331-351.
- Craig, J., ve Dibrell, C. (2006). The natural environment, innovation, and firm performance: A comparative study. *Family Business Review*, 19(4), s.275-288.
- Davis, J. H., Allen, M. R., ve Hayes, H. D. (2010). Is blood thicker than water? A study of stewardship perceptions in family business. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(6), s. 1093-1116.
- Davis, J., Schoorman, F., ve Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*. 22(1). s. 20-47.
- Dibrell, C., ve Moeller, M. (2011). The impact of a service-dominant focus strategy and stewardship culture on organizational innovativeness in family-owned businesses. *Journal of Family Business Strategy*, 2(1), s. 43-51.
- Donaldson, L., (1990a). The ethereal hand: organizational economics and management theory, *Academy of Management Review*, 15, s. 369-381.

- Donaldson, L., (1990b). A rational basis for criticisms of organizational economics: a reply to Barney, *Academy of Management Review*, 15, s. 394–401.
- Donaldson, L. and Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory. *Australian Journal of Management*, 16, s. 49–64.
- Eddleston, K. A. (2008). Commentary: The prequel to family firm culture and stewardship: The leadership perspective of the founder. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(6), s. 1055-1061.
- Eddleston, K. A., Kellermanns, F. W., ve Zellweger, T. M. (2012). Exploring the entrepreneurial behavior of family firms: does the stewardship perspective explain differences?. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(2), s. 347-367.
- Eddleston, K. A. ve Kellermanns, F. W. (2007). Destructive and productive family relationships: A stewardship theory perspective. *Journal of Business Venturing*, 22(4), s. 545-565.
- Eisenhardt, K. (1985). Control: Organizational and economic approaches. *Management Science*, 31, s. 134-149.
- Eisenhardt, K. (1988). Agency and institutional explanations of compensation in retail sales. *Academy of Management Journal*, 31, s. 488-511.
- Eisenhardt, K. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14 (1), s. 57-74.
- Erdoğan, E. O. ,(2016). Temsil teorisi çerçevesinde sahiplik yapısının işletmelerin sermaye yapısı kararları üzerine etkisi: Bist uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (2), s.159-181.
- Fama, E. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of Political Economy*, 88, s. 288-307.
- Fama, E. , ve Jensen, M. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26, s.301-325.
- García de Soto, B., Agustí-Juan, I., Joss, S., & Hunhevicz, J. (2019). Implications of Construction 4.0 to the workforce and organizational structures. *International Journal of Construction Management*, 1–13. doi:10.1080/15623599.2019.1616414
- Gentner, S. (2016) “Industry 4.0: Reality, Future or just Science Fiction? How to Convince Today’s Management to Invest in Tomorrow’s Future! Successful Strategies for Industry 4.0 and Manufacturing IT.” *Chimia*, 70(9): 628-633.
- Harris, M. ve Raviv, A. (1978). Some results on incentive contracts with applications to education and employment, health insurance, and law enforcement, *The American Economic Review*, 68 (1), s. 20-30.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership and organization: do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 2, s. 98-122.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories, *Journal of International Business Studies*, 14(2).
- Hofstede, G. (1984). Cultural dimension in management and planning. *Asia Pasific Journal of Management*, January, s. 82-99.
- Hofstede, G. (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, s. 301-320.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: Mc Graw-Hill.
- Hofstede G. (1993). Cultural constraints in management theories, *The Academy of Management Perspectives*; 7(1), s.ş 81-94.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. online readings in psychology and culture, 2(1), s. 1-26.

- Hofstede, G. ve Bond, M.H., (1984). Hofstede's culture dimensions: an independent validation using rokeach's value survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15, s. 417-433.
- Hofstede, G. ve Bond, M.H., (1988). The Confucius connection: from cultural roots to economic growth, *Organizational Dynamics*, 16(4), s. 5-21.
- Hofstede, G. ve McCrae, R. R. (2004). Culture and personality revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38, s. 52-88.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D.D. ve Sanders, G., (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantiative study across twenty cases, *Administrative Science Quarterly*, 35(2), s. 286-316.
- Jensen, M. ve Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Man- agerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, s. 305-360.
- Jensen, M. ve Meckling, W. (1994). The natura of man, *Journal of Applied Corporate Finance*, 7(2), s. 419.
- Jones, M. L. (2007). Hofstede-Culturally questionable? Culturally questionable?, Oxford Business & Economics Conference. Oxford, UK, 24-26 June, 2007. <https://ro.uow.edu.au/commpapers/370>.
- Karra, N., Tracey, P., ve Phillips, N. (2006). Altruism and agency in the family firm: Exploring the role of family, kinship, and ethnicity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(6), s. 861-877.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., ve Shleifer, A. (1999). Corporate ownership around the world. *The Journal of Finance*, 54(2), s. 471–517.
- Le Breton-Miller, I. ve Miller, D. (2009). Agency vs. stewardship in public family firms: A social embeddedness reconciliation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(6), s. 1169- 1191.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50 (4): s. 370–96.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). An integration model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, s. 709–34.
- Miller, D., Le Breton-Miller, I., ve Scholnick, B. (2008). Stewardship vs. stagnation: An empirical comparison of small family and non-family businesses. *Journal of Management Studies*, 45(1), s. 51-78.
- Mitnick, B. (1986). The theory of agency and organizational analysis. unpublished working paper, University of Pittsburgh.
- Ouchi, W. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25, s. 833-848.
- Pearson, A. W., ve Marler, L. E. (2010). A leadership perspective of reciprocal stewardship in family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(6), s. 1117-1124.
- Pepper, A. ve Gore, J. (2012). Behavioral agency theory: new foundations for theorizing about executive compensation. *Journal of management* (In Press) ISSN 1557-1211
- Pieper, T. M., Klein, S. B., ve Jaskiewicz, P. (2008). The impact of goal alignment on board existence and top management team composition: Evidence from family-influenced Businesses. *Journal of Small Business Management*, 46(3), s. 372-394.
- Phatak, V.A. (2000). *Uluslararası Yönetim, (Çev. Atilla Baransel), Jön Ajans*.
- Raghuram, S. (2021). Remote Work Implications for Organisational Culture. Kumar, P., Agrawal, A. and Budhwar, P. (Ed.) *Work from Home: Multi-level Perspectives on the New Normal*, Emerald Publishing Limited, Bingley.147-163. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-661-220210009>
- Ross, S. A., (1973). The economic theory of agency: The principal's problem, *Decision Making Uncertainty*, 63 (2), s. 134-139.
- Shaiq, H. M. A., Khalid, H. M. S., Akram, A., ve Ali, B. (2011). Why not everybody loves Hofstede? What are the alternative approaches to study of culture. *European Journal of Business and Management*, 3(6), 101-111.

- Sığrı U. ve Tığlı M. (2006). Hofstede' in "Belirsizlikten Kaçınma" kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 21(1).
- Şeşen, H.; Soran, S.ve Caymaz, E. (2014). Toplumsal kültürün üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetine etkisi: sosyal ağ kullanımının aracılık rolü, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 41.
- Turnbull, S. (1997). Corporate governance: its scope concern and theories, Scholarly Research and Theory Papers, 5 (4), s. 180-205.
- Yıldız, F. ve Doğan, M. (2012). Genel müdür'ün yönetim kurulu üyesi olması halinin menkul kıymet yatırım ortaklığı firmalarının performansına etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.17 (2), s.353-366.
- Zahra, S. A., Hayton, J. C., Neubaum, D. O., Dibrell, C., ve Craig, J. (2008). Culture of family commitment and strategic flexibility: The moderating effect of stewardship. Entrepreneurship Theory and Practice, 32(6), s. 1035-1054.



The Impact of Financial Development and Renewable Energy Consumption on Carbon Emissions: An Empirical Analysis for Türkiye

Betül ŞAHİN

Öğr. Gör. Dr., Trabzon Üniversitesi, Beşikdüzü MYO

btlturan@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0882-594X>

Hilal OK ERGÜN

Dr. Öğr. Üyesi, Trabzon Üniversitesi, Beşikdüzü MYO

hilalok@trabzon.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-1454-3677>

Makale Başvuru Tarihi : 24.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 26.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI : 10.5281/zenodo.10045531

Abstract

Anahtar
Kelimeler:

Financial
Development ,
Carbon
Emission,
Renewable
Energy

The primary objective of this paper is to conduct empirical research examining the influence of financial development and the utilization of renewable energy on carbon emissions within the context of Türkiye. In the paper, the period of 1990-2019 was examined. In the paper, four different regression models have been established in which total carbon emissions and per capita carbon emissions are the dependent variables, and Renewable energy consumption, along with the comprehensive characterization of currency encompassing the broader monetary aggregates, signifying financial development, is employed as the independent variable within the analysis. Moreover, the incremental value stemming from industrialization is incorporated as a controlled parameter in the statistical models. The data utilized for this study were procured from the World Bank. The models formulated within the study's ambit were estimated by the least squares method. As a result of the estimation of the models, it was identified that the impact of financial development on carbon emissions was statistically significant and positive. It has been determined that utilization of sustainable energy sources is statistically proven to have a significant and negative effects on carbon emissions. It has been concluded that the added value arising from industrialization, which is considered as a control variable, is statistically significant and positive on carbon emission variables.

Finansal Gelişme ve Yenilenebilir Enerji Tüketiminin Karbon Salınımına Etkisi: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz

Öz

Key Words:

Finansal
Gelişme,
Karbon
Emisyonu,
Yenilenebilir
Enerji

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de karbon salınımında finansal gelişme ve yenilenebilir enerji tüketiminin rolünün ampirik olarak araştırılmasıdır. Çalışmada 1990-2019 dönemi incelenmiştir. Çalışmada toplam karbon emisyonunun ve kişi başına düşen karbon emisyonlarının bağımlı değişken, yenilenebilir enerji tüketimi ve finansal gelişme göstergesi olan geniş para tanımının bağımsız değişken olduğu dört farklı regresyon modeli kurulmuştur. Ayrıca modellerde sanayileşmeden kaynaklanan katma değer ise kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Çalışmanın verileri, Dünya Bankası’ndan elde edilmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen modeller en küçük kareler yöntemiyle tahmin edilmiştir. Modellerin tahmin sonucunda finansal gelişmenin karbon emisyonu üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu saptanmıştır. Yenilenebilir enerji tüketiminin ise karbon emisyonu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Kontrol değişkeni olarak ele alınan sanayileşmeden kaynaklanan katma değer ise karbon emisyonu değişkenleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır.

INTRODUCTION

Energy, defined as the ability to do work, has been humanity's greatest need since its existence. Today, the need for energy has increased day by day because of the fast rise in the world population, industrialization, etc.

Energy resources are divided into non-renewable energy and renewable energy. Energy resources that cannot be recycled once used are called non-renewable energy resources. Non-renewable energy is also referred to by names such as primary, conventional and exhaustible energy resources in the literature. Non-renewable energy resources, coal, natural gas, oil, etc. consists of elements. Experts predict that non-renewable energy resources that can exist with reserve discoveries will be exhausted within a few centuries. Harmful emissions, especially CO₂, are released by the utilization of finite energy reserves. These emissions harm all living things in the world. In addition, the greenhouse gas effect created by the emissions released on our world causes global warming and brings much negativity such as climate changes (Kademli, 2020). With the outbreak of the energy crisis in 1973, the inadequacy of non-renewable energy sources and the destruction they caused in the world were observed, and research on renewable energy resources gained momentum (Öztürk, 2013).

Renewable energy resources are natural, recyclable and environmentally friendly energy resources. They can be used in homes, workplaces and heating-cooling systems, in short, wherever non-renewable energy sources are used. Wind energy, solar energy, hydraulic energy, geothermal energy, biomass energy are renewable energy resources (Yarımkaya, 2021).

Developments in technology, industrialization, and increasing population have undoubtedly caused an rise in energy supply. The search for more energy, which continued with the oil crisis after the industrial revolution, is obtained from fossil fuels, which are our primary energy provider even today. This situation causes the rapid depletion of fossil fuels and the increase in their emissions. Undoubtedly, after this point, the industry will progress further and the energy supply will increase in parallel. In our world, which is warming under the effect of greenhouse gases, climates are changing and irreversible damages are in question. For these reasons, we need energy sources that are environmentally friendly, renewable, accessible and capable of endless energy. The biggest obstacle to the utilize renewable energy resources is the presence fossil fuel systems that have been used for years. It is known that sustainable and environmentally friendly energy reserves used together with fossil fuels cause a decrease in emission rates. In this way, the industry can shift towards sustainable and replenish able energy reserves in stages. In particular, the establishment of new systems to be established with government incentives with renewable energy sources will allow us to reduce the emission rate over time and make the world more livable. In this respect, it is very important that finance providers such as government incentives and bank loans, support renewable energy sources (Doğanay & Coşkun, 2020).

After the energy crisis, negative environmental impacts from the utilize fossil fuels have also been revealed, and countries have increased their initiatives in this regard. For decrease the CO₂ emission caused by the use of fossil fuels, countries have come together with activities such as the Kyoto Protocol and the Rio conference have taken steps for a clean world. Türkiye has attended in the United Nations Framework Convention on Climate Change, the Paris Agreement and the Kyoto Protocol.

Although our land has large coal resources, the poor quality and insufficiency of the coal makes our country dependent on foreign energy. Being foreign-dependent on energy, which is the most important input of the industry, is one of the biggest obstacles to the progress of the country's economy. Although our developing country is insufficient in terms of fossil fuels, it is wealthy in renewable energy resources. It is rich in renewable energy resources such as abundant water resources, high number of sunny days, wind, dense vegetation and forests. Our country also benefits from renewable energy sources, especially hydroelectricity, but it should undoubtedly be improved. It is clear that the acceleration of the steps taken regarding renewable energy sources will improve the economy, environment and welfare in our country, which imports 70 percent of the energy (Öztürk, 2013).

While of the effect utilizing renewable energy on carbon emissions is among the topics discussed in the literature, the determinants of financing investments in expanding and promoting the consumptive of renewable energy sources are also amongst the issues examined. With regard to providing financing, the issue of financial development of countries comes to the fore.

Within the scope of the above knowledge, the aims of this investigative is to examine the influence of financial advancement and the utilization of sustainable energy on carbon emissions between 1990-2019 in Türkiye. In the next part of the introductory part of the study planned for this purpose, there is a literature review on the subject. In the methodology section that follows, the dataset and analytical framework employed in this investigation are introduced and the observations are mentioned. Finally, the study was concluded with conclusions and recommendations.

LITERATURE REVIEW

Previous studies in the literature, it seems like that the relationship of carbon emission with energy exhaustion, renewable energy exhaustion and different macroeconomic and financial variables is discussed in terms of different country groups. In this context, some of the studies in the literature are given below.

Erdoğan and Ganiev (2016) investigated the link among CO₂ emissions examined, economic development, energy use, and financial openness in Central Asian countries. The authors used panel data analysis by examining the years 1992-2013 in the paper. In conclusion, they determined the existence of the Environmental Kuznets Curve (EKC).

Bora and Atasoy (2018) examined the correlation among financial progress and carbon emissions within the G7 nations. They accepted financial development as the criteria of domestic credit volume and carbon emission per capita as a measure of environmental degradation, and carried out their studies in accordance with the Environmental Kuznets Curve (EKC) theory. As a result of their studies, they determined that the rise in financial development and energy expenditure increases carbon emissions. They also found that a 1% rise in energy expenditure increases per capita carbon emissions by 0.9%.

Çetin and Bakırtaş (2018) explored the correlation between financial progress and the use of renewable energy within the scope of G7 countries. They carried out the research between 1991 and 2011. They found that there is a long-term relation among the factor discussed in the study.

Çetin and Yüksel (2018) analyzed the association between the Turkish economy and environmental impact. In the study, they used data between 1960 and 2014. Stability analysis was performed with Ng-Perron and PP tests, and the existence of cointegration was performed with Johansen-Juselius and Philips-Quliaris tests. Based on results of the statistical tests, the variables exhibit stationarity and cointegrated at first difference. In the empirical results, they determined that energy consumption increases carbon emissions. In addition, in the study, they examined the EKC hypothesis and concluded that the hypothesis was supported for Türkiye.

In a study by Pata (2018), an examination was carried out on the short- and long-term dynamic interconnection among GDP per capita, per capita carbon dioxide emissions, financial development, total renewable energy consumption per capita, hydroelectric consumption, alternative energy consumption, and urbanization spanning the years from 1974 to 2014. The author used ARDL bounds test approximation, Gregory-Hansen and Hatemi-J cointegration tests in the study. As a result of the cointegration tests, the author revealed indicating the existence of a sustained relationship between the variables over an extended period. The findings revealed that as economic growth, financial development, and urbanization progress, there is a concurrent increase in environmental degradation. On the other hand, total renewable energy expenditure, hydroelectric expenditure, and alternative energy expenditure were not found to exert a notable influence on CO₂ emissions. In addition, Pata found that economic progress provided the largest increase in CO₂ emissions, sequenced by urbanization and financial advancement.

Pata and Yurtkuran (2018) investigated the compatibility of the Turkish economy with the EKC hypothesis between 1981 and 2014. In the study conducted with the ARDL limit test method, they found that the validity of the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis was approved. In the work, they concluded that settlements where population density is kept at appropriate levels will be effective in reducing carbon dioxide emissions.

Güvercin (2019) examined the correlation involving financial progress and carbon emissions with the GMM approach. This investigation encompassed 52 nations, employing the economic model determined with the data between 2001-2014. Consequently, the work uncovered that there is an EKC, and that the urban population and electricity utilization exhibits a positive impact on carbon emissions.

Altınöz and Altuntaş (2020) investigated the role of tourism, renewable energy expenditure, financial development, trade and total energy expenditure in carbon emissions pertaining to G20 countries. In light of the study's findings, they determined that energy expenditure rise carbon dioxide emissions, while the increase in renewable energy and tourism revenues reduces carbon dioxide emissions. On the other hand, they did not observe a noteworthy impact concerning financial progress.

Şit and Hacıevliyağil (2020) investigated the effects of energy expenditure on financial progress in Türkiye. In their study, they examined electricity expenditure, carbon emissions and energy imports in Türkiye between 1970 and 2015 by using ARDL limit test approach. Regarding their research, they determined that energy imports have a significant and positive effect on bank loans in the short start.

In his study, Karasoy (2021) examined the ecological implications of economic globalization and financial advancement in Türkiye. Conducted this investigation with the extended distributed lagged autoregressive (extended ARDL) bounds test approach between 1980 and 2016. As a result of his research, he determined that long-term analysis indicated that economic and financial globalization did not exert a notable influence on carbon dioxide emissions in Türkiye, while commercial globalization reduced carbon dioxide emissions.

Namahoro, Wu, Zhou, and Xue (2021) empirically examine the sustained influence of energy density, renewable energy utilization, and economic expansion on CO₂ emissions against various regions and income levels in over 50 African nations from 1980 to 2018. Panel data analysis, causal analysis and decomposition of variance were utilized in the study. Results obtained from panel estimations revealed that, at various income levels and in different regions, higher renewable energy consumption was linked with a decrease in CO₂ emissions. Conversely, an rise in energy intensity was linked to a rise in emissions and in Africa. They found that causality testing confirmed bidirectional between CO₂ emissions and determining factors in Africa, accounting for diverse regional contexts and income levels.

Pala and Barut (2021) explored the ramifications of financial advancement, economic expansion, and energy utilization on ecological well-being within the economies of E-7 nations. They carried out their studies with panel data analysis, utilizing data spanning from 1990 to 2014. They found that carbon emissions increased with economic growth for Türkiye and Russia, resulting in a reduce in environmental class.

In his study, Yılmaz (2021) examined the relation among financial improving, economic growing and renewable energy expenditure of G7 countries by means of panel causality test. In the study, the author examined the years 1980-2018. As a result of the research, an asymmetric interaction was found in the relation among financial improving and renewable energy expenditure.

Zeren and Karaca (2021) examined the relation among renewable-non-renewable energy expenditure and financial growing in developing countries. They carried out their studies with data between 1980-2018. They considered the ratio of deposits in banks to GDP and the ratio of financial system deposits to GDP as indicators of financial development. According to the panel cointegration tests they applied, they determined that a positive association was identified between the utilization of renewable energy and financial development. They establish a one-way causality among non-renewable energy and financial growing.

Afşar and Yüksel (2022) investigated the asymmetric relationship of carbon emissions in Türkiye on economic globalization and financial development. They used NARDL (Non-linear lag distributed autoregressive model) in the study. As a result of the work, they decided that globalization increases carbon emissions in the long and short term. Besides, in the Wald test results in terms of asymmetry, they obtained short-term results in terms of fiscal growing and long-term results in terms of globalization.

Akram, Umar, Xiaoli, and Chen (2022) examined the influence of energy efficiency, adoption of renewable energy, and various determinants on carbon emissions in Mexico, Indonesia, Nigeria, and Türkiye (MINT). In the work, the authors demonstrated the asymmetric link between energy efficiency, renewable energy, nuclear energy, economic growing and CO₂ emissions in MINT countries usage the data from 1990-2014 and the employing a novel concealed panel cointegration technique and a non-linear panel autoregressive distribution lag methodology. Based on their empirical findings, they found that the impact of variables are asymmetrical and that energy yield and renewable energy mitigate carbon emissions in MINT nations.

Awan, Abbasi, Rej, Bandyopadhyay, and Lv (2022) examined the relation between renewable energy, the act of foreign direct investor, environmental problems and urbanization in 10 growing countries between 1996 and 2015. The Moments Quantile Regression Method was used for the analysis. In their study, they determined the presence of the Environmental Kuznets curve hypothesis. Besides, they found that while foreign direct investor was important and positive in 0.05-0.50 tranches, it became meaningless in higher tranches. They found that as urbanization develops, renewable energy reduces carbon dioxide emissions at all quantitative levels, while knowledge connection technology represented by internet use significantly to reduce environmental corruption at 0.25-0.95th quintile levels.

Ecevit and Çetin (2022) examined the impacts of economic progress, sustainable energy expenditure, financial advancement and urbanization on healthcare expenses in Türkiye. In the work, ADF, PP, DF-GLS, Johansen-Juselius, ARDL and VECM tests were applied with the data between 1985-2018. As a result, they found that Cointegration was established among the variables, indicating a long-term relationship. Moreover, the study revealed that both the utilization of renewable energy and financial advancement exhibited an adverse influence on health expenditures, whereas economic expansion showed a favorable impact on healthcare costs. They found that In the long term, a mutually causal relationship was identified among health spending, expenditure of renewable energy, financial improving, and urbanization.

Efeoğlu (2022) investigated the effects of renewable energy, energy usage, industrialization and financial advancement on carbon dioxide emissions in E7 nations. The study was carried out using the Environmental Kuznets Curve between 1989 and 2016. Estimation of the model was conducted employing the Parks-Kmenta estimator approach. The work revealed that the EKC hypothesis is suitable and the GDP, industrialization and energy consumption in the E7 countries increase the CO₂ emissions. In addition, in his study, he suggested investing in renewable energy sources in order to reduce CO₂ emissions.

Ehigiamusoe and Doğan (2022) examined the impacts of renewable energy consumption on carbon emissions in low-income countries. As a result of the study, they determined that renewable energy expenditure, decreases carbon emissions.

Haldar and Sethi (2022) investigated the prompt impacts of information and communication technologies (ICT) on the environment, as well as the interactions involving renewable energy, trade, and financial development, utilizing Driscoll-Kraay Panel Adjusted Estimators for a set of 16 developing nations spanning the period from 2000 to 2018. They found that increasing internet use, renewable energy consumption and trade significantly decreases CO₂ emissions, conversely, an escalation in non-renewable energy consumption markedly amplifies CO₂ emissions.

In their work, İlarıslan and Yıldız (2022) investigated the effects of financial improving and foreign direct investments on renewable energy in Asia-Pacific and Latin American countries between 2000 and 2020. Dumitrescu-Hurlin panel causality test and simultaneous panel quantile regression analysis were used in the study. They found that financial development and foreign direct investment have a positive and significant effect on renewable energy production.

In their work, İskenderoğlu, Ünlübulduk and Karadeniz (2022) investigated, the impact of foreign direct investment, economic expansion, financial advancement, and the adoption of renewable energy on carbon emissions. using panel data analysis. The study covers 14 nations involved in the Environmental Performance Index. The authors discussed the period of 1990-2018 in the study. As a result of the research, concluded that economic growth, inflow of foreign direct investment, and utilization of renewable energy exhibit a detrimental impact on carbon emissions.

Nakhli, Shahbaz, Jebli, and Wang (2022) examined the relation among renewable and non-renewable electricity expenditure, carbon dioxide (CO₂) emissions, and economic policy ambiguity for the United States. They carried out the empirical work with the Bootstrap Rolling approach with monthly data up to 1985M1-2020M12. In their empirical findings, they concluded that in the comprehensive sample, the Granger causality test indicated a one-way causal relationship from electricity consumption to economic policy uncertainty, and a reciprocal causal connection between CO₂ emissions and economic policy uncertainty.

Polat and Kızıllkan (2022) investigated the relation among renewable energy expenditure per capita, carbon emissions due to energy expenditure, and GDP, using the data among 1990 and 2012 in Türkiye. As a result of the regression

analysis they carried out, the carbon emission of the renewable energy expenditure per capita negatively; They found that increases in GDP have a positive impact on carbon emissions per capita.

Sun, Li, Andlib, and Genie (2022) examined the relation among renewable energy expenditure, urbanization, economic growing and carbon emissions in the Middle East and North Africa (MENA) region. They used data from 1991 to 2019 in their studies. In their work, they saw the presence of the Environmental Kuznets Curve theory. They also found that rapid urbanization and economic progress cause higher carbon emissions, whereas the integration of renewable energy is associated with a reduce in carbon emissions.

Topçu (2022) investigated, the impacts of renewable and non-renewable energy expenditure and natural resource revenues on carbon emissions in Türkiye between 1990-2015 using ARDL, FMOLS and CCR models. In the first model, he determined that the effect of financial improving on carbon emissions is positive, while the effect of renewable energy and natural resource revenues on carbon emissions is negative. In his second model, he determined that the effect of non-renewable energy expenditure on carbon emissions is positive.

Kavas and Çoban (2023) examined the effect of financial development on renewable energy expenditure in CIVETS (Colombia, Indonesia, Vietnam, Egypt, Türkiye, South Africa) countries. They carried out their studies using data between 1990-2019. They used utilized renewable energy as the dependent variant and the financial progress indicator as the independent variable. They used the Non-Additive Fixed Effect Panel Quantile method in their analysis. In light of the study, it was observed that financial improving has an adverse impact on renewable energy consumption across all quantile levels in CIVETS nations.

Şahin (2023) examined the influence renewable energy growth in Türkiye on financial growth among the years 1990-2020. The work was carried out with the financial development index. As a consequence of the research, a A substantial and reverse correlation was founded among financial growth and renewable energy.

Yıldız (2023) examined the nexus between economic progress and financial advancement and carbon neutrality in Türkiye. The author carried out his work using the ARDL test among 1980 and 2020. Consequence, it has been defined that both the economic growth and financial growing of Türkiye are obstacles to achieving the aim of carbon neutrality in 2050.

In the work conducted by Adebayo, Awosusi, Rjoub, Agyekum and Kirikkaleli (2022), the impact of globalization and renewable energy use on consumption-based carbon emissions in MINT countries among 1990 and 2018 was researched. However, the function of non-renewable energy use and economic growing has also been empirically examined. Second generation cointegration tests were used in the study. Following the conducted tests, they ascertained the presence of a sustained nexus among the variables. They also found that economic growth and energy use in the respective countries drive carbon emissions. As a result of the study, they also emphasized that globalization and the utilize of renewable energy help decrease ecological corruption.

When the works in the literature are investigated, it has been seen that economic and financial indicators are related and effective in the carbon emission of countries in general. In addition, energy usage and the effect of sustainable energy spending on carbon emissions have been frequently discussed in the literature. It is possible to state that the study differs from other works in the literature because the role of financial improving and renewable energy expenditure in carbon emissions is researched in detail with four different econometric models.

METHODOLOGY

This work researches the influence of financial development and the utilization of renewable energy on carbon emissions. in Türkiye between 1990 and 2019 has been investigated using the method of least squares.

This section provides detailed information regarding the dataset, methodologies, and outcomes of the investigation.

Data of the Study

Table 1 presents the symbols, descriptions, measurement units, and details regarding the data sources of the variables included in the paper.

Table 1: Variables

Symbol of Variable	Description	Unit of Measurement	Source of Data
CO ₂₁	Carbon emission	Kiloton	The World Bank
CO ₂₂	Carbon emissions per capita	Metric Ton	The World Bank
BROAD	Broad definition of money (ratio to GDP)	%	The World Bank
RE	Renewable energy consumption (ratio to total final energy consumption)	%	The World Bank
INDUSTRY	Added value based on industry	\$	The World Bank

When examining Table 1, it can be observed that there are two different variables related to carbon emissions: total carbon emissions and per capita carbon emissions. The reason for this is to aim for a detailed analysis of the role of carbon emissions in financial development and the consumption of renewable energy sources. The variables representing carbon emissions for CO₂₁ and CO₂₂ encompass the carbon dioxide emitted during the consumption of solid, liquid, and gaseous fuels, as well as carbon dioxide resulting from gas flaring. In the study, the variable representing the financial development indicator, BROAD, represents the broad money definition, which refers to the total currency in circulation excluding banks. The variable representing RE, on the other hand, represents the share of renewable energy in total final energy consumption. The variable representing INDUSTRY represents the value added in the mining, manufacturing, construction, and electricity, water, and gas sectors.

The data included in the study are annual and cover the period from 1990 to 2019.

Models of the Study

In the research of the influence of financial advancement and the utilization of sustainable energy on carbon emissions, four different regression models have been developed. These models are presented below.

$$CO_{21t} = \alpha_t + \beta_1 BROAD_t + \beta_2 INDUSTRY_t + u_t \quad (1)$$

$$CO_{22t} = \alpha_t + \beta_1 BROAD_t + \beta_2 INDUSTRY_t + u_t \quad (2)$$

$$CO_{21t} = \alpha_t + \beta_1 RE_t + \beta_2 INDUSTRY_t + u_t \quad (3)$$

$$CO_{22t} = \alpha_t + \beta_1 RE_t + \beta_2 INDUSTRY_t + u_t \quad (4)$$

In the models, the variables CO₂₁ and CO₂₂ are included as dependent variables. The constant term α and coefficients β_1 and β_2 represent the variables. The subscripted letter t represents the years, while u represents the error term. The variable, BROAD represents financial development as an independent variable in models (1) and (2). The variable RE represents renewable energy consumption as an independent variable in models (3) and (4). The variable INDUSTRY, representing industrialization, is included as a control variable in all models.

Findings

Under this heading, the study presents descriptive statistical details regarding the variables, results of unit root tests, and findings related to the assumptions and predictions of the models.

Table 2 presents descriptive statistical information about the variables included in the paper.

Table 2: Introductory Statistics

Variable	Number of Observations	Average	Standard Deviation	Minimum	Maximum
CO ₂₁	30	255158	85171.28	139197.9	415898.2

LNCO ₂₁	30	12.3951	0.3375	11.8436	12.9382
CO ₂	30	3.6300	0.7624	2.5623	5.0663
LNCO ₂₂	30	1.2679	0.2104	0.9409	1.6226
BROAD	30	0.4133	0.1037	0.2374	0.5874
RE	30	0.1700	0.0453	0.1140	0.2451
INDUSTRY	30	1.36e+11	8.22e+10	4.19e+10	2.65e+11
LNINDUSTRY	30	25.435	0.669	24.459	26.303

When examining Table 2, it can be observed that it offers the count of observations, mean, standard deviation, minimum, and maximum values for the variables considered in the research. It is noted that the number of observations for all variables is 30. Therefore, it can be inferred that there is no missing data for the period of 1990-2019 covered in the study. Considering the substantial differences in the minimum and maximum values among the variables CO₂₁, CO₂₂, and INDUSTRY in the study, their natural logarithms were taken to mitigate the scale disparity. In light of these findings, the models of the study were reconfigured as follows:

$$\text{LNCO}_{21t} = \alpha_t + \beta_1 \text{BROAD}_t + \beta_2 \text{LNINDUSTRY}_t + u_t \quad (1.1)$$

$$\text{LNCO}_{22t} = \alpha_t + \beta_1 \text{BROAD}_t + \beta_2 \text{LNINDUSTRY}_t + u_t \quad (2.1)$$

$$\text{LNCO}_{21t} = \alpha_t + \beta_1 \text{RE}_t + \beta_2 \text{LNINDUSTRY}_t + u_t \quad (3.1)$$

$$\text{LNCO}_{22t} = \alpha_t + \beta_1 \text{RE}_t + \beta_2 \text{LNINDUSTRY}_t + u_t \quad (4.1)$$

In the study, the stationarity tests for the variables were conducted using the Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Philips-Perron (PP) unit root tests, and the findings are presented in Table 3.

Table 3: Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Philips-Perron (PP) Unit Root Tests

Variables	Extended Dickey-Fuller (ADF)		Philips-Perron (PP)	
	Fixed	Fixed-Trend	Fixed	Fixed-Trend
LNCO₂₁	-0.737	-3.463***	-0.897	-3.173
ΔLNCO₂₁	-5.720*	-5.617*	-8.309*	-8.125*
LNCO₂₂	-0.832	-3.422***	-0.728	-3.283***
ΔLNCO₂₂	-5.801*	-5.682*	-8.392*	-8.049*
BROAD	-0.762	-4.107	-0.841	-4.047**
ΔBROAD	-7.866*	-7.695*	-20.436*	-19.798*
RE	-1.579	-1.313	-1.603	-0.820
ΔRE	-5.173*	-5.754*	-5.828*	-6.816*
LNINDUSTRY	-0.989	-1.775	-0.989	-1.871
ΔLNINDUSTRY	-5.238*	-5.186*	-5.238*	-5.187*

Note: *, **, and *** represent the significance levels of 1%, 5%, and 10%, respectively.

Δ: First Difference.

Upon examining Table 3, it can be observed that the variables LNCO₂₁, LNCO₂₂, BROAD, RE, and LNINDUSTRY included in the study are stationary state in their first difference, denoted as I(1). Accordingly, in the estimation of the models, the first difference values of the variables were used instead of their level values.

In the study, the models were estimated using the Prais-Winsten transformation and the method of least squares. The results of tests regarding the estimation of the models and the assumptions of the estimators are presented in Table 4.

Table 4: Least Squares Method (Prais-Winsten Transformation)

Model/ Variables	(1.1)	(2.1)	(3.1)	(4.1)
---------------------	-------	-------	-------	-------

ΔBROAD	0.8979*	0.5040*		
	(0.2298)	(0.1775)		
ΔRE			-4.1085*	-2.8963*
			(0.7066)	(0.4817)
ΔLNINDUSTRY	0.3597*	0.2343*	0.1856*	0.1119*
	(0.0398)	(0.0285)	(0.0499)	(0.0340)
Fixed Term	2.8732	-4.9006*	8.3715*	-1.0822
	(0.9668)	(0.6743)	(1.3596)	(0.9263)
R²	0.9952	0.8771	0.9974	0.8663
F test	2667.42*	92.81*	4909.22*	84.20*
White Test(p)	0.2969	0.3844	0.0518	0.1904
Durbin Watson	0.8751	1.2488	0.3854	0.5036
Breusch Godfrey LM	0.0058	0.0897	0.000	0.0001
Jarque-Bera Test	0.3919	0.351	0.3821	0.2393
Average VIF	4.16	4.16	6.83	6.83

Note 1: * indicates significance at the 1% level.

Note2: The values within parentheses represent standard errors.

Table 4 presents the estimation results of the models using the least squares method and the results of tests related to the assumptions of the method. Prior to model estimation, a test for multicollinearity was conducted. The variance inflation factor (VIF) was examined as it is one of the commonly used criteria for detecting multicollinearity issues, by assessing the average VIF values of the variables included in the models. According to Yerdelen-Tatoğlu (2020), a VIF value between 0 and 5 indicates the absence of multicollinearity, a value between 5 and 10 suggests moderate multicollinearity, and a value greater than 10 indicates strong multicollinearity. In models (1.1) and (2.1), the VIF values were calculated as 4.16, while in models (3.1) and (4.1), the VIF values were computed as 6.83. Therefore, it can be concluded that there is multicollinearity in models (1.1) and (2.1), and moderate multicollinearity in models (3.1) and (4.1). In this context, it has been concluded that there is no significant issue of multicollinearity in any of the four models constructed in the study. Secondly, the problem of heteroscedasticity was examined using the White test. The probability values obtained from the White test for all models indicate the absence of heteroscedasticity. Thirdly, existence of autocorrelation in the models was examined by the Durbin Watson and Breusch Godfrey LM tests. The results obtained from the Durbin Watson test indicate the presence of autocorrelation in all models. Additionally, the results of the Breusch Godfrey Lagrange Multiplier (LM) test also support the presence of autocorrelation in the model. Lastly, the normality of the models was investigated using the Jarque-Bera test, and it was determined that the models exhibit normal distribution. Consequently, it was found that there are no issues of multicollinearity, heteroscedasticity, or non-normal distribution in the models, but there is a presence of autocorrelation. To address the issue of autocorrelation, the Prais-Winsten transformation was applied to the models.

The four models developed in the study were estimated using the Prais-Winsten transformation and the method of least squares. The results of the F-test, indicating the overall significance of the model, demonstrate that all models are significant at the 1% level. The R-squared values, representing the explanatory power of the models, are above 85% for all models. Furthermore, the findings obtained from the model estimation reveal that the variable INDUSTRY, which is included as a control variable, has a statistically considerable and favorable impact on the variables CO₂₁ and CO₂₂ in all models.

According to the results in Table 4, upon examining the estimation results of models (1.1) and (2.1), it can be observed that the independent variables have a significant and positive effect on the dependent variables at the 1% level. To elaborate further, as indicated by the outcomes of the model (1.1), a 1% increase in the BROAD variable leads to a 0.89% increase in the CO₂₁ variable. According to the estimation results of model (2.1), a 1% increase in the BROAD variable manifest as a 0.50% increase in the CO₂₂ variable. In other words, an increase in the ratio of broad money supply within the GDP can lead to an increase in both total carbon emissions and per capita carbon emissions.

Upon examining the estimation results of models (3.1) and (4.1), it can be observed that the independent variables have a significant and negative effect on the dependent variables at the 1% level. In detail, based on the results of model (3.1), a 1% increase in the RE variable leads to an approximate 4.10% reduction in the CO₂₁ variable. According to the results of model (4.1), a 1% increase in the RE variable result in an approximate 2.89% reduction in the CO₂₂ variable. In other

words, an increase in the percentage of energy consumption from renewable sources in total final energy consumption can reduce both total carbon emissions and per capita carbon emissions.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

In this paper, the empirical act of financial development and renewable energy consumption in carbon emissions in Türkiye between 1990 and 2019 has been investigated. Four different models were developed and estimated using the least squares method. In the models, variables related to carbon emissions were treated as dependent variables, while variables concerned to financial development and renewable energy consumption were considered as independent variables. The value added based on industrial activities was used as a control variable.

The study utilizes two variables, namely total carbon emissions and per capita carbon emissions, to represent carbon emissions. The purpose is to provide a detailed analysis of carbon emissions in relation to the variables under consideration. The share of broad money in GDP represents financial development. As for renewable energy consumption, the variable used is the share of renewable energy consumption in total energy consumption. The data for these variables were acquired from the World Bank.

In order to address the detected issue of autocorrelation in the estimation of the developed models, the Prais-Winsten transformation was utilized. The estimation results of the first and second models, using the Prais-Winsten transformation and the method of least squares, revealed that an rise in the share of broad money supply within GDP can potentially lead to an increase in carbon emissions. For this reason, considering the share of broad money supply within GDP as a measure of financial development in the study, it can be concluded that an rise in the level of financial development is associated with an rise in carbon emissions.

In the estimation of the third and fourth models using the Prais-Winsten transformation and the method of least squares, it was found that an rise in the share of renewable energy consumption in total energy consumption can potentially lead to a reduction in carbon emissions. In this context, it can be concluded that an rise in renewable energy consumption contributes to a decrease in carbon emissions. Additionally, the findings across all models indicate that an increase in value added based on industrial activities is related to a rise in carbon emissions. These empirical findings align with the study conducted by Topçu (2022).

In conclusion, regarding the data analysis, it is evident that an increase in the degree of financial advancement in Türkiye between 1990 and 2019 may contribute to an increase in carbon emissions, while an rise in renewable energy consumption can potentially lead to a decrease in carbon emissions. However, this does not imply that the level or pace of financial development should be reduced in terms of environmental practices. In this context, it is recommended to prioritize environmental considerations in policies focused on augmenting the degree of financial development in Türkiye. Furthermore, the findings from the study hold significance in terms of raising awareness and developing policies related to the use of renewable energy sources.

REFERENCES

- Adebayo, T. S., Awosusi, A. A., Rjoub H., Agyekum E. B. & Kirikkaleli D. (2022). The influence of renewable energy usage on consumption-based carbon emissions in MINT economies. *Heliyon*, 8(2),1-10.
- Afşar, M.& Yüksel G. Ö. (2022). Küreselleşme, finansal gelişme ve karbon emisyonları ilişkisi: Türkiye üzerine asimetrik kantılar. *Sakarya İktisat Dergisi*, 11(4), 428-449.
- Akram, R., Umar, M., Xiaoli, G. & Chen, F. (2022). Dynamic linkages between energy efficiency, renewable energy along with economic growth and carbon emission. A case of MINT countries an asymmetric analysis. *Energy Reports*, 8, 2119-2130.
- Altınöz, B. & Altuntaş M. (2020). G-20 Ülkelerinde finansal gelişme, yenilenebilir enerji tüketimi, turizm ve iklim değişikliği ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 413-421.
- Awan, A., Abbasi, K. R., Rej, S., Bandyopadhyay, A., & Lv K. (2022). The impact of renewable energy, internet use and foreign direct investment on carbon dioxide emissions: A method of moments quantile analysis. *Renewable Energy*, 189, 454-466.

- Bora, İ. & Atasoy B. (2018). Finansal gelişmenin ve enerji tüketiminin karbondioksit emisyonları üzerindeki etkisinin çevresel Kuznets eğrisi çerçevesinde değerlendirilmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 16(1), 145-160.
- Çetin, M. & Yüksel, Ö. (2018). Türkiye ekonomisinde enerji tüketiminin karbon emisyonu üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 169-186.
- Çetin, M. A. & Bakırtaş, İ. (2018). Finansal gelişmişliğin yenilenebilir enerji tüketimi üzerindeki uzun dönemli etkileri: G-7 ülkeleri örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 37-54.
- Doğanay, H. & Coşkun O., (2020). *Enerji Kaynakları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ecevit, E. & Çetin, M. (2022). Ekonomik büyüme, yenilenebilir enerji tüketimi, finansal gelişme ve kentleşmenin sağlık harcamaları üzerindeki etkisi: Türkiye ekonomisi üzerine bir zaman serisi kanıtı. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2, 84-98.
- Efeoğlu, R. (2022). Çevresel Kuznets eğrisi çerçevesinde sanayileşme, yenilenebilir enerji, enerji tüketimi ve finansal gelişmenin CO₂ salınımı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2103-2115.
- Ehigiamusoe, K. U. & Doğan, E. (2022). The role of interaction effect between renewable energy consumption and real income in carbon emissions: Evidence from low-income countries. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 154, 1-11.
- Erdoğan, M. & Ganiev, J. (2016). Orta Asya ülkelerinde CO₂ emisyonu, iktisadi ve finansal gelişme ve fosil yakıt enerji tüketimi ilişkisi. *International Conference on Eurasian Economies*, 11(21), 760-766.
- Güvercin, D. (2019). The nexus between financial development and carbon emission: System gmm approach, *Journal of Management and Economics Research*, 17(4), 1-16.
- Haldar, A. & Sethi, N. (2022). Environmental effects of information and communication technology-exploring the roles of renewable energy, innovation, trade and financial development. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 153, 1-14.
- İlarslan, K. & Yıldız, M. (2022). Yenilenebilir enerji yatırımlarının finansal belirleyicileri üzerine karşılaştırmalı bir analiz: Asya-Pasifik ve Latin Amerika ülkeleri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1397-1415.
- İskenderoğlu, Ö., Ünlübulduk S. N. & Karadeniz E. (2022). Karbon salınıminin belirleyicileri: çevresel performans endeksindeki ülkelerde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, Özel Sayı, 23-36.
- Kademli, M., (2020). *Temel Enerji Kaynakları*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasoy, A. (2021). İktisadi küreselleşmenin ve finansal kalkınmanın Türkiye'deki karbondioksit emisyonuna etkisi: Çok boyutlu indeksler yeni bulgular sunuyor mu? *Journal of Economic Policy Researches*, 8(2), 75-100.
- Kavas, Y. B. & Çoban, M. N. (2023). Finansal gelişmenin yenilenebilir enerji tüketimine etkisinin toplamsal olmayan sabit etkili panel kantil yöntemiyle analizi: CIVETS ülkelerinden ampirik kanıtlar. *Yaşar Üniversitesi e-Dergisi*, 18(69), 60-78.
- Nakhli, M. S., Shahbaz, M., Jebli, M. B. & Wang, S. (2022). Nexus between economic policy uncertainty, renewable & non-renewable energy and carbon emissions: contextual evidence in carbon neutrality dream of USA. *Renewable Energy*, 185, 75-85.
- Namahoro, J. P., Wu, Q., Zhou, N. & Xue, S. (2021). Impact of energy intensity, renewable energy, and economic growth on CO₂ emissions: Evidence from Africa across regions and income levels. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 147, 111233.
- Öztürk, H. H. (2013). *Yenilenebilir enerji kaynakları*. İstanbul: Birsen Yayınevi, İstanbul.
- Pala, F. & Barut, A. (2021). Finansal gelişme, ekonomik büyüme ve enerji tüketiminin çevresel kalite üzerindeki etkisi: E-7 ülkeleri örneği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 347-366.
- Pata, U. K. (2018). Renewable energy consumption, urbanization, financial development, income and CO₂ emissions in Turkey: Testing EKC hypothesis with structural breaks. *Journal of Cleaner Production*, 187, 770-779.
- Pata, U. K. & Yurtkuran S. (2018). Yenilenebilir enerji tüketimi, nüfus yoğunluğu ve finansal gelişmenin CO₂ salınıma etkisi: Türkiye örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 303-318.
- Polat, B. & Kızıllan, Ö. (2022). Yenilenebilir enerji tüketimi ve karbon emisyonu ilişkisi: OECD ülkeleri örneği. *Euroasia journal of Social Sciences & Humanites*, 9(29), 91-104.
- Sun, Y., Li, H., Andlib, Z., & Genie M. G. (2022). How do renewable energy and urbanization cause carbon emissions? Evidence from advanced panel estimation techniques. *Renewable Energy*, 185, 996-1005.
- Şahin, C. (2023). Finansal gelişme ve yenilenebilir enerji arasında ilişki var mıdır? Türkiye için uygulama. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 379-407.

- Şit, A. & Hacıevliyagil, N. (2020). Türkiye finansal gelişiminde enerji tüketiminin rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 305-315.
- Topçu, B. A. (2022). Türkiye’de sürdürülebilir çevre: Finansal gelişme, yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketimi ve doğal kaynak gelirlerinin rolü, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(129), 43-60.
- Yarımkaya, D. (2021). *Alternatif Enerji Kaynakları*. Ankara: Nobel Yayınevi,
- Yerdelen-Tatoğlu, F. (2020). *Stata Uygulamalı Ekonometri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Yıldız, M. (2023). Türkiye’nin karbon nötrlüğü hedefinde ekonomik faktörlerin rolü. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 102-129.
- Yılmaz T. (2021). Yenilenebilir enerji tüketimi finansal gelişme ilişkisi: Gelişmiş ülkeler üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1064-1081.
- Zeren, F. & Karaca, S. S. (2021). The impact of renewable and non-renewable energy consumption on financial development: evidence from emerging countries. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-15.



Finansal Stresin Merkez Bankası Kararları Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği

Gürçem ÖZAYTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

gurcemozayturk@ohu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5321-9784>

Makale Başvuru Tarihi : 24.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 27.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045551

Özet

Anahtar Kelimeler:

Finansal Stres,
Merkez Bankası,
Bayer-Hanck
Eşbütünleşme Testi

Finansal piyasaların sağlıklı çalışmadığı dönemlerde yaşanan finansal stres, dünya genelinde faiz oranlarının yükselmesine ve yurtiçi faiz oranlarının göreceli olarak daha düşük kalmasına neden olabilmektedir. Yurtiçi faiz oranlarının düşük seyretmesi ise döviz kurunda ve enflasyonda artış ile sonlanabilmektedir. Bu dönemlerde fiyat istikrarının ve finansal istikrarın korunmasından sorumlu olan Merkez Bankası müdahalelerinin önemi daha çok artmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın (TCMB) finansal strese tepki verip vermediğinin incelenmesidir. Bu nedenle 1995-2022 yılları arası dönemde finansal stres endeksi ve politika faiz oranı değişkenleri arasındaki ilişki Bayer-Hanck Eşbütünleşme testi ve Tam Değiştirilmiş En Küçük Kareler (FMOLS) tahmincisi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar finansal stres endeksi, enflasyon oranı ve para arzı oranı değişkenleri ile politika faiz oranı değişkeni arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Uzun dönemde ise finansal stres endeksi ve enflasyon oranının, politika faiz oranını pozitif yönde, para arzının ise negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlar, TCMB'nin dünya genelinde yaşanan finansal strese karşı duyarlı olduğunun bir kanıtıdır.

The Effect of Financial Stress on Central Bank Decisions: The Case of Türkiye

Abstract

Keywords:

Financial Stress,
Central Bank,
Bayer-Hanck
Cointegration Test

Financial stress during periods when financial markets do not function properly causes interest rates to rise around the world and domestic interest rates to remain relatively low. Low domestic interest rates may result in an increase in exchange rates and inflation. In these periods, the importance of Central Bank interventions, which are responsible for maintaining price stability and financial stability, increases. The purpose of this study is to examine whether the Central Bank of the Republic of Turkey (CBRT) responds to financial stress. For this reason, the relationship between the financial stress index and policy interest rate variables in the period between 1995 and 2022 was tested with the Bayer-Hanck Cointegration test and the Fully Modified Least Squares (FMOLS) estimator. The results obtained reveal that there is a cointegration relationship between the financial stress index, inflation rate and money supply rate variables and the policy interest rate variable. In the long run, it has been observed that the financial stress index and the inflation rate affect the policy interest rate positively and the money supply negatively. These results are proof that the CBRT is sensitive to the financial stress experienced around the world.

GİRİŞ

2008 öncesi dönemde finansal şokların ekonomi üzerindeki etkisi hafife alınmış ve yeterince araştırılmamış, bu nedenle de finansal piyasalar makroekonomik modellerde çok az temsil edilmiştir (Borio, 2014). Ancak yapılan çalışmalar ekonomik daralma dönemlerinden önce finansal stresin arttığı ve bu nedenle ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediğine (Cardarelli vd., 2011; Çevik vd., 2016; Bonciani ve Van Roye, 2016;) ve bu dönemlerin finansal stresin hakim olduğu zamanlarda daha uzun sürdüğüne (Kannan, 2012; Claessens vd., 2012; Gupta ve Miniane, 2009) dair kanıtlar ortaya koymuştur. 2008 yılında yaşanan küresel finansal kriz sonrası konuya daha çok eğilim artmış ve krizin en önemli nedenlerinden birinin ekonomideki finansal stresin artması olduğu görülmüştür.

Yaşanan tecrübeler göstermiştir ki finans piyasalarındaki aksaklıklar, farklı kanallardan ülke ekonomisine yansımakta ve en küçük çapta gerçekleşen bir finansal şok bile finansal hızlandırıcı etkisiyle büyüyerek ekonomik koşulları bozmaktadır (Bernanke vd., 1994). Hele ki artan küreselleşme ve teknolojik gelişme sonrası ülkelerin finansal sistemleri birbirine bağlanmış ve finansal kırılganlığı arttırmışken, bir ülkede yaşanabilecek finansal krizin tüm ülke ekonomileri için olumsuz etkiler yaratma ihtimali daha da artmıştır. Dolayısıyla finansal stres kavramı, son yıllarda giderek önemli hale gelmiş ve ülkelerin finansal stres ölçüm çabası çoğalmıştır (Andersson, 2008).

Finansal stres ölçümü, finansal sisteme yönelik büyük riskleri tanımlamak ve böylece finansal firmaların, yetkililerin ve daha geniş anlamda kamuoyunun bu riskleri yönetmesine ve bunlara karşı hazırlık yapmasına yardımcı olmak bakımından çok önemlidir. Born vd. (2012), finansal stres ölçümlerinin son yıllarda daha fazla gündeme geldiğini ve bu durumun nedeninin piyasaları etkili bir şekilde yönlendirmek ve maliyetleri azaltmak olduğunu öne sürmüştür. Çünkü ülkelerin bir finansal şok karşısında finansal piyasalarının birbirine bağlılık derecesini ve şokun yayılma kanallarını finansal stres ölçütleri sayesinde bilmesi, bu şoka karşı önlem alabilmelerine imkân vermektedir. Ayrıca finansal stres endeksi, piyasalardaki stres seviyesini yakalamakta (Illing ve Liu, 2006) ve finansal sektörün kırılganlığının dönemler itibariyle yoğunluğunu değerlendirmek için niceliksel bir ölçek sağlamaktadır. Nitekim bu şekilde hesaplanan sürekli bir endeks, kriz sinyali olma bakımından kriz dönemi ölçütlerinden daha başarılı olabilmektedir. Finansal stres endeksinin bir avantajı da endeksi oluşturan alt göstergelerin genel stres düzeyine ayrı ayrı katkısını inceleyerek, stresin kaynağının belirlenmesine yardımcı olmasıdır. Diğer bir avantaj ise endeks sayesinde kriz öncesi ve sonrası stres seviyeleri karşılaştırılarak, politika yapıcılara farklı politika önlemlerini değerlendirebilme şansı sunmasıdır (Ishrakieh vd. 2020, s. 44). Tabi ki bunun için hesaplanan endeksin, sistemdeki finansal stresi ve temel nedenini doğru algılayıp yansıtabilme ve finansal istikrarsızlık yaratan koşulların sisteme etkisini doğru biçimde yakalayabilme özelliğinin olması gerekmektedir (Gadanez ve Jarayam, 2009).

Her ülkede ülkenin dinamiklerine özgü farklılıklar olsa da genelleme yapıldığında, finansal stres dönemlerinde ekonomik görünümün ortak özellikleri dört maddede sıralanmaktadır. Bunlardan ilki, finansal stres döneminde ülkede görülen risk ve belirsizlik algılamasındaki artıştır. İkincisi varlık fiyatlarındaki ani ve sert iniş-çıkışlar, üçüncüsü ise dünya genelinde likidite oranının düşmesidir. Dördüncüsü ise ilk üç maddenin yaşanmasından ötürü finansal aracılık faaliyetlerinin etkin şekilde yapılamamasıdır (Elekdağ vd., 2010, s. 3). Dünya genelinde likidite oranının düştüğü dönemlerde ise faiz oranları artma eğilimindedir. Faiz oranlarının dünya genelinde artışına karşı, yurtiçi faiz oranlarını arttırmayan ülkelerde ise yurtiçi faiz oranları göreceli olarak daha düşük kalmakta ve ülkeye giren yabancı para miktarı düşmektedir. Bu düşüş ise ülkenin döviz kurunu arttırmakta ve Türkiye gibi ara malında dışarıya bağımlı ülkelerde maliyetleri arttırarak, enflasyonda artış ile sonlanabilmektedir.

Bu durumda artan enflasyonun kontrol altına alınmasında Merkez Bankalarına görev düşmekte ve uygulanacak para politikaları, ekonomik ve finansal istikrar için hayati önem taşımaktadır. Merkez Bankası para politikası araçlarından olan faiz oranı, nominal fiyatların aşağı yönde esnek olmaması, beklentilerin yönetilmesi ve enflasyonla mücadelede başarılı sonuçlar vermesi nedeniyle temel araçlardan biri olarak benimsenmektedir (Taylor, 1993; Clarida ve Gerdler, 1997; Takım, 2011). Bu noktada Merkez Bankasının finansal piyasalardaki stresi azaltmak adına uyguladığı faiz politikası, piyasalardaki dalgalanmayı azaltarak, finansal istikrarın oluşmasına ve sürdürülmesine katkı sağlayan bir araçtır (Darıcı, 2010, s. 40).

Kısacası finansal serbestleşme ile artan finansal krizler, finansal istikrara daha çok odaklanılması gerektiğini göstermiştir. Finansal istikrarı sağlamaya çalışan ülkelerin de finansal stresi göz ardı etmemesi gerekmektedir, çünkü istikrarsızlığın altında yatan nedenlerden birinin de artan finansal stres olduğu düşünülmektedir. Finansal stres bir yandan finansal krizlerin temel nedeni olarak görülmekte iken, diğer yandan finansal krizlerin fark edilmesinde bir sinyal olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada finansal stres sinyalini iyi görebilmek için finansal stres endeksinden faydalanılmaktadır. Ancak esas olan finansal stres endeksinin verdiği kriz sinyalleri sonrasında bu duruma karşı gösterilen hassasiyettir. Nitekim sadece krizin yaklaştığını bilmek, tedbir alınmadığı sürece krizin gerçekleşmesine engel olamamaktadır. Bu nedenle finansal stresin arttığı dönemlerde Merkez Bankalarının duruma karşı bir tutum sergileyip sergilemediği oldukça önemlidir. Bu çalışma, TCMB'nin finansal stres endeksine tepkisini araştırmak amacıyla TCMB tarafından belirlenen bir politika aracı olarak politika faiz oranı ile finansal stres endeksi arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda çalışma şu şekilde planlanmıştır: İkinci bölümde ilgili yazında yer alan çalışmalardan derlenmiş bir literatür özetine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde çalışma kapsamındaki model ve veri seti yer alırken, dördüncü bölümde ise sağlanan bulgular verilmiş ve bu bulgular sonuç bölümünde değerlendirilerek, politika önerilerinde bulunulmuştur.

LİTERATÜR ÖZETİ

İlgili yazında genel olarak finansal istikrarsızlık ile faiz oranını ilişkilendiren çalışmalara rastlansa da finansal stres endeksi ile politika faiz oranı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen ve Merkez Bankası sorumluluğunu değerlendiren çok az çalışmaya rastlanmıştır. Çalışma bu bakımdan özgündür. Hem finansal istikrarsızlık hem de finansal stres ile faiz arasındaki ilişkiyi ampirik olarak araştıran çalışmalardan oluşturulmuş bir literatür özeti Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Literatür Özeti

Yazar	Ülke-Yıl	Sonuç
Castro (2008)	Euro Bölgesi, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri 1982-2007	Avrupa Merkez Bankası enflasyon ile mücadelede finansal istikrarsızlığı da hedef alırken, İngiltere Merkez Bankası ve Federal Rezerv Bankası (FED için benzer sonuçlara rastlanmamıştır.
Bulir ve Cihak (2008)	28 Seçilmiş Ülke 1980-2003	Finansal sektörün istikrarsızlığı karşısında, para otoriteleri gevşek para politikası uygulamakta ve faiz oranlarını düşürme eğilimindedir.
Belke ve Klose (2010)	Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri	FED'in kriz dönemlerinde para politikası tepki fonksiyonunda değişiklik gözlenirken, Avrupa Merkez Bankası'nda ciddi bir değişikliğe rastlanmamıştır.

	1999-2009	
Milas ve Naraidoo (2011)	Euro Bölgesi 1999-2009	Avrupa Merkez Bankası, faizleri belirlerken finansal koşulları gözlemlemektedir.
Albulescu (2012)	Euro Bölgesi 1999-2011	Avrupa Merkez Bankası'nın uyguladığı genişletici para politikası, finansal istikrarın bozulmasına yol açmaktadır.
Madsen (2012)	Norveç 1998-2011	Finansal istikrarsızlık ile para politikası kararları arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani finansal stres endeksindeki artış, faiz oranlarının düşmesine katkıda bulunmaktadır.
Baxa vd. (2013)	ABD, İngiltere, Avustralya, Kanada ve İsveç 1981-2009	Çalışmada el alınan ülkelerin Merkez Bankalarının politika faiz oranlarını sıklıkla değiştirdiği, özellikle de yüksek finansal stres karşısında politika faiz oranlarını düşürdüğü görülmüştür.
Albulescu (2013)	Euro Bölgesi 1999-2011	Avrupa Merkez Bankası'nın para politikası araçlarından politika faizi oranı, finansal istikrarsızlık seviyesinden etkilenmektedir.
Martin ve Milas (2013)	İngiltere 1992-2010	Finansal stres, politika faiz oranının keskin bir şekilde düşmesine neden olmuştur.
Albulescu vd. (2013)	Euro Bölgesi 1999-2011	Avrupa Merkez Bankası'nın uyguladığı politika faiz oranı, finansal ve bankacılık istikrarsızlığından etkilenmektedir.
Tng ve Kwek (2015)	Endonezya, Malezya, Filipinler, Singapur ve Tayland	Finansal stresteki artış, beş ülkenin tamamında daha sıkı kredi koşulları ve daha düşük ekonomik faaliyetlere yol açmaktadır.
Çamlıca (2016)	Türkiye 2005-2015	TCMB para politikası, 2010 yılının ortasından itibaren bir önceki döneme göre finansal strese daha fazla yönelmektedir.
Diboğlu vd. (2020)	Amerika Birleşik Devletleri 1971-2017	FED'in uyguladığı para politikaları, finansal istikrarsızlık dönemlerinde değişmektedir.
Zhong vd. (2022)	Çin 1996-2019	Para politikası çerçevesinin finansal istikrarı içerip içermediğinin araştırıldığı çalışmada, Merkez Bankasının finansal istikrarsızlığa tepki olarak politika faiz oranını düşürme eğiliminde olduğu görülmüştür.
Liang vd. (2023)	Tüm dünya 1991-2021	Dünya genelinde finansal stres endeksi ile para politikası belirsizliği nedensellik tespit edilmemiştir. Dolayısıyla finansal stres, para politikaları ile ilişkilendirilememektedir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere ilgili yazında yer alan ampirik çalışmalarda, genel olarak Merkez Bankası para politikalarını belirlerken finansal istikrarsızlığı gözettiğine dair kanıtlar mevcuttur ve ele alınan ülkeler çoğunlukla Euro Bölgesi, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri olmuştur. Bu çalışmada olduğu gibi TCMB’nin para politikası kararlarını inceleyen sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmanın devam eden bölümlerinde ekonometrik yaklaşım ve bulgulara yer verilmektedir.

EKONOMETRİK YAKLAŞIM

Veri Seti ve Model

Bu çalışma dünya geneline hâkim olan finansal stresin, TCMB tarafından alınan kararları üzerindeki etkisini 1995-2022 arası dönem için yıllık gözlemler doğrultusunda incelemeyi amaçlamaktadır. Para politikası kararlarını temsilen TCMB tarafından belirlenen politika faiz oranı alınmıştır ve araştırmanın kapsamı doğrultusunda 1 numaralı eşitlikteki model kurulmuştur:

$$\dot{i}_{i,t} = a_0 + a_1 Ms_{i,t} + Inf_{i,t} + Finstress_{i,t} + e_{i,t} \quad (1)$$

1 numaralı eşitlikte yer alan ‘*i*’ bağımlı değişkeni politika faiz oranını ve ‘*Finstress*’ bağımsız değişkeni ise finansal stres endeksini temsil etmektedir. Modelde yer alan ‘*Ms*’ para arzını, ‘*Inf*’ değişkeni ise enflasyon oranını göstermektedir. Fisher etkisine göre herhangi bir dönemde nominal faiz oranı, o dönemdeki reel faiz oranı ile beklenen enflasyon toplamına eşittir. O halde uzun dönemde beklenen enflasyondaki değişme, nominal faiz oranına etki etmekte, yani nominal faiz oranı enflasyondaki artışla artmaktadır. Keynesyen Likidite Tercihi teorisine göre ise para arzı ve para talebi dengesi faiz oranını belirlemekte olup para arzı arttığında faiz oranı düşmektedir. Bu iki değişken, teorik altyapı dikkate alınarak faiz oranını açıklayan kontrol değişkenler olarak modele dahil edilmiştir. Buna göre politika faiz oranı serisi, yıllık % oranı olarak IFS (International Financial Statistics) veri tabanından temin edilmiştir. Para arzı serisi, yıllık % büyüme oranı olarak TCMB veri tabanından temin edilmiştir. Enflasyon serisi, TÜFE yıllık % oranı olarak Dünya Bankası veri tabanından temin edilmiştir. Son olarak finansal stres serisi ise endeksi olup Federal Reserve Bank of St. Louis veri tabanından sağlanmıştır. Çalışmanın devam eden bölümlerinde 1 numaralı eşitlikte verilen model kullanılarak, finansal stres endeksinin politika faiz oranı üzerinde etkili olup olmadığı ampirik olarak sınanacaktır.

Ampirik Bulgular

Phillips ve Perron (1988)’a ait Phillips ve Perron (PP) Birim Kök testi; Dickey-Fuller’in hata terimleri ile ilgili varsayımın genişletilmesi ile ortaya çıkmıştır. Phillips-Perron Birim Kök testi, hata teriminin düşük derece bağımlılığına ve heterojen dağılıma izin veren (Enders, 2004, s. 229) ve böylece otokorelasyon sorununu ortadan kaldıran bir testtir.

DF-GLS birim kök testi ADF birim kök testini geliştiren Elliott vd. (1996)’ne aittir. Bu testin diğer birim kök testlere göre avantajı serilerin trendlerden arındırılmasıdır. DF-GLS test istatistiğinde, Mackinnon (1996) tablo kritik değerleri kullanılmakta ve hipotezler ADF ve PP testleriyle benzer şekilde kurulmaktadır (Gülmez ve Huseynli, 2019, s. 16). Bu bağlamda hem PP hem de DF-GLS birim kök testleri için boş hipotez “*H₀: Seriler durağandır*” olarak ifade edilir ve söz konusu testlerin istatistik değerleri, Mackinnon (1996)’ın çalışmasında yer alan kritik değerden küçükse boş hipotezi kabul geçerlidir, büyük ise hipotez ret edilmektedir. Çalışmada yer alan değişkenlerin durağanlıklarını araştırmak amacıyla Phillips-Perron (PP) ve DF-GLS birim kök testleri kullanılmış ve bu testlerin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. PP ve DF-GLS Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	PP		DF-GLS	
	Düzy	1. Fark	Düzy	1. Fark
İ	3.425 [2] ***	-10.279 [5] *	-1.860 (2)	-4.835 (1) *
Ms	-2.684 [0]	23.249 [20] *	-2.879 (0)	-4.839 (1) *
Inf	1.317 [3]	-0.847 [1]	-0.377 (1)	-3.537 (1) **
Finstress	-3.104 [3]	-7.097 [10] *	3.994 (1) *	-4.977 (0) *

Not: *, ** ve *** sırasıyla; %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir. Parantez içinde verilen değerler uygun gecikme uzunluğudur. Köşeli parantez içinde verilen değerler de bant genişliğidir.

Tablo 2’de yer alan PP ve DF-GLS birim kök test sonuçları çalışmanın değişkenlerinin birim köklü olduğunu göstermektedir. Ayrıca seriler birinci farklarında durağanlaşmaktadır.

Literatürde birçok eşbütünleşme analizi mevcuttur, ancak varsayımları bakımdan ayrışabilmektedir. Örneğin; Engle ve Granger (1987) tarafından ortaya atılan test kalıntı temelli iken; Johansen (1988) tarafından ortaya atılan test ise sistem temelli bir testtir. F testi ile uygulanan Boswijk (1994) testi, t testi uygulanan Banerjee vd. (1998) testi ise hata düzeltme modeline dayanmaktadır. Uygulamada dört eşbütünleşme testinin sonuçları birbirinden farklı olabilir. Bu bağlamda, çalışmada Engle ve Granger (1987), Johansen (1988), Boswijk (1994) ve Banerjee vd. (1998) eşbütünleşme testlerini beraber ele alan ve hepsinden güçlü olan Bayer ve Hanck (2012) eşbütünleşme testi kullanılmıştır.

Bayer ve Hanck (2012) eşbütünleşme testinde bahsedilen eşbütünleşme testlerinin olasılık değerleri birleştirilmiştir. Bireysel olasılık değerlerinin Fisher (1932)’e göre denklemi, 2 numaralı eşitlik ve 3 numaralı eşitlikte gösterilmektedir:

$$EG - JOH = -2[\ln(PEG) + \ln(PJOH)] \quad (2)$$

$$EG - JOH - BO - BDM = -2[\ln(PEG) + \ln(PJOH) + \ln(PBO) + \ln(PBDM)] \quad (3)$$

Eşitlikte yer alan *PEG*; Engle ve Granger (1987), *JOH*; Johansen (1988), *PBO*; Boswijk (1994), *PBDM*; Banerjee vd. (1998) eşbütünleşme testlerindeki olasılık değerlerini gösterir. Bayer ve Hanck (2012) eşbütünleşme testinde hesaplanan Fisher test istatistiklerine göre boş hipotez “ H_0 : Eşbütünleşme yoktur” şeklinde oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, Bayer ve Hanck (2012) eşbütünleşme test sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Eşbütünleşme Testi Sonuçları

	Engle-Granger	Johansen	Banerjee vd.	Boswijk
Olasılık Değerleri	0.507	0.000*	0.000*	0.000*
Test İstatistiği	-3.150	84.895	-7.732	167.446
Bayer-Hanck (2012) Eşbütünleşme Testi				
	Fisher İstatistiği	Kritik Değer		
		% 1	% 5	% 10
EG – JOH	56.617	16.263	10.711	8.352
EG – JOH – BO – BDM	167.141	31.742	20.788	16.239

Not: *, ** ve *** sırasıyla; %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 3 ile verilen Bayer-Hanck (2012) testinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, her iki Fisher test istatistiğinin de kritik değerlerden büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre boş hipotez reddedilmektedir ve seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır. Bu doğrultuda uzun dönem katsayı tahmini yapmanın uygun olduğu görülmüş ve eşbütünleşme analizindeki uzun dönem katsayıların hesaplanması amacıyla FMOLS (tam değiştirilmiş en küçük kareler, EKK) tahmincisi kullanılmıştır. Phillips ve Hansen (1990)'a ait FMOLS yöntemi, uzun dönem katsayı tahmininde kernel tahminci kullanmakta ve yarı parametrik düzeltme yapmaktadır. Bu tahmin yönteminin avantajı az sayıda gözlemi olan çalışmaların dahi istikrarlı katsayı elde etmesini sağlamaktır (Pata, 2020, s. 819). Çalışmanın serilerine uygulanan FMOLS tahmin sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. FMOLS Sonuçları

	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık Değerleri
Ms	-0.094	0.032	-2.937	0.007*
Inf	1.121	0.040	28.131	0.000*
Finstress	3.407	0.978	3.482	0.002*
Sabit Terim	5.290	1.163	4.547	0.000*

Not: *, ** ve *** sırasıyla; %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 4'te sunulan olasılık değerlerine bakıldığında, değişkenlere ait katsayıların istatistiksel olarak anlamlıdır. Uzun dönemde enflasyon ve finansal stres endeksi ile faiz değişkeni arasında pozitif; para arzı ile faiz değişkeni arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre enflasyon ve finansal stres değişkenlerinde meydana gelecek 1 birimlik artış, faiz değişkenini sırasıyla 1,121 birim ve 3,407 birim

arttırmaktadır. Ayrıca para arzı değişkeninde meydana gelecek 1 birimlik artış, faiz değişkenini 0,094 birim azaltmaktadır.

SONUÇ

Merkez Bankalarının birincil görevi fiyat istikrarıdır. Fiyat istikrarının sağlandığı bir ekonomide ise para piyasalarının dengeye geleceği ve finansal istikrarın da kendiliğinden oluşacağı beklenmektedir. Oysa ki yaşanan finansal krizler göstermiştir ki Merkez Bankalarının almış olduğu para politikaları, fiyat istikrarını gözetirken aynı zamanda finansal riskleri kontrol altına alma ve finansal krizleri önleme konusuna da odaklanmalıdır. Burada kastedilen Merkez Bankalarının finansal istikrarsızlıklara vermesi gereken önemdir ve dolayısıyla finansal istikrarsızlığın yarattığı finansal stres ile Merkez Bankası para politikaları arasındaki ilişki, incelenmesi gereken bir konudur.

Bu çalışmada, TCMB'nin politika faiz oranı ile dünyada yaşanan finansal stres endeksi arasındaki ilişki, 1995-2022 yılları arası dönem için Bayer-Hanck Eşbütünleşme testi ve FMOLS testi ile tahmin edilmiştir. Çalışma, literatürde yer alan finansal istikrarsızlık ile faiz oranı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalardan iki yönüyle farklılık göstermektedir. Bu farklılığın ilki literatürde yer alan çalışmalarda genel olarak Taylor kuralından yola çıkılmakta iken, bu çalışmada politika faiz oranını etkileyen unsurlardan bir model oluşturulmaya çalışılmıştır. İkincisi ise literatürde yer alan çalışmalarda ele alınan ülke için bir finansal stres endeksi oluşturulmakta ve ülkenin kendi finansal stres endeksi ile faiz oranı arasındaki ilişkiye bakılmaktadır. Oysa ki bu çalışmada politika faiz oranına etkisinin incelendiği finansal stres endeksi, tüm dünya için geçerli olan finansal stres endeksidir. Dolayısıyla bu çalışmada, TCMB kararlarının dış dünyada yaşanabilecek bir finansal strese karşı tepkisi ölçülmektedir.

Ampirik bulgular, Tng ve Kwek (2015)'in çalışma sonuçları ile benzerlik göstermekte olup dünyada yaşanan finansal stresin, TCMB tarafından kararı alınan politika faiz oranını pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Yani dünya genelinde finansal stresin arttığı dönemlerde, Türkiye'deki politika faiz oranının arttırılması kararı verilmektedir. Buna göre TCMB'nin finansal strese karşı duyarlı olduğu ve yaşanabilecek finansal istikrarsızlıklara karşı tepki verebilme yeteneğinin bulunduğu çıkarımı yapılmaktadır. Yine de TCMB'nin finansal strese karşı duyarlılığının makro ihtiyati politika tedbirleri ve para politikasıyla alınan tedbirler açısından daha fazla araştırılmasının, bundan sonra gösterilecek tutum açısından gerekli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Albulescu, C. T. (2012). Financial stability, monetary policy and budgetary coordination in EMU. *Theoretical & Applied Economics*, 19(8).
- Albulescu, C. T. (2013). Financial stability and monetary policy: A reduced-form model for the euro area. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 16(1), 62-81.
- Albulescu, C. T., Daniel, G. and Dominique P. (2013). Financial instability and ECB monetary policy. *Economics Bulletin*, 33 (1), 388-400.
- Andersson. M. (2008). Ten Years with the Financial Stability Reports. *Riksbank Economic Review*, 1.
- Banerjee, A., Dolado, J. and Mestre, R. (1998). Error-Correction Mechanism Tests for Cointegration in a Single-Equation Framework. *Journal of Time Series Analysis*, 19(3), 267-83.
- Baxa, J., Horváth, R. and Vašíček, B. (2013). Time-varying monetary-policy rules and financial stress: Does financial instability matter for monetary policy?. *Journal of Financial Stability*, 9(1), 117-138.
- Bayer, C. and Hanck, C. (2012). Combining Non-Cointegration Tests. *Journal of Time Series Analysis*, 34(1), 83-95.

- Belke, A. H. and Klose, J. (2010). (How) do the ECB and the Fed react to financial market uncertainty? The Taylor rule in times of crisis. *Ruhr Economic Paper*, (166).
- Bernanke, B. S., Gertler, M. and Gilchrist, S. (1994). The financial accelerator and the flight to quality.
- Boncianni, D. and Van Roye, B. (2016). Uncertainty shocks, banking frictions and economic activity. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 73, 200-219.
- Born, B., Ehrmann, M. and Fratzscher, M. (2012). Macroprudential Policy and Central Bank Communication. *International Finance*. 15(2), 179-203.
- Boswijk, P. H. (1994). Testing for an Unstable Root in Conditional and Unconditional Error Correction Models. *Journal of Econometrics*, 63, 37–60.
- Bulir, A. and Cihak, M. (2008). Central Bankers' Dilemma When Banks Are Vulnerable: To Tighten or not to Tighten?. *IMF mimeo*.
- Cardarelli, R., Elekdag, S. and Lall, S. (2011). Financial stress and economic contractions. *Journal of Financial Stability*, 7(2), 78-97.
- Castroa, V. (2008). Are Central Banks following a linear or nonlinear (augmented) Taylor rule?. *SSRN 1210362*.
- Claessens, S., Kose, M. A. and Terrones, M. E. (2012). How do business and financial cycles interact?. *Journal of International economics*, 87(1), 178-190.
- Clarida, R. and M. Gerdler (1997). *How the Bundesbank Conducts Monetary Policy in Reducing Inflation*. C.D. Romer and D.H. Romer (Ed.), The Univ. of Chicago Press.
- Çamlıca, F. (2016). Responsiveness of monetary policy to financial stress in Turkey. *Central Bank Review*, 16(4), 143-150.
- Çevik, E. I., Dibooglu, S. and Kenc, T. (2016). Financial stress and economic activity in some emerging Asian economies. *Research in International Business and Finance*, 36, 127-139.
- Darıcı, B. (2010). Kısa Vadeli Para Politikası Aracı Olarak Faiz Düzleştirme Kuralı: Teorik ve Metodolojik Yaklaşım. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 4(2), 39-66.
- Dibooglu, S., Erdogan, S., Yildirim, D. C. and Cevik, E. I. (2020). Financial conditions and monetary policy in the US. *Economic Systems*, 44(4), 100819.
- Elekdag, S., Kanli, I. B., Samancioglu, Z. and Sarikaya, C. (2010). Finansal stres ve iktisadi faaliyet. *Central Bank Review*, 10(2), 1.
- Elliott, G., Rothenberg, T. and Stock, J. H. (1996). Efficient tests for an autoregressive unit root. *Econometrica*, 64, 813–36.
- Enders, W. (2004). *Applied Econometrics Time Series*. New York: John Wiley.
- Engle, R. F. and Granger, C. W. J. (1987). Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation, and Testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.
- Fisher, R. A. (1932). *Statistical Methods for Research Workers, In: Breakthroughs in Statistic*. Springer, New York.
- Gadanecz, B. and Kaushik, J. (2009). Measures of Financial Stability – a Review. *IFC Bulletin*, 31.
- Gupta, S. and Miniane, J. (2009). Recessions and Recoveries in Asia: What can the past teach us about the present recession?. *ADB Working paper*. 150.
- Gülmez, A. ve Huseynli, S. (2019). Enerji ihracatı ve ekonomik büyüme ilişkisi: Azerbaycan örneği. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 9-23.
- Illing, M. and Liu, Y. (2006). Measuring financial stress in a developed country: An application to Canada. *Journal of Financial stability*, 2(3), 243-265.

- Ishrakieh, L. M., Dagher, L. and El Hariri, S. (2020). A financial stress index for a highly dollarized developing country: The case of Lebanon. *Central Bank Review*, 20(2), 43-52.
- Johansen, S. (1988). Statistical Analysis of Cointegration Vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12, 231-54.
- Kannan, P. (2012). Credit conditions and recoveries from financial crises. *Journal of International Money and Finance*, 31(5), 930-947.
- Liang, C., Hong, Y., Huynh, L. D. T. and Ma, F. (2023). Asymmetric dynamic risk transmission between financial stress and monetary policy uncertainty: thinking in the post-covid-19 world. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 60(4), 1543-1567.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests. *Journal of applied econometrics*, 11(6), 601-618.
- Madsen, M. W. (2012). Does Financial Stress Have an Impact on Monetary Policy?: An Econometric Analysis Using Norwegian Data (Master's thesis).
- Martin, C. and Milas, C. (2013). Financial crises and monetary policy: Evidence from the UK. *Journal of Financial Stability*, 9(4), 654-661.
- Milas, C. and Naraidoo, R. (2012). Financial conditions and nonlinearities in the European Central Bank (ECB) reaction function: In-sample and out-of-sample assessment. *Computational Statistics & Data Analysis*, 56(1), 173-189.
- Phillips, P. C. and Hansen, B. E. (1990). Statistical inference in instrumental variables regression with I (1) processes. *The review of economic studies*, 57(1), 99-125.
- Phillips, P. C. and Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Pata, U. K. (2020). Finansal Gelişmenin Gelir Eşitsizliği Üzerindeki Etkileri: Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezi Türkiye İçin Geçerli mi?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 809-828.
- Takım, A. (2011). Türkiye’de Para Politikası Stratejilerinin Fiyat İstikrarına Etkisi: Enflasyon Hedeflemesi Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 15-35.
- Taylor, J. (1993). Discretion Versus Policy Rules in Practice. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 38, 195-214.
- Tng, B. H. and Kwek, K. T. (2015). Financial stress, economic activity and monetary policy in the ASEAN-5 economies. *Applied Economics*, 47(48), 5169-5185.
- Zhong, Y., Lu, J. and Zhu, Y. (2022). Does China’s monetary policy framework incorporate financial stability?. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 27(1), 64-83.



Bilinçli Alıştırma Kavramının Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim Kuramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Nart Bedin ATALAY

Doç. Dr., TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi
natalay@etu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8586-7348>

Makale Başvuru Tarihi : 28.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 27.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Derleme

DOI : 10.5281/zenodo.10045557

Buse GÖNÜL

Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
buse.gonul@ogu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-7538-8420>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Bilinçli Alıştırma,
Vygotsky'nin Bilişsel
Gelişim Kuramı,
Ustalık Gelişimi,
Sosyokültürel
Çerçeve

Bu makalede bilinçli alıştırma kavramı Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim Kuramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yapılan bilimsel araştırmalar, bilinçli alıştırma olarak adlandırılan bir formda gerçekleştirilen çalışmaların bir konuda ustalık geliştirmek için bilinen en iyi yol olduğunu göstermiştir. Bu kavramın popülerleşmesi ile birçok yazar bilinçli alıştırma kavramının Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim kuramı ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Diğer taraftan bu değerlendirmeler birkaç cümleden öteye gitmeyen notlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu makalede bilinçli alıştırma kavramı ile Vygotsky'nin kuramı sistematik bir biçimde karşılaştırılmıştır. Bilinçli alıştırmanın özellikleri yakınsak gelişim alanı, daha bilgili birey ve yapı iskelesi kavramları çerçevesinde tartışılmıştır. Sonuç olarak bu kavram ve kuramın getirdiği açıklamaların amaçlarının birbirlerinden farklı olduğu görülmüştür. Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim Kuramı çerçevesinde önerdiği çerçevenin, ustalık eğitimine uygulandığında, bilinçli alıştırmanın sağladığı faydayı artırabileceği düşünülmektedir.

Evaluation of Deliberate Practice in the Context of Vygotsky's Cognitive Development Theory

Abstract

Keywords:

Deliberate Practice,
Vygotsky's Cognitive
Development
Theory, Expertise
Development,
Sociocultural
Framework

This article provides a comparative analysis of deliberate practice and Vygotsky's theory of cognitive development. Empirical results have shown that deliberate practice is the most effective method for developing expertise in various areas. Furthermore, many authors link the deliberate practice to Vygotsky's cognitive development theory. However, these explanations are often limited to brief discussions. This article contrasts deliberate practice with Vygotsky's cognitive development theory, analyzing their defining features and key concepts like the zone of proximal development, more knowledgeable others, and scaffolding. Consequently, it becomes evident that there is a divergence between the objectives between deliberate practice and Vygotsky's theory of cognitive development. Utilizing Vygotsky's framework within the context of expertise development would strengthen the advantages of deliberate practice.

GİRİŞ

Bir konuda uzun yıllar boyunca tekrar tekrar çalışmak en sonunda o işi mükemmel yapmamızı garanti eder mi? Örneğin iyi bir tenis oyuncusu olmak için yıllar boyunca her gün düzenli olarak antrenman yapmak yeterli midir? Ya da bir programlama dilinde en üst düzeyde programlar yazabilmek için sürekli kodlama mı yapmak gereklidir? Ne yazık ki hayır. Prof. Dr. Anders Ericsson'un öncülük ettiği ustalık (expertise) bilimi araştırmaları, bir işi tekrar tekrar yapmanın, diğer bir deyişle bir konuyu sadece tekrar etmenin, o konudaki becerilerin en üst düzeye taşınması için yeterli olmadığını göstermiştir (Ericsson, 2006, 2008). Önemli olanın yapılan tekrarın sayısı değil, tekrarın niteliğidir. Alıştırmaların niteliğinin bilinçli alıştırma¹ (deliberate practice) olarak adlandırılan bir formda gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Otuz yıldan beridir süren bilimsel araştırmalar bilinçli alıştırma çerçevesinde tanımlanan çalışma pratiklerinin ustalık gelişimi için bilinen en iyi yol olduğunu göstermiştir (Ericsson ve Pool, 2016; Ericsson ve ark., 2006). Bilinçli alıştırma Berlin Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde eğitim gören keman öğrencilerinin çalışma pratikleri incelenerek keşfedilmiştir. Ericsson, Clemens Tesch-Römer ve Ralf Krampe (1993) dünya çapında virtüöz olma potansiyeli taşıyan keman öğrencilerini diğerlerinden ayıran özelliklerin neler olduğunu araştırmış ve bu kişiler arasındaki tek farkın bireysel olarak yaptıkları alıştırmaların toplam süresi olduğunu gözlemlemiştir. Klasik müzik eğitimi çerçevesinde yapılan bireysel alıştırmaların altı temel özelliği vardır ve bu özellikler bilinçli alıştırmaların belirleyici özellikleri olarak tanımlanmıştır (Ericsson ve Pool, 2016).

Bilinçli alıştırma o alanda daha bilgili, deneyimli ve en önemlisi usta olmuş bir öğretici gözetiminde tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. Bilinçli alıştırma öğrenciyi konfor alanından çıkartmalıdır. Öğrenci bu alıştırmaları zorlanarak yapmalı fakat alıştırmalar öğrenciyi yıldıracak ya da motivasyonunu kıracak kadar zor olmamalı, ancak odaklanılarak yapıldığında doğru bir biçimde tamamlanabilmelidir. Bu sayede öğrenci mevcut becerilerinin üstüne yeni beceriler ekleyebilir ve ustalık gelişimini sürdürebilir. Alıştırmaların tanımlanmış hedeflere sahip olması ve bu hedefler çerçevesinde gösterilen performansın usta öğretici tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Usta öğretici geri bildirim ile öğrencinin performansını düzeltir, gerektiğinde yeni ödevler vererek ustalık gelişiminin kesintisiz olarak devam etmesini sağlar. Bütün bu özellikler bilinçli alıştırmayı eğlence için keman çalmak gibi sadece tekrar içeren etkinliklerden ayırmaktadır. Daha çok keman çalan öğrenciler değil, daha çok bilinçli alıştırmalar yapan öğrenciler dünya çapında virtüöz olma potansiyeli taşımaktadır. Klasik müzik eğitimi alanında keşfedilmiş olmasına rağmen bilinçli alıştırmaların spor, satranç, matematik eğitimi gibi birçok farklı alanda da ustalık gelişimi için kullanıldığını gösterilmiştir (bkz. Ericsson ve ark., 2006).

Ustalık gelişimi için bilinen en etkili yöntem olması sebebiyle bilinçli alıştırma kavramı oldukça ilgi çekmiştir (Colvin, 2006; Gladwell, 2008). Bunun bir sonucu olarak klasik müzik, atletizm ya da satranç gibi bilinçli alıştırma pratiklerinin eğitim süreci içerisinde geleneksel olarak uygulandığı alanlar dışında, psikoterapi, tıp, matematik ya da fizik eğitimi gibi alanlarda da bu pratiklerin uygulanıp uygulanmayacağı araştırılmış ve tartışılmıştır (Patricia ve ark. 2017; Rousmaniere ve ark., 2017).

Bu tartışmalar çerçevesinde bazı yazarlar bilinçli alıştırma pratiklerini Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim Kuramı bağlamında değerlendirmişlerdir. Örneğin, Mahon (2022) doğrudan geri bildirim ile uygulandığında bilinçli alıştırmaların Vygotsky'nin daha bilgili bireyler (more knowledgeable other) ve yakınsak gelişim alanı (zone of proximal development) kavramlarıyla uyumlu olduğunu ifade etmiştir. Otterbach (2008), bilinçli alıştırmaların yakınsak gelişim alanında ilerlemenin sistematik bir yöntemi olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Otterbach'a göre öğrenci kendi öğrenme deneyimini tasarlayabilecek kadar yeterli bir uzmanlık seviyesine ulaşıncaya kadar bilinçli alıştırmalar ile yakınsak gelişim alanında adım adım ilerler ve

¹ Burada alıştırma terimi, bir konuda beceri geliştirmek için yapılan her türlü antrenman, çalışma, etüt, ödev vd. kapsayacak şekilde kullanılmıştır. Bu kullanımlarda kastedilen, eğer aksi belirtilmemişse, bir konudaki performansını geliştirmek amacıyla yapılan her türlü çalışmadır.

bu sayede sürekli bir gelişim sağlar. Temelinde bilinçli alıştırmanın öğrenme kuramları çerçevesinde değerlendirilmesini hedefleyen bu yorumlar ne yazık ki bir iki cümleden öteye gitmemekte ve derin bir analiz sunmamaktadır. Daha da ilginç bir biçimde, bilinçli alıştırma pratiklerinin geniş kitlelere anlatılması amacıyla Dr. Anders Ericsson ve Robert Pool tarafından yazılmış “Peak: How to Master Anything” kitabı içinde Vygotsky’den ya da onun sosyokültürel öğrenme kuramından hiç bahsedilmemiştir (Ericsson ve Pool, 2016).

Bu makalenin amacı bilinçli alıştırma kavramını Vygotsky’nin Bilişsel Gelişim Kuramı çerçevesinde değerlendirmektir. Bilinçli alıştırma prensiplerini daha bilgili bireyler, yakınsak gelişim alanı ve içsel konuşma (private speech) kavramları çerçevesinde tartışarak, birbirleri arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Bu makalede öncelikle bilinçli alıştırma kavramı detaylı bir biçimde açıklanacak, ardından Vygotsky’nin sosyokültürel öğrenme kuramı aktarılacak, son olarak bu ikisi arasındaki benzerlikler ve farklılıklar tartışılacaktır.

ERICSSON’UN BİLİNÇLİ ALIŞTIRMA KAVRAMI

Bilinçli alıştırma ustalık bilimi (science of expertise) araştırmaları çerçevesinde geliştirilmiş bir kavramdır. Cambridge Türkçe-İngilizce Sözlük’e göre “expert” kelimesinin karşılığı olarak “uzman”, “usta” ve “bilirkişi” kelimeleri verilmektedir (Cambridge, t.y.-a). Aynı sözlükte “expertise” kelimesinin Türkçe karşılığı olarak “beceri”, “ustalık”, “maharet”, “uzmanlık” kelimeleri kullanılmıştır (Cambridge, t.y.-b). Bu iki madde için verilen karşılıklar değerlendirildiğinde “science of expertise” teriminin karşılığı olarak “ustalık bilimi” ya da “uzmanlık bilimi” kullanılabilir. Bu makalede ilgili terimin karşılığı olarak “ustalık bilimi” terimi seçilmiştir. Bunun birinci nedeni “uzman” kelimesinin Türkçede belirli bir alanda uzmanlaşma eğitimini tamamlamış meslek erbabını ifade etmesidir, örneğin “uzman doktor”, “uzman psikolog” ya da “uzman diş hekimi” gibi. İkinci nedeni ise Türkçedeki “usta” kelimesinin tam olarak Dr. Ericsson’un ifade etmek istediği anlamı karşılıyor olmasıdır. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre usta, “Bir zanaatı gereği gibi öğrenmiş olan ve kendi başına yapabilen kimse” ve “Zanaat öğreticisi” anlamlarına sahiptir (TDK Sözlük, t.y.-a). Yine aynı sözlüğe göre uzman “Belli bir işte, belli bir konuda bilgi, görüş ve becerisi çok olan (kimse)”dir (TDK Sözlük, t.y.-b). Ustalık bilimi çerçevesinde yapılan işevrük tanıma göre usta (expert) yaptığı şeyi sürekli olarak en üst düzeyde yapan kişidir. Ustanın ortaya koyduğu performans, objektif ölçütlere göre değerlendirildiğinde aynı işi yapan diğerlerine göre en iyisi ya da en iyilerinden birisidir. Performansın en iyi olma durumu tesadüfi ya da bir defalık değildir. Yapılan işler hemen her zaman örneklerinin en iyisidir. Usta belirli bir alanda uzun yıllar boyunca çalışmış, tanınmış ya da daha bilgili kişi değildir. Ustalık bilimi araştırmalarının sonuçlarına göre belirli bir işte uzun yıllar çalışmak bir işi herkesten daha iyi yapmak için, diğer bir deyişle ustalık geliştirmek için yeterli değildir. Bilinçli alıştırma, kendi alanındaki en iyilerden birisi olduğu objektif bir kriter ile bilinen ustaların (virtüöz müzisyenlerin, satranç şampiyonlarının, olimpiyat şampiyonlarının) çalışma pratikleri incelenerek keşfedilmiştir (Ericsson ve ark., 2006).

Ustalık bilimi araştırmalarının ilk ve en önemli konularından birisi ustaları diğerlerinden ayıran bilişsel kapasitenin ne olduğudur. Örneğin, satranç ustaları bir satranç tahtasını çok kısa bir süre görseler bile bütün taşların konumunu belleklerinden mükemmele yakın bir şekilde çağırabilirler ya da bir satranç oyununun açılışından birkaç hamle gösterildiğinde bu oyunun hangi şampiyonada hangi oyuncular tarafından oynandığını hatırlayabilirler. Usta satranç oyuncularının bellek performansı neden daha iyidir? Bellek kapasiteleri daha mı büyüktür, yoksa daha yüksek bir IQ’ya mı sahiptirler?

Chase ve Simon (1973) bu konuyu araştırmak için satranç ustalarının bellek performansını satranca yeni başlayan ve orta düzey oyuncuların performansıyla karşılaştırmıştır. Birinci koşulda katılımcılara gösterdiği satranç taşlarının dizilimi bir satranç oyunundan alınmış, ikinci koşulda aynı taşlar tahtaya rastgele bir biçimde dizilmişlerdir. Katılımcılar satranç tahtasını beş saniye boyunca incelemişler, ardından bu taşların

pozisyonunu hatırlayarak tahtanın üstüne dizmişlerdir. Birinci koşulda, satranç ustaları tahtada dizili taşların oldukça büyük bir kısmını doğru bir biçimde hatırlarken, orta düzey oyuncuların performansının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Yeni başlayanlar ise çok az sayıda taşın pozisyonunu doğru hatırlayabilmiştir. İkinci koşulda ise bütün katılımcılar ortalamada üç ya da dört taşın pozisyonu doğru bir biçimde hatırlanmıştır. Taşlar rastgele dizildiğinde ustaların ve yeni başlayanların bellek performansı benzerdir. Benzer sonuçlar daha çok katılımcılı ve daha kontrollü deneylerle de tekrar edilmiştir (Gobet ve Charness, 2006). Taşlar konumlarıyla anlamlı bir bütün oluşturduğunda, satranç ustaları diğerlerinden farklılaşmaktadır. Taşların konumu bir anlam ifade etmediğinde ise ustaların bellek performansı diğerleriyle aynıdır. Bu sonuçlar satranç ustalarının belleklerinin özel olarak satranç oyunu için daha iyi olduğunu, genel olarak belleklerinin diğer kişilerden farklı olmadığını göstermektedir.

Ustaların daha iyi bir satranç belleğine sahip olmalarını sağlayan şey geliştirdikleri zihinsel temsilleridir (Ericsson ve Pool, 2016). Satranç oyunu ile ilgili sahip olduğu zihinsel temsilleri oldukça detaylıdır. Ustalar gördükleri tahta ile ilgili güçlü ve etkili bir algılama yetisi geliştirmişlerdir. Satranç tahtası üzerindeki taşları belirli gruplara bölerler ve tek tek taşları değil taşların oluşturduğu bütünü algırlar. İşte bu nedenle genel bellek kapasiteleri benzer olmasına rağmen taşları ve konumlarını gruplandırarak algılayabildiklerinden dolayı satranç ile ilgili bellek performansları diğer kişilere göre daha iyidir (Gobet ve Charness, 2006).

Ustaların sahip olduğu detaylı ve etkili zihinsel temsiller yıllar boyunca ve sıklıkla yaptıkları bilinçli alıştırmaların bir sonucudur (Ericsson ve Pool, 2016; Gobet ve Charness, 2006). Bilinçli alıştırmalar belirli bir alıştırmaya değildir. Bir alıştırmaya bilinçli alıştırmaya olması için altı özelliğe sahip olması gereklidir. Bu özelliklerin neler olduğunu detaylı bir biçimde açıklamadan önce satranç oyuncularının yaptıkları bir bilinçli alıştırmaya etüdünü incelemek uygun olacaktır. Dünya satranç şampiyonlarında oynanan maçların analizi sıklıkla yapılan bir bilinçli alıştırmadır (bkz. Ericsson ve Pool, 2016). Satranç öğretmeni analiz edilecek maçı seçerek verilen ödevin öğrencinin sahip olduğu seviyeye uygun olmasını sağlar. Bu ödevde satranç öğrencisi genellikle kendine siyah takımı seçer. Beyaz takımın oynayan oyuncunun hamlesini tahta üzerinde uygular. Ardından siyah takımın oynayan oyuncunun hamlesinin ne olacağını tahmin etmeye çalışır. Kendi tahmini ile gerçekten oynanan hamleyi karşılaştırır. Eğer bu ikisi birbirinden farklı ise şampiyonadaki oyuncunun neden böyle bir hamle seçtiğini değerlendirir ve öğretmeni ile tartışmak için notlar alır. Her bir adımda kendi hamlesini ve siyah takımın hamlesini karşılaştırarak satranç oyunu ile ilgili eksikliklerini ve kendisini geliştirmesi gereken alanları belirlemeye çalışır.

Satranç maçlarının analizi bilinçli alıştırmaya altı prensibini de karşılamaktadır. Bu analiz çalışması öğrenciyi konfor alanından çıkarmaktadır. Ustalık gelişimi ancak konfor alanından çıkılarak, sahip olunan seviyenin ötesinde alıştırmalar yapılarak gerçekleşebilir. Bu türden alıştırmalar eğlenceli değil aksine zorlayıcıdır. Bunun nedeni, özellikle alıştırmaya başlarında sürekli olarak hata yapılmasıdır. Ayrıca bilinçli alıştırmaya odaklanılarak yapılması gerekmektedir. Amaç taşların oyundaki hareketlerini tekrar etmek değil, gerçek bir oyunda bir satranç ustasının nasıl düşündüğünü anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle bu egzersiz sadece satranç oyunu oynamaktan daha fazlasını kazandıracaktır.

Bu ödevin satrançta ustalaşmış bir öğretici tarafından seçilmesi bilinçli alıştırmaya diğer önemli özelliğidir. Usta öğretici her öğrenciyeye kendi seviyesine uygun bir satranç oyunu analiz ödevi vererek gelişimin sürekli olmasını sağlar. Ustanın ödevi seçerken belirgin bir hedefinin olması gereklidir. Bu sayede usta öğrencinin becerisinin hemen üstünde bir ödev verebilir. Seviyenin oldukça üstünde bir ödev öğrencinin motivasyonunu bozacaktır. Öğrenciyi zorlamayacak kadar kolay bir ödevin de gelişim için bir faydası olmayacaktır. Ödevin hedefinin öğrenciyeye sözlü olarak açıklanması öğrencinin oyunu analiz ederken daha derin zihinsel temsiller geliştirmesini sağlayabilir.

Satranç maçının analizi sürekli olarak geri bildirim sağlar. Şampiyonada oynanan hamle ile tahmin edilen hamlenin karşılaştırılması öğrencinin hangi becerilerinin gelişmeye açık olduğunu gösterir. Farklılık durumunda alınan notların öğretmen ile tartışılması neticesinde öğrenci yeni beceriler elde edebilir. Geri bildirim özelliği bilinçli alıştırmanın en zorlayıcı özelliklerinden birisidir. Ustalaşmak için yıllarca çaba harcanan bir alanda bir eksikliğin fark edilmesi öğrenciyi öfkeli edebilir. Başlarda öğrenciler kendi hatalarının farkına varamayabilirler. Diğer taraftan bilinçli alıştırmanın sayısı arttıkça, gelişen ve derinleşen zihinsel temsilleri sonucunda öğrenciler hatalarını fark etmeye başlayabilir. Diğer taraftan bir usta tarafından verilen geribildirim en değerlisidir. Bu sayede geliştirilmesi gereken noktaların ne olduğu en etkili bir biçimde tespit edilebilir.

Bu altı temel özellik, öğrenciyi konfor alanından çıkarması, odaklanılarak yapılması, usta öğretici rehberliğinde planlanması, mevcut becerilere yenilerini eklemesi, belirlenmiş hedeflere sahip olması, geri bildirim yoluyla performansın sürekli iyileştirilmesi bilinçli alıştırmaı sade tekrar gibi diğer alıştırmaıardan ayıran özellikler olarak kabul edilmektedir.

VYGOTSKY’NİN BİLİŞSEL GELİŞİM KURAMI

Rus psikolog Lev Vygotsky (1896-1934) eserlerini 1900’lerin başlarında ortaya koymuş olmasına rağmen, kuramlarının yaygın olarak tartışılması 1980’leri bulmuştur (Crain, 2005). Vygotsky’nin geliştirdiği Bilişsel Gelişim Kuramı, bilişsel gelişim ve öğrenme sürecinde sosyal etkileşimin, kültürel bağlamın ve dilin rolünü vurgulamaktadır. Bu kuram, diğer klasik gelişim kuramlarından farklı olarak potansiyel becerilerin kültürel etkileşim yoluyla gerçekleşebileceğini öne sürer ve bilişsel gelişimin temeli olarak sosyal etkileşimleri görür (Thomas, 2005).

Vygotsky’ye göre, çocukların bir topluluğun kültürünü oluşturan düşünme ve davranış biçimlerini kazanabilmesi için toplumun daha bilgili bireyleriyle sosyal iletişim içerisinde olması gereklidir. Bu daha bilgili bireyler yetişkinler olabileceği gibi bir konuda bilgi ve becerileri daha gelişmiş akranlar da olabilir. Vygotsky akranlarla etkileşimin beceriler ve stratejiler geliştirmek için etkili olabileceğini iddia etmiştir. Sosyal iletişim çocukların kültürel olarak anlamlı aktiviteler gerçekleştirmesini sağlar. Aynı zamanda bu iletişim çocukların düşünce süreçlerinin gelişiminin temelini oluşturur. Çocuklar bu çerçevede gerçekleştirdikleri diyalogların en temel özelliklerini içselleştirirler. Bilginin inşası, daha bilgili bireylerle gerçekleştirilen sosyal işbirliği (social collobration) yoluyla gerçekleşir. Sosyal işbirliği sırasında kullanılan dil zamanla çocuğun kendi düşünce ve eylemlerine yön vermek, bilgi ve beceri kazanmak için bir araç haline dönüşür (Berk, 2003). Vygotsky’nin kuramı, özellikle bilişsel gelişim alanında, kültürel etkilerin önemi ile ilgili özgün bir bakış açısı sağlamıştır.

Bu kuramın temelinde yer alan kavramlardan birisi yakınsak gelişim alanıdır (zone of proximal development; Vygotsky, 1962, 1978). Yakınsak gelişim alanı çocuğun mevcut gelişim seviyesi ve potansiyel gelişim seviyesi arasındaki farktır. Bir çocuğun kendi başına yapamayacağı ama daha bilgili bireyin yönlendirmesiyle başarabileceği görevleri kapsar. Bu terimdeki yakınsak kelimesi çocuğun geliştirebilmek için “yakın” olduğu becerilere işaret etmektedir. Yakınsak gelişim alanı daha bilgili bireyin çocuğa verdiği talimatların, kuralların, açıklamaların en verimli bir biçimde öğrenme deneyimine dönüştüğü becerileri kapsar. Deneyim kazanıldıkça, çocukların görev ile ilgili kavrayışı gelişir. Bu şekilde daha bilgili bireyin verdiği açıklamaları, yönlendirmeleri, ipuçlarını veya komutları içselleştirirler ve zamanla ilgili görevi kendi başlarına yapabilir haline gelirler (Jacob ve Wertsch, 1991).

Vygotsky’ye göre her bir çocuğun eğitimi için kendi yakınsak gelişim alanı tespit edilmeli ve bu alana uygun görevler seçilmelidir (Vygotsky, 1962, 1978). Ancak bu şekilde doğru bir eğitim verilip çocukların kendilerine öğretilen işleri başarılı bir biçimde tamamlaması sağlanabilir. Çocuk, yakınsak gelişim

alanındaki ilerlemesini sürdürdükçe daha bilgili birey yavaş yavaş desteğini çekecek ve en sonunda bütün işi kendi başına bir destek olmadan yapabilecek bir beceri seviyesine ulaşacaktır.

Örneğin satranç oyununu ilk defa oynayacak bir kişi düşünelim. Bu kişi için yakınsak gelişim alanı satranç oyununun kurallarıdır. Önce satranç oyununun başlangıcında taşların nasıl yerleştirilmesi gerektiği açıklanabilir ve kendisinden taşları tahtaya dizmesi istenebilir. Yanlış yaptığı durumlarda geri bildirim verilerek hatasını düzeltmesi istenebilir. Benzer şekilde, her bir taşın nasıl hareket ettiği açıklandıktan sonra satranç tahtasında küçük alıştırmalar hazırlanabilir ve örneğin atın kendi önünde başka bir taş olup olmamasından bağımsız hareket edebileceği hem açıklanabilir hem de alıştırmada yapılan hatalar düzeltilerek geri bildirim verilebilir. Yakınsak gelişim alanı herkes için farklıdır. Öğrenme ilerledikçe yakınsak gelişim alanı da değişir ve birey daha karmaşık görevleri yapabilir hale gelir. Örneğin satranç oyununun kurallarını, hangi taşın nasıl hareket ettiğini öğrendikten sonra kişinin yakınsak gelişim alanında satrançta açılış hamleleri ile ilgili stratejileri öğrenmeyi içerebilir. Bireye yakınsak gelişim alanında ilerleyebilmesi için açılış stratejileri ve bu stratejilerin potansiyel avantajları ve dezavantajları ile ilgili açıklamalar ve ödevler verilebilir. Bu şekilde adım adım ilerlenerek en sonunda öğrenci satranç oyununu tek başına oynayabilecek bir seviyeye gelecektir.

Öğrenimin yakınsak gelişim alanında planlanması ve öğrencinin verilen görevi tamamlayabilmek için daha bilgili bireylerden rehberlik alınmasının birçok faydası bulunmaktadır. Bu sayede tek başına yapamayacağı ve ancak bir destek olarak tamamlayabileceği işi motivasyon kaybına ya da hayal kırıklığına uğramadan gerçekleştirebilir. Yakınsak gelişim alanının ötesindeki görevler öğrencinin daha bilgili bireyden yardım alsa dahi başaramayacağı görevlerdir. Öğreticinin görevi her bir öğrencinin kendi öğrenme süreci içerisinde yakınsak gelişim alanını belirlemek ve öğrencinin yakınsak gelişim alanında ilerleyebilmesi için imkânlar sağlamaktır (Rowe ve Wertsch, 2002).

Yazında yakınsak gelişim alanı ile sürekli kullanılan bir diğer kavram yapı iskelesidir (scaffolding). Yapı iskelesi, yakınsak gelişim alanında görevler verilen bir çocuğa daha bilgili birey tarafından sağlanan desteği ifade eder. Vygotsky kendi yazılarında hiçbir zaman bu terimi kullanmamış, yapı iskelesi kavramı Wood, Bruner ve Ross (1976) tarafından önerilmiştir. Wood ve ark. (1976: 90) yapı iskelesini bir çocuğun destek almadan gerçekleştiremeyeceği görevleri gerçekleştirmesini sağlama süreci olarak tanımlamıştır. Yapı iskelesi olarak verilen destek çocuğun sadece kendi beceri kapasitesi çerçevesinde bulunan görev bölümlerine odaklanması sağlar. Çünkü görevin diğer parçaları daha bilgili birey tarafından çocuğun görevi tamamlayabilmesi için kontrol edilmekte ve gerekli durumlarda da yürütülmektedir. Yapı iskelesi aktiviteleri olarak çocuğun ilgisini kazanmak ve bu ilgiyi sürdürmesini sağlamak, çözüme yardımcı olacak noktaları vurgulamak, çocuğun hayal kırıklığını kontrol etmek, ya da daha bilgili bireyin görevi kendisinin yapması olabilir. Çocuk becerilerini geliştirdikçe daha bilgili birey adım adım desteğini sonlandırır ve çocuğa görev ile ilgili daha çok sorumluluk vermeye başlar. Bu sayede daha bilgili birey çocuğun yakınsak gelişim alanındaki ilerlemesi sırasında, tıpkı bir evin inşasında kullanıldığı gibi “iskele” görevi görür. Bu iskele, ev inşa edilince, çocuk görevi tek başına yerine getirebildiğinde, kaldırılır (Moore, 2011).

Yakınsak gelişim alanı içerisinde yapı iskelesi görevini yerine getiren daha bilgili bireyin paylaştığı ipuçları, açıklamalar, talimatlar, kurallar ve destek çocuk tarafından içselleştirilir ve “bu iş nasıl yapılır” bilgisinin bir parçası olarak içsel konuşma (private speech) şeklinde tekrar edilir. Çocuk daha sonra aynı ya da benzer bir işi içsel konuşmayı kullanarak tamamlar. Bu sayede adeta kendi kendisine bir yapı iskelesi sağlayarak beceri gelişimini daha bilgili bireyin yokluğunda da sürdürür. İçsel konuşma yapılan görev öğrenildikçe ve otomatikleştikçe sönmümlenir ve en sonunda içsel konuşma olmadan da tamamlanabilir hale gelir.

Vygotsky’ye göre sosyal etkileşim öğrenmenin en önemli motorudur (Jacob ve Wertsch, 1991). Sosyal etkileşim öğrenme için bir bağlam sunar. Bağlamda daha bilgili bireylerle gerçekleştirilen iletişim sayesinde

Bilinçli alıştırma yapılması için verilen ödev çok kolay olmamalı ama ancak odaklanılarak yapıldığında kendi kendine, adım adım başarılabilir kadar da zor olmalıdır.

Bilişsel Gelişim Kuramı'na göre daha bilgili birey öğretmen olabileceği gibi arkadaş ya da akran da olabilir. Dahası beceri geliştirme sosyal-kültürel bağlam çerçevesinde bir grup aktivitesi olarak da gerçekleşebilir. Diğer taraftan yapılan bilinçli alıştırmaların o alanda usta olmuş bir öğretmen tarafından tasarlanması, planlanması önemlidir. Ancak bu şekilde yapılan bilinçli alıştırmalar ustalık gelişim sürecinde en etkili sonucu verecektir. Bununla birlikte yakınsak gelişim alanı usta öğreticilerin bilinçli alıştırma ödevlerini tasarlarırken referans alabileceği bir kavram olabilir. Klasik müzik eğitimi gibi her aşamasında hangi parçaların, etütlerin çalışılacağı belli olduğu bir konuda dahi ödevin seçimde öğrencinin yakınsak gelişim alanının değerlendirilmesi fayda sağlayacaktır. Psikoterapi eğitimi gibi bilinçli alıştırma egzersizleri henüz detaylı olarak geliştirilmemiş bir alanda ise kişiye verilecek ödevin yakınsak öğrenme alanı düşünülerek tasarlanması fayda sağlamaktan öte bir gerekliliktir.

Bilinçli alıştırma pratikleri arasında usta öğreticinin geri bildirim oldukça önemlidir. Bu geri bildirim sayesinde kişi eksik kaldığı kısımları anlayabilir ve daha sonra yapacağı alıştırmalarda bu kısımlara odaklanabilir. Bilinçli alıştırma kapsamında verilen geri bildirim Vygotsky'nin yapı iskelesi kavramına benzetilmekle birlikte tam olarak karşılamamaktadır. Geri bildirim performansın objektif bir ölçütüne dayanır. Bu nedenle kişi geri bildirim usta öğreticiden alabileceği gibi kaydedilmiş performansını inceleyip eksik kaldığı noktaları not ederek kendi kendine de verebilir. Yapı iskelesi geri bildirim vermek ya da gerektiğinde ilgili görevi tamamlamaktan daha fazlasıdır. Bireyin motivasyonunu sağlamak, hayal kırıklığını kontrol etmek gibi destekler de yapı iskelesinin içinde yer alır. Bu çerçevede sadece geri bildirim değil yapı iskelesi çerçevesinde kişinin verilen ödevi tamamlayabilmesi için gerekli her türlü destek ustalık eğitiminde de sistematikleştirilebilir. Ustalık eğitimi, sadece bilinçli alıştırma çerçevesinde biçimlendirilinde motivasyon, hayal kırıklığı kontrolü gibi faktörleri göz ardı etmektedir. Bir keman öğrencisi sadece iyi keman çalmayı öğrenmez. Konserde ne giymesi gerektiğini, nasıl hareket edeceğini, kariyerinde karşılaşacağı zorluklarla nasıl baş etmesi gerektiğini de öğrenir. Bu nedenle ustalık eğitiminde öğretmenin yapı iskelesi kavramına uygun bir eğitim planı sağlaması, öğrencinin tek başına bir usta olarak kariyerine devam edebilmesini sağlayan her türlü beceriyi edinmesini sağlayacaktır.

Vygotsky'ye göre dil sosyal etkileşimin bir aracıdır. Bu etkileşim sırasında gerçekleştirilen iletişim içsel konuşmayı da içeren bir bilgiye dönüşür. İçsel konuşma çocuğun görevi kendi kendine yaptığı sırada görevin önemli parçalarına odaklanmasını sağlar. Bilinçli alıştırma ya da ustalık gelişiminde içsel konuşma ile ilgili bir vurgu yoktur. Bildiğimiz kadarıyla içsel konuşmanın bilinçli alıştırma çerçevesindeki rolü incelenmemiştir. Diğer taraftan içsel konuşma, bireye performansı sırasında belirli bir konuya odaklanmasını ve odağını o konuda tutmasını sağlayabilir. İçsel konuşma sürekli bir geri bildirim yöntemi olarak işlev görebilir. Beceri kazanımı sırasında komutların iç ses ile tekrar edilmesi güçlü ve hızlı zihinsel temsiller kazanılmasını sağlayabilir. Bu konuda yapılacak araştırmalar içsel konuşmanın ustalık gelişimindeki faydalarına ışık tutacaktır.

SONUÇ

Sonuç olarak, Vygotsky'nin kuramı sosyo-kültürel bağlamda bir beceri gelişiminin nasıl gerçekleştiğini açıklamaktadır. Bu kapsamda ustalık eğitimi kültürel bir bağlamda gerçekleştirilen beceri gelişimi olarak görülebilir. Bu kuramın temel fikirlerinden biri geliştirilecek becerilerin eğitim alan kişilerin parçası oldukları kültürel alan içinde anlamlı bir yere sahip olmasıdır. Bu kapsamdan bakıldığında bilinçli alıştırma belirli bir kültürel çerçevede ustalık gelişimini sağlamak için kullanılan pratikleri içermektedir. Böylelikle ilgili kültürel alanda yer alabilmek için gerekli becerilerin geliştirilmesini sağlamaktadır.

Ustalık eğitiminin yakınsak öğrenme alanı ve yapı iskelesi kavramları çerçevesinde planlanması eğitimin daha etkili ve sistematik olarak gerçekleştirilmesini sağlayabilir. Bu şekilde bilinçli alıştırmaların ustalık gelişimi için sağladığı faydaların maksimize edilmesi mümkündür. Ustalık eğitiminin bir kültürel aktarım olarak değerlendirilmesi ve bu çerçevede eğitim sürecinin Vygotsky'nin Bilişsel Gelişim Kuramı çerçevesinde tasarlanması sadece alıştırma pratiklerine değil bir kültürel aktarıma odaklanılmasını sağlayacak ve ustalık eğitiminde bugüne kadar araştırılmamış konuların incelenmesine ve bu alanda yeni bir bakış açısının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Berk, L. E. (2022). *Development through the lifespan*. Sage Publications.
- Cambridge Dictionary (t.y.-a). expert. 1 Ağustos 2023'de indirildi.
<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/expert>
- Cambridge Dictionary (t.y.-b). expertise. 1 Ağustos 2023'de indirildi.
<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/expertise>
- Chase, W. G. ve Simon, H. A. (1973). Perception in chess. *Cognitive Psychology*, 4(1), 55-81.
- Colvin, G. (2006). What it takes to be great. *Fortune*, 30, 88-96.
- Crain, W. (2005). *Theories of development concepts and applications* (5. baskı). Pearson.
- Ericsson, K. A. (2006). The influence of experience and deliberate practice on the development of superior expert performance. K. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich, ve R. R. Hoffman (Eds.) içinde, *The Cambridge handbook of expertise and expert performance* (ss. 683–703). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511816796.038>
- Ericsson, K. A. (2008). Deliberate practice and acquisition of expert performance: a general overview. *Academic Emergency Medicine*, 15(11), 988-994. <https://doi.org/10.1111/j.1553-2712.2008.00227.x>
- Ericsson, K. A., Charness, N., Feltovich, P. J., ve Hoffman, R. R. (Eds.) (2006). *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge University Press.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., ve Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100(3), 363-406. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.100.3.363>
- Ericsson, A. ve Pool, R. (2016). *Peak: Secrets from the new science of expertise*. Random House.
- Gladwell, M. (2008). *Outliers: The story of success*. Little, Brown.
- Gobet, F. ve Charness, N. (2006). Expertise in chess. K. Anders Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich, ve R. R. Hoffman (Eds.) içinde, *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (ss. 523-538). Cambridge University Press.
- Jacob, E. ve Wertsch, J. (1991). Vygotsky and the Social Formation of Mind. *Anthropological Quarterly*, 2(64), 96. <https://doi.org/10.2307/3317720>
- Mahon, D. (2022). A scoping review of deliberate practice in the acquisition of therapeutic skills and practices. *Counselling and Psychotherapy Research*. <https://doi.org/10.1002/capr.12601>
- Moore, M. (2011). Vygotsky's cognitive development theory. S. Goldstein ve J.A. Naglieri, (Eds) içinde. *Encyclopedia of child behavior and development*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9_3054
- Otterbach, R. (2008). Book review: The Cambridge handbook of expertise and expertise performance, K. A. Ericson, N. Charness, P. J. Feltovich, ve R. R. Hoffman (2006), *Gifted Children*, 2(2), Article 4. <http://docs.lib.purdue.edu/giftedchildren/vol2/iss2/4>

- Patricia, K., Arnold, J., ve Lemke, D. (2017). Rapid cycle deliberate practice: application to neonatal resuscitation. *MedEdPORTAL*, 13, 10534.
- Rousmaniere, T., Goodyear, R. K., Miller, S. D., ve Wampold, B. E. (Eds.). (2017). *The cycle of excellence: Using deliberate practice to improve supervision and training*. John Wiley and Sons.
- Rowe, S. M., ve Wertsch, J. V. (2002). Vygotsky's model of cognitive development. U. Goswami (Ed.) içinde, *The Blackwell handbook of child cognitive development* (ss. 538–554). Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470996652.ch24>
- Thomas, R. M. (2005). *Comparing theories of child development*. Wadsworth/Thomson Learning.
- Türk Dil Kurumu (t.y.-a). Güncel Türkçe Sözlük, usta, 1 Ağustos 2023'de indirildi. <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu (t.y.-b). Güncel Türkçe Sözlük, uzman, 1 Ağustos 2023'de indirildi. <https://sozluk.gov.tr/>
- Vygotsky, L. (1962). *Thought and language* (Çeviri Ed., E. Hanfmann ve G. Vakar). MIT Press.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind and society: The development of higher mental processes*. Harvard University Press.
- Wood, D., Bruner, J., ve Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of Child Psychology and Child Psychiatry*, 17, 89–100.



Mobbing (İşyerinde Yıldırma/Taciz) Olgusu: Kütüphaneler Açısından Bir İnceleme

Leyla KANIK

Dr. Öğr. Üyesi., İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Edebiyat Fakültesi
Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü
lkanik@29mayis.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-1264-5610

Makale Başvuru Tarihi : 28.07.2023
Makale Kabul Tarihi : 28.09.2023
Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.10045567

Özet

Anahtar Kelimeler:

Mobbing,
İşyerinde yıldırma,
Zorbalık,
Psikolojik şiddet,
Kütüphaneciler,

Sözlük anlamı psikolojik şiddet, baskı, abluka, taciz, rahatsız etme veya sıkıştırma olan mobbing (işyerinde yıldırma/taciz) terimi; genellikle herhangi bir kişiye karşı düşmanca ve ahlâk dışı iletişim tarzlarına sahip bir veya birden fazla kişi tarafından kasıtlı ve sistematik olarak uygulanan psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır. Mobbinge maruz kalan bireylerde psikosomatik bozukluklar ortaya çıkmakta dolayısıyla bireyde motivasyon kaybına yol açmaktadır. Mobbingin etkileri bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, kavramsal açıdan mobbing sorununu ele alarak, sorunun nedenlerini ve kütüphaneciler üzerindeki etkilerini bireysel ve kurumsal perspektifle incelemektedir. Tüm Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de etkileri son yıllarda yoğun şekilde fark edilen mobbing konusunda, kamu ve özel sektörde çalışan kütüphaneciler ve diğer kütüphane çalışanlarının farkındalığının artırılmasına ve kütüphanecilerin işyerlerinde yaşadıkları olaylara farklı bir bakış açısı kazandırılmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi olarak doküman analizi kullanılmıştır. İncelenen örnekler çerçevesinde kütüphanecilerin ve diğer kütüphane çalışanlarının, farklı düzeylerde mobbinge maruz kaldığı, yaşanan mobbing sonucunda kütüphanecilerde baş ve boyun ağrıları, uykusuzluk gibi fiziksel semptomlar, kaygı, düş kırıklığı, zihin karışıklığı, sinirlilik gibi psikolojik semptomlar ortaya çıktığı belirtilebilir.

The Phenomenon of Mobbing (Workplace Hazing/Harassment): A Review from the Perspective of Libraries

Abstract

Keywords:

Mobbing, Workplace
intimidation,
Bullying,
Psychological
Violence,
librarians

The term mobbing (intimidation/harassment in the workplace), which has the dictionary meaning of psychological violence, pressure, blockade, harassment, harassment, harassment or compression, is defined as psychological terror applied deliberately and systematically by one or more people with hostile and immoral communication styles against any person. Psychosomatic disorders occur in individuals exposed to mobbing, thus leading to loss of motivation in the individual. The effects of mobbing occur at individual, organizational and social levels. This study examines the problem of mobbing from a conceptual perspective and examines the causes of the problem and its effects on librarians from an individual and institutional perspective. It is aimed to contribute to raising the awareness of librarians and other library employees working in the public and private sectors about mobbing, the effects of which have been intensely recognized in Turkey in recent years as in the whole world, and to contribute to librarians to gain a different perspective on the events they experience in their workplaces. Document analysis was used as a qualitative research method in the study. Within the framework of the examples examined, it can be stated that librarians and other library workers are exposed to mobbing at different levels, and as a result of mobbing, physical symptoms such as head and neck pain, insomnia, and psychological symptoms such as anxiety, frustration, confusion, and irritability occur in librarians.

GİRİŞ

19.yy'da İngiliz biyologlar tarafından 'yuvasını korumak isteyen kuşların saldırgandan kurtulmak için yaptıkları kanat çırpma hareketi' olarak mobbing kavramı ilk kez betimlenmiştir. 1960'lı yıllarda Konrad Lorenz hayvanların rakiplerine karşı davranışlarını mobbing kavramı ile açıklamıştır (Efeoğlu ve Karaman, 2023: 366). Mobbing terimi ilk olarak Alman endüstri psikoloğu Leymann tarafından 1984 yılında hazırlanan raporda işyerinde çalışanlara yönelik saldırıları özetleyen bir terim olarak psikolojik şiddet ve işyeri zorbalığı anlamında kullanılmıştır (Hecker, 2007: 439). Çalışma hayatında maddi ve manevi olarak çok büyük zararlara yol açan duygusal taciz yakın geçmişte tanımlanmış ve "Mobbing" kelimesi Kuzey Amerika'dan Avrupa ülkelerine ve Japonya'ya kadar tanınmıştır. 1990'lı yıllarda Amerika ve Avrupa'da araştırılmaya başlanan mobbing kavramı; çalışanlara üstleri, astları veya aynı düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik olarak uygulanan şiddet, tehdit ve her türlü zalimce muamele gibi davranışları ifade eden kavramları kapsamaktadır. Leymann, 1990 yılında İsveç dilinde yayınladığı Leymann Psikolojik Terör Envanteri (LIPT) ile bu terimin nasıl ölçüleceğini göstermiştir (Leymann, 2023). Tınaz, Gök ve Karatuna (2010: 6) işyerinde mobbingin yapıldığı alanları 4 başlık altında toplamıştır:

1. İşe yönelik davranışlar (Çalışanın gereğinden fazla kontrol edilmesi, uzmanlık alanı dışındaki görevler verilmesi ya da işe ilişkin öneri ve düşüncelerinin kabul edilmemesi)
2. İtibarı zedeleyen davranışlar (Çalışanın özel hayatı ile ilgili konuşulmaması gereken hassas konulardan bahsedilmesi, aşağılayıcı/olumsuz bakışlar)
3. Dışlayıcı davranışlar (İşyerinde yaşanan olumsuz tüm durumlardan mağdurun sorumlu tutulması, işyeri içindeki sosyal etkileşim ortamlarına – kutlama ya da davet- kasıtlı olarak çağrılmaması ya da mağdurun görmezden gelinmesi)
4. Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar (Mağdurun özel hayatı ile ilgili hakarete dönük eleştiriler yapılması, gereksiz telefon aramalarının yapılması, mağdurun dini-siyasi görüşlerinin alaya alınması ya da etnik kökeni ile ilgili olumsuz tutumlar) gibi.

Mobbing, diğer bireyler için stres kaynağı ve stres tepkilerine neden olabilen aşırı bir stres yapıcı olarak yorumlanabilir. (Leymann 1996: 165). Yapılan araştırmalar, işyerinde yaşanan mobbingin diğer tüm stres kaynaklarından daha yıkıcı ve derin etkilere neden olduğunu göstermektedir (Uzunçarşılı ve Yoloğlu 2007: 2). Çalışanların işyerlerinde uğradıkları mobbing eylemleri sonucunda ruhsal ve fiziksel birtakım kayıplara uğradıkları ve kendilerine olan güvenlerini kayb ettikleri tespit edilmiştir. (Leymann, 1996: 171; Matthiesen ve Einarsen, 2001: 468; Zapf ve Einarsen, 2001: 372) Psikolojik şikayetler; depresyon, takıntı, üzüntü ve tutukluk, boyun eğme, orta düzeyde bilişsel bozukluklar, düşüncelerin otomatik olarak tekrarlanması, sinirlilik, iç huzursuzluk, madde bağımlılığı ve intihar eğilimi olarak, fiziksel şikayetler ise mide ve bağırsak rahatsızlıkları ile kas iskelet sistemi rahatsızlıkları olarak tanımlanmaktadır. Şiddetli psikosomatik yakınmalar ise aşırı terleme, göğüs ağrıları, baş dönmesi, titreme, soğuğa karşı aşırı duyarlılık, bitkinlik ve bulantıdır (Leymann 1990: 174; Gün 2010: 92-93; Gürhan 2016: 31; Joon, Geary ve Bielefeld, 2016: 1-2; Motin 2016: 290). Ayrıca örgütsel açıdan mobbingin, kamusal işler, yasal süreçler, iş tatmini, verimlilik ve maliyetler açısından olumsuz sonuçlara neden olduğu, mağdurun yakın çevresini ve nihayetinde içinde yaşadığı toplumu olumsuz etkilediği bilinmektedir (Leymann, 1996: 173; Leymann 2023: par. 12-13; Tınaz, 2006: 24-26).

Mağdurlar için önemli psikolojik ve mesleki sonuçlara yol açan mobbing (Leymann, 1990: 120) işyerinde olumsuz çalışma ortamını oluşturmaktadır. Mobbingin oluşması, işyerindeki çalışanların birbirlerine olan saygısını yitirmesine, olumsuz tutum, davranış ve duygulara yol açan sonuç olarak hangi kurum/kuruluşta yaşıyorsa o kurum/kuruluşun verimliliğinin düşmesine kadar uzanan istenmeyen bir durumu ortaya çıkarmaktadır (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 708). İşyerleri için oldukça ciddi sorunlara yol açarken mobbing mağdurunun yaşadığı huzursuzluk ve stresi aile yaşamına taşınması nedeniyle ailesinden de benzer tepkiler alması yüzünden iş-aile çatışması yaşamaması da kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Cornoiu ve Gyorgy, 2013: 712; Efeoğlu ve Karaman, 2023: 366).

Bu noktada işyerinde yaşanan çatışma ve mobbing arasındaki ayrımının da irdelenmesinde yarar görülmektedir. Leymann'a göre (2023: par. 18) mobbing tanımı, geçici çatışmaları hariç tutmakta ve psikososyal durumun Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)¹ gibi psikiyatrik veya psikosomatik patolojik durumlara yol açmaya başladığı kırılma noktasına odaklanmaktadır. Başka bir deyişle, "çatışma" ve "mobbing" arasındaki ayrım, kavramı tekrar vurgulamak gerekirse, ne yapıldığına veya nasıl yapıldığına değil, daha ziyade yapılanın sıklığına ve süresine odaklanmaktadır. Mobbing ile mücadelede yaşanan durumun mobbing olup olmadığı belirlenmeli, mücadele ona göre yapılmalıdır. Mobbingten söz edilebilmesi için mağdurun TSSB bozukluklara yol açan hatta işten ayrılmasına kadar yol açan sürekli ve sistemli bir şekilde olumsuz davranışlara maruz kaldığının tespit edilmesi gerekmektedir.

¹TSSB (Travma Sonrası Stres Bozukluğu) Travma sonrası stres bozukluğu. TSSB, bir kişi travmatik bir olay yaşadığında ve bunun sonucunda belirli türde sorunlar yaşadığında bir profesyonel tarafından teşhis edilebilen bir ruh sağlığı durumudur. Bkz. <https://istss.org/public-resources/trauma-basics/trauma-during-adulthood?gclid>

Mobbing bir insanlık suçu olmasına rağmen, mobbing davranışları yönetimler tarafından görmezden gelinmekte, yanlış anlandırılmakta, teşvik edilmekte ya da özel bir strateji olarak uygulanabilmektedir (Mobbing Mücadele Sempozyumu Kapanış Bildirgesi, 2011). Gün (2010) mobbing sorununun önemsiz bir durum gibi kabul edilmesi ve problemin çözümüne ilişkin gerekli tedbirlerin alınmaması altında yatan nedenleri şöyle açıklamaktadır:

1. İşyerlerinde yaşanan psikolojik tacizlerin olağan kabul edilmiş olması veya kanıksanmış olması,
2. Mobbinge maruz kalanların yaşadıklarını başkaları ile detaylı paylaşmaktan kaçınmaları nedeniyle, yaşanan olayların açığa çıkarak çoğunluk tarafından duyulmamış olması,
3. Mağdur tarafından duygusal saldırının nedenleri ve çözümüne yönelik tedbirler alınabileceği hususunun bilinmemesi nedeniyle, yaşadığı sorunun çözümünü zamana bırakması,
4. Mobbing üzerinde yeterince araştırma yapılmamış olması,
5. Mobbingin bir suç olarak yasal zeminde düzenlenmemiş olmasıdır (Gün, 2010: 26-27).

Çalışma yaşamında yıkıcı sonuçlara yol açan mobbing olgusunun bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde yarattığı olumsuzlukların yanı sıra sorunun iş sağlığı ve güvenliği dışında etik dışı bir davranış olduğu da unutulmalıdır. Reed, etik olmayan bir lideri tanımlayan üç parametreyi şöyle tanımlamaktadır: "1. *Astların refahı konusunda belirgin bir endişe eksikliği.* 2. *Örgütsel iklimi olumsuz etkileyen bir kişilik veya kişilerarası teknik.* 3. *Astların, liderin öncelikle kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine dair inancı* " (Reed 2004: 64'den akt. Staninger, 2016: 2). Zorbalık çoğunlukla, o kuruluşun kültürünün olumsuz yönlerinin bir araya geldiği bir kuruluş içinde meydana gelir. Gallant, 'zorbalığın etik boyutları' hakkında, araştırmaların "*işyerinde zorbalığın sistemle ilgili olduğunu*" gösterdiğini ve "*zorbalığın var olmasına izin veren sistem veya çevre olduğunu, çünkü zorbalığın tek bir olumsuz eylem değil, aksine zorbalık olduğunu*" belirterek, kalıcı, tekrarlanan ve sürekli davranışların nerede olduğunu tespit ederek o bölgenin kültürünü yeniden yaratmak ve zorbalığa izin veren sistemleri değiştirmek için adımların atılması gerektiğini savunmaktadır. (Gallant, t.y: 108'den akt. Staninger, 2016: 2). Küçükcan'a (2014: 215) göre çalışma ortamında çeşitli yöntemlerle sistematik olarak mobbing türü davranışlarda bulunmak, her şeyden önce insan haklarına ve meslek etiğine aykırı bir durumdur ve hangi gerekçeyle yapılırsa yapılsın hoş görülmemelidir.

Literatüre dayalı olarak yürütülen bu çalışmada kavramsal açıdan mobbing sorununu ele almak, mobbingin nedenlerini ve etkilerini bireysel ve kurumsal perspektifle incelemek amaçlanmıştır. Türkiye'de ve dünyada önemi ve etkileri hızlı bir şekilde fark edilmekte olan güncel bir konuyu araştırma bakımından önemli olmakla birlikte bu çalışma ile kamu ve özel sektörde çalışan kütüphaneciler ve diğer kütüphane çalışanlarının mobbing ile ilgili farkındalığın artırılmasına katkıda bulunulması ve kütüphanecilerin işyerlerinde yaşadıkları olaylara daha farklı bir gözden bakmaya başlamalarına vesile olunması da amaçlanmaktadır. Bu amaçlar çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmada giriş ve literatür değerlendirme ile kavramsal açıdan mobbing başlığı altında mobbing kavramı, mobbingin bileşenleri başlığı altında, mobbingin aşamaları, boyutları, nedenleri ve çeşitleri verilmiştir. Mobbing sürecinde yer alanların özellikleri başlığı altında, mağdurun kişilik özellikleri, tacizcilerin psikolojik yapıları ile mobbing izleyicileri, mobbingin etkileri ve sonuçları (mağdura ilişkin/ mağdurun ailesi ve yakın çevresine ilişkin/örgütle ilgili/toplum ve ulusal ekonomiye ilişkin) olarak alt bölümler halinde ele alınmıştır. Mobbing konusunda yapılan uluslararası/ulusal çalışmalar ve tarihsel arka planı ile Türkiye'de mobbingin yasal boyutlarının ele alındığı bölümden sonra bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde mobbing ile mücadele yöntemleri ele alınmış, sonuç ve öneriler kısmı ile çalışma tamamlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi olarak doküman analizi kullanılmıştır.

Literatür Değerlendirmesi

Çalışma hayatında oldukça ciddi sorunlara neden olan mobbing konusunda kütüphanecilik alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Hecker'in (2007) 'Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians' adlı çalışması literatürdeki ilk çalışma olarak tespit edilmiştir. Mobbingin kütüphanecilik mesleğinde daha iyi tanınmasını sağlamak üzere genel bir bakış açısı sunmanın yanı sıra kütüphanecilere ve kütüphanelere ciddi zararlar vermesini önlemeye yardımcı olacak ayrıntıları da içeren çalışmada işyerinde mobbingin kütüphanelerde meydana geldiği ancak bu olgu tanımlanmadığı ve bir isim verilmediği için genellikle fark edilmediği ve kontrol edilmediği vurgulanmaktadır. Hecker'e (2007) göre "mobbing okullarda, üniversitelerde ve kütüphanelerde genel işyeri oranından iki kat fazla gerçekleşmektedir" (Hecker 2007: 442).

McKay, Huberman, Fratz ve Roland (2008: 108) tarafından yapılan başka bir çalışmada öğretim üyeleri, eğitimci ve kütüphanecilere gönderilen bir anketle meslektaşlar, yöneticiler ve öğrenciler tarafından uygulanan işyeri zorbalığının potansiyel kaynakları incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, işyeri zorbalığının özellikle yeni işe alınan ya da kadroya alınmayan sözleşmeli çalışanlar için endişe verici olduğunu ortaya koymuştur. Bu olgunun doğası ve bir iş alanından diğerine yayılma etkisi tanımlanmıştır. Bulgular, işyeri zorbalığı ile bağlantılı olarak üniversite için maliyetleri göstermektedir. Maliyetler arasında çalışan devrinin artması, çalışanların üniversite algısının değişmesi ve çalışan bağlılığının azalması yer almaktadır.

Leiding çalışmasında (2010: 364) mobbingin eleştirel düşünmenin teşvik edildiği ve çalışanların görece özerkliğe sahip olduğu, kurumsal hedefleri olan, büyük ve kompleks profesyonel ortamlarda gerçekleştiği savına dayanarak akademik kütüphanelerin bu özelliklerin bir kısmını veya tamamını paylaştığını ve aslında mobbingin kütüphaneler için birincil ortamlar yaratabileceğini savunmaktadır. Leiding (2010: 264) kütüphanelerde yaşanan mobbing olaylarının nedenlerini dört başlık altında ele almaktadır:

1. Bir kurum olarak kütüphaneler, daha rekabetçi bir bilgi ortamından kaynaklanan baskılara maruz kalmaktadır. Buna karşılık olarak kütüphaneler misyonlarını ve değerlerini değiştirme, organizasyonel yapılarını gözden geçirme ve hizmet ekleme veya kaldırma konusunda baskı hissetmektedir.
2. Yeni teknolojilerin uygulamaya konulması çalışanların rollerini değiştirebilir, duyarsızlaşma duygusu sağlayabilir ve iş yüklerini artırabilir.
3. Stresin yol açtığı organizasyonel değişim, özellikle iletişim hatları veya otoritenin belirsiz olduğu durumlarda istihdamda eşitsizlikler için bir fırsat sağlayabilir.
4. Ekonomik kısıtlamalar kütüphane kaynaklarını sınırlayabilir ve iş güvenliğini tehdit ederek çalışanların düşüncelerini açıkça ifade etmesini engelleyebilir."

Crumpton'ın (2014: 17-18) zorbalık konusunu ele alan çalışmasında diğer meslek kuruluşlarında olduğu gibi kütüphanelerde de zorbalığın var olabileceği tahmin edilmektedir. Ancak olası maliyetler açısından mobbingin bir sorun olarak gündeme getirilmediği, zorbalığın, saldırganlığın doğası nedeniyle tacizden farklı ve görünmez olduğunu çünkü zorbalık faaliyetlerinin büyük bir kısmının kurumun yerleşik politikaları ve prosedürleri ya da davranışları veya kurum kültürünü yöneten genel kurallar dâhilinde gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Kütüphaneler işyerinde zorbalığın yol açtığı mali sonuçların dışında tutulmamalıdır. Kütüphanelerin devam eden bütçe sıkıntıları, meslek değişiklikleri ve hizmetlerini sunmanın bazı temel unsurlarındaki değişiklikler nedeniyle yük ve strese maruz kalmasıyla birlikte, kuruluş için en iyi olanın dışında kendi gündemlerini tatmin etmek için zorbalık ortaya çıkabilmektedir (Crumpton, 2014: 20).

Staninger (2016) tarafından kütüphanelerdeki işyeri zorbalığı üzerine yapılan kuramsal bir çalışma özellikle kütüphane organizasyonu ve yönetiminin ortak yapılarında ortaya çıkan zorbalığın psikodinamiklerine (motivasyonları belirleyen bilinçli ve bilinçsiz davranışlar arasındaki ilişki) odaklanmaktadır. Staninger, çalışmasında, kütüphanelerin açıkça tanımlanmış bir organizasyon yapısına sahip olma eğiliminde olduğunu, bunun da yukarıdan aşağıya zorbalık ilişkileri için olgunlaşmış bir durum yarattığını belirtmektedir:

"Akademik kütüphanelerde kütüphanecilerin hiyerarşik rütbeleri vardır ve genellikle kendi sıralama yapılarına sahip bitişik bir kütüphane personeli grubu bulunur. Bu yapı zorbalığa elverişlidir çünkü herkesin hiyerarşide nerede durduğunu bildiği bir üst-ast dinamiği yaratır. Üstler daha sonra üretkenliği artırmak ve/veya hedeflere ulaşmak adına zorbalık yapmaya teşvik edilebilir ve astlar bunu beklemeye başlar" (Staninger, 2016: 1).

Başka bir çalışmada Motin (2016: 292), zorbalık ve mobbingin tanımı, istatistikleri ve tarihçesini ele almakta, kütüphanelerde ve bilgi merkezlerinde çalışan kişilerin zorbalık ve mobbingi anlamalarının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Freedman ve Vreven'in çalışmasında (2016) kütüphanecilerin işyeri nezaketsizliği ve zorbalığa ilişkin algıları incelenmiş, zorbalığın etkileri örgütsel ve bireysel perspektiflerden değerlendirilmiştir. Zorbalık, kütüphanecinin hem yaşanan zorbalık hem de tanık olunan zorbalık dâhil olmak üzere *Negatif Eylemler Anketi*'ne verdiği yanıtlara dayalı olarak ölçülmüştür. Çalışma, kütüphanede zorbalığa yol açan yapıları, hızlandırıcı koşulları ve kolaylaştırıcı yapıları anlamak için kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Regresyon modeli kullanılarak yapılan istatistiksel analiz, kütüphanecilerin etnik kökeni, kütüphanede çalıştığı yıl sayısı, kurumun türü ve kütüphanecinin akademik durumu gibi zorbalığı etkileyen çeşitli faktörleri ortaya çıkarmış, akademik durumları, kurum türü ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kütüphane yöneticilerinden daha fazla kütüphaneci, başkalarına yapılan zorbalığa tanık olmuştur (Freedman ve Vreven, 2016: 740). Çalışma ölçeğinde davranışlar; kişiyle ilgili (Aşağılama, dışlama, eleştiri, şakalar vb.), işle ilgili (Bilgiyi saklama, işin aşırı izlenmesi, aşırı çalışma vb.) ile kişisel alan ihlali ve şiddet tehditleri (Bağırlamak veya spontane öfkenin/hiddetin hedefi olmak, göz korkutucu davranışlar, örneğin parmakla işaret etme, kişisel alan ihlali, itip kakma, yolu kapatma/engelleme ve fiziksel istismara yönelik şiddet tehditleri veya fiili istismar vb.) olmak üzere üç boyut altında sınıflandırılmıştır. Çalışmanın bulguları zorbalıkla güçlü bir şekilde ilişkili faktörler arasında etnik köken, kütüphanedeki hizmet süresi ve idari statünün yer aldığını göstermektedir. Genel olarak ankete katılanların %24'ü zorbalığın günlük ve haftalık olarak gerçekleştiğini ve başta Asyalılar ve siyah Amerikalılar olmak üzere etnik azınlık kütüphanecilerinin daha fazla olayla karşılaştığını belirtmiştir. Araştırmacılar, kütüphane yöneticilerinin sorunu fark edip kabul etmeleri ve çalışma ortamlarının durumunu ölçmek için kurum kültürü araştırmaları yapmaları ve işyerinde zorbalığa karşı politikalar oluşturmalarının işyerinde zorbalığı önlemenin anahtarı olduğunu savunmaktadır.

Bartlett tarafından 2016 yılında yapılan bir çalışmada, kütüphane ortamlarında işyeri zorbalığına ilişkin literatürün kapsamlı olmadığı, tacizin diğer türlerinde olduğu gibi, zorbalık ve mobbing mağdurlarının intikam alma, alay edilme veya işini kaybetme korkusuyla olayları bildirme konusunda isteksiz olabildiğini, bazı araştırmacıların bunu "*sessiz salgın*" olarak adlandırmasına yol açabildiğini söylemektedir (Bartlett, 2016: 1).

Joon ve diğerleri (2018) tarafından yapılan başka bir çalışmada kütüphanelerde zorbalığın hangi sıklıkla meydana geldiğini ve kütüphanelerde mobbing politikalarının var olup olmadığını araştırdıkları çalışmanın bulguları, katılımcıların yaklaşık %46'sının zorbalığa uğradıklarını göstermektedir. Araştırmada tespit edilen bir diğer sonuç ise kütüphane türü ile mobbing karşıtı politika arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, birçok kütüphanenin mobbing karşıtı politikalara sahip olmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra son on yılda kütüphane çalışanlarına yönelik mobbingde bir artış olmasına rağmen, kütüphanelerde mobbing hakkında çok az araştırma yapıldığı vurgulanmaktadır. Araştırmacılar, *"kütüphanelerde mobbing ile ilgili olarak, şimdiye kadar kapsamlı bir ampirik araştırma yapılmadığını, bunun nedeninin muhtemelen işyeri zorbalığının incelenmesinin zor olması ve tanımı konusunda bir fikir birliği olmaması"*ndan kaynaklandığını vurgulamaktadır (Joon ve diğerleri 2018: 3-8).

Saleem, Ali, Ashiq ve Rehman, (2021: 3) tarafından Pakistan'daki kadın kütüphaneciler üzerine yapılan bir çalışmanın sonuçları, çalışan kadınların çoğu, mahremiyet kaygıları ve konunun Pakistan toplumundaki tabu niteliği nedeniyle çalışmaya katılmayı kabul etmemiştir. Bulgular, kadınların hem fiziksel hem de psikolojik olarak algıladıkları işyeri tacizine tanık olduklarını ortaya koymuştur. Çalışma ayrıca katılımcıların ülkedeki tacizle ilgili mevzuat ve politikaların yanı sıra bunları geliştirmeye yönelik stratejiler hakkındaki farkındalık düzeylerini de ele almakta, taciz sorunlarını bildirirken karşılaştıkları engeller de vurgulanmaktadır.

Zimmer (2022) tarafından yapılan bir çalışma, akademik kütüphanecilerin ve diğer kütüphane personelinin hedef ya da fail olarak işyeri zorbalığına ilişkin deneyimlerini sorgulayarak bu durumu düzeltmeyi amaçlamaktadır. Üniversite ve yükseköğretim kütüphanecileri ve diğer kütüphane personelinin oluşan 335 çalışana demografik özellikleri, ruh sağlıkları, öz yeterlilik duyguları ve işyeri zorbalığına maruz kalma durumları hakkında anket uygulanmıştır. Çalışmanın bulguları, iş yerinde zorbalığa hedef olma deneyimi ile zorbalık faili olma arasında bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Veriler, kadınlar arasında başkalarına zorbalık yapma eğiliminin biraz daha yüksek olduğunu gösterse de cinsiyetin bu konuda bir etken olmadığı belirlenmiştir. Yanıtlardan elde edilen şaşırtıcı bulgulardan biri, işlerinde daha uzun süredir çalışan kişilerin işyeri zorbalığına hedef olma olasılığının daha yüksek olmasıdır (Zimmer, 2022: 58).

Baird, Hebert ve Savage (2023) tarafından yürütülen başka bir çalışma, akademik kurumlarda işyeri zorbalığının yaygınlığını tanımlamaya çalışmaktadır. Louisiana'daki akademik kütüphanelerdeki zorbalıkla ilgili çalışmaların çoğunlukla kütüphaneci olmayan çalışanları hariç tuttuğu ve bundan dolayı sınırlı olduğu belirtilmektedir. Araştırmanın kapsamını daha bütünsel, liste dışı örnekleme yaklaşımı ve geleneksel kısıtlamaların genişletilmesi için kütüphaneci unvanı dışındaki tüm kütüphane çalışanlarını dâhil ederek genişletmeyi hedefleyen çalışmada tek bir eyalete odaklanmak, daha geniş çaplı çalışmalar için bir pilot ve potansiyel olarak eyaletler ve coğrafi bölgeler arasında gelecekte karşılaştırmalar yapılmasına olanak tanıyacağı da vurgulanmaktadır. Anketi yanıtlayan kütüphaneciler ve diğer kütüphane personelinin 140 katılımcınının 32'si (%22,8) iş yerinde bir dereceye kadar zorbalığa uğradığını belirtmiştir. Ancak, olumsuz eylemlerin/zorbalık davranışlarının sıklığını bildirmeleri istendiğinde, rakamlar önemli ölçüde yükselmektedir. *'Birinin performansını etkileyecek bilgileri saklaması'* (%63,5) ve *'Fikirlerinizin dikkate alınmaması'* (%62,8) işle ilgili zorbalıkta en sık tanımlanan iki olumsuz eylem/davranış olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %23'ü (139 kişiden 32'si) *'Kendilerine bağırıldığını veya anlık öfkenin hedefi olduklarını'* tecrübe etmiş olsa da katılımcıların ortalama %11,4'ü *'fiziksel olarak korkutucu zorbalık'* kategorisine giren davranışlara maruz kaldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların ortalama %11,4'ü en azından ara sıra fiziksel olarak korkutucu zorbalık davranışlarının hedefi olduklarını bildirmiştir. Kişiyile ilgili zorbalık, fiziksel olarak korkutucu zorbalıktan daha yaygındır ve katılımcıların ortalama %26,5'i bunun en azından ara sıra yaşandığını bildirmiştir. En yaygın olarak bildirilen deneyim *'görmezden gelinme veya dışlanma'* olmuştur (%55,7, 140 katılımcınının 78'i). Katılımcıların ortalama %44,8'i işle ilgili zorbalık davranışlarına en azından şimdi ve sonra maruz kaldıklarını belirtmiştir. En sık karşılaşılan zorbalık biçimi olmasının yanı sıra, işle ilgili bazı zorbalık davranışları, fiziksel olarak korkutucu veya kişiyile ilgili herhangi bir davranıştan daha sık (haftalık veya günlük) yaşanmıştır. Katılımcılar, *'fikirlere dikkate alınmaması'* (%16,4), *'yetkinlik seviyelerinin altında çalışma emri verilmesi'* (%15,1) ve *'yönetilemeyen bir iş yüküne maruz kalma'* (%17,2) gibi davranışlara haftalık ya da günlük olarak maruz kaldıklarını bildirmiştir. Katılımcıların yaklaşık yarısı son altı ay içinde olumsuz davranışlara maruz kaldıklarını bildirmiştir. En sık karşılaşılan beş olumsuz davranıştan biri *'görmezden gelinme veya dışlanma'* ise işle ilgili değildir (Baird, Hebert ve Savage, 2023: 13-16).

Çalışma hayatının çeşitli alanlarında (akademi, eğitim, etik, iş sağlığı ve güvenliği, hizmet, güvenlik, sağlık vb.) mobbingin nasıl algılandığına ilişkin birçok çalışma yapılmasına rağmen, Türkiye'de hizmet sektöründe yer alan kütüphanelerde mobbingin nasıl algılandığına ilişkin deneysel bir araştırma bulunmamaktadır. Mobbing konusu kütüphanecilik alanında Küçükcan'ın (2014) 'Kütüphane ve Bilgi Merkezi Çalışanlarında Etik Dışı Davranışlara Bir Örnek: Psikolojik Taciz (Mobbing)' adlı çalışmasıyla incelenmeye başlanmıştır. Bilgi ve Belge Yönetimi alanlarında çalışanların karşılaşılabilecekleri mobbing ile ilgili durumların saptanması ve mobbinge mücadelede farklı ülkelerdeki uygulama ve örneklemeler, ilgili mevzuat çerçevesinde incelenmiştir. Karadeniz (2018) tarafından yapılan çalışma, bilgi merkezlerindeki yöneticilerin algılanan liderlik tarzları ile çalışanların yaşadıkları mobbing ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma, yöneticilerin liderlik tarzının ve çalışanların mobbinge maruz kalmasının örgütsel sinizmdeki rolüne odaklanmaktadır. Çalışmanın, çalışanların örgütsel sinizmde rol oynayan değişkenleri

anlamalarının yanı sıra hangi liderlik tarzının mobbing oluşumunu etkilediğini anlamalarını sağlaması beklenmektedir. Araştırmaya katılan bilgi merkezi çalışanlarının mobbing davranışına ilişkin puan ortalaması 1,77'dir. Buna göre katılımcıların yıldırma yaşadığını ancak bu oranın düşük olduğunu, bir başka deyişle çalışanların '*ara sıra mobbinge maruz kaldığını*' söylemek mümkündür. Çalışanların en sık karşılaştıkları olumsuz davranışın yukarıdan aşağıya mobbing türünde karşılaşılan ustalık/yetenlik düzeyinin altındaki işleri yapmasının istenmesi olduğu görülmüştür. Söz konusu çalışmalar değerlendirildiğinde kütüphaneciler ve kütüphaneler düzeyinde sınırlı sayıda çalışma ile mobbing konusunun ele alındığı görülmektedir. Ülke düzeyinde kütüphaneciler açısından konuyu inceleyen deneysel bir çalışmanın henüz yapılmamış olmasının nedeni Joon ve diğerlerinin (2018: 2) vurguladığı gibi mobbingin incelenmesinin zor olması ve tanımı konusunda bir fikir birliği olmamasından kaynaklanabilir.

KAVRAMSAL AÇIDAN MOBİNG

Mobbing, İngilizce kökenli '*mob*' kelimesinden gelmektedir ve '*mob*' kelimesi, yasa dışı şiddet uygulayan ve aşırı şiddete karışan kalabalık bir çete anlamına gelmektedir (Gün, 2010: 15). Leymann'a (2023) göre, "*Mobbing teriminin bilimsel tanımı, bir bireyin (nadiren birden fazla) bir veya daha fazla (nadiren dörtten fazla) birey tarafından neredeyse her gün ve aylarca süren süreler boyunca saldırıya uğradığı, kişiyi potansiyel olarak yüksek bir kovulma riski ile neredeyse çaresiz bir konuma zorlayan bir sosyal etkileşimi ifade eder*" (Leymann 2023: par.1). Sözlük anlamı psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek olan mobbing terimi²; genellikle herhangi bir kişiye karşı düşmanca ve ahlâk dışı iletişim tarzlarına sahip bir veya birden fazla kişi tarafından kasıtlı ve sistematik olarak uygulanan psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır. Bartlett (2016: 2) çalışmasında mobbing yerine '*işyerinde zorbalık*' terimini kullanmakta ve sorunun akademik kütüphanelerde zorbalığın '*sessiz bir salgın*' gibi yayıldığını vurgulamaktadır. Mobbing işyerinde sistematik olarak, etik dışı iletişim yoluyla bir veya birden fazla kişinin bir veya birden fazla kişiyi çaresizliğe sürükleyen ve savunmasız konuma getirmeyi hedefleyen düşmanca eylemlerdir (Leymann, 1996: 168, Leymann ve Gustafsson, 1996: 252). Tınaz ise (2006: 13) mobbingi "*işyerinde bireyler, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür şiddet, kötü muamele, tehdit, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir*" biçiminde tanımlamaktadır. Yıldırım ve Yıldırım (2010: 560) mobbing mağdurunun saygısız ve zarar verici davranışların hedefi olmasıyla mobbingin başladığını ve mobbingin mağdurun özgüvenini yıkmaya süreci olduğunu belirtmektedir. Mobbing, "*bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır*" (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2002:15).

İşyerinde mobbing için farklı ülkelerde farklı kelimeler kullanılmaktadır. Avrupa ülkelerinin çoğunda mobbing terimi kullanılmaktadır. Dünya çapında İngilizce konuşulan ülkelerde bu tür düşmanca davranışlar '*bullying (zorbalık)*' olarak adlandırılmaktadır. Mobbing yerine kullanılan diğer terimler ise '*manevi taciz*', '*mağduriyet*' ve '*psikolojik terör*'dür (Eurwork 2007; Psikolojik terör- terminoloji sorunu, 2020). Farklı araştırma grupları, işyerlerinde, okullarda öğrenciler arasında veya askeri kurumlarda askere alınan gençlere yönelik yıkıcı faaliyetlere ilişkin olarak -İngiliz dilinde- farklı terminolojiler seçmiştir. İngiltere ve Avustralya'da bu üç toplumsal ortamda da bu tür davranışlar için '*zorbalık*' kelimesi tercih edilmektedir. ABD ve Avrupa'da ise okul ortamında '*bullying*', işyerinde ise '*mobbing*', '*taciz*', '*psikolojik terör*' veya '*yatay şiddet*' terimleri de kullanılmaktadır. Leymann'a (2023) göre literatürde mobbing ve bullying terimleri arasındaki en yoğun tartışma iki araştırma grubu arasında yaşanmaktadır.³ Leymann (2023) 'neden aynı şey için mobbing, zorbalık vb. gibi birkaç kelime kullanılıyor?' sorusunun yanıtı olarak 'farklı araştırma gruplarının ilk yıllarında çalışma konuları için farklı isimler seçmelerinden kaynaklandığını' vurgulamaktadır. Şu anda bu iki alan için birleştirici bir terminoloji, örneğin '*zorbalık*' veya '*mobbing*' ya da üçüncü bir terim örneğin '*yatay şiddet*' veya '*psikolojik taciz*' veya '*psikolojik terör*' seçilip seçilmeyeceği konusunda literatürde tartışma yaşanmaktadır (Leymann, 2023: par. 3).

Bu bağlamda 'mobbing' ile 'bullying' terimlerini ve aralarındaki farklılığı açıklamakta yarar görülmektedir. Leymann'a göre (2023: par.3) literatürde en çok kullanılan iki kelime olan 'mobbing' ve 'bullying'in ne için kullanıldığını incelemek gerekmektedir. Leymann, zorbalık kelimesinin okulda çocuklar ve gençler arasındaki faaliyetler için kullanılmasını ve mobbing kelimesinin işyerlerindeki yetişkin davranışları için kullanılmasını önermektedir.⁴ Zorbalık içinde fiziksel şiddeti de barındırmaktadır. Busby, Patrick ve Gaudine (2022: 2) göre 'zorbalığın tutarlı bir tanımı üzerinde anlaşmaya varılmasına rağmen ve daha spesifik olarak işyeri zorbalığı, duygusal istismar, taciz, nezaketsizlik, kötü muamele, saldırganlık,

² Bkz. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

³ Bkz. <https://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

⁴ Leymann'a göre zorbalığın çağrışımı hem fiziksel hem de psikolojik saldırganlık ve tehdittir. Aslında, okuldaki zorbalık çoğu zaman fiziksel olarak saldırgan eylemlerle güçlü bir şekilde karakterize edilir. Sözlüklerde, "zorbalık" faaliyetindeki fiziksel kısım her zaman belirtilir. Aksi takdirde işyerlerinde "mobbing" söz konusudur. Buradaki davranış, her ne kadar feci bir iletişim olsa da kesinlikle "zorbalık" olarak belirtilen bu özelliklere sahip değildir, ancak çoğu zaman çok hassas bir şekilde yapılır ve yine de oldukça damgalayıcı etkileri vardır. Aslında, iş yerinde "mobbing davranışında" fiziksel şiddete çok nadiren rastlanır. "Mobbing" daha ziyade çok daha sofistike davranışlarla karakterize edilir. "Zorbalık" terimi burada gözlemlenebilecek davranışlarla kesinlikle uyumlayacaktır. Leymann, zorbalık kelimesinin okulda çocuklar ve gençler arasındaki faaliyetler için kullanılmasını ve mobbing kelimesinin işyerlerindeki yetişkin davranışları için saklı tutulmasını önermiştir. Bkz. <https://www.leymann.se/English/11130E.HTM>

sapkınlık ve mobbing vb. açıklığa kavuşturulmadığı sürece dünya çapında ilgili terimlerin eşanlamlı terimler olarak kabul edilmesi araştırmalarda sıkça tartışılmaktadır. Kullanılan terimler ne olursa olsun, bu alanda çalışan araştırmacılar, genellikle bir dizi eylemin ve bunlara karşı verilen tepkilerin '*istihdamda zorbalık*' olarak kabul edildiği konusunda hemfikirdir. Bu bileşenler; davranışın hedef üzerindeki olumsuz etkisi, tekrarlamaya sıklığı ve agresif ve uygunsuz eylem ve davranışların devam etmesi ya da başlangıçta bulunan ve zaman içinde gelişen güç dengesizliğini içermektedir (Einarsen ve diğerleri., 2003: 25; Saunders ve diğerleri, 2007: 341).

'Mobbing' Türkçe literatürde '*İşyerinde Psikolojik Şiddet*', '*İşyerinde Psikolojik Taciz*', '*İşyerinde Manevi Şiddet*', '*Duygusal Şiddet*', '*Yıldırma*', '*İşyerinde Duygusal Taciz*', '*İşyerinde Psikolojik Terör*', '*İşyerinde Duygusal Terör*', '*İşyerinde Duygusal Saldırı*', '*İşyerinde Manevi Taciz*', '*İşyerinde Duygusal Linç*', '*İşyerinde Hakaret*', '*İşyerinde Sendrom*', '*İşyerinde Manevi Taciz*' ve '*İşyerinde Zorbalık*' terimleri kullanılmaktadır (Aydın, 2008: 6). Yıldırım ve Yıldırım (2010: 560) Türkçe'de mobbing teriminin, '*işyerinde yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psiko-terör; psikolojik şiddet gibi anlamlara geldiğini*' belirtmektedir. Ancak Türkiye'de yapılan akademik araştırmalarda 'mobbing' konusunda ortak bir terim kullanılmadığı görülmektedir. TBMM Mobbing Çalışma Komisyonu'nun TDK'ya yaptığı başvuru sonucunda mobbing/işyerinde psikolojik taciz terimi karşılığında '*bezdiri*' terimi literatüre kazandırılmıştır (Mobbing Alt Komisyon Toplantısı, 2011). TDK, mobbingin Türkçe anlamını, "*İşyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme*" olarak tanımlamıştır (TDK Güncel Sözlük, 2023). Fakat konu ile ilgili araştırmacılar tarafından 'bezdiri' kelimesinin süreci tanımlamakta yetersiz kaldığı yönünde eleştiri yapılmaktadır.⁵

Mobbing kelimesinin tam karşılığı olan terim konusunda yaşanan kavram karmaşası nedeniyle bu çalışmada mobbing, işyerinde yıldırma, taciz, zorbalık, mağdur, mobbingci/tacizci/zorba terimlerinin kullanılması uygun görülmüştür.

MOBBİNGİN BİLEŞENLERİ

Mobbingin Aşamaları

Mobbing konusunda farkındalık yaratan ilk çalışmalarıyla dikkat çeken Leymann (1996), mobbingin aşamalarını 5 basamakta belirlemiştir:

-*Tetikleyen İlk Çatışma/Kritik Olaylar*: Tetikleyici olay çoğu kez bir çatışmadır. Mobbing artan bir çatışma durumu olarak görünebilir. Bir çatışmanın nasıl mobbing durumuna dönüştüğüne ilişkin pek fazla şey bilinmez. Bu aşamada çatışma henüz mobbing değildir ama mobbing davranışına dönüşebilir.

-*Psikolojik Taciz/Mobbing ve Damgalama*: Bu aşamada günlük hayatta mobbing olarak algılanmayacak davranışlar sürekli ve sistematik bir hal alır. Bu davranışlar bir süre sonra hedef seçilen kişiye yönelik saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde yapılır. Hedef seçilen mağdur hakkında yönetime şikâyetler gitmeye başlar.

-*Yönetimin Müdahalesi*: Bu aşamada ise yönetim daha önceden hedef seçilen kişi hakkında söylenenlerle birlikte bir önyargıya sahiptir. Yönetimdekiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Mağdur zor insan ya da akıl hastası olarak damgalanır. Bu da iş yasalarının uygulanmasında, mağdurun haklarının ciddi biçimde ihlal edilmesi sonucunu doğurur. Bu yorum hataları nedeniyle, mağdurun meslektaşları ve yöneticiler mobbing sürecini açıklamada çevresel faktörler yerine kişisel faktörleri esas alır. Yöneticiler mobbing durumu ile ilgili sorumluluk almak istemezler.

-*Yanlış Teşhisler veya Tanılarla Damgalama*: Bu aşamada mobbing mağduru umutsuzluk içindedir. Mağdurun psikolojik destek aldığı bu dönemde yönetimin mobbinge ilişkin bilgi eksikliği vardır. Çalışma arkadaşları içinde '*zor insan*' olarak damgalanması engellenmelidir.

-*Görevden Çıkarılma/İşten Ayrılma ya da İstifa*: Kişinin işine son verilir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır. Emeklilik zamanı gelmeden çok önce çalışma hayatından ayrılmaların olduğu da bilinen bir durumdur. Bunun nedeni mağdurun tıbbi ya da psikolojik yardıma ihtiyaç duymasındır (Leymann, 1996: 172-173).

Mobbing, diğer bireyler için stres kaynağı olabilen ve stres tepkilerine neden olabilen aşırı stres yaratıcı bir durum olarak yorumlanabilmektedir (Leymann 1996: 170). Bir tacizin mobbing olarak adlandırılabilmesi için en azından kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik özelliklerini taşıyıp taşımadığına bakılmalıdır (Gün, 2010: 18). Bu özellikleri içermeyen bir çatışma ya da taciz durumu mobbing olarak tanımlanamamaktadır. Mobbingin tanımlanabilmesi için çatışmanın, kurum kültürünün ve taciz sürecinin çok detaylı bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir (Gün, 2010: 18; Tinaz, 2010: 18).

⁵ Bkz. <http://www.basin-is.org.tr/mobing-nedir,2,2,179>

Mobbingin Boyutları

Pek çok yazar tarafından yıldırma davranışlarının tanımlanmasında esas olarak kabul edilen 'mağdurun yıldırma algısını' etkileyen yedi boyutu (Keashley, 1998) şöyle sıralamaktadır:

1. Sözlü ya da sözsüz/fiziksel temas
2. Tekrarlanan ya da bir kerelik eylemler
3. İstenmeden yapılan davranışların derecesi
4. Bir kişinin haklarının çiğnendiğine dair algısı
5. Hedefe verilen zararın derecesi
6. Eylemlerin amacı ve kontrol edilebilirliği
7. Saldırgan ve hedef arasındaki güç farklılıkları (Keashley, 1998: 89-96).

Farklı ülkelerde ve farklı araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalarda hangi davranışların yıldırma olarak nitelendirilebileceği konusunda bir uzlaşmaya varılamamıştır. Ancak (Leymann, 1996) çalışmalarının sonucunda 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve yıldırma davranışlarını davranışın özelliğine göre 5 sınıfta gruplandırarak belirsizliğe son vermiştir.

- Bir kimsenin iletişim olanaklarına yapılan saldırılar (Ör. Sözü'nün kesilmesi, küfürlü ya da saldırgan telefon mesajları, sözlü taciz, küfürlü ya da saldırgan e-postalar, mektuplar dâhil yazılı taciz veya notlar)
- Bir kimsenin sosyal ilişkilerine yapılan saldırılar (Ör. Görmezden gelmek, diğerlerinden izole etmek ya da dışlamak, kararlarınızı gerekçe göstermeden geçersiz kılmak vb.)
- Bir kimsenin sosyal itibarına yapılan saldırılar (Ör. Alay etmek ya da isim/lakap takmak, sosyal etkinliklerden dışlamak vb.)
- Bir kimsenin mesleki ve yaşam durumuna yapılan saldırılar (Şikayetler için hiyerarşiyi atlamak, kararlarınızı aşırı ya da agresif bir şekilde sorgulamak, sizin/birinin otoritesine meydan okumak, kasıtlı olarak işle ilgili bilgi/ekipman vermemek, sizin/başkasının performansına yönelik yersiz eleştiriler yapmak, sizi/birisini başarısızlığa sürüklemek, kasıtlı olarak vb.)
- Bir kimsenin sağlığına yapılan saldırılar (Ör. Fiziksel şiddet, hastalık nedeniyle izin aldığı için eleştirilmek vb.) (Leymann, 1996: 170). Davenport, Schwartz ve Eliot'a (2003: 17-19) göre her mobbing vakasında bu davranışların hepsinin bulunması şart değildir.

Mobbingin Nedenleri

İşyerinde net olarak tanımlanmamış görev ve roller, kuşaklar arası yönetim farklılıkları, çalışanların, görev ve sorumlulukları ile ilgili sınırlarının nerede başladığı ve bittiğiyle ilgili kişisel bilinç düzeylerinin yetersizliği, yanlış ve çarpık bir işyeri kültürü mobbinge uygun ortam yaratan koşullar arasında sayılmaktadır. (Aydın, 2008: 14). İşyerlerinde mobbingin oluşmasına yol açan birtakım faktörler bulunmaktadır. Gün (2010: 75) bu faktörleri, iş organizasyonu, zayıf çatışma yönetimi, kurbanın kişilik özellikleri ve cinsiyet olmak üzere 4 grup altında ele almaktadır.

Leymann (1996: 177-178) ise yüzlerce vaka çalışmasına dayanarak mobbingin nedenleri olan dört faktörü sıralamaktadır:

- İş tasarımındaki yetersizlikler
- Liderlik davranışlarındaki yetersizlikler
- Kurbanların savunmasız sosyal konumları,
- Çalışma biriminde düşük ahlaki standartlar.

Yılmaz, Özler ve Mercan'a (2008: 26) göre mobbing kişisel, sosyal ve örgütsel nedenler olarak üç farklı kategori altında ele alınmaktadır. Kişisel nedenler arasında mağdurun ve mobbing uygulayanın kişilik özellikleri, sosyal nedenler arasında örgüt kültüründeki olumsuzluklar ile modern kültürün getirdiği güçlükler, örgütsel nedenler arasında ise işte meydana gelen değişiklikler (yönetici/yönetim değişikliği ya da örgütsel değişim), iş rolündeki belirsizlik, rol çatışması, lidere ya da iş çevresine ilişkin olumsuz özellikler ile kontrol ve otonomiden yoksunluk gelmektedir. Bununla birlikte mobbing davranışlarına karşı örgüt politikalarının ve normlarının oluşturulmadığı ve bu davranışların kınanmadığı ve cezalandırılmadığı ortamlarda saldırganların cesaret bulmaları kaçınılmazdır (Aydın 2008: 14). Belirsizlik ve örgütsel sorunlar da yıldırmanın nedenleri arasında yer almaktadır. Örgüt kültürü ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sonucunda iş tatmininin azalması ve örgüt kültürünün zayıf olduğu örgütlerin mobbingin oluşmasına zemin hazırladığı tespit edilmiştir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 342). LaVan ve Martin (2007: 147), yıldırmanın nedenlerini; çalışanlar, yöneticiler, işyerindeki farklılıklar, örgüt kültürü ve birleşme gibi olaylar olarak özetlemektedir. Einarsen (1999: 20-22) ise literatürde söz konusu davranışların ya bir tartışmadan kaynaklandığını ya da nedensiz yere ortaya çıktığını altını çizmektedir. Diğer taraftan kurbanın karşısındakini haklı çıkaracak kışkırtıcı herhangi bir eylemde bulunmamış olmasına rağmen kazara bu güç gösterisine dâhil olduğunu belirtmektedir. Leiding'e göre (2010: 1) göre yöneticiler süreçte zımnî veya aktif katılımcı olabilir. Yapılan haksızlıklar adil değildir ancak genellikle yasaldir ve bir kişinin toplantı

listelerinden çıkarılması, kaynaklara veya teknik desteğe erişimin sınırlandırılması veya iş sorumluluklarının değiştirilmesi gibi yönetimin ayrıcalıkları olarak kabul edilen kararlar alınmaktadır. Çoğu zaman, mobbing mağdurları hatalı, deli ya da beceriksiz olarak görülmekte, çalışma grubundan ayrılmaya zorlandıklarında ayrılmaları kendi tercihleri gibi gösterilmektedir.

Mobbing Çeşitleri

Yaygın kanının aksine mobbing sadece üstler tarafından astlarına uygulanmamakta, mobbing mağduru aynı kademedeki diğer personel ve onların astları tarafından da duygusal saldırıya maruz kalabilmektedir. (Aydın, 2008: 30-34). Efeoğlu ve Karaman'a (2023: 370) göre çalışma yaşamında örgütlerde yatay ve dikey olmak üzere iki tür mobbing görülmektedir. Bununla birlikte çalışma yaşamı dışında '*sosyal mobbing*' de görülmektedir.

Yatay (Eşitler Arası-Fonksiyonel) Mobbing: Ast-üst ilişkisinin bulunmadığı, aynı örgüt içinde çalışanlarda çeşitli nedenlerden dolayı oluşan mobbingtir. Bunlar; rekabete dayalı, farklı ülke ya da kültürden kaynaklı, kişisel çekememezlik ya da hoşnutsuzluktan kaynaklı olabileceği gibi politik nedenlerden de kaynaklanabilir.

Dikey (Hiyerarşik) Mobbing: Örgütlerde yukarıdan aşağıya ya da aşağıdan yukarıya olmak üzere çift yönlü gerçekleşmektedir.

a. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing: Örgüt yöneticisi ya da örgüt içindeki bir yöneticinin bulunduğu pozisyonun verdiği gücünden kaynaklı olarak aşırıya gitmesi, yetkisi ve gücünü kullanarak astlarına karşı gerçekleştirdiği mobbing türüdür.

b. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing: Örgüt içindeki bir astın (çalışan) ya da birden fazla astın (çalışan) birlikte hareket ederek yöneticiye mobbing uygulamasıdır. Nadir de olsa görülen bu mobbing türü genellikle istenmeyen, hoşlanılmayan ya da yalnız bırakılmak istenen üst'ün örgütten dışlanması amacıyla yapılmaktadır. Bununla birlikte; çalışma ortamından memnun olmama, çalışana değer verilmemesi ve ücret yetersizliği de bu mobbing türünün gerçekleşme nedenleri olarak belirtilebilir.

Örgüt ortamı dışında gerçekleşen bir olgu olarak sosyal mobbingi de açıklamakta yarar görülmektedir.

Sosyal Mobbing: Çalışma hayatı dışındaki sosyal yaşam içinde kendine yer bulan sosyal mobbing '*mahalle baskısı*' olarak da adlandırılabilir. Bu mobbing türü genellikle feodal baskı altındaki yer/bölgelerde görülmektedir. Demokrasinin henüz yerleşmemesi, gelenek ve görenekler içinde hareket eden toplumsal yapı vb. etkenler sosyal mobbingin oluşmasına yol açmaktadır (Efeoğlu ve Karaman, 2023: 370).

MOBBİNG SÜRECİNDE YER ALANLARIN ÖZELLİKLERİ

Mağdurun Kişilik Özellikleri

Yıldırma eylemlerine maruz kalan kurbanlar arasındaki ortak noktaları saptamaya çalışan Niedl (1996: 248) dört farklı sonuca ulaşmıştır:

- Yaş arttıkça yıldırma kurbanı olma riski artmaktadır.
- Kadın ve erkekler aynı sıklıkta yıldırılmaya maruz kalmakta, cinsiyetler arasında belirli bir fark bulunmamaktadır.
- Yıldırmanın daha sıklıkla çıktığı ortaya çıktığı herhangi bir sektör ve iş kolu yoktur.
- Yöneticilik pozisyonlarında saptanan olguların sıklığı, diğer çalışanlar arasında görülenlere kıyasla daha yüksektir.

Duygusal tacize uğrayan kişilerin duygusal zekâlarının oldukça yüksek olduğu ve bu kişilerin üretken, dürüst, merhametli, hassas, adalet duygusu gelişmiş ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen kişiler olduğu görülmektedir (Çobanoğlu, 2005: 57-58).

Leiding (2010: 366) mobbing mağdurunu tanımlayabilecek tek bir kişilik tipinin olmadığını belirterek mobbinge maruz kalanların diğer çalışanlara göre daha az iddialı ya da bir gruba dâhil olmayan yalnız ya da engelli olabileceğini veya yaratıcı ve daha başarılı kişilerin de statüleri ya da başarılarından dolayı hedef haline gelebileceğini belirtmektedir. Mobbinge maruz kalanların kurumları ile güçlü bir şekilde özdeşleşebilen, işlerinde amaç ve zevk bulan, kurumun itibarına zarar vermemek için yaşadığı saldırgan davranışlar hakkında dedikodu yapmayan kişiliklere sahip olduklarını vurgulamaktadır. Gün'e (2010: 215) göre mobbing mağdurlarının çoğunlukla donanımlı, zeki, üretken, başarı odaklı, kendilerini işe adanmış, idealist, açık fikirli, beceri düzeyi yüksek, nazik, mütevazı, işini çok iyi yapan, insan ilişkileri olumlu ve çevresinde sevilen, çalışma ilkeleri ve prensipleri sağlam, dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık, özgürlüğü seven,

üstün bir duygusal zekâya sahip, yumuşak başlı insanlar oldukları görülmüştür. Tınaz (2006) ise çalışma ortamında dört farklı tipteki kişinin mobbinge maruz kalabileceğini belirtmektedir. Bunlar:

1. *Yalnız bir kişi:* Bu kişi çoğunluğu erkeklerden oluşan bir çalışma ortamındaki tek bir kadın ya da tersine tek bir erkek çalışan olabilir.
2. *Acayip bir kişi:* Diğer çalışma arkadaşlarından farklı olan (Ör. giyinme tarzı farklı birisi, engelli veya yabancı birisi)
3. *Başarılı bir kişi:* Başarısından dolayı amiri veya yöneticisinin takdirini kazanmış bir çalışan mobbing kurbanı olabilir.
4. *Yeni gelen bir kişi:* Çalışma ortamındaki pozisyonda daha önceden sevilen birinin olması veya yerine yeni gelenin, diğer çalışanlardan daha fazla özelliklere sahip olması (daha kaliteli, daha güzel ya da daha genç olması vb.) kıskançlığa yol açabilir ve mobbinge uğrama riskini artırabilir (Tınaz, 2006: 20-21). Aydın'a (2008: 19) göre "*kişilik ister yıldırmanın nedeni ister sonucu olsun, yıldırma sürecini etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.*"

Tacizcilerin Psikolojik Yapıları

Tınaz (2006: 16) çalışmasında en sık rastlanan mobbingci tiplerini; narsisist, hiddetli/bağırman, iki yüzlü yılan, megaloman ve hayal kırıklığına uğramış mobbingciler olarak beş grup altında ele almaktadır.

Narsisist Mobbingciler: Bu grupta yer alanlar acılarını ve iç çatışmalarını başka bir insana yüklerler. Kendilerini son derece güçlü, üstün zekâlı ve mükemmel görürler.

Hiddetli/Bağırman Mobbingciler: İçlerindeki öfkeyi yenemeyen ve sorunları ile baş edemeyen kişilik özelliklerini taşırlar. Bunun sonucunda diğerlerini aşağılayıcı tavırlar içine girerler. Hedeflerindeki kişileri de işlerini kaybetme ya da değiştirmekle tehdit ederler.

İki Yüzlü Yılan Mobbingciler: Diğerlerinin üstün ya da başarılı olmasını ya da görevinde yükselmesini hazmedemezler. Mobbing uyguladıkları kişileri strese sokmak ve yıldırma için son derece bilinçli bir şekilde, her türlü yolu denerler. Saldırman tavırlarını gizlemekte son derece usta davranırlar.

Megaloman Mobbingciler: Kendi güvensizliklerini, diğerlerine yaptıkları nefret, kıskançlık ve saldırgan bir tavırla yansıtırlar. Kendilerini olduklarından çok daha üstün gösterme çabası içindedir.

Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: İş hayatı dışında yaşadığı tüm olumsuzluklar, yetersizlikler ya da kötü deneyimleri kıskançlık ve haset duyguları içinde çalışma ortamındaki diğer kişilere yansıtırlar.

Mobbing İzleyicileri

Çalışanların iş arkadaşları, amir veya yöneticileri mobbing sürecinde izleyici olarak rol alabilir. Bu kişiler süreci algılar, yansımalarını yaşar ve bazen de sürece katılabilirler. Tınaz (2010) izleyici tiplerini beş grup altında ele almıştır:

1. Diplomatik İzleyici
2. Yardakçı İzleyici
3. Fazla İlgili İzleyici
4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici
5. İki Yüzlü Yılan İzleyici (Tınaz, 2010: 21).

MOBBİNGİN ETKİLERİ VE SONUÇLARI

Kişilerin işyerlerinde maruz kaldıkları mobbing eylemleri sonucunda ruhsal ve fiziksel birtakım kayıplara uğradıkları ve kendilerine olan güvenlerini kayb ettikleri tespit edilmiştir (Leymann, 1996: 174; Matthiesen ve Einarsen, 2001: 469; Zapf ve Einarsen, 2001: 372). Efeoğlu ve Karaman'a (2023: 371) göre mobbing '*domino etkisi*' yaratarak bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Mobbing çalışanların sağlığında psikolojik, fizyolojik ve sosyal açıdan iyileştirilmesi güç yaralara (Efeoğlu ve Karaman, 2023: 371) diğer taraftan kamusal işler, yasal süreçler, iş tatmini, verimlilik ve maliyetler açısından örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara neden olmakta, mağdurun yakın çevresini ve nihayetinde içinde yaşadığı toplumu olumsuz etkilemektedir (Leymann, 1996: 174; Niedl, 1996: 242; Sheehan, Barker ve Rayner, 1999: 55; Tınaz, 2006: 26).

Mağdura İlişkin Sonuçlar

Son derece yıkıcı özellikler içeren mobbing (Leymann, 1996: 174) bireyde ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarının yanı sıra iktisadi ve sosyal sonuçlara da yol açmaktadır (Cornoio ve Gyorgy, 2013: 711, Tınaz, 2006: 24). Psikolojik şikâyetler; depresyon, takıntı, üzüntü ve tutukluk, boyun eğme, orta düzeyde bilişsel bozukluklar, düşüncelerin otomatik olarak tekrarlanması, sinirlilik, iç huzursuzluk, madde bağımlılığı ve intihar eğilimi olarak tanımlanırken, fiziksel şikâyetler ise mide ve bağırsak rahatsızlıkları ile kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları olarak tanımlanmaktadır. İleri düzey psikosomatik şikâyetler ise aşırı terleme, göğüs ağrıları, baş dönmesi, titreme, soğuğa karşı aşırı duyarlılık, bitkinlik (halsizlik) ve mide bulantısı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gün 2010: 93).

Mağdurun Ailesi ve Yakın Çevresine İlişkin Sonuçlar

Mobbing aile içindeki ilişkilerin ve çocukların psikolojik gelişimlerinin olumsuz etkilenmesine ve sosyal problemlere (şiddet, intihar, cinayet vb.) yol açmaktadır (Gün, 2010: 121-123). Ayrıca mobbing mağdurunun içki vb. bağımlılıklar edinmesine ya da şiddete meyilli birisi haline gelmesi sonucunda boşanma ya da parçalanmış ailelerin bulunduğu bir toplum yapısının oluşması gibi sonuçlara da yol açmaktadır (Gün 2010: 113, s.121; Tınaz, 2006: 26).

Örgütle İlgili Sonuçlar

Mobbing örgütsel açıdan psikolojik ve iktisadi maliyetlere de yol açmaktadır (Efeoğlu ve Karaman, 2023: 373). Üretim maliyetlerinin yükselmesi, kilit pozisyonlardaki çalışanların yitirilmesi sonucunda yeni işe alma ve eğitim masraflarının doğması, çalışanların motivasyonu ve verimliliğinin düşmesi, örgüt içinde güvensizlik ortamının oluşmasının yanı sıra örgüte açılan davalardan dolayı ek maliyetlerin gelmesi vb. sonuçlara yol açmaktadır (Gün 2010: 108-109). Mobbing aynı zamanda bir israf nedeni ve kurumsallaşmanın önündeki en büyük etkidir (Gün 2010: 109-111).

Toplum ve Ulusal Ekonomiye İlişkin Sonuçlar

Tınaz'a (2006: 26) göre, mobbing bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlara yol açmakla birlikte toplumsal düzeyde olumsuz sonuçlar meydana getirmekte ve ülke ekonomisine zarar vermektedir. Mobbing mağdurlarının erken emekli olmaya daha eğilimli olması, toplum üzerindeki mali yük yaratmaktadır (Leymann, 1996: 173). Yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının toplumun diğer bireylerinin ödediği vergilerden karşılanması sonucunda bozulan vergi adaleti, sigorta masraflarındaki artış, işsizlik, verimlilik kayıpları, ürün kalitesinin bozulması, çalışma barışının olmadığı bir iş yaşamı, uğradığı mobbing sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir ortamın oluşmasına da yol açmaktadır. Ayrıca mobbing mağdurunun içki vb. bağımlılıklar edinmesine ya da şiddete meyilli birisi haline gelmesi sonucunda boşanma ya da parçalanmış ailelerin bulunduğu bir toplum yapısının oluşması gibi sonuçlara da yol açmaktadır (Gün 2010: 113,121; Tınaz, 2006: 26).

MOBBİNG KONUSUNDA ULUSLARASI VE ULUSAL DÜZEYDE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Mobbing Konusunda Dünyada Yapılan Çalışmalar

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Office-ILO) ve Lloyd's Register Foundation (LRF) ile Gallup tarafından 2021 yılında küresel düzeyde bir araştırma yapılmıştır. ILO-LRF-Gallup araştırması, Lloyd's Register Vakfı Dünya Risk Anketi'nin bir parçası olarak 2021 yılında 121 ülke ve bölgede 15 yaş ve üzeri çalışan yaklaşık 75.000 çalışanla yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Araştırmanın bulguları dünya genelinde çalışan erkek ve kadınların %17,9'nun çalışma hayatlarında psikolojik şiddet ve tacize maruz kaldıklarını, %8,5'nin ise fiziksel şiddet ve tacize maruz kaldıklarını ve bu durumu erkeklerin kadınlardan daha fazla yaşadığını göstermektedir. Ankete katılanların %6,3'ü cinsel şiddet ve tacize maruz kaldıklarını, özellikle de kadınların maruz kaldığını bildirmiştir. (World Risk Poll 2021: Safe at Work? Global experiences of violence and harassment). Farklı şiddet ve taciz türlerinden en fazla etkilenmesi muhtemel gruplar arasında gençler, göçmen işçiler ile ücretli ve maaşlı kadın ve erkekler yer almakta, genç kadınların cinsel şiddet ve tacize karşılaşma olasılığı genç erkeklere göre iki kat daha fazladır; göçmen kadınların ise cinsel şiddet ve tacizi bildirme olasılığı göçmen olmayan kadınlara göre neredeyse iki kat daha fazladır. Beş mağdurun üçünden fazlası iş yerinde şiddet ve tacize defalarca maruz kaldıklarını ve çoğunluğu yaşanan olayın son beş yıl içinde gerçekleştiğini belirtmiştir⁶ (LRF Report 2021: 7).

Amerika Birleşik Devletleri'nde Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından 2021 yılında yapılan bir araştırmanın bulguları, yetişkin Amerikalıların %30'unun işyerinde kötü muameleye maruz kaldığını, %19'unun buna tanık olduğunu, %49'nun bundan etkilendiğini ve %66'sının işyerinde zorbalığın gerçekleştiğinin farkında olduğunu göstermektedir. Yetişkinlerin ulusal örnekleminde zorbalığa maruz kalanların (%30) ve buna tanık olanların (%19) toplamı Amerikalıların %49'unu oluşturmaktadır. Rapordaki diğer çarpıcı sonuç ise WBI'nin 24 yıl boyunca zorbalığın kendilerini ulaşılabilir

⁶ Bkz. https://wrp.lrfoundation.org.uk/LRF_2021_report_safe-at-work.pdf

kılmadıkları için mobbingin yaygınlığı hakkındaki soruyu hiçbir zaman yanıtlamadıkları şeklindedir. 2021 anketinde ilk kez yetişkinlerin ulusal örnekleminde 50 kişi (%4,1) zorba olduğu belirlenmiştir. Raporda zorbalarla ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu ve zorbalar üzerinde çalışılması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca ABD yasalarının zorbaların kamuya açılmasını zorunlu kılmadığı belirtilmektedir (WBI Report, 2021).

Mobbing olgusu, sadece temel insan hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmesi değil aynı zamanda Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkının ihlal edilmesi niteliğini taşımaktadır. Bu bağlamda gelişmiş ülkelerde mobbinge karşı etkin koruma sağlanması amacıyla yapılan çalışmalardan söz edilmesi yerinde olacaktır. Özellikle 1990'lı yıllardan sonra Fransa, Belçika, Hollanda, İsveç ve Almanya gibi birçok ülkede yapılan yasal düzenlemeler bu konudaki kararlılığın bir göstergesi niteliğindedir. Mobbinge karşı özel yasal düzenleme yapan ilk Avrupa ülkesi olan İsveç'te 1993 yılında İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Dairesi tarafından çıkarılan tüzükle işverenlere, mobbing mağduriyetini önleyecek geniş kapsamlı şekilde işi planlama ve organize etme yükümlüğü getirmiştir. İsveç'te yaşanan intihar vakalarının genellikle mobbing kaynaklı olması nedeniyle 1994'ten beri İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası kapsamında mobbing suç sayılmaktadır. Finlandiya'da ise 2000 yılından itibaren 'psikolojik şiddet' Anayasada suç sayılmaktadır. Norveç'te mobbing anayasal açıdan cezai müeyyide içeren bir olgudur. Belçika hukuk sisteminde ise mobbing mağduru mobbingi ispatlamak zorunda değildir. Aksine mobbing yapan tarafın yasalar çerçevesinde yasaklı bir eylem ya da davranışta bulunmadığını ispatlaması gerekmektedir. Bu durum çalışanlar açısından gerçek bir koruma sağlandığını da göstermektedir⁷ (Mobbing suç sayılısın...2023).

190 Sayılı ILO Sözleşmesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ilk uluslararası tanımını sunmaktadır (Madde 1(a) ve 1 (b) su ifadelerle atıfta bulunmaktadır:

'1. Bu Sözleşme'nin amaçları bakımından: (a) Çalışma yaşamında "şiddet ve taciz" terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir; (b) "Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz" terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.
*2. Bu maddenin İnci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine hâlel getirmeksizin, ulusal hukuk ve düzenlemelerdeki tanımlar tek bir kavram veya ayrı kavramlar için uygulanabilir.'*⁸

ILO'nun 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190) ve Tavsiye Kararı (No. 206), cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek, gidermek ve ortadan kaldırmak için ortak bir çerçeve sağlayan ilk uluslararası çalışma standartlarıdır. Sözleşme, uluslararası hukukta ilk kez herkesin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma yaşamı hakkının özel olarak tanınmasını içermekte ve buna saygı duyulması, teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi yükümlülüğünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda son yıllarda çalışma hayatında karşılaşılan şiddetin her türünü önlemek için uluslararası düzeyde yapılan hukuki düzenlemeler caydırıcı nitelikte, umut verici gelişmeler olarak değerlendirilebilir.

Mobbing ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dikkat çeken bazı araştırmalar, mobbingin sıklığının, tarzının ve etkisinin kadın ve erkekler arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırma eylemine maruz kaldıkları ve bu eylemlerden psikolojik olarak daha fazla etkilendikleri belirtilmektedir (Aydın, 2008: 76; Bakırcıoğlu, 2012: 42; Celep ve Eminoğlu, 2012: 4267; Güllü ve Soyer, 2016: 93). Sağlık çalışanlarında mobbing algısını araştıran Gökdemir ve Fındıklı (2017: 483) cinsiyetin mobbinge maruz kalma riski üzerinde etkili olduğunu ve kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kalma olasılığı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak erkekler de kadınlar gibi yoğun bir şekilde mobbinge maruz kalabilmektedir. Farklı ülkelerde mobbinge maruz kalma cinsiyete göre değişebilmektedir (Lange, Burr, Conway ve Rose, 2018: 238). Joon ve diğerlerinin (2018: 6) kütüphaneciler üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, cinsiyete göre mobbing algısında anlamlı bir ilişki bulunmamış ancak katılımcıların yaşlarına göre iş yerinde mobbing deneyiminde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, 35-44 ve 45-54 yaş gruplarının diğer yaş gruplarına göre daha sık yıldırma deneyimi yaşadıklarını göstermektedir. Lise öğretmenlerinin mobbing algılarını araştıran Çelik ve Peker (2010: 1620); yapı ve mimarlık hizmetleri sektörlerinde çalışanların mobbing algısı üzerine çalışan Bakırcıoğlu (2012: 43); ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik tacize ilişkin algılarını araştıran Bölükbaşı (2015: 84); mobbingin yaşam kalitesine etkisi: KOBİ çalışanları üzerine bir araştırma isimli çalışma ile Temiz (2016: 61); beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısını araştıran Güllü ve Soyer (2016: 94); sağlık çalışanlarında mobbing algısı üzerine bir araştırma ile Gökdemir ve Fındıklı (2017: 439); sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılarına düzeylerinin tespiti adlı çalışma ile Salman ve Yalçındağ (2017: 2486) gibi bazı çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur.

⁷ Bkz. <https://www.indyturk.com/node/619441>

⁸ Bkz. https://wpr.lrfoundation.org.uk/LRF_2021_report_safe-at-work.pdf

Einarsen ve Rakness (1997: 250) çalışılan sektör açısından mobbinge maruz kalma sıklığının kamu sektöründe özel sektöre göre daha yüksek düzeyde yaşandığını ileri sürmüşlerdir. Salin'in (2001: 427) çalışmasına göre özel sektörde mobbinge maruz kalanların oranı %7 iken, kamu sektöründe bu oran %13,2'dir. Öte yandan Çivilidağ'ın (2011: 139) 'Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (Mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri' adlı çalışmasında devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mobbing algısında özel üniversitelerde çalışanlara göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Joon ve diğerleri (2018: 7) tarafından kütüphaneciler üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak bazı çalışmalarda eğitim düzeyi arttıkça mobbing algısının da arttığı vurgulanmaktadır. Medeni durum değişkeni ile mobbinge maruz kalma arasındaki ilişki açısından değerlendirme yapıldığında; Çınar ve Akpunar (2017: 54) Mobbing ve iş performansına ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi adlı çalışma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing eylemlerine algılarını farklı değişkenler açısından incelediği çalışma ile Algan (2017: 48); Tıp fakültesi asistanlarının mobbing algısı üzerine yaptıkları çalışma ile Lüleci, Keskin, Asan, Acar, Değirmenci, Karadayı ve Kocabıyık (2012: 39) araştırmalarında psikolojik şiddete maruz kalma ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak Aydın (2008: 86); Çivilidağ (2011: 136) medeni duruma göre bekâr akademik personelin yaşam kalitesi ve mesleki saldırganlık puan ortalamalarının diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Konu ile ilgili araştırmalar; yıldırma eylemlerinin genellikle üst düzey yönetim kadrosu tarafından uygulandığını, yıldırma mağdurlarının çoğunun ise otuzlu yaşlarda, iyi eğitilmiş, hatta yüksek lisans ve doktora gibi derecelere sahip, kariyeri parlak kişiler olduğunu ve bu kişilerin yöneticiler için bir tehdit olarak algılandıkları için saf dışı bırakılmaya çalışıldığını göstermektedir (Çobanoğlu, 2005: 40). Ancak; Moreno-Jiménez, B., Muñoz, A. R., Salin, D. ve Benadero'ya (2008) göre düşük hiyerarşik seviyedeki çalışanlar üst düzey çalışanlara göre daha fazla mobbinge uğramaktadır (Moreno-Jiménez, Muñoz, Salin ve Benadero, 2008: 100). Joon ve diğerleri (2018: 7) tarafından kütüphaneciler üzerinde yapılan araştırmada, kütüphanecilerin yıldırma algılarında kütüphanede bulunduğu pozisyona göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sektörel bazda mobbinge maruz kalma açısından sanayi sektöründe, yerel yönetimlerde ve kamu kurumlarında mobbinge maruz kalma oranı daha yüksektir (Aydın, 2008: 79). Türkiye'de yapılan araştırmalarda sanayi sektöründe görülen duygusal tacizin sağlık, bankacılık ve eğitim sektörlerinden hemen sonra geldiği tespit edilmiştir (Aydın 2008: 79; Gün, 2010: 218).

Mevcut işyerinde çalışma süresi arttıkça, sosyal ilişkilere saldırı alt boyutundaki mobbing algısı da artmaktadır. Aydın (2008: 129), mevcut işyerinde çalışma süresi arttıkça sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunda mobbing algısının arttığını tespit etmiştir. Çivilidağ (2011) ise üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing) iş doyumu ve algılanan destek düzeyleri adlı çalışmasında 0-5 yıl arası çalışan akademik personelin yaşam kalitesi ve mesleki pozisyona yönelik saldırganlık düzey puan ortalamalarının diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek olduğunu bulmuştur. Joon ve diğerleri (2018: 7) tarafından kütüphaneciler üzerinde yapılan araştırmada, kütüphanede çalışma yılına göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışılan kütüphane türüne bağlı olarak; mobbingin her tür kütüphanede meydana geldiği belirlenmiştir. Joon ve diğerlerine göre (2018: 8) akademik ve özel kütüphane personeli, halk ve okul kütüphanesi personeline göre daha fazla mobbing deneyimi bildirmiştir. Haftalık çalışma süresi değişkeni ve mobbing farkındalığı ilişkisi açısından, Fırat, Ceyhan, Çiçek ve Şanlı, (2018: 164) tarafından yapılan 'Üniversite personelinin mobbinge yönelik algılarının bazı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi' adlı araştırmada çalışma süresi (haftalık) değişkeninin mobbing algısı açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan araştırmalar mobbingin farklı değişkenlere bağlı olarak gelişme durumunu ortaya koymuşlardır. Ancak Efeoğlu ve Karaman'a (2023: 371) göre mobbing bir 'işyeri virüsü'dür ve 'cinsiyet, eğitim seviyesi, meslek, yaş, deneyime bakmaksızın birçok çalışana mağdur etmektedir.

Türkiye'de Mobbing ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Çalışma hayatının çeşitli sektörlerinde (eğitim-öğretim, gazetecilik, güvenlik sektörü, halk sağlığı, hizmet sektörü, hukuk, işletme, kamu yönetimi, psikoloji, sağlık, turizm vb.) mobbingin nasıl algılandığına dair son yıllarda yapılan birçok araştırmanın yanı sıra, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Mobbing Alt Komisyonunda yer alan STK'lar (Sivil Toplum Kuruluşları) ve diğer kurum ve kuruluşların uzmanları tarafından konu oldukça geniş boyutta ele alınmış ve sonuç raporunda, Türkiye'de devlet tarafından yeni yasal düzenlemelerle, şirketler tarafından yeni uygulamalarla ve çalışanların bilinçlendirilerek daha hassas bir şekilde mobbing konusunun ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Komisyon çalışmalarının önemli bir sonucu da işyerinde psikolojik taciz (mobbinge) ile ilgili birçok soruna çözüm getirecek nitelikte hazırlanmış ve 19.03.2011 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmış olan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'dir (TBMM Raporu, 2011).

Türkiye'de mobbinge mücadele etmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı '*İşyerlerinde Psikolojik Taciz*

(*Mobbing*) *Bilgilendirme Rehberi*' yayınlamıştır. İlgili bakanlığa bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına 2011-2017 yılları arasında gelen mobbinge bağlı şikayetlerin ise sürekli arttığı belirlenmiştir. Şikayetlerin %59'u erkekler, %41'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Mobbing nedenlerinin %22'si saldırganın kişilik özelliğinden, %20'si ise örgüt yapısından kaynaklanmaktadır. Araştırmanın sonuçlarından birisi ise mobbing yapanların mağduru istifaya zorlaması (%22) olarak tespit edilmiştir (ÇSGB, 2017).

Mobbingle mücadele konusunda son yıllarda Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının farkındalık yaratan çalışmaları da dikkat çekmektedir. Mobbing ile Mücadele Derneği ve Türkiye Barolar Birliği tarafından *Tüm Yönleriyle Mobbing Sempozyumu*' 12 Şubat 2020 tarihinde düzenlenmiştir. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından konuyla ilgili yapılan çalışmalar aktarılmıştır. Sempozyum, '*Çalışma Barışı ve Mobbing*', '*Sektörel Bakışla Mobbing*' ve '*190 sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Mobbing*' konulu çalışma hayatının tüm taraflarından temsilcilerin konuşmacı olarak bulunduğu panellerle devam etmiş olup değerlendirme yapılarak sona ermiştir.⁹

20 Şubat 2010 tarihinde kurulan Mobbing ile Mücadele Derneği Türkiye'de bu alanda öncü olarak kurulan ilk dernektir. 2011 yılında TBMM çatısı altında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği ve İnsan Hakları Komisyonlarında mobbingin önlenmesi ile ilgili sunumlar yaparak çözüm önerilerini dile getirmiş ve bu alandaki ilk idari düzenleme olan 2011/2 Sayılı '*Başbakanlık Psikolojik Tacizle Mücadele Genelgesi*'nin çıkarılmasına destek sağlamıştır. 2012 yılında üniversitelerde, sendika konfederasyon, federasyonlarda ve çeşitli illerdeki barolarda, STK'larda panel, konferans, seminer ve çalıştaylarda, radyo ve TV programlarında mobbing anlatılmış, önlenmesi ve kamuoyunun bilinçlenmesi amacıyla sunumlar ve programlar yapılmıştır. Kuruluşundan günümüze kadar Türkiye'nin birçok ilinde temsilcilikler açılmıştır. Bu süreçte '*Mobbing Farkındalık ve Temel Analiz Uzmanlık Eğitimleri*' yapılarak birçok çalışanın mobbing farkındalığı artırılmıştır. Toplumsal olarak mobbing ile mücadele bilincinin gelişmesine katkı sağlanmıştır. 2015 yılında mobbingin üniversitelerde seçmeli ders olarak yer alması için YÖK'e başvurulmuş ve bu konuda tavsiye kararı çıkartılması sağlanmıştır. 2018 yılında il temsilcilerinin ve dernek üyelerinin geniş katılımıyla '*Mobbing Ortak Akıl Çalıştay*' düzenlenmiştir. Ankara Tabip Odası iş birliği ile '*Sağlıkta Mobbing, Mobbing'de Sağlık Sempozyumu*' düzenlenmiştir. 2019 yılında ülke genelinde her yıl şubat ayının ilk haftasını '*Mobbing ile Mücadele Haftası*' olarak kutlama kararı alınmıştır. Türk-İş ve Türkiye Kamusene Konfederasyonları ile ayrı ayrı paneller düzenlenmiştir. Türkiye Kamusene iş birliği ile '*Kamuda Mobbing Anketi*' düzenlenmiştir. Türkiye Barolar Birliği ile Mobbing ile Mücadele Sempozyumu gerçekleştirilmiştir. 2022 yılında TİHEK (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu) Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonuna üye olarak kabul edilmiştir. Mobbing ile Mücadele Etkinlikleri kapsamında Türk-İş'in katkıları ile İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde ve İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesinde sempozyumlar düzenlenmiştir. Hafta etkinlikleri kapsamında '*Mobbing ile Mücadele Kararlılık Beyanı*' çıkarılarak, özel ve kamu sektörünün imzasına sunulmuştur. ILO Türkiye Ofisi tarafından düzenlenen ve ITC (International Training Center) Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi 190 Sayılı sözleşme ile ilgili '*Değişimin Öncüleri*' eğitimine derneği temsilen katılım sağlanmıştır. 2023 yılında HEGEM (Şiddetle Mücadele Vakfı) ile protokol imzalayarak, '*Sosyal Arabuluculuk, Şiddeti Önleme Formatörlüğü ve İnsan Hakları Danışmanlığı*' konularında dernek üyelerine eğitim verme kararı alınmıştır.¹⁰

Yakın dönemde yapılan başka bir çalışma ise Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından '*Ayrımcılıkla Mücadele Alanında İstişare Komisyonunun İkinci Toplantısı*'dır. Akademisyenler, STK'lar ve kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin de yer aldığı geniş katılımlı toplantıda '*mobbing ile mücadele, yabancı düşmanlığı ve nefret söylemi*' konularının yanı sıra '*engellilik temelinde ayrımcılıkla mücadele alanındaki sorunlar ve çözüm önerilerine*' ilişkin görüş alışverişinde bulunulmuştur.¹¹

Sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları bağlamında kütüphanecilik meslek örgütlerinin 'mobbingle mücadele' konusundaki çalışmalarından bahsetmek yerinde olacaktır. Kütüphanecilik mesleğinin ilk ve en büyük sivil toplum kuruluşu olan Türk Kütüphaneciler Derneği 2016 yılında akademisyenlerden oluşan 'Mobbing Çalışma Grubu' nu kurmuştur. Grubun çalışmaları arasında 2018 yılında bir *webinar*¹² ve '*Mobbing ve Mesleğimize Yansımaları*' başlıklı panel ile meslektaşlar arasında mobbing konusundaki bilincin artırılması ve farkındalık yaratması amaçlanmıştır.¹³

Yapılan araştırmalar mobbingin '*küresel bir sorun*' haline geldiğini göstermektedir. Mobbing, ülke ve kültür farkı gözetmeksizin, kamu veya özel sektörde çalışanların karşılaştığı ve çalışma yaşamında '*dram*' olarak atfedilen bir olgudur (Efeoğlu ve Karaman, 2023: 367). Dolayısıyla mobbing sorununun yaşanılan her vaka çerçevesinde çözüme kavuşturulması hatta mobbing oluşmadan önce önleyici tedbirler alınması gerekmektedir.

⁹ Bkz. <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/tum-yonleriyle-mobbing-sempozyumu-81115>

¹⁰ Bkz. <https://mobbing.org.tr/tarihcemiz/>

¹¹ Bkz. <https://mobbing.org.tr/tarihcemiz/>

¹² Bkz. TKD Webinar Bkz. <https://www.youtube.com/watch?v=x9U8jRbCg2o>

¹³ Bkz. <https://kutuphaneci.org.tr/mobbing-ve-calisma-hayatina-yansimalari-paneli-1-haziran-2018-cuma-goethe-enstitusu-ankara/>

Tarihsel Arka Planı ile Türkiye'de Mobbingin Yasal Boyutları

Türkiye'de mobbinge ilişkin ilk dava 2006 yılı ocak ayında Meslek Odasına karşı açılmış ve 2006 yılı aralık ayında sonuçlanmıştır. Dava davalı lehine sonuçlanmış ve dava süreci hem mobbing davalarının önünü açmış hem de mobbingin Borçlar Kanunu'nda yer almasına neden olmuştur. (Mobbing Mücadele Komisyon Raporu, 2011). TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) bünyesinde 2010 yılında kurulan komisyon çalışmalarını bir rapor altında toplamıştır. Mobbing, 2012 yılından bu yana Türkiye İnsan Hakları Kurumu tarafından bir insan hakları ihlali olarak kabul edilmektedir (Mobbing ile Mücadele Derneği, 2023).

Türk hukuk sisteminde mobbing ile ilgili dolaylı maddeler bulunmakla birlikte, işverenin psikolojik tacize karşı önlem almakla yükümlü olduğunu belirten doğrudan madde Mart 2011'de kabul edilen 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almaktaydı. Yeni Borçlar Kanunu Madde 417'de şöyle denmektedir: "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve fiziksel tacize uğramamaları ve tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*"¹⁴ (Resmi Gazete 2011).

Yakın döneme kadar Anayasa, 12-17-24-25-48-49-50'nci maddeler, Türk Ceza Kanunu, 80-86-89-94-96-(1)-102/3-b-105/2-a-106-107-108-117-109-111-118-122/1-c, d-123-124-134-125-148/2-149-156/1, 4857 Sayılı İş Kanunu, 2-5'inci maddeler, İş Kanunu, 5-22-24-25'inci maddeler, Borçlar Kanunu, 417'nci madde, Türk Medeni Kanunu, 24'üncü madde, Sendikalar Kanunu, 31'inci madde, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 38'inci madde gibi bazı düzenlemeler bulunmaktaydı.¹⁵

Son dönemde yapılan önemli bir yasal düzenleme ise '*6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*'dur. Kanunda '*işyerinde yıldırma*' ve '*taciz*' ifadelerine yer verilmiş ve böylece hukukumuzda ilk defa '*işyerinde yıldırma*' kavramı yasal bir düzenlemeye kavuşmuştur. Ayrıca 6701 Sayılı kanun ile kurulan idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişiliğine haiz Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun görevleri, kurumun mobbing/işyerinde psikolojik taciz ile mücadele mekanizmaları, mobbing şikâyetlerinde kuruma başvuru usulü, mobbing/işyerinde psikolojik tacizin ne şekilde inceleneceği, ispat edilmesine ilişkin düzenlemeler, mobbing/psikolojik taciz gerçekleşmişse kurumun uygulayabileceği yaptırımlar yer almaktadır¹⁶ (Aslan, 2023: 1).

MOBBİNG İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Mobbinge mücadelede yaşanan zorluklardan birisi mobbingin kanıtlanmasıdır. Mobbing mağdurunun yaşadığı durumla ilgili tutarlılığı ve yaşadıklarını kayda geçirmesi en önemli ispat araçları içerisinde bulunmaktadır (Mobbing Mücadele Komisyon Raporu, 2011: 34). Mağdurun kanıtlamakta zorlandığı durumu tek başına yönetmeye çalışması onu daha çaresiz bir duruma düşürebilir. Ancak bu zorlu süreç yönetilebilir. Mobbing sürecinin detaylarla anlatıldığı (günlük tarzında) notlar tutulması ve süreç boyunca yaşanan görev değişiklikleri, devam takip fişlerinin resimleri, uyarı-savunma yazıları, eğitim sertifikaları, sağlık raporu gibi belgelerin toplanıp dosyalanması mobbing davasında mahkemeye delil olarak sunulabilir. Mobbing sürecinde titizlikle biriktirilen belgeler, deliller ve yaşanan sürecin iyi anlatılabilmesi açılan davanın kazanılmasında önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte her mobbing olayının kendi içinde detaylı bir biçimde incelenmesi ve farklı mücadele edilmesi gerekmektedir. Bunun nedeni yaşanan her mobbing olayında, işyeri ortamı, mobbinge tanık olanlar, mobbing uygulayan, mobbing uygulayanın işyerindeki konumu, kişilik özellikleri, mobbing mağduru, mağdurun kişilik özellikleri ve yaşanan olaylar farklılık gösterecektir (Karshoğlu, 2013: 26). Mobbing ile mücadele etmek için alınabilecek bireysel önlemler kişinin karakterine, yaşına, eğitimine ya da ait olduğu kültüre göre farklılaşsa da örgütsel ve toplumsal temelde birtakım ortak mücadele yöntemleri üzerinde buluşmak mümkündür. Örgütsel ve klinik psikologlar tarafından sendikalar, medya organları ve çalışanlar düzeyinde yıldırmanın sosyal ve politik etkilerine ilişkin yürütülecek bilinçlendirme kampanyaları bu ortak mücadele yöntemlerinden biridir (Aydın, 2008: 68).

Yıldırma sürecinde erkekler ve kadınlar farklı mücadele yöntemlerini benimsemektedir. Kadınların tepkileri daha duygusal (dertleşme, ağlama ya da duygularını yazıya dökme şeklinde) iken erkeklerin tepkileri ise daha saldırganıdır. Her iki cins de yıldırma ile mücadelede önerilen yol ise; öncelikle kişinin özgüvenini yitirmemesi, tacizci ile konuşmaya çalışması, eğer sonuç alınmıyorsa da toplantılarda bu sorunu dile getirmesi ve gelen tepkiler doğrultusunda iyi bir strateji oluşturmasıdır (Aydın, 2008: 67). İnsanlardan izole olmamak, iyimser olmak ve yeni ilgi alanları keşfetmek de diğer bireysel mücadele yöntemleridir. Birleşik Krallık İşçi Sendikaları Meclisi (The UK Trades Union Congress, TUC), yıldırma eylemlerine maruz kalan çalışanlara, yaşadıklarını sistematik ve düzenli bir biçimde not etmelerini tavsiye etmektedir. Böylece kurbanların elinde neyin hangi sırayla ve hangi zamanda yaşandığına dair bir sıralama olacak ve yaşanan olayların

¹⁴ Bkz. <http://resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>

¹⁵ https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

¹⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6701.pdf>

değerlendirilmesinde kullanılabilir (Cowie, Naylor, Rivers, Smith ve Pereira, 2002: 48).

Resch ve Schubinski (1996) yıldırmanın önlenmesi için dört yol önermektedir. Bunlar;

- İş tasarımında değişiklik yapılması (Saldırganlar ile mağdurların çalışma alanlarının birbirinden ayrılması ya da mağdura önceki görev düzeyi ile eşdeğer görevlerin verilmesi gibi),
- Liderlik davranışında değişikliğe gidilmesi,
- Her bireyin sosyal konumunun düzeltilmesi,
- Birimdeki ahlaki standartların artırılmasıdır.

SONUÇ

Çalışma hayatının önemli sorunları arasında yer alan mobbing (işyerinde yıldırma/taciz) eylemleri sonucunda çalışanlar ruhsal ve fiziksel birtakım kayıplara uğramakta ve kendilerine olan güvenlerini kaybetmektedir. Mobbinge uğrayan çalışanlar uykusuzluk, öfke, ilgisizlik, konsantrasyon kaybı, depresyon, işe yabancılaşma, üretkenlikte ve iş arkadaşlarıyla uyumda azalma, sürekli gerginlik, endişe, çaresizlik hissi, psikosomatik yakınmalar, kendini suçlama, iş arkadaşlarına ve amirlerine güvensizlik, işten ayrılma eğilimi, motivasyon ve verimlilikte azalma gibi özellikler göstermektedir. Mobbing eylemleri çalışanların yanı sıra çalışanın ailesi ve yakın çevresine, kuruma ve topluma da maddi ve manevi açılardan olumsuz biçimde yansımaktadır.

Mobbing bireysel, örgütsel ya da toplumsal nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Mobbinge zemin hazırlayan örgütsel faktörler, örgütlerin yönetsel yapıları, örgütte zayıf liderlik özelliklerinin bulunması, örgüt kültürünün zayıf olması, örgütsel değişiklikler (küçülme ya da yeniden yapılanma vb.) bürokratik nedenler, kaynak yetersizliği, örgüt dışı unsurlar vb. şeklinde sıralanabilir. Kütüphaneler bağlamında, mobbing, özellikle kamu kurumlarındaki bürokrasiden kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. Esnek olmayan ve verimsiz bürokratik yapılar, uyarlanabilir değişimi ve iş birliğini engeller. Sınırlı kaynaklar nedeniyle kütüphaneciler arasındaki iç rekabet, mobbinge yol açabilecek çatışma yaratma potansiyeline sahiptir. Kütüphanelerde elektronik kaynaklara olan talebin artması, modası geçmiş hizmetlerin ya da bölümlerin kaldırılabilmesi, yeniden yapılanma tehdidi çalışanların savunmaya geçmesine neden olabilir ve mobbinge zemin hazırlayabilir. Örgütsel değişiklikler bazı çalışanlarda korkuya neden olabilir ve bu da mobbing riskinin artmasına neden olabilir. Başka bir neden ise, kullanıcı nüfusunun ve kütüphaneci nüfusunun demografik özelliklerinin birbirinden farklılaşmasıdır. Kuşaklar arası farklılıklar (Z ve Alfa kuşağının bilgi arama davranışlarının yaşça büyük kütüphanecilerin alışık olmadığı şekilde olması, özellikle gençlerin teknolojiyi kütüphanecilerin alışık olmadığı şekillerde kullanması, kütüphane hizmetlerinin, çok fazla teknik deneyimi olmayan kütüphanecilerin rahatsız olacağı şekillerde sunulmasına yönelik beklenti ve farklılıklar kütüphanecilerin kendilerini izole edilmiş ve güvensiz hissetmelerine neden olabilir ve bu da savunma amaçlı mobbingin oluşmasına yol açabilir. Mobbing, kütüphanecilerin kullanıcılarına en iyi hizmeti sunma hedeflerini sekteye uğratan, fikirlerin ve yaratıcılığın serbest akışını engelleyen bir endişe, stres ve güvensizlik kültürü yaratır.

Kolaylaştırıcı yapılar ve süreçler hem mobbing için bir temel hem de çalışma ortamının yapısal yönleri açısından bir filtre görevi gördükleri için özel öneme sahiptir. Kolaylaştırıcı faktörlerin varlığı veya yokluğu mobbing davranışını önleyebilir ya da teşvik edebilir. Kütüphane hizmetlerinin dijital ortamda sunulmasına ilişkin kullanıcı taleplerine hızla uyum sağlayabilecek veya uyum sağlayamayacak kütüphane kültürü, doğrudan veya dolaylı olarak etkilenecektir. Mobbinge zemin hazırlayan yapılar ortadan kaldırılırsa mobbing önlenir. Çalışanlar, örgütler ve toplumsal açıdan son derece olumsuz sonuçlara yol açan mobbing birtakım önlemler alınarak çözümlenebilir. Bireysel ve örgütsel düzeyde alınabilecek önlemler aşağıda yer almaktadır:

Bireysel Düzeyde Alınabilecek Önlemler

- Mobbing sürecinin detaylarla anlatıldığı (günlük tarzında) notlar tutulması,
- Süreç boyunca yaşanan görev değişiklikleri, devam takip fişlerinin resimleri, uyarı-savunma yazıları, eğitim sertifikaları, sağlık raporu gibi belgelerin toplanıp dosyalanması,
- Bireyin özgüvenini yitirmemesi,
- Bireyin yakın çevresinden destek alması,
- Çevrenin sorunu değerlendirmesi,
- Bireyin sorunları çözme kapasitesi,
- Bireyin toplum içinde kendini yönlendirme yetisi,
- Mobbingci/Tacizci ile konuşmaya çalışması,
- Mobbingci/Tacizci ile konuşma çabasından sonuç alınmıyorsa sorunu toplantılarda dile getirmesi,
- Gelen tepkilere verilecek iyi bir strateji oluşturması.

Örgütsel Düzeyde Alınabilecek Önlemler

Mobbing ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey; önleyici bir yaklaşım sergileyerek soruna ilişkin farkındalığın artırılması ve bütün çalışanların birbirlerine saygılı bir işyeri kültürünün oluşturulmasıdır. Örgütsel düzeyde alınabilecek önlemler aşağıdaki gibi verilebilir:

- Konuyla ilgili bir el kitapçığının hazırlanması,
- Bu politikanın uygulamaya konulmasından sorumlu bir üst kurulun oluşturulması,
- Düzenli kontroller ve teşviklerle uygulamanın sürdürülmesi,
- Söz konusu politikalar ile ilgili çalışanlara bilgi verilmesi amacıyla mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi,
- Anketlerle çalışma ortamı hakkında bilgi edinilmesi
- Sendikalarından ve uzman psikologlardan psikolojik yardım alınması,
- Mobbinge maruz kalanlar için mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları düzenlenmesi,
- Yöneticilerin çalışanların çalışma hakkına saygı göstermesi,
- Yöneticilerin çalışanları arasında ayrımcılık yapmaması,
- Çalışanlar arasında adil ücret politikasının uygulanması,
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması,
- Sağlıklı bir örgüt kültürünün oluşturulması,
- İş tasarımında değişiklik yapılması,
- Her bireyin sosyal konumunun düzeltilmesi,
- Birimdeki etik standartların artırılması,
- İşyerinde açık iletişim kanallarının oluşturulması,
- Konu ile ilgili kurum ve kuruluşlardan destek alınması.

Yönetici konumundaki kişilerin farklılıkları yönetme ve olası anlaşmazlıkları, uyumsuzlukları ya da terslikleri henüz başındayken fark ederek çözüme kavuşturma yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Özellikle örgütün yeniden yapılanması söz konusu olduğunda çalışanlarına karşı daha özenli yaklaşımları, onlarla açık bir iletişim kurmaları, görev değişimlerini önceden onlara bildirmeleri, belirsiz mesajlarla çalışanlar arasında gerginliğe yol açmamaları, aşırı otoriter bir yönetim anlayışından kaçınmaları ve daha insancıl yönetim yaklaşımlarını benimsemeleri gerekmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken önemli bir husus ise önleyici tedbirler ile etkili müdahale tedbirlerinin birbirine karıştırılmamasıdır.

Son yıllarda mobbing konusunda yapılan bilimsel araştırmalar ve sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarının yanı sıra sosyal medyanın aktif kullanılması konuya dikkat çekmiş ve Türkiye'de farkındalık yaratmıştır. Ancak literatürde kütüphanecilerin mobbing algılarını değerlendirmeye yönelik deneysel bir çalışma bulunmamaktadır. Kütüphaneciler ile diğer kütüphane çalışanlarının ve bilgi merkezi yöneticilerinin mobbing algıları gelecek araştırmaların konusu olabilir. Kütüphane türleri bazında mobbingin nasıl algılandığına dair çalışmalar yapılabilir. Kütüphanelerde mobbing olgusunu daha iyi anlatabilmek için kütüphane personeliyle görüşmeler yapılması da (vaka çalışması) önemli bir adım olacaktır. Bunun yanı sıra sadece mobbing mağdurları değil, aynı zamanda saldırganların özellikleri ve mobbing davranışının nedenleri de araştırılabilir. Sonuç olarak ülke çapında kütüphanelerde işyeri mobbinginin varlığını belgeleyen daha fazla araştırma yapılması gerekli görünmektedir.

KAYNAKÇA

Algan, M. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) eylemlerine ilişkin algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi (Erzurum İli örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Aslan, Z. T. (2023). 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu bağlamında işyerinde psikolojik taciz. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Aydın, İ.S. (2008). İşyerinde yıldırma (mobbing) algısına ilişkin bir alan çalışması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Bakırcıoğlu, İ. (2012). Yapı ve mimarlık hizmetleri sektörlerindeki işyerlerinde mobbing. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü. Mimarlık Anabilim Dalı, Proje ve Yapım Yönetimi Programı. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Baird, C., Hebert, A. ve Savage, J. (2023) Louisiana Academic Library Workers and Workplace Bullying. *Library Leadership & Management*. 37 (1), 1-43. Erişim adresi: <https://digitalcommons.montclair.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1083&context=spraguelib-facpubs>

Bartlett, J. A. (2016). Workplace bullying: A silent epidemic. *Library Faculty and Staff Publications*. 278. University of Kentucky. Erişim adresi: https://uknowledge.uky.edu/libraries_facpub/278

Bölükbaşı, B. (2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Güngören- İstanbul örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Busby, L., Patrick, L. ve Gaudine, A. (2022). Upwards workplace bullying: A literature review. *SAGE Open*. January-March, 1–14. doi: 10.1177/21582440221085008

Celep, C. ve Eminoğlu, E. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin mobbing deneyimleri ve öğretmenlerin öz-yeterlik algıları. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v.46, 4761-4774.

Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. 3rd.ed. Geneva: International Labour Office. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf

Cornoiu, T.S. ve Gyorgy, M. (2013). Mobbing in organizations: Benefits of identifying the phenomenon. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 78, 708-712. doi:10.1016/j.sbspro.2013.04.380

Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. ve Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 33–51. doi: 10.1016/S1359-1789(00)00034-3

Crompton, Michael A. (2014). The Costs of Having a Bully in the Library. *The Bottom Line: Managing Library Finances*, 27(1), 17-21. <http://dx.doi.org/10.1108/BL02-2014-0004>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz Raporu. Erişim adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/yayinlar/raporlar/calisma-hayati/>

Çelik, S.; Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623. doi:10.1016/j.sbspro.2010.12.375

Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve iş performansına ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14, (37), s. 41-58. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/697786>

Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing) iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Kayseri: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Davenport, N., Schwartz, R.D ve Elliott, G. P. (2003) *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev.: Osman Cem ÖnerToy), İstanbul, Sistem Yayıncılık.

Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence And Victims*, 12(1), 247-263. doi: 10.1891/0886-6708.12.3.247

Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach, *Aggression and Violent Behavior*", vol.5. doi:10.1016/S1359-1789(98)00043-3

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace, international perspectives in research and practice*. içinde (ss. 3-30). London and New York: Taylor & Francis. Erişim adresi: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780429462528-2>

Eurofond. *European Industrial Relations Dictionary* (2007). Erişim adresi: 565

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/>

Efeoğlu, M.S. ve Karaman, A. (2023). Çalışma yaşamında mobbing: Kavramsal bir yaklaşım. Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR). doi: 10.47097/piar.1274982

Fırat, İ., Ceyhan, S., Çiçek, İ. ve Şanlı, M.E. (2018). Üniversite personelinin mobbinge yönelik algılarının bazı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları*. 6, (4), 153-167.

Freedman, S. ve Vreven, D. (2016). Workplace incivility and bullying in the library: Perception or reality? *College&Research Libraries*. 77, (6), 727-748. doi:10.5860/crl.77.6.727

Gökdemir, D. ve Fındıklı M.A. (2017). Sağlık Çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(12), 465-486. Erişim adresi: <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/158>

Gülle ve Soyer (2016). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Dergisi*. 16(1), 210-226.

Gün, Hüseyin (2010). *Çalışma ortamında psikolojik taciz (Mobbing/Bullying)/ Psychological harassment in the working environment (Mobbing/Bullying)* Ankara: Lazer Yayınları.

Gürhan, N. (2019). Mobbing: Ruh sağlığı üzerine etkileri ve korunma/mobbing: Ruh sağlığı üzerine etkileri ve önlenmesi. *TSHD. Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*. Sağlık Bakanlığı Yayın No.963, s.26-36. Erişim adresi: <http://mobbingderneği.org.tr/mobbing-ruhsagligi-uzerine-etkileri-ve-korunma/>

Hecker, Thomas H. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. *The Journal of Academic Librarianship*. 33 (4), 439-445 Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.acalib.2007.03.003>

Hoel, H., Faragher, B. ve Cooper, C. C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*. 32 (3), 367-388. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/03069880410001723594>

Joon, K. H. Geary, C. A.ve Bielefield, A. (2018). Bullying in the library workplace. *Library Leadership & Management*. 32(2), 1-13. doi:10.5860/LLM.V32I2.7197

Karadeniz, Elif Mine, (2018). Bilgi merkezi yöneticilerinin liderlik tarzları ile çalışanların yaşadıkları yıldırma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Karşlıoğlu, G. (2013) *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Türkmetal

Keashley, L. (1998). Emotional abuse in the workplace conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*. 1 (1), 85-117. Doi: https://doi.org/10.1300/J135v01n01_05

Küçükcan, Berrin (2014). "Kütüphane ve bilgi merkezi çalışanları arasındaki etik dışı davranışlara bir örnek: Psikolojik taciz (Mobbing) Uluslararası Kütüphane ve Bilgibilim Felsefesi sempozyumu Etik: Kuram ve Uygulama/An Example of Unethical Behavior Among Library and Information Center Employees: Mobbing Uluslararası Kütüphane ve Bilgi Bilimleri Felsefesi Sempozyumu Etik: Teori ve Uygulama. 3-5 Eylül 2014, Kastamonu, Türkiye

LRF (Lloyd's Register Foundation) *World Risk Poll 2021: Safe at Work? Global experiences of violence and harassment*. Erişim adresi: https://wpr.lrfoundation.org.uk/LRF_2021_report_safe-at-work.pdf

LaVan, H. ve Martin, M. (2008) Bullying in the U.S. workplace: Normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics*. 83, 147-165. Doi:10.1007/s10551-007-9608-9

Lange, S., Burr, H., Conway, M. ve Rose, U. (2018). Workplace bullying among employees in Germany: Prevalence estimates and the role of the perpetrator. *Int Arch Occup Environ Health*. 92(2), 237-247. doi: 10.1007/s00420-018-1366-8.

Leiding, R. (2010). Mobbing in the library workplace. What it is and how to prevent it. *College&Research Libraries News*. 71(7), 364-384. Erişim adresi: <https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/8406/8600>

Leymann Heinz. (1990). "The Mobbing Encyclopedia Important note in preface to Heinz Leymann, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," Violence and Victims 5 (1990), 119-126. Erişim adresi: <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

Leymann in English. (2023). Erişim adresi: <https://www.mobbingportal.com>

Leymann, H., ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414858>

Lüleci, E., Keskin, Y., Asan, S., Acar, Ö., Değirmenci F., Karadayı S., Kocabıyık Ö. (2011). Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi asistanlarında mobbing (Psikolojik Şiddet) algısı. *Maltepe Tıp Dergisi/ Maltepe Medical Journal*.3,(1),34-40. Erişim adresi: <http://maltepetipdergisi.org/summary.php3?id=74>

McKay, R., Huberman Arnold, D., Fratzl, J., Roland T. (2008). Workplace bullying in academic: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 20, (2), 77-100. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3>

Matthiesen, B. ve Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.10(4), 467-484 Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/13594320143000753>

Mobbing Suç Sayılsın. (2023). (Blog yazısı). Erişim adresi: <https://www.cananduman.com/2023/03/28/mobbing-suc-sayilsin-mustakil-bir-mobbingle-mucadele-yasasi-ciksin/>

Mobbing Mücadele Derneği Tarihçemiz. (2023). Erişim adresi: <https://mobbing.org.tr/tarihcemiz/>

Moreno-Jiménez, B., Muñoz, A. R., Salin, D. ve Benadero, M. E. M. (2008). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the negative acts questionnaire", *International Journal of Organisational Behaviour*, July-December,13 (2), s.95-109. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/292813978_Workplace_bullying_in_Southern_Europe_Prevalence_forms_and_risk_groups_in_a_Spanish_sample

Motin, S. H. (2009). Bullying or mobbing:Is it happening in your academic library. ACRL Fourteenth National Conference. Erişim adresi: <http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/conferences/confsandpreconfs/national/seattle/papers/291.pdf>

Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249. <https://doi.org/10.1080/13594329608414857>

Polat, O. ve Pakiş, I. (2012). "Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz/ mobbing: Psychological Abuse in the Workplace. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi/ Acıbadem University Journal of Health Sciences*, 3(4): 211-217. Erişim adresi: acibadem.edu.tr/yayin/1ee89cb4-b8bf-4445-aa13-f946d2f2b636/mobbing-isyerinde-psikolojik-taciz

Psychological terrorization—the problem of terminology). (2020) Erişim adresi: <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>

Rayner, C. (1997). The Incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*.7(3),199-208. Erişim adresi: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<199::AID-CASP418>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<199::AID-CASP418>3.0.CO;2-H)

Rayner, C., Hoel, H. ve Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying: What do we know, who is to blame and what can we do?* London: Taylor & Francis. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1201/b12811>

Resch, M. ve Schubinski, M. (1996). "Mobbing- prevention and management in organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 295–307. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/13594329608414860>

Salem, Ali, Ashiq ve Rahman, (2021) Workplace harassment in university libraries: A qualitative study of female Library and Information Science (LIS) professionals in Pakistan. *The Journal of Academic Librarianship*. 47(6), 102464. doi:10.1016/j.acalib.2021.102464

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/13594320143000753>

<https://doi.org/10.1080/13594320143000771>

Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*. 56 (10), 1213–1232. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Salman ve Yalçındağ (2017). Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti. Takım sporlarında mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbingi algılama düzeylerinin belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi/ Kastamonu Education Journal*. 25(6), 2479-2490. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/31577/357262>

Saunders, P., Huynh, A., Goodman-Delahunty, J. (2007). “Defining workplace bullying behavior professional lay definitions of workplace bullying”. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354. doi: 10.1016/j.ijlp.2007.06.007

Sayın, S. (2009). Türkiye ve İngiltere’de çalışanların mobbinge ilişkin algı ve tepkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Sheehan, M. (1999) Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20, 57-69. <https://doi.org/10.1108/01437729910268641>

Sheehan, M., Barker, M. ve Rayner, C. (1999). Applying strategies for dealing with workplace bullying. *International Journal of Manpower*. 20(1-2), 50-56. Erişim adresi: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729910268632/full/html>

Staninger, S.W. (2016). The psychodynamics of bullying in libraries. *Library Leadership & Management*. Erişim adresi: <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/view/7170>

TBMM Raporu/ Türkiye Büyük Millet Meclisi Raporu (2011) . İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu/ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu - Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No.5, Nisan 2011. <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/2292>

TDK Güncel Sözlük. (2023). Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>

T.C. Resmi Gazete (2011) İşyerlerinde psikolojik tacizin (Mobbing) önlenmesi. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm> 6701 Sayılı Kanun

Temiz (2016). Mobbingin yaşam kalitesine etkisi: Kobi çalışanları üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez>

Tınaz, P. Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 4,13-28. Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/makale/mobbing-isyerinde-psikolojik-taciz>

Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2010). Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Öneri*, 9(34),1-11. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/137258/>

Uzunçarşılı, Ü. Ve Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi. *Öneri*, 7(27), 1 - 8. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/137258/>

WBI (Workplace Bullying Institute Report). (2021). Erişim adresi: <https://workplacebullying.org/2021-wbi-survey/>

Yıldırım, H. ve Ustaoglu, B. (2010). Demografik faktörlerin çalışanların mobbing algısı üzerindeki etkisi: Bir lojistik firmasından örnek olay çalışması. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 58, 634-644. Erişim adresi: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281204503>

Yıldırım D. ve Yıldırım A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. *Türkiye Klinikleri J Med.*, 30, 559-570. doi.10.5336/medsci.2008-9832

Yılmaz, A., Özler, D. E., ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. 568

Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 7(26), s.334-357. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6140/82398>

Zapf, D. ve Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice an introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 369–373 doi:10.1080/13594320143000807

Zimmer, S. (2022). Workplace bullying in academic libraries. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University Of California San Diego California State University, San Marcos. Erişim adresi: <https://escholarship.org/uc/item/7wg3g7ff>



Girişimci Pazarlama Çerçevesinde İşletmelerin Karşılaştıkları Zorluk ve Engellerin Belirlenmesi

Ali YILDIZ

Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Seydikemer UBYO, aliyildiz@mu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-7670-5320>

Makale Başvuru Tarihi : 30.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 28.09.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045577

Özet

Anahtar Kelimeler:

Girişimcilik ve
Pazarlama, Tüketici
Davranışları,
Girişimci
Pazarlama

Ticari rekabetin yoğunluğu günümüzde sadece küçük işletmeleri değil, büyük işletmeleri de yeni stratejiler bulma ve uygulamaya itmektedir. Benzer değişim girişimcilik alanında da görülmektedir. Yönetim bazlı girişim stratejilerinin pazarda yetersiz kalması, pazarlama uygulamaları ile girişimciliği ortak çabada bulunmaya yöneltmiş ve proaktif, yenilikçi, hesaplanabilir, risk alan ve pazarı fırsata çeviren girişimci pazarlama uygulamaları yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu araştırmanın amacı girişimci pazarlama çerçevesinde faaliyet gösteren girişimlerin kuruluş ve büyüme dönemlerinde karşılaştıkları zorluk ve engelleri araştırmaktır. Nitel yöntemin kullanıldığı çalışmada, Youtube üzerinden kriterleri sağlayan 20 adet girişimcilik hikâyesi videosu araştırma kapsamına alınmıştır. Doğrudan alıntılama tekniğinin uygulandığı söylem analizi neticesinde girişimlerin kuruluş dönemlerinde finansal sorunlar ile birlikte ailenin maddi ve manevi desteğinin olmaması ve ticaret kültüründen uzak ortamda büyümenin getirdiği zorluklar bulgulanmıştır. Büyüme dönemlerinde ise büyümek için gerekli uygun kredi temininin sağlanamaması, öz sermayenin büyümek için yeterli olmaması, tanıtım ve pazarlama kaynaklı sorunlar ve kurumsallaşamamanın getirdiği sorunlar bulgulanmıştır.

Determining The Challenges and Obstacles Faced By Businesses Within The Framework of Entrepreneurial Marketing

Abstract

Keywords:

Entrepreneurship
and Marketing,
Consumer Behavior,
Entrepreneurial
Marketing,

The intensity of commercial competition today pushes not only small businesses but also large businesses to find and implement new strategies. Similar change can be seen in the field of entrepreneurship. The inadequacy of management-based entrepreneurial strategies in the market has led marketing practices and entrepreneurship to make a joint effort, and entrepreneurial marketing practices that are proactive, innovative, take calculable risks and turn the market into an opportunity have begun to become widespread. The purpose of this research is to investigate the difficulties and obstacles encountered by enterprises operating within the framework of entrepreneurial marketing during their establishment and growth periods. In the study where qualitative method was used, 20 entrepreneurship story videos on YouTube that met the criteria were included in the research. As a result of the discourse analysis in which the direct quotation technique was applied, financial problems during the establishment of the enterprises, as well as the lack of material and moral support from the family and the difficulties of growing up in an environment far from the commercial culture, were discovered. In growth periods, it has been discovered that the appropriate loan required for growth cannot be provided, the equity capital is not sufficient for growth, problems arising from promotion and marketing, and problems caused by not being institutionalized.

GİRİŞ

Piyasalarda rekabetin giderek artış göstermesi, küçük işletmeleri sermaye artırımına gitmeye, büyük işletmelerle birleşmeye veya ortaklık yapmaya zorlamaktadır. Güçlü pazar payı ve sermaye yapısından yoksun işletme yapılarının pazarda kalma ihtimalleri giderek azalmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler olarak tabir edilen KOBİ'ler Türkiye ekonomisinin % 99,7'sini oluşturmaktadır (TÜİK, 2021). Günümüzde özellikle KOBİ sınıfındaki işletmelerin geleneksel pazarlama stratejilerini uygulayarak pazarda rol alabilmesi, büyük işletmelerle rekabet edebilmesi oldukça zordur. Geleneksel pazarlama stratejilerinde pazar öncelikle çeşitli kriterlere göre bölümlendirilir, ardından hedef pazar seçimi yapılır ve firma hedef pazara göre konumlandırmasını gerçekleştirir (Marangoz ve Erboy, 2013). Bu süreç, işletmelerin pazarı ve tüketicileri izledikleri bir duruma işaret etmektedir. Geleneksel pazarlama ve girişimci pazarlama arasındaki farklılık ise büyük işletmelerin ve KOBİ'lerin bu süreçte farklı yaklaşımlar sergilemesi üzerine ortaya çıkmıştır. Büyük işletmeler kitle üretim ile büyük pazar bölümlerinde faaliyet göstermeyi önceliklendirirken, girmeyi kârlı bulmadıkları küçük veya niş pazarları ise diğer işletmelere bırakmaktadır (Dal ve Dal, 2016). Girişimci pazarlamada ise küçük işletmeler kendilerine kalan sınırlı pazar alanında faaliyetlerine en yakın tüketici kitlesini hedefleyip, istek ve ihtiyaçlarını doğru analiz edip, pazarlama faaliyetlerini adım adım büyütmeyi tercih etmektedir. Bu süreçte işletmeleri girişimci pazarlamacı rolüne dönüştüren önemli fonksiyonlar ise girişimcinin; proaktif, risk alan, yenilikçi, fırsatları fark eden, riskleri yönetebilen, müşteri odaklı düşünebilen, müşterilerle birebir iletişim kurabilen, pazar payını artırmada ilişki ağlarını yönetebilen ve fırsatları değerlendirebilen (Stokes, 2000; Hills, Hultman ve Miles, 2008; Morris, Schindehutte ve LaForge, 2002) özelliklere sahip olmasında yatmaktadır. Yönetim ve pazarlama fonksiyonlarının girişimi kuran veya aile üyesi bireylerce yönlendirildiği işletmelerin vizyonu ve pazardaki varlığı, yöneticilerin bilgi ve becerileriyle ilintilidir (Dal ve Dal, 2016). Girişimci pazarlama sayesinde işletmeler sınırlı kaynaklarını daha etkin şekilde kullanmaya başlamış ve daha yoğun pazarlama faaliyeti içerisine girişmişlerdir. Bu bakımdan girişimci pazarlamanın uygulanabilmesi yöneticinin de girişimci vasıflara sahip olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Nitekim pazarda girişimcinin vasıfları dışında işletmelerin başarısını etkileyen pazar payı, sermaye yeterlilik durumu, rakipler, genel ekonomik durum, girişim sermayesi olanakları, pazarın durumu, ikame mallar gibi farklı etmenler de söz konusudur.

Bu çalışmanın amacı girişimci pazarlama anlayışı çerçevesinde hareket eden işletmelerin pazarda karşılaştıkları zorlukları ve engelleri araştırmaktır. Girişimlerin gerek kuruluş gerekse de büyüme aşamalarında karşılaştıkları zorlukların ve engellerin belirlenmesiyle çeşitli zorluklarla, risk alınarak kurulan işletmelerin kısa sürede kapanmalarının önüne geçilebilecek önlemler alınabilir, bu yönde alınan stratejiler proaktif olarak uygulanabilir. Araştırma sonuçlarının literatüre katkısının yanı sıra girişimcilere ve sektör temsilcilerine de fayda sağlaması beklenmektedir.

GİRİŞİMCİ ve GİRİŞİMCİLİK KAVRAMLARI

Girişimci kavramı iktisat literatürüne ilk defa 1800'lü yıllarda Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say tarafından kazandırılmıştır. Say'a göre girişimci; ekonomik kaynakları verimsiz ve üretken olmayan alanlardan, verimli alanlara yönlendiren (Biddle ve Say, 1851; Economist, 2009) ve bu sayede kazanç sağlayan kişi (McFarlane, 2016) olarak tarif edilmiştir. İngiliz iktisatçı J. Stuart Mill, girişimciyi; risk alarak ve yenilik yaparak istihdam yaratan ve ekonomide büyüme ortaya koyan kişi olarak tanımlamıştır. Girişimci ve girişimcilik konularına katkı yapan Carl Menger ise girişimciyi (1981), pazardaki fırsatları algılayan ve bunları pazara sunarak ekonomik büyümeyi yönlendiren kişi olarak tanımlamıştır. Menger, girişimcinin ürün farklılaştırması, kurumsal yenilik getirmesi, niceliksel veya niteliksel farklılıklar ortaya koyması gibi yollarla piyasaya etkisinin olduğunu belirtmiştir (Candela ve Lambert, 2020). Kirzner (1973), girişimciyi yalnızca yenilik arayan değil yenilik yaratan ve fırsatları değerlendiren kişi olarak tanımlarken, ekonomik büyümenin

mevcut fırsatlara ilişkin artan farkındalık yoluyla sağlanacağını ileri sürmüştür (Kumar, 2015). Klasik tanıma göre girişimci; bir girişimi, organizasyonu aktif olarak başlatan kişi (Gartner, 1988; Harding, vd., 2005) şeklinde tarif edildiği gibi daha geniş bir şekilde ekonomik kaynakları, üretim faktörlerini bir araya getirip bir işletme kuran ve yöneten kişi olarak da tanımlanmaktadır (Kirzner, 1979; Gopakumar, 1995; Salerno, 2008; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Bozkurt vd., 2012). Gartner'ın (1988) tanımına ek olarak, Topçuoğlu (1993), girişimciyi, girişimi başlatan kişi olduğu kadar, girişimin geliştirilmesini üstlenen, karar ve uygulamaları ile girişimi yönlendiren kişi olarak tanımlamıştır.

Schumpeter, girişimci tanımını klasik görüşten farklılaştırmış ve çağdaş toplumlarda girişimcinin esas fonksiyonunu “yenilik ortaya koyan” olarak belirtmiştir. Diğer bir ifadeyle Schumpeter'e göre girişimci; ürün arzı, üretim tekniği, yeni pazarlar bulunması, hammadde veya yarı mamul bulunması ve organizasyon konularında yenilik yapan kişi olarak tanımlanmıştır (Topçuoğlu, 1993: 67-68). Schumpeter girişimci yeniliği, “yaratıcı yıkım” süreci ile açıklamıştır. Yaratıcı yıkım sürecinde, girişimci kişinin yapısında yenilikçi olma, sürekli gelişim gösterme durumu mevcuttur ve daha fazla yenilik ortaya koyan girişimcilerin aynı hıza ulaşamayan girişimleri yok etmesi söz konusudur. Böylece yaratıcı girişimcilik, verimli bir ekonomik yapıya da ulaşılmasını sağlamaktadır (Schumpeter, 1942; Kitapçı, 2019:56-57).

Literatürde girişimci tanımına yaptıkları katkılar özet olarak incelendiğinde; Kirzner (1973), girişimciyi ekonomideki fırsatlar yakalayan bir uyarı sistemi olarak; Newell ve Herbert Simon (1972)'un firma karını maksimize etmeyi amaçlayan “problem çözücü” olarak; Peter Drucker (1959), yenilik ortaya konması bakımından bilgi işçisi (knowledge worker); Schumpeter (1942) ise yenilik ortaya koyan özelliğiyle tanımlamışlardır. Bu tanımlamalara göre girişimciler; yeni ürün, hizmet veya süreçler ortaya koymak için fırsatları araştıran, değerlendiren, girişimi yönlendiren, sorun çözen ve kâr elde etmek için risk alan kişilerdir (Topçuoğlu, 1993; Marangoz, 2012; Kirzner, 1979) olarak ifade edilebilir.

Girişimci kavramı içerisinde bulunulan zaman dilimine veya kavramı ele alan bilim dalına göre farklılıklar göstermesi ve değişmesi gibi girişimcilik kavramı da benzer şekilde farklı tanımlar almıştır. Girişimcilik esasen farklı disiplinlere de çalışma konusu olan ve birçok disiplini barındıran bir alandır. Bu bakımdan girişimciliği her disiplin kendi bakış açısıyla tanımlamaktadır (Akyar ve Sarıkaya, 2020). Klasik iktisatçılar girişimciliği; risk alınan, üretim faktörlerinin kâr amaçlı bir araya getirilmesine ilişkin bir süreç şeklinde ele alırken; neoklasik iktisat girişimciliği, üretim fonksiyonu içerisinde bir girdi olarak ele almıştır (Alada, 2001: 48). Sanayi Devrimi öncesinde Cantillon girişimciliği, belirsizlik ve risk kavramları ile ilişkilendirmiş (Eyel, Ünkeya ve Kaplan, 2019: 580), 18. yy.'dan itibaren de kavram, fırsatlardan istifade edilmesi ile yenilik ortaya konulması gibi durumlarla farklı tanımlamalara uğramıştır. Literatürde yer alan tanımlamalardan özetle girişimciliğin; yeni organizasyonların yaratılması, yeni kaynakların/fırsatların araştırılması, belirsizlik ve risk durumlarının kabul edilmesi ve üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi konularını kapsadığı ifade edilebilir (Ağca ve Yörük, 2006: 160). Yalçıntaş (2010), girişimciliği; vizyon, değişim ve yaratıcılık unsurlarını içeren dinamik bir süreç olarak tanımlamıştır. Bozkurt (2000) girişimciliği; “yaşanılan çevresel, fırsatları sezme, sezgilerden düş kurma, düşleri projeye dönüştürme ve projeleri hayata geçirerek insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmak” şeklinde tanımlamıştır. Literatürde içeriği itibariyle genel kabul gören girişimcilik kavramı; “yeni veya mevcut (kurulu) bir organizasyon içerisinde, yaratıcılık ve yenilik yapma yoluyla değer yaratmak üzere bir fırsatın ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi, kaynakların veya girişimcinin konumuna bakmaksızın bu fırsattan yararlanma sürecidir” şeklinde ifade edilmiştir (Akt. Ağca ve Yörük, 2006).

GİRİŞİMCİ PAZARLAMA KAVRAMI

Girişimci pazarlama kavramı literatüre büyük işletmelerle rekabet etmekte güçlük içerisinde olan KOBİ'lerin farklı ve etkili stratejiler uygulaması gerektiğinin farkındalığıyla oluşmuştur. İlk olarak 1982 yılında ortaya

atılan bu fikir, 1986 yılından bu yana Amerikan Pazarlama Derneği (AMA) tarafından pazarlama – girişimcilik ara yüzü bölümünde akademik araştırmalara konu olmuştur (Marangoz ve Erboy, 2013: 76). Ürün geliştirme, pazar yaratma, fiyatlandırma, dağıtım ve tutundurmada fırsatçı ve yenilik arayan pazarlama yönelimini işaret eden girişimci pazarlama, sadece KOBİ'lere yönelik olmayıp, büyük işletmelerin de faydalanabileceği bir yönelim haline gelmiştir (Kraus, Harms ve Fink, 2010). Kraus vd. (2010) girişimci pazarlama kavramını nicel ve nitel bakış açılarına göre yorumlamıştır. Buna göre küçük işletmelerin girişimleri ve pazarlama uygulamaları niceliksel olarak değerlendirilirken, pazarlama programlarının girişimci motivasyonla uygulanması ise niteliksel yönüyle değerlendirilmiştir. Girişimlerin pazarlama fonksiyonunu stratejik unsur olarak ele almayı ve bu bakımdan ürün, fiyat ve dağıtım elemanlarına yaratıcı ve fırsatçı bakış açısıyla yaklaşmayarak gereken önemi vermeyişi, girişimci pazarlamanın ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Dal ve Dal, 2016: 45).

Literatürde girişimci pazarlamanın tanımlarına bakıldığında; girişimciliğin pazarlama ile ortak noktalarına, girişimciliğin pazarlama fonksiyonundaki rolüne, pazarlamanın girişimcilikteki rolüne ve girişimcilik ile pazarlamanın birleşiminin kendine has özelliklerine vurgu yapıldığı görülmektedir (Marangoz ve Erboy, 2013: 84). Tablo 1’de literatürde girişimci pazarlamaya ilişkin bazı tanımlamalar yer almaktadır:

Tablo 1. Girişimci Pazarlama Kavramına İlişkin Tanımlamalar

Yazarlar	Girişimci Pazarlama Tanımları
Bäckbrö ve Nyström (2006)	“Girişimci pazarlama, girişimcilik ve pazarlama arasındaki ortak yönlerdir; bu nedenle, değer yaratmak için yenilerini geliştirirken pazar fikirlerini oluşturmaya ve tanıtmaya çalışan herhangi bir birey ve/veya kuruluş tarafından gösterilen davranıştır.”
Morris vd. (2002)	“Risk yönetimi, kaynak kullanımı ve değer yaratmaya yönelik yenilikçi yaklaşımlar yoluyla kârlı müşteriler edinme ve elde tutma fırsatlarının proaktif bir şekilde belirlenmesi ve kullanılmasıdır.”
Stokes (2000: 5, 13)	"Girişimci pazarlama, girişimci veya girişimci girişimlerin sahip-yöneticileri tarafından yürütülen pazarlamadır". "Girişimci pazarlama konsepti yeniliklere ve pazar ihtiyaçlarının sezgisel olarak anlaşılması doğrultusunda fikirlerin geliştirilmesine odaklanmaktadır."
Kraus vd. (2010).	"Girişimcilik pazarlaması, müşterilere değer yaratmaya, iletmeye ve sunmaya ve müşteri ilişkilerini kuruluşa ve paydaşlarına fayda sağlayacak şekilde yönetmeye yönelik ve yenilikçilik, risk alma, proaktiflik ve yenilikçilik ile karakterize edilen organizasyonel bir işlev ve süreçler dizisidir. Bu dizi süreç, halihazırda kontrol edilen kaynaklar olmadan gerçekleştirilebilir.
Hills vd. (2010).	“Girişimci pazarlama, yenilikçilik, yaratıcılık, satış, pazara katılım, ağ oluşturma ve esneklikten yararlanarak ilişkiler yoluyla algılanan müşteri değeri yaratan fırsatları tutkuyla takip etme ve girişimleri başlatma ve büyütmenin yanı sıra bir ruh, bir yönelim ve süreçtir.”

GİRİŞİMCİ PAZARLAMANNIN BOYUTLARI

Morris vd. (2002)’ne göre girişimci pazarlamanın yedi temel boyutu bulunmaktadır. Bunlardan proaktif olma, hesaplanan risk alma, yenilikçilik ve fırsat odaklı olma/fırsat yaratma boyutları işletmelerin girişimci odaklı çalışmasından kaynaklanmaktadır. Beşinci boyut olan kaynak kullanımı boyutu ise gerilla pazarlamada olduğu gibi gelişen stratejiler içerisinde öne çıkmaktadır. Müşteriye odaklanma ve değer yaratma faktörleri ise işletmenin pazar odaklı olması ile ilgilidir. Literatürde Sullivan Mort vd. (2012) ve Nwankwo ve Kanyangale (2020)’nin girişimci pazarlamanın boyutları hakkında çalışmaları da mevcuttur. Sullivan Mort vd. (2012) konuyu dört boyutta; fırsat yaratma, kaynak geliştirme, yenilikçi olma ve meşruiyet

şeklinde incelemiştir. Nwankwo ve Kanyangale (2020) ise proaktif olma, yenilikçi olma, ölçülebilir risk alma, kaynaktan faydalanma, müşteriye odaklanma, değer yaratma, pazarı analiz etme ve birlikte hareket etmek boyutları altında incelemiştir. Morris vd. (2002)'ne göre girişimci pazarlamanın boyutları aşağıda maddeler halinde özetlenebilir:

- Proaktif olma: Pazarda girişimci hamleleri yapmada ilk olma isteğini ve bu hususta tutkulu ve öngörülü olmayı ifade etmektedir. Bunun yanı sıra proaktiflik fonksiyonu, müşterilerin ihtiyaç olarak hissetmediği, fark edilmeyen veya gizli ihtiyaçlarının tespit edilmesini ve karşılanmasını ifade etmektedir (Nwankwo ve Kanyangale, 2020).
- Yenilikçilik: İşletmenin yaratıcı süreçlere katılmasını, yeni ürünler ve yeni üretim yöntemleri üretmesini, mevcut veya potansiyel pazarlara yeni ürünlerin sunulmasıyla ortaya çıkabilecek yeni fikirleri değerlendirme durumu olarak ifade edilmektedir (Becherer vd., 2008).
- Fırsat odaklı olma / fırsat yaratma: Özellikle küresel doğan işletmeler için önemli bir fonksiyon olan fırsat yaratma, işletmeler için aktif bir süreç karakteristiğine işaret etmektedir. Bu özelliğe sahip işletmeler ortaya çıkabilecek zorlukları aşmada fırsat yaratmakta öncü davranmakta ve bu özellik pazara giriş hızına ilişkin önemli fırsatlar barındırmaktadır (Sullivan Mort vd. , 2012).
- Hesaplanan risk alma: Girişimci pazarlama sürecini benimseyen işletmeler rasyonel ve hesaplanabilen, öngörülebilir riskleri alma eğilimindedirler. Kimi işletmelere göre pazarda yüksek riskli sayılabilecek hamleler, girişimci işletmelerce, yetenekleri çerçevesinde yönetilebilir ve üstesinden gelinebilir riskler olarak algılanabilir. Bu noktada girişimci işletmenin yönetim ve pazarlama becerisi kritik öneme sahip olmaktadır (Taghipouran ve Gharib, 2015).
- Kaynak kullanımı: İşletmelerin kıt olan kaynaklarını pazarda müşteriler için değer ortaya sunabilecek ürün veya hizmetleri üretmek için etkin şekilde bir araya getirmesi ve kullanmasını ifade etmektedir (Morris vd., 2002).
- Müşteriye odaklanma: Pazar şartlarına göre yenilikçi ve farklılık ortaya koyacak pazarlama stratejilerini oluşturmayı ve bu stratejiyi uygulamada müşteri ihtiyaçlarını karşılayacak ürün veya hizmetleri üretmek için gerekli kaynakların teminini ve kaynakların yeni faydalar ortaya koyacak biçimde kullanılmasını ifade etmektedir (Morris vd., 2002; Marangoz ve Erboy, 2013).
- Değer yaratma: Yenilikçi şekilde değer yaratma olarak ifade edilen kavram, değerlendirilmeyen müşteri kaynaklarını keşfederek, bu kaynakları faydalı hale getirebilecek ve değer üretebilecek şekilde kaynakların kombinasyonlarını yaratmaktır (Azizağaoğlu, 2019).

GİRİŞİMCİ PAZARLAMA ÇERÇEVESİNDE KURULUŞ DÖNEMİNDE GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR/ENGELLER

İşletme ve işletmecilik, ülkelerin gelişim ve kalkınmalarında, gerek ekonomik gerekse de sosyal boyutlarda önemli rol oynamaktadır. Ekonominin sağlam zemine oturtulması, sağlıklı ve sürdürülebilir ekonomik yapı için çoğu Kobi'den oluşan girişimlerin karşılaştıkları zorlukların belirlenmesi ve gereken önlemlerin alınması oldukça önem arz etmektedir. Girişimciler hem girişimi başlatma durumunda hem de girişimi büyütme aşamasında parasal, yönetsel, operasyonel, ihracat ve pazarlama kaynaklı, üretim bazlı, politik, teknolojik veya hukuki gibi çeşitli mikro veya makro düzeyde engellerle karşılaşabilmektedirler (Çatal, 2007; Çelik ve Karadal, 2007; Yıldırım ve Yenihan, 2014).

Yeni başlayan girişimlerin karşılaştığı zorlukları Yimamu (2018), “yeni iş fikri bulmada ve vizyon belirlemede zorluk, başlangıç sermayesi, işletme sermayesini uygun koşullarda edinme zorluğu, ekip oluşturmada yaşanacak zorluk ve kalifiye personel edinmede zorluk, pazarlama ve müşteri bulmada zorluk, girişimcinin kendisi ve karar verme konularında yaşanacak zorluklar” olarak belirtmiştir. Kaygın ve İkinci (2019) ile Sezgin (2019), Kobilerin kuruluş aşamasında sermaye temininde güçlük ile finans yönetimi gibi finansal zorlukların önemine dikkat çekmiş ve KOSGEB gibi kurumların desteklerinin daha etkin hale

getirilmesini çözüm yolunda tavsiye etmişlerdir. Marangoz ve Aydın (2018) ise girişimin başlangıcındaki engelleri; düzenleyici engeller, kültürel ve sosyal engeller ile finansal ve ekonomik engeller başlıkları altında özetlemiştir. Benzing, Chu ve Kara (2009)'nın çalışmasında, Türkiye'de girişimciliğin karşılaştığı zorluklar; vergi yapısının karmaşık olması, çalışanların güvensiz olabilmesi, işletme kayıtlarının düzgün tutulamaması ve ekonomik zayıflık şeklinde ifade edilmiştir.

Literatürde, girişim türleri altında yer alan kadın girişimciliğine özgü girişim zorlukları çalışmaları mevcuttur. Genel olarak kadın girişimcilerin girişimi başlatmada karşılaştığı zorluklar; “bilgi eksikliği, maddi kaynak kısıtı, kadınlara yönelik olarak başaramazsın şeklindeki söylemler, kadının ailedeki rolünün veya annelik görevinin getirdiği zorluklar, iş ve yaşam dengesini kurma zorluğu ve sınırlı iş ağı oluşturmadaki zorluklar” şeklinde sıralanabilir (Nel, Maritz ve Thongprovati, 2010). Buna ek olarak Cavada, Bobek ve Maček (2017)'in, Meksika'da yaptığı çalışmada toplumun muhafazakar yapısının, geleneksel tutumların, riske karşı olumsuz eğilimlerin ve aile üyelerinin işbirliği yapmaması gibi sebeplerin de kadınları girişim başlatmada zorladığı veya caydırdığı bulgulanmıştır. Hisrich ve Brush (1984), kadınların erkeklere nazaran daha az iş deneyimine sahip olduğunu ve erkeklerin edindikleri tecrübeyi kendi işlerini kurmakta daha etkin kullandığını, kadınların ise ancak kendi işlerini kurmaları halinde benzer tecrübeyi edinebileceğini belirtmiştir. Bu durum ise kadınlarda mali beceri, pazarlama ve iletişim becerileri konularında daha zayıf olduklarına inanma halini ortaya çıkarmıştır (Catley ve Hamilton,1998).

Le ve Raven (2015), kadın girişimcilerin öncelikle rekabet ve güvenilir olmayan personel sebeplerinden dolayı zorluklarla karşılaştığını belirtmiştir. Zorlukların üstesinden gelebilmek için girişimci kulübü tarzında deneyimlerin paylaşıldığı sosyal ortamlara üye olunmasının fayda sağlayacağı belirtildi. Özsungur (2019) çalışmasında kadın girişimciliğinin başarıya ulaşmasında kadınların sürekli eğitime ihtiyaç duyduğunu bulgulanmış ve girişimcilik politikalarında kadınlara bu açıdan yaklaşabilecek uygulamaların yapılmasını tavsiye etmiştir.

Kadınların yeni girişim başlatmada erkeklere göre daha fazla zorluklarla karşılaştığını belirten çalışmaların yanında, Pellegrino ve Reece (1982) ile Chrisman vd. (1990)'nin çalışmalarında kadınların iş kurmada erkeklere kıyasla farklılık arz eden herhangi bir sorunla karşılaşmadıkları da bulgulanmıştır (Catley ve Hamilton,1998).

GİRİŞİMCİ PAZARLAMA ÇERÇEVESİNDE BÜYÜME DÖNEMİNDE GİRİŞİMLERİN KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR/ENGELLER

Girişimlerin kuruluş aşamasında karşılaştığı zorluklar ile faaliyet sürecinde karşılaşılabileceği zorluklar benzerlik gösterebileceği gibi işletmenin büyüme arzusu, uluslararası pazarlara açılma isteği veya aile şirketi hüviyetinden kurumsallaşmaya yönelme isteği gibi zorluklar farklılaşabilmektedir. Bu bakımdan işletmeler operasyonel, yönetsel, finansal ve pazarlama kaynaklı çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler (Akıncı, 2002; Yücelen, 2017). Karşılaşılan zorluklar yasal durumlar, ülkenin ekonomik durumu, politik koşullar, yoğun bürokrasi veya teknolojik koşullar gibi makro çevre faktörleriyle çeşitlenebilir veya zorluk derecelerinde artış kaydedilebilir (Çelik ve Karadal, 2007). Yücelen (2017), Kobilerin gelişim aşamasında karşılaştığı zorlukları; piyasa ispatı, büyüme çerçevesinin çizilmesi, ölçek artırımı ve büyümenin garanti altına alındığı konsolidasyon aşaması zorlukları olarak kategorileştirmiştir. Özgener (2003: 139) ise Kobilerin büyüme ve gelişim sürecinde büyüme planlarının yapılmamasını, nitelikli personel ve yönetici eksikliğini, sermaye yetersizliğini, faaliyet giderlerinin yüksek olmasını, verimsiz çalışmayı, standartlaşmamış ve düşük kalitede üretimi, hammadde tedariğinde yaşanan zorlukları, pazarlama kaynaklı sorunları ve hatalı kuruluş yeri seçimini karşılaşılan zorluklar arasında saymıştır. Demirdöğen ve Tatlı (2017: 326) ise Kobilerin büyümesinde finansman sıkıntısına dikkat çekmiş ve girişimcilerin kaynak temininde organik diye tabir edilen kendi gücü ve iç kaynakları kullanarak gereken finansman problemini aşmaya çalıştıklarını

belirtmiştir. Akıncı (2002: 124) da çalışmasında Kobilerin en çok sermaye yetersizliği, pazarlama sorunları gibi mikro sebepler ile yüksek enflasyon, durgunluk, istikrarsızlık ve yüksek faiz gibi makro engellerle karşılaşmış olduklarını bulgulamıştır. Şeker ve Correa (2017) ise Türk Kobilerin gelişen Avrupa ülkelerindeki Kobilere kıyasla daha yavaş büyüdüklerini belirtmiş ve uygun yatırım ortamının olmamasını ve Kobilerin finansa erişimindeki zorlukları da yavaş büyümeye ana sebep olarak göstermiştir. Literatürde, büyük işletmelere kıyasla finansal bakımdan daha kırılgan bir yapıya sahip olan Kobilerin, büyüme ve gelişim sürecinde karşılaştıkları finansal problemlerin birinci derece, yönetsel ve pazarlama kaynaklı problemlerin ise ikincil derecede önemli zorluklar olarak belirtildiği ifade edilebilir (Emecan ve Çiçek, 2016; Ayaydın, 2021: 1; Akıncı 2002; Demirdöğen ve Tatlı, 2017; Yıldırım ve Yenihan, 2014).

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı girişimci pazarlama anlayışı çerçevesinde hareket eden işletmelerin pazarda karşılaştıkları zorlukları ve engelleri araştırmaktır. Araştırma hem KOBİ hem de büyük işletmeleri kapsamaktadır. 2021 yılı verilerine göre, Türkiye’de kurulu işletmelerin % 99,7’sinin KOBİ olması, ülke istihdamının % 71’ini, cironun ise % 44’ünü KOBİ’lerin karşılıyor olması nedeniyle işletmelerin sağlıklı ve sürdürülebilir bir ortamda kurulabilmeleri, varlıklarını devam ettirebilmeleri önem arz etmektedir. Bununla birlikte KOBİ olarak kurulan işletmelerin % 99,5’inin aile işletmesi olarak kuruldukları, bu işletmelerin finansal dalgalanmalardan veya yönetsel konulardan etkilenip, kısa sürede faaliyetlerini küçültmeye veya varlıklarına son vermeye mecbur kalmaları (Sönmez ve Şimşek, 2011) çalışmanın gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır. Çoğu aile işletmesinin, yönetim işi de aile üyelerinde olmak kaydıyla, uzman bilgi ve tecrübe gerektiren işleri sayıca az ve deneyim bakımından yeterli olamayabilecek seviyede personel kullanarak yapması işletmenin ömrünü kısaltmakta (Bilen ve Solmaz, 2014) veya büyümesini zorlaştırabilmektedir. Bu bakımdan girişimlerin gerek kuruluş gerekse de büyüme aşamalarında karşılaştıkları zorlukların ve engellerin belirlenmesiyle proaktif önlemler alınabilir ve uygun pazarlama ve yönetsel stratejiler geliştirilebilir. Araştırma sonuçlarının literatüre katkısının yanı sıra girişimcilere ve sektör temsilcilerine de fayda vermesi beklenmektedir.

Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Nitel yöntemin kullanıldığı araştırmada, araştırılan olguyu ortaya çıkarmak için internet ortamında yayımlanan ve girişimci pazarlama fonksiyonlarından “proaktiflik, hesaplanan risk alma, yenilikçilik ve fırsat odaklı olma” yönleri olan girişimcilerin bizzat kendilerinin konuşmacı olarak yer aldığı mülakat görüşmeleri incelenmiştir. Youtube platformu üzerinden Storybox adlı kanalda yayınlanan girişimcilik hikâyelerin yer aldığı 20 adet videoya ulaşılmış ve kurucuların/yönetim kurulu başkanlarının/genel müdürlerin girişim başlatmadaki ve büyütmedeki karşılaştıkları zorluklara ve engellere odaklanılmıştır. Veri çözüm yöntemi olarak doğrudan alıntılama yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda güvenvericilik şemsiye kavramı olup, çalışmanın “kredibilite/inandırıcılık, aktarılabilirlik, itimat edilebilirlik ve onanabilirlik boyutlarında ön şartları sağlaması gerekmektedir. Videolar, bu şartları sağlayacak kritere sahip olanlar arasından seçilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın amacına uygun mülakatlar içeren videolar seçilerek, videodaki konuşmalar yazar tarafından kelime işlem programına birebir transkript edilmiştir. Metin haline getirilen bu mülakatlar MAXQDA 2020 istatistik programına yüklenerek incelenmiştir. Tema ve alt temaların oluşturulmasında ise literatürden faydalanılmıştır. Araştırmanın bütününde doğrudan alıntılama yöntemi uygulanmış olup, bu yöntem araştırmanın inandırıcı ve tarafsız olmasına katkı sağlamakla birlikte, araştırmacının müdahalesi sonucu ortaya çıkabilecek anlam kayması risklerini de ortadan kaldırmaktadır (Coşkun, 2020: 124).

Verilerin Kodlanması ve Çözümlemesi

Araştırma kapsamındaki veri Youtube platformunda STORYBOX adlı kanal üzerinde yer alan “Girişimcilik Hikâyeleri” başlığı altında sunulan videolar incelenerek oluşturulmuştur. Bu videolar arasında özellikle girişimlerin kuruluş ve büyüme aşamalarında karşılaşılan zorluk ve engellerin anlatıldığı videolar araştırmaya dahil edilmiş ve konuşmalar birebir transkript edilerek metin hale getirilmiştir. “Aynen söylem” prensibine uygun şekilde ifadelerin birebir aktarılmasına dikkat edilmiştir. Videoların analize dahil edilmesinde girişimci pazarlama uygulaması kapsamına uygun olan, girişimci pazarlama vasıflarına verdiği mülakatlarda sahip olduğu tespit edilen girişimcilere odaklanılmıştır. Bu kapsamda videonun web adresi, videonun yayımlanma tarihi, mülakat veren kişi veya kurumun bilgisi, metin hale getirilen videolarda girişimcilerin hem kuruluş hem de büyüme aşamasındaki zorluklarına ve/veya engellerine ilişkin söylemsel kesitler birebir alıntılanmıştır. Böylece bir sonraki aşama olan çözümleme aşamasına veri hazırlanmıştır.

Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamına dâhil edilen ve 2021 yılında yayınlanan 20 adet videonun kod sıra numarası, işletme adı, video başlığı ve web adreslerine ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 2’de yer almaktadır. Araştırmaya konu işletmeler; yiyecek, kozmetik, metal, konaklama, bilgisayar, mobil uygulama, mücevherat, otomobil, ulaşım, inşaat, giyim, medya, sağlık ve elektrikli ev aletleri sektörlerinde faaliyet göstermekte olup, hem KOBİ hem de büyük işletmelerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Konu Video Bilgileri

Video Kod Sıra No	Mülakat Veren Kişi Ad-Soyad	İşletme Adı	Video Başlığı	Video Web Adresi
Video 1	Adnan ŞAHİN	Şahin Metal	Evini Sattı, Fabrika Kurdu! Mercedes ve Porsche’un Parçalarını Üretiyor	https://youtu.be/hfln0yF9138
Video 2	Avni ONGURLAR	Hafız MUSTAFA	Hafız Mustafa Kimdir? Asırlık Türk Markası Batmaktan Nasıl Kurtuldu?	https://youtu.be/yUPVbVYpAY0
Video 3	Emil GÜZELİŞ	Zen Pırlanta	İstanbul’da Bir Mücevher Fabrikası Zen Pırlanta’nın Patronu Emil Güzelış’in Hikayesi	https://youtu.be/IbN2rrBSfzU
Video 4	Erbakan MALKOÇ	Dizayn VIP	Tamirci Çırağlından Otomobil İmparatorluğuna... Erbakan Malkoç Kimdir?	https://youtu.be/Y7-l4FqVt6U
Video 5	Erden TİMUR	Nef Holding	En Hızlı 1 Milyar TL Ciroya Ulaşan Şirket Nef Yönetim Kurulu Başkanı Erden Timur Anlattı...	https://youtu.be/lmvtnt6moEk
Video 6	Sadettin SARAN	Saran Holding	Saran Holding Nasıl Kuruldu? Sadettin Saran Mücadele Dolu Hayat Hikayesini Anlattı...	https://youtu.be/jBZ9PUhZ2tk
Video 7	Gamze CİZRELİ	BİGCHEFS	Diyarbakırlı Kadın Girişimcinin Film Gibi Öyküsü Gamze Cizreli BigChefs Markasını Nasıl Kurdu	https://youtu.be/XglqUHwruqg
Video 8	Süleyman ORAKÇIOĞLU	Damat	Küçük Bir Dükkandan 80 Ülkede Mağazaya Süleyman Orakçioğlu 40 Yıllık İş Hayatını Anlattı	https://youtu.be/qhLYNPPH-XE
Video 9	Mete VARDAR	Jolly Tour	Jolly Tur Nasıl Kuruldu? 34 Yıllık Markanın Hikayesi	https://youtu.be/46FihyO2qy8
Video 10	İlhan YILMAZ	Monster Notebook	Kadıköy’den Berlin’e Uzanan Türk Bilgisayarı Monster Notebook’un Kurucusu İlhan Yılmaz Anlattı	https://youtu.be/TdmnzryR3zc
Video 11	Osman YAŞAR	OSSES Çiğköfte	Seyyar Arabadan 1000 Şubeye Osse Çiğ Köfte’nin Patronu Osman Yaşar Anlattı...	https://youtu.be/h0vXFmSy2N0
Video 12	Kemal ŞAHİN	Şahinler Holding	Konya’dan Almanya’ya Uzanan Hikaye Şahinler Holding Yönetim Kurulu Başkanı Kemal Şahin Anlattı	https://youtu.be/WZfFO9z0RCo
Video 13	Sertaç TAŞDELEN	Faladdin (Mobil Uygulama)	Faladdin Kim? 100 Milyon Dolarlık Uygulamanın Hikayesi	https://youtu.be/J9pyTsnjKpC
Video 14	Ebru BAYBARA	Cercis Murat Konağı	Dünyanın En İyi 10 Şefi Arasında Mardinli Ebru Baybara Demir’in Film Gibi Hikayesi	https://youtu.be/CIF153ROSRc
Video 15	Aslı Elif TANUĞUR	BEE’O	Propolis Mucizesi Oğlu İçin Üretti Dünyaya Satıyor	https://youtu.be/kQ0EyIDXjOo
Video 16	Acun ILICALI	Acun Medya Holding	Acun Medya Holding Nasıl Kuruldu? Merdivenleri Teker Teker Çıktım	https://youtu.be/E_Eb5lemUzk
Video 17	Mehmet BÜYÜKEKŞİ	Ziylan Ayakkabıcılık (FLO)	Ayakkabı İmparatorluğu Gaziantep’ten Dünya Devine	https://youtu.be/mKKpCNSrIpA
Video 18	Salih AKGÜL	Salcano Bisiklet	Avrupa’nın Bisikletini Amavutköy’de Üretiyor Salcano Bisiklet’in Sahibi Salih Akgül Anlattı	https://youtu.be/nbzuFgjeHYg
Video 19	Cem DEMİRER	Vagoon House (Tiny House)	Türkiye’nin İlk Tiny House Üreticisi 11 m2’lik Evleri Adana’da Üretiyor	https://youtu.be/QUlDlwKJrJWo
Video 20	Murat KOLBAŞI	Arzum	Sultanhamam’dan Global Markaya	https://youtu.be/ps86hUSYzyQ

Girişimin Kuruluş Aşamasında Karşılaşılan Zorluklar/Engeller

Araştırmada girişimin başlangıç aşamasında karşılaşılan zorluklar 3 tema ve 10 alt tema etrafında toplanmıştır (Tablo 4). Türkiye’de girişimi başlatmada en çok karşılaşılan engel finansal durumlardan kaynaklanmaktadır. Girişimcinin sermayesinin yeterli olmaması, finansal kurumlardan uygun şartlarda borçlanılma imkânının olmaması, aile çevresinden maddi destek olmaması öncelikli zorluklar arasında yer almaktadır. Özellikle 2000 öncesi dönemde kurulan işletmelerde kuruluş için gereken sermayenin bireyin ailesinden veya aileye ait taşınmazların nakde çevrilmesi suretiyle temin edildiği durumlarıyla karşılaşmıştır. Bununla birlikte ailenin veya çevrenin girişime yönelik olumsuz söylemleri, başarılı olamayacağına yönelik ithamları da girişimin başlamasının önündeki engeller arasında sayılabilir. Ailenin ticaret kültürüne uzak olması, köy yerlerinde büyümek, girişimcinin esnaf veya ticaret ortamında büyümemiş, bulunmamış olması da önemli engeller olarak değerlendirilmektedir. Girişimi başlatmada karşılaşılan zorluklara ilişkin söylemler ise Tablo 3’te yer almaktadır:

Tablo 3. Girişimi Başlatmada Karşılaşılan Zorluk ve Engellere İlişkin Söylemler

Video Sıra No	İfadeler	Söylem Sıra No
Video 1	“1979 yılında ilk atölyemizi açtık. Bayrampaşa’da. Tamamen borç olan iki makinayla işe başladık. Yeni teknolojiler gelişmeye başlayınca kalıpcılıkta. Fakat maddi imkânlarımız yoktu Bayrampaşa’daki evimizi satın satamayacağımızı Babama sordum. Babam beyaz kâğıt var mı diye sordu? Varsa yazsın dedi satılık ev canlı yapıştı, dedi. Yapıştırdım. Üç gün sonra sattık, onun 3 katı parasına o makinayı satın aldık. Ama o makina diğer kalıpcılık sektöründeki evlerin içinde bizim bir adım öne geçmemize sebep oldu.”	Söylem 1
Video 2	“Hafız Mustafa’yı 2007’de devraldım. Tek dükkândı, çocuklarım istemiyor girmemi. Ondan sonra ya ihtiyacımız var mı var baba. Galeri iş yap diyorlar. Ya dedim ki, Beni emekli etmeyin. Senin yapacağın bundan sonra Ticaret yok. Belki korkuyorlardı da eskiden başarısız oldu.”	Söylem 2
Video 4	“Ben 2000 yılında artık dönüşüm konusunda çok nettim. Dünyanın en iyi hava, deniz, kara araçlarını dönüştüreceğim ve dünyanın en önemli insanlarına bunları satacağım. Bunları söylediğimde ne oldu biliyor musunuz? etrafında kim varsa; “sen kimsin? Sen daha dün köyden geldin, Türkçeyi doğru düzgün konuşamıyordun, şimdi almanın ürettiği arabayı değiştirip, dönüştürüp, Almanya satacağından bahsediyorsun. Sen kimsin!” dediler bana. Şu an dolaylı yünden 45 ülke ama dünyanın 163 ülkesinde bilinen bir şirket DizaynVIP”	Söylem 4
Video 12	“Ben bir esnaf aileden gelmiyorum. Üniversitenin ortasında 6 ay izin aldım Paris’e gittim. Paris’te Fransızcamı geliştirdim. o arada orada işçilerle tanıştım. Nereden mal tedarik edilir, nasıl bir talep var? Özellikle yabancılar hediye olarak ne alınır? Onu gördüm. Tedarik zincirini buldum. Ondan sonra Küçük bir dükkân açtum.”	Söylem 7
Video 10	“...Cebimizde de bizim işte bugünkü paraya göre 7-8 bin lira para var. Eşimin desteğiyle o gün şirket kurmaya karar verdik. ...Başladığımız andan itibaren aslında bir marka arayışı da başlamıştı. Kâr marjı düşük. Temposu olan bir işti. Sektörde cebimizde Paramız yoktu ama Güven sermayemiz vardı. Başladığımızda 500 bin dolarlık malı depoya koyabilecek çok şükür bir itibarımız vardı. O da zaten bizi çok güçlü kıldı.”	Söylem 6

Tablo 4. Girişimin Kuruluş Aşamasındaki Zorluk ve Engeller

Tema	Alt Tema
Finansal Zorluklar	• Sermaye Yetersizliği
	• Borç ile sermaye sağlamak
	• Ailede destekleyici maddi bir güç olmaması
	• Uygun kredi imkanlarının olmaması
Aile ve Çevrenin Olumsuz Yorumları	• Ailede psikolojik destek olmaması, başaramazsın söylemi
	• Çevrenin psikolojik desteği olmaması
Çevre ve Kültürün Olumsuz Etkisi	• Köyde doğup büyümek/yokluk içinde olmak
	• Yaşanılan yerin kültürü
	• Ailenin ticaret kültürüne uzak olması
	• Esnaf, ticaret yapan aileden gelmemek

Girişimin Büyümesini Zorlaştıran Faktörler

Girişimin büyümesini zorlaştıran veya engelleyen durumlar 4 tema ve 13 alt tema ile bulgulanmıştır (Tablo 6). Analizler neticesinde büyümenin karşısında yine finansal sıkıntılar gelmektedir. Kuruluş aşamasında olduğu gibi büyüme döneminde de öz kaynakların yeterli olmaması, borç ile yatırım malı alınması, kriz yaşanması muhtemel ekonomik dönemlerde banka kredilerinin bilançodaki oranının yüksek olması gibi durumlar büyüme zorlaştırmakta veya engellemektedir. Buna ilaveten ürünün tanıtım ve satışında karşılaşılan zorluklar, pazar analizinin yeterince ve doğru yapılmamasından kaynaklı olumsuz sonuçlar da büyüme zorlaştırmaktadır. Uygun sayıda ve kalifiye personelin oluşturulmaması personel kaynaklı zorluklar olarak gruplanırken, iş hayatı ile özel hayatın iç içe girmesi, yanlış ortak girişim kararlarının verilmesi, kurumsallaşmaya gereken önem verilmemesi ve yanlış zamanda fazla büyüme kararları da yönetim bazlı büyüme zorlaştıran faktörler arasında bulgulanmıştır. Büyüme zorlaştıran durumlara ilişkin söylemler ise Tablo 5'te yer almaktadır:

Tablo 5. Girişimi Büyütme Aşamasında Karşılaşılan Zorluk ve Engellere İlişkin Söylemler

Video Sıra No	İfadeler	Söylem Sıra No
Video 15	"45 yılı aşkın bir Akademik ve bilimsel deneyimden bahsediyoruz. Ama işin ön tarafındaki deneyim neredeyse Üçümüzde de 0. nasıl tüketiciye anlatacağız, nasıl pazarlayacağız? Bunlar işin başka bir boyutuydu. Bunu hiç bilmiyorduk. Ortaklar olarak işin bu tarafında çok güçlü değiliz dedik".	Söylem 9
Video 13	"Bir taraftan ekibimiz büyüme başladı. Ofisin yok, buraları kullanabiliyorsun. O üyelikten aldın. Şurada merdiven altında toplanıp çalışıyorduk. Erken geliyorduk yer tutalım. 3- 4-5, dediler ki artık arkadaşlar ayıp oluyor. Bir tane üyeliğiniz var. 10 kişi sokuyorsunuz. Sonra bir tane küçük ofisimiz olsun dedik. 5 kişilik yerimiz var. Bir tane küçük ofis aldık."	Söylem 8
Video 3	"O zaman pırlanta Türk halkının pek kullandığı bir şey değildi. Sadece turistik bölgelerde turistlere satılmak üzere mağazalara satardık. ... Türkiye'de satılmayan, Sadece zenginlerin kullandığını düşündüğümüz bir şeyi satmaya çalıştık biz. Önce pazara bunun onlar için olduğunu da anlatmak lazım. Bunu nasıl yaptık? Her gün reklam vererek..." ".... Biz 2008'de bir kriz yaşadık, Global bir kriz görmemiştik. O gün Global krizi gördük ama bütün pazarlar durmuştu. Ciddi bir sıkıntı yaşadık sonra kredilerimizin daha az olması gerektiğine karar verdik, Daha sonra da hiçbir krizde sallanmadık.."	Söylem 3
Video 16	"Realizme döndüğüm yerlerde ben aslında yükselme dönemim. Her şey yaparız zannediyorsunuz. Romanya'da fırın açalım diye bir projemiz var. Ne alaka? Romanya'da niye fırın açıyorsun mesela? Kim orada bizi gaza getirdi belli değil. o yaşların girişimi çok tehlikeli. Benim tavsiyem o ki, girişmesinler. Doğru analiz yapabilecek yaşlar değil 20-25'ler."	Söylem 10
Video 8	"Dünyanın en iyi ünlü tasarımcıları ile çalışmak. Onlarla İlk karşılaştığımız zaman onların ilk bana tavrı hareketleri, mesela Londra'nın en ünlü Otellerinin birinde Aynen bana John Kennedy'nin Söylediği şey şuydu; ukala bir şekilde; " Mr Süleyman, bir İngiliz, bir Fransız, bir İtalyan, bir Türk markasından niye ürün alsın ki?" Bence sektöre yaptığımız en büyük katkı İstanbul Moda Akademisi'dir. Biz kendi gençlerimizin ayağına eğitim getirdik. Çünkü birçoğunun yurtdışına gitmeye imkânı yok. Geçtiğimiz o dönemlere baktığımız zaman tasarımcı sayımız Belki bir elin parmakları kadardı. Ama şu anda moda tasarımcıları derneğine üye herhalde 400'e yakın tasarımcımız var. bunlar aslında bir iklim ve atmosfer oluşturmak için.."	Söylem 5

Tablo 6. Girişimin Büyümesini Zorlaştıran Faktörler

Tema	Alt Tema
Büyümede Finansal Zorluklar	Borç ile makine ekipman satın almak
	Borç ile sermaye sağlamak
	Banka kredisi ile sermaye yaratmak
	Banka kredilerinin bilançodaki payının fazla olmasının girişimi krizlere karşı dayanıksız yapması
	Finansal krizler, devalüasyon gibi durumlara karşı zarar edilmesi (1994 gibi)
Pazarlama Zorlukları	Ürünü pazarlayamamak
	Yeterince pazar analizi yapmadan girişimi büyütme çalışmak
Personel Kaynaklı Zorluklar	Büyüyen pazar şartlarına uygun, yeterli düzeyde kaliteli personel olmaması
	Personelin / ekibin zamanla oluşması

Yönetim Kaynaklı Zorluklar	Özel hayat ve iş hayatının ortak olması neticesinde ortak girişimin başarısız olması
	Fazla büyümek (Gereksiz mağaza açmak)
	Yeterince kurumsallaşma olmadığı için şirkette krizlere dayanacak organizasyon yapısının ve nakit sermayesinin olmaması
	Hatalı yurtiçi veya yurtdışı ortak seçimi

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bulgulara göre, Türkiye’de girişimci pazarlama yönelimine sahip işletmelerde, girişimi başlatmanın önündeki en büyük engelin finansal durumlardan kaynaklandığı ön plana çıkmıştır. Özellikle 2000 öncesi dönemde girişimcilerin kuruluş sermayesinin yeterli olmaması, finansal kurumlardan da uygun şartlarda kredi temin edilememesi girişimcilere büyük zorluk çıkarmış, girişimciler gayri nakdi varlıklarını nakde çevirerek, maddi ve manevi fedakârlıklara katlanarak girişimlerini başlatabilmişlerdir. Literatürde (Yimamu, 2018; Kaygın ve İkinci, 2019; Sezgin, 2019) finansal olumsuzlukların girişimi başlatmada önde gelen sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Girişimin başlamasının önündeki diğer zorluklara bakıldığında ise ailenin veya çevrenin başarılı olunmayacağına dair söylemleri ve cesaret kırıcı olumsuz tutumları, ailenin ticaret kültürüne uzak olması, bireyin ticaret ortamında büyümemiş olması gelmektedir. Nel, Maritz ve Thongprovati (2010) ile Cavada, Bobek ve Maček (2017) çalışmalarında ailenin ve çevrenin olumsuz tutumunun girişimin başlatılmada cesaret kırıcı olduğu belirtilmiş olup, bulgularımız literatür ile paralellik sergilemektedir.

Girişimi büyüme aşamasında karşılaşılan zorlukların başında yine finansal hususlar gelmektedir. Büyüme için gerekli olan yatırım malının bankalardan zor mali koşullarda temin ediliyor oluşu ve özsermayenin gerekli yatırımı karşılamakta yetersiz kalması girişimciyi oldukça zorlamıştır. Sonuçlar, literatürdeki (Akıncı, 2002; Yücelen, 2017; Demirdöğen ve Tatlı, 2017; Şeker ve Correa, 2017)’nın finansal konuların büyümeyi olumsuz etkileyeceği bulguları ile örtüşmektedir. Özellikle makro göstergelerin olumsuza döndüğü, gelecek planlamasının yapılmasının zor olduğu ekonomi dönemlerinde, banka kredilerinin nasıl geri ödeneceği hususlarının, girişimciyi büyüme kararı alıp almama noktasında zorladığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle yapılan büyüme yatırımı için katlanılan maliyetin geri dönüşünün düzgün işlemeyen piyasa arz-talep koşullarında ne kadar sürebileceğinin öngörülemediği olması girişimciyi zorlamıştır. Büyümenin önündeki diğer zorluklara bakıldığında tanıtım ve pazarlama kaynaklı sorunlar, pazarın yeterince analiz edilmemesinden kaynaklı yaşanan sorunlar, büyümeyi sürekli kılacak uygun sayıda ve kalitede personelin hazır olup olmaması gelmektedir. Özgener (2003), nitelikli personel ve yönetici eksikliği ile pazarlama kaynaklı sorunların girişimlerin büyümesinde engel teşkil ettiğini belirtmiştir. Yönetimsel açıdan ise kurumsal hayat ile özel hayatın iç içe girmesi, kurumsallaşmaya gereken önem verilmemesi ve yanlış zamanda büyüme, ortaklık yapma kararlarının verilmesi de büyüme döneminde karşılaşılan zorluklar arasında bulgulanmıştır.

Araştırma sonuçlarının yeni kurulacak işletmelere, pazarlama stratejilerini belirlemeye çalışan yöneticilere ve girişimlerin sağlıklı işlenmesini teminen kurulan kamu ve özel kurum ve kuruluşlar için rehber niteliğinde olması beklenmektedir. Girişimci pazarlama kapsamında belirli bir sektöre özgü zorluklar veya sektörlere özgü motivasyon faktörleri konusunda literatürde az sayıda çalışma mevcuttur. Bu bakımdan sonraki akademik araştırmalar için bu yönde araştırmalar yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. ve Yörük, D. (2006). Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (2) , 155-173.
- Akıncı, A. (2002). Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Başarı ve Başarısızlık Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. Öneri Dergisi, 5(17), 121-125.
- Akyar, D. ve Sarıkaya, R. (2020). Türkiye'deki girişimcilik kavramına yönelik eğitim alanında yapılan lisansüstü tezlerin içerik analizi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40(3), 979-1018.
- Alada, A. D. (2001). İktisadi Düşünce Tarihinde Girişimcilik Kavramı Üzerine Notlar. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 0(23-24), 47-52.
- Ayaydın, H. (2021). Covid-19'un işletmelere etkileri: Kobilere özelinde tespitler ve politika önerileri. V. Uluslararası Kaoru Ishikawa İşletme ve Ekonomi Kongresi.
- Azizağaoğlu, A. (2019). Girişimci Pazarlama: Pazarlamaya Proaktif ve İnovatif Bir Yaklaşım. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 15(1), 276-288.
- Bäckbrö, J. and Nyström, H. (2006). Entrepreneurial Marketing: Innovative Value Creation, Master thesis, Jönköping.
- Becherer, R. C., Haynes, P. J. and Helms, M. M. (2008). An exploratory investigation of entrepreneurial marketing in SMEs: The influence of the owner/operator, Journal of Business and Entrepreneurship, 20(2), 1-10.
- Benzing, C., Chu, H., and Kara, O. (2009). Entrepreneurs in Turkey: A Factor Analysis of Motivations, Success Factors, and Problems. Journal of Small Business Management, 47(1): 58-91.
- Biddle, C. C. and Say, J. B. (1851). A Treatise on Political Economy. Amerika Birleşik Devletleri: Lippincott, Grambo & Company.
- Bilen, A. ve Solmaz, H. (2014). Kobi'lerin Karşılaştıkları Yapısal Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Diyarbakir Örneği). Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(7), 60-79.
- Bozkurt, Ö. Ç., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A. M. (2012). Türkiye'de girişimciliğin gelişimi: Girişimciler üzerinde nitel bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), 229-247.
- Bozkurt, R. (2000). Girişimci ve Rol Bilinci, İş Fikirleri Dergisi, Sayı: 12.
- Candela, R. and Lambert, K. (2020). Transcending the Schumpeter-Kirzner Dichotomy: The Role of the Entrepreneur in Carl Menger's Theory of Price. GMU Working Paper in Economics No. 21-38, pp.1-26.
- Catley, S. and Hamilton, R.T. (1998). Small business development and gender of owner. Journal of Management Development, Vol. 17 No. 1, pp. 75-82.
- Cavada, M. C., Bobek, V., and Maček, A. (2017). Motivation factors for female entrepreneurship in Mexico. Entrepreneurial Business and Economics Review, 5(3), 133-148.
- Chrisman, J., Carsrud, A., DeCastro, J. and Herron, L. (1990). A comparison of assistance needs of male and female pre-venture entrepreneurs. Journal of Business Venturing, 5(4), pp. 235-48.
- Coşkun, R. (2020). Klasik yönetim ve kapalı sistem mi? 1925 yılından önce yazılmış yönetim ders kitaplarında açık sistem imaları. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 119-140.
- Çatal, M. F. (2007). Bölgesel Kalkınmada Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin (Kobi) Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (2), 333-352.
- Çelik, C. ve Karadal, H. (2007). Kobi'lerin sorunları ve çözüm stratejilerinin algılanan performans üzerine etkileri:(Aksaray ve Mersin örneği). Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 119-138.
- Dal, N. E. ve Dal, V. (2016). Girişimci Pazarlama: Kavramsal Bir Çalışma. Journal of Mehmet Akif Ersoy University Social Science Institute, 8(14), 42-63.

- Demirdöğen, O. ve Tatlı, Y. (2017). Kobi'lerde Büyüme Stratejileri: Erzurum, Erzincan ve Bayburt'ta Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 21 (1) , 317-329 .
- Drucker, P. (1959). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. California Management Review 41, 79-94.
- Economist. (2009). <https://www.economist.com/news/2009/04/27/entrepreneurship>, Erişim 10/07/2023
- Emecen, E. ve Çiçek, H. (2016). KOBİ'lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Burdur İli İmalat Sektöründeki İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 80(1).141-158
- Eyel, C. Ş., Ünkaya, G. ve Kaplan, B. (2019). İktisadi düşünce tarihi çerçevesinde girişimcilik kavramının gelişimi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 18(35), 557-586.
- Gartner, W. B. (1988). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. American journal of small business, 12(4), 11-32.
- Gopakumar, K. (1995). The entrepreneur in economic thought: A thematic overview. The Journal of Entrepreneurship, 4(1), 1-17.
- Harding, R., D. Brooksbank, M., Hart, J., Levie, M., O'Reilly, and Walker, J. (2005). Global entrepreneurship monitor: United Kingdom. London: Global Entrepreneurship Monitor Consortium.
- Hills, G. E., Hultman, C. M. and Miles, M.P. (2008). The Evolution and Development of Entrepreneurial Marketing. Journal of Small Business Management, 46, 99-112.
- Hills, G., Hultman, C., Kraus, S. and Schulte, R. (2010). History, Theory and Evidence of Entrepreneurial Marketing – An Overview. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management (IJEIM), 11(1), 3-18.
- Hisrich, R. and Brush, C. (1984). "The woman entrepreneur: management skills and business problems", Journal of Small Business Management, 22(1), 30-37.
- Kaygın, C. Y. ve İkinci, A. (2019). KOBİ'lerin finansal sorunlarına işletme sahiplerinin bakış açısı: Kars İli örneği. OPUS International Journal of Society Researches, 13(19), 1757-1783.
- Kirzner, I.M. (1973). Competition and Entrepreneurship. University of Chicago Press, Chicago.
- Kirzner, I. M. (1979). Producer, Entrepreneur,-"and The Rige-It to Property. https://www.reasonpapers.com/pdf/01/rp_1_1.pdf
- Kitapçı, İ. (2019). Joseph Schumpeter'in Girişimcilik ve İnovasyon Anlayışı: Yaratıcı Yıkım Kavramı ve Geçmişten Günümüze Yansımaları. Journal of Empirical Economics and Social Sciences, 1(2), 54-74.
- Kraus, S., Harms, R. and Fink, M. (2010). Entrepreneurial marketing: Moving beyond marketing in newventures. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management, 11(1), 19-34
- Kumar, M. (2015). Role of Entrepreneurship in Future Economic Development of Taiwan. Open Journal of Business and Management, 3, 389-402. doi: 10.4236/ojbm.2015.34038.
- Le, Q. V. and Raven, P. V. (2015). Woman entrepreneurship in rural Vietnam: Success and motivational factors. The Journal of Developing Areas, Tennessee State University, College of Business, 49(2), 57-76.
- Marangoz, M. (2012). Girişimcilik. Beta Yayıncılık.
- Marangoz, M. ve Erboy, N. (2013). Pazarlamada Paradigma Değişimi: Girişimci Pazarlama. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 67-91.
- Marangoz, M. ve Aydın, A. E. (2018). Girişimcilik Motivasyonları ve Engellerine İlişkin Algıların Girişimcilik Niyetine Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 13(1), 69-78.
- McFarlane, J. (2016). Economic Theories of Entrepreneurship In: Arshed, N. & Danson, M. (ed) . Oxford: Goodfellow Publishers
- Menger, C. (1981). Principles of Economics. Trans. James Dingwall and Bert F. Hoselitz. New York: New York University Press, (published first in 1871).

- Morris, M. H., Schindehutte, M. and LaForge, R.W. (2002). 'Entrepreneurial marketing: a construct for integrating emerging entrepreneurship and marketing perspectives', *Journal of Marketing Theory & Practice*, Vol. 10, No. 4, pp.1-19.
- Nel, P., Maritz, A. and Thongprovati, O. (2010). *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, Hobe Sound, 3(1), 6-34.
- Newell, A. and Simon, H. (1972). *Human Problem Solving*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nwankwo, C. and Kanyangale, M. (2020). Deconstructing entrepreneurial marketing dimensions in small and medium-sized enterprises in Nigeria: A literature analysis, *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 12(3), 321-341
- Sullivan Mort, G., Weerawardena, J. and Liesch, P. (2012). Advancing entrepreneurial marketing: Evidence from born global firms, *European Journal of Marketing*, 46(3/4), 542-561
- Özgener, Ş. (2003). Büyüme Sürecindeki KOBİ'lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayii Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 137-161.
- Özsungur, F. (2019). A research on women's entrepreneurship motivation: Sample of Adana Province. In *Women's Studies International Forum*, Pergamon. (74), 114-126.
- Pellegrino, E. and Reece, B. (1982). Perceived formative and operational problems encountered in retail and service firms. *Journal of Small Business Management*, 20(2), 37-44.
- Salerno, J. T. (2008). The entrepreneur: real and imagined. *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 11, 188-207.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. New York: Harper & Row.
- Sezgin, E. E. (2019). Kobi'lerin Finansal Sorunlarının İncelenmesinde Dış Kaynak Sermayesinin Rolü: Diyarbakır İli Örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 225-233.
- Sönmez, A. ve Şimşek, F. (2011). Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze Türkiye ekonomisinde yaşanan gelişmelerin küçük ölçekli bir aile işletmesi üzerindeki etkileri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.
- Stokes, D. (2000). "Entrepreneurial marketing: a conceptualisation from qualitative research", *Qualitative Market Research: An International Journal*, Volume: 3 Issue: 1 pp. 47 – 54
- Şeker, M. ve Correa, P. G. (2017). Küçük ve Orta Ölçekli Firmaların Büyümesini Engellleyen Unsurlar: Karşılaştırmalı Türkiye Örneği. *Bankacılar Dergisi*. Sayı 102, 14-36.
- Taghipourian, M.J. and Gharib, Z. (2015). 'Entrepreneurial marketing in insurance industry, State or private? Compare and prioritize', *International Academic Journal of Business Management*, 2(12), 1-10.
- Topçuoğlu, A. (1993). Girişimcilik ve Kalkınmadaki Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 67-71.
- TÜİK, (2021). Web adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2021-45685>, Erişim tarihi: 10 Temmuz 2023
- Yalçıntaş, M. (2010). Çağımızda girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 95-98.
- Yıldırım, S. ve Yenihan, B. (2014). İşverenlerin Gözüyle KOBİ'lerin Sorunları ve Çözüm Önerileri Gebze Bölgesindeki KOBİ'lerde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 229-251.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 195-203.
- Yimamu, N. (2018). Entrepreneurship and entrepreneurial motivation. Master Thesis Degree programme in Business Management. <http://www.theseus.fi/handle/10024/144307>
- Yücelen, A. (2017). Hızla büyüyen KOBİler büyüme dinamikleri ve performans analizleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



The Mediating Role of Organizational Exclusion in the Effect of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: A Study on Turkish Employees in Germany

Filiz DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi,
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
filizdemir@kmu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-5906-6982>

Makale Başvuru Tarihi : 04.08.2023
Makale Kabul Tarihi : 29.09.2023
Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.10045593

Abstract

Keywords:

Organizational
Justice, Turnover
Intention,
Organizational
Exclusion

In this study, the influence of perceived organizational justice on turnover intention, which has become an important issue in working relationships, and the mediating role of perceived organizational exclusion in this relationship are examined. In this direction, a survey was conducted on Turkish employees in various food factories in Lübeck, a German city in the state of Schleswig Holstein, through the purposive sampling method. The obtained data were analyzed with the SPSS quantitative data analysis program. Upon analyzing, it was determined that the perception of organizational justice has a negative and significant effect on turnover intention, whereas the perception of organizational exclusion doesn't mediate this relationship. In addition, it was found that employees' perceptions of organizational justice negatively affect their perceptions of organizational exclusion, while organizational exclusion has no significant effect on turnover intention. Finally, the conclusions were addressed in terms of both theoretical and practical contributions, and some advice was given for future researchers and the sector.

Algılanan Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü: Almanya'da Çalışan Türk İşçiler Üzerine Bir Araştırma

Özet

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Adalet,
İşten Ayrılma Niyeti,
Örgütsel Dışlanma

Bu araştırmada, algılanan örgütsel adaletin çalışma ilişkilerinde önemli bir konu haline gelen işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve algılanan örgütsel dışlanmanın bu ilişkideki aracı rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemiyle Almanya'nın Schleswig Holstein eyaletinde bulunan Lübeck kentindeki çeşitli gıda fabrikalarında çalışan Türk işçiler üzerinde anket yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS nicel veri analiz programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, buna karşın örgütsel dışlanma algısının bu ilişkiye aracılık etmediği bulunmuştur. Ayrıca çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel dışlanma algılarını olumsuz yönde etkilediği; örgütsel dışlanmanın ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçları teorik ve pratik katkılar bakımından irdelenmiş ve sektöre ve gelecek araştırmacılara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

INTRODUCTION

The realization of the desired objectives and being competitive in today's businesses can only be accomplished with happy employees in healthy organizations. This is because the prerequisite for employees to identify with their organization and be connected to it is that they do not encounter negative situations such as job alienation, organizational loneliness, mobbing, organizational injustice and organizational exclusion. Such negativities arising from the employee or the organization directly affect the effectiveness and efficiency of the business and can lead to employee turnover. The point to be considered here is to identify the behaviors that negatively affect the employee and thus the organization, to investigate their causes, and to try to reduce the effects of these behaviors on both employees and the organization or to eliminate them completely.

To be more clearly stated; organizational justice perceived as low in an organization decreases employees' performance and devotion to the organization, and as a result, the perception of organizational exclusion emerges or the tendency to leave the job increases (Özer and Günlük, 2010; İzci, 2018). On the other hand, being excluded from an organization has a negative connotation which can subsequently impact other forms of organizational behavior resulting in negative consequences for the organization and the employee. Since as a result of the disintegration of the employee's relations with supervisors, communication with other representatives and social relations, and as a result of being ignored or disregarded, workers lose their regard and believe in their employments, colleagues, supervisors, and organizations and proposed to stopped their occupations by encountering critical issues (Haq, 2014; Lyu and Zhu, 2019).

As a result of the information obtained from the literature review, it has been revealed that the perception of organizational justice and exclusion have significant effects on turnover intention, and these variables are in direct or indirect relationship and interaction (Özer and Günlük, 2010; Haq, 2014; İzci, 2018; Lyu and Zhu, 2019; Mengstie, 2020; Anthoniammal et al., 2022). However, when this information in the literature is evaluated, there is no study found in which organizational justice, turnover intention, and organizational exclusion variables are examined together. It is thought that this study, in which these three variables are investigated together, will contribute to expanding and enriching the subject in a relational context. In this context, the research is guided by the question "Does the perception of organizational exclusion have a mediating role in the effect of organizational justice on turnover intention?". Therefore, the concepts of organizational justice and organizational exclusion, which cause turnover intention and which are frequently encountered among organizational behavior issues, are discussed as the main elements of this study. As a matter of fact, in this study, organizational justice, organizational exclusion, and turnover intention were discussed. The aim of this study is to examine the effect of organizational justice perception on turnover intention and the mediating role of organizational exclusion on this effect. In addition, determining the effect of organizational exclusion on turnover intention was determined as a sub-objective of this study. In line with the determined purposes, a model was proposed and the model was tested based on the traditional approach.

The cosmopolitan structures of countries make it necessary for people of various nationalities to work together. The fact that individuals who work together and share common interests have different religions, languages, and ethnicities sometimes leads to the exclusion of minorities in the workplace. It is thought that this situation may also be valid for Germany, where a significant portion of the working population consists of foreign employees. The lack of a model proposal that addresses the relevant variables in the sample of Turkish employees in Germany made it necessary to conduct such a study. Therefore, it is believed that this will contribute theoretically and methodologically to the field of business and management and will benefit Germany's foreign worker policies in practice. In addition, a study that addresses organizational justice, organizational exclusion, and turnover intention is important for organizations to effectively manage their

employees and ensure sustainable success. The results of such studies can be used to positively influence the employees' experiences and prevent unintended consequences by guiding the organization's management.

In the research, first of all, the concepts were explained, the relationships among the variables were revealed on the basis of the literature, and hypotheses were developed. At that point, information about the method was given and the research findings were acquired using the SPSS quantitative data analysis program. After the interpretation of the findings, in the conclusion part, theoretical and practical contributions of the study were discussed and some suggestions were made for future research.

CONCEPTUAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES

Organizational Justice and Turnover Intention

Organizational justice is a concept developed to bring up the importance of justice in the organization. The phenomenon of organizational justice, which defines employees' evaluations of justice applied by managers within the organization (Greenberg, 1990: 403), was introduced with Adams' (1963, 1965) equality theory. According to the theory, people compare the rewards they get from their efforts and work with the rewards others get, and monitor the extent to which the rewards deemed appropriate for them are equal to those of individuals with similar achievements (Taris et al., 2002). These comparisons are made based on criteria such as vacation, social rights, wages, and working overtime. The sense of fairness of employees, which is the most important element of organizations, is not limited only by these criteria. In general, they want all employees to benefit from the rights and responsibilities in a fair way (Ayan et al., 2014: 394). It is also possible to explain organizational justice with the exchange theory. According to this theory, not only equality among employees is taken into account, but employees evaluate what they receive against what they give. In other words, they compare their educational level, skills, experience, and efforts in the organization with their achievements (Mullins, 2007: 126-135). The high perception of justice in an organization shows the importance that the organization attaches to its employees. If the employees have a strong sense of justice towards the organization, since they feel themselves as a valuable part of the organization, their loyalty to the company will increase, and employees will work more in harmony with their managers (Skarlicki and Folger, 1997: 435; Fischer, 2004: 488).

The concept of organizational justice is discussed in three main dimensions as distributive justice, procedural justice, and interactional justice in the literature. Distributive justice compares acquisitions which the organization offers with employees' organizational responsibilities, their professional areas of work, the level of performance they perform, and other work-related effects (Moorman, 1991: 848). Another definition of distributive justice is the equitable application of wage or working conditions, social rights, performance transmission, and rank chances to the employees of the organization (Özdevecioğlu, 2003: 78). Procedural justice; determines the level of fairness in the processes, styles, standards, and practices used in the selection and evaluation of the factors such salary, promotion in office, physical facilities, business conditions, and performance measurement etc. (Demirel, 2009: 121). Distributive justice is related to fair perception of results; procedural justice concerns the perception that people can participate in the process when decisions are made, and that decisions are taken impartial and objectively (Moon et al., 2008: 85). Since individuals are sensitive to the treatment they are exposed, employees' negative perceptions related to procedural justice cause them to lower their performance and reduce their commitment to managers and organizations (İşbaşı, 2000: 52).

The perception of an unfair situation by employees in organizations leads to negative behaviors (Beugre, 1998: 1092; Bernardin and Cooke, 1993: 1098). The most effective outcome of employees' perceptions of justice is turnover intention. Employees' feeling of inequality between the way they are treated compared with other employees in the organization, or thinking that they should be treated better, or disproportionate

working hours compared to the wages received are among the factors that increase the turnover intention (Gürpınar, 2006: 55; Baltacı et al., 2014: 365). To reduce this perception, the administrative unit should be prepared to provide accurate and complete information and consult with the majority of employees, prepare an environment in which employees have the right to criticize decisions, and behave honestly in the assigned tasks. The management should reveal the appropriate reasons for the decisions taken and should not neglect to be in constant interaction with employees.

Turnover intention characterizes the employee's tendency to leave the organization and is expressed as the most important sign of the act of leaving (Kanten, 2014: 14). Factors that are closely related to work and cause employees to leave their jobs are the factors that researchers have focused on intensively. Job-related factors are generally economic reasons, autonomy, mediocrity at work, emotional exhaustion, support from coworkers, manager support, job risk, and fairness. In addition to these factors, role conflict arising from changes in the behaviors and practical actions required of employees, lack of detailed information on how the work process should be carried out, lack of clear understanding of the level of expectations of managers, and high pressure from other employees and organizations are also work-related factors (Kula et al., 2015: 133).

When various studies on organizational justice and turnover intention are examined in the literature, it is understood that organizational justice perception is effective on turnover intention (Owolabi, 2012; Örucü and Özafşarlıoğlu, 2013; Sokhanvar et al., 2016; Kang and Sung, 2019; Tolukan and Akyel, 2019; Mengstie, 2020; Anthoniammal et al., 2022; Choi and Shin, 2022; Özkan, 2023). According to the research results, as employees become aware of the principles and goals of the organization they work for and their sense of belonging, the ethical consciousness they think about not leaving the organization increases strongly and leads to a decrease in their tendency to leave their jobs (Çakar and Ceylan, 2005; Kang and Sung, 2019; Mengstie, 2020). In particular, perceived distributive and procedural justice has come to the fore as important factors affecting the turnover intention. It has been concluded that these two sub-dimensions of organizational justice have a negative relationship with the tendency to leave the workplace (Gürpınar, 2006; Anthoniammal et al., 2022). As a result, it has been decided to establish hypothesis H₁ based on the idea that turnover intention may be an inevitable event among Turkish employees in Germany who could be treated unfairly in the organization due to their differences.

H₁: Perceived organizational justice has a negative effect on employees' turnover intention.

Organizational Exclusion and Turnover Intention

Organizational exclusion is defined as the exclusion, non-acceptance, or disapproval of a person or group by another person or group (Balliet and Ferris, 2013: 30). The concept of exclusion in working life is reflected in non-participation in the labor force or abandonment of the labor market and discrimination in the workplace environment (Çakır, 2008: 27). In this case, colleagues may not want to have lunch with excluded colleagues, may be indifferent to their input in the decision-making process or may refuse to greet them. It is argued that the exclusion of the person within the organization prevents the will to develop or maintain positive relationships between individuals and their work-related achievements (Balliet and Ferris, 2013: 302). Although it is common in working conditions, the most important problem that we do not often see in the field of organizational behavior is exclusion. Organizational exclusion is a difficult problem to prove because in most cases it is done intentionally to implement a plan, in some cases it is unintentional and sloppy, and unfortunately in many cases it cannot be proven. In some cases, employees feel that they are subjected to organizational discrimination in every negative situation they face (Orhan, 2015: 175).

Organizational exclusion is based on social pain theory. The theory refers to a specific emotional response to the perception that one is excluded from desirable relationships or devalued by desirable relationship

partners or groups. Decline in relationships refers to the perception of feeling less valued by friends or other group members (MacDonald and Leary, 2005). In this case, the individual has the thought of quitting the job as a defensive attitude against the psychological distress caused by exclusion (Ferris et al., 2008). With the idea of leaving work, an individual can relieve the needs he has lost due to exclusion -such as belonging, feeling valuable, and making life meaningful- by meeting them in another organization (Maner et al, 2007). Therefore, studies conducted measure the relationship between organizational exclusion and turnover intention (O'Reilly et al., 2015; Soybalı and Pelit, 2018; Köllen et al., 2020; Köksal et al., 2021). As a result of the studies, some negative effects of organizational exclusion on employee behaviors have been identified. In this regard, Baumeister and Tice (1990), Chow et al. (2008), Finne et al. (2011), and Wu et al. (2011) found that organizational exclusion resulted in anxiety, depression, social anxiety, embarrassment, low self-esteem, job dissatisfaction due to irritability, decreased organizational commitment, and eventually turnover intention. When these studies and other research results were evaluated together, it was decided to establish H₂ within the scope of the study.

H₂: Perceived organizational exclusion has a positive effect on employees' turnover intention.

When information in the literature is evaluated, it is seen that organizational justice and turnover intention (Örücü and Özafşarlıoğlu, 2013; Tourani et al., 2016; Sokhanvar et al., 2016; Mengstie, 2020), organizational exclusion and turnover intention (Cottingham et al., 2013; Soybalı and Pelit, 2018; Köksal et al., 2021), and organizational justice and exclusion (İzci, 2018) variables are studied together with binary combinations. However, there is no study in which organizational justice, turnover intention, and organizational exclusion variables are examined together. It is thought that this study, in which these three variables are examined together, will put up to expanding and enriching the subject in a relational context. Hence, this research assumes that investigating the mediating the role of organizational exclusion in addressing the relationship between organizational justice and turnover intention will contribute to the literature and enhance the methodological approach used in this study. In this context, the following hypothesis H₃ was developed.

H₃: Perceived organizational exclusion has a mediating role in the effect of perceived organizational justice on turnover intention.

In the study on organizational justice, turnover intention, and organizational exclusion among Turkish employees in food production factories in Germany; the research model depicted in Figure-1 was developed based on the literature to test the mediating role of organizational exclusion in the effect of organizational justice on turnover intention. The three research hypotheses developed to test the proposed research model are shown on the model.

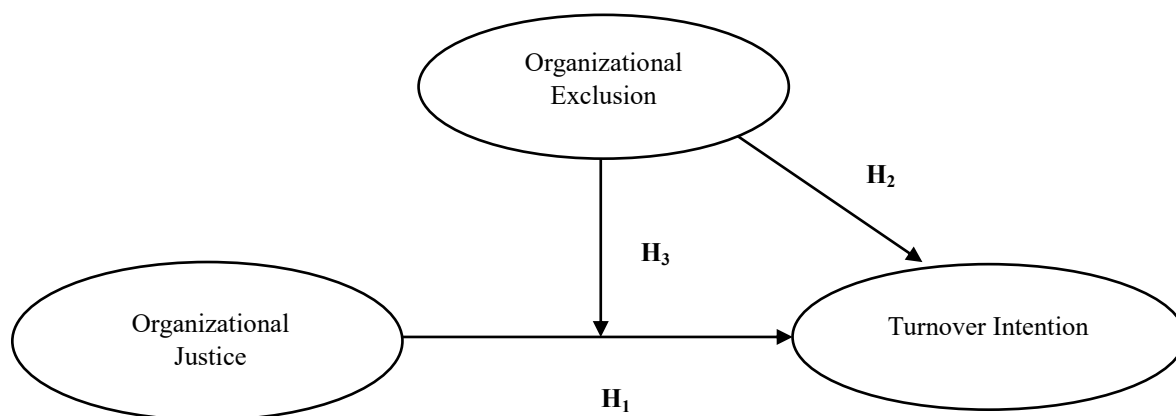


Figure-1: Research Model

METHOD

The research is handled with the quantitative method. In this context, a field study was conducted to examine the effect of organizational justice perception on turnover intention and the mediating role of organizational exclusion on this effect. Since the purpose of the research is to determine the cause-effect relationships among the variables, the research is descriptive in nature.

Sample and Procedure

A field study was conducted to test the research hypotheses. In this context, the population of the research consists of food factories in Germany and the sample of the research consists of Turkish employees working in food factories in Lübeck city in the State of Schleswig Holstein, Germany. According to the Statistical Office North, 4270 Turkish people live in the hanseatic city of Lübeck (Statistical Office, 2021). To find out the number of Turks actively working in the city, the Lübeck employment agency was contacted, but due to the data privacy policy, the number of Turkish employees could not be obtained. Based on the assumption that all 4270 Turks living in Lübeck cannot be employees, the sample of the study was determined as 327 people with a 5% margin of error in a 95% confidence interval (Sekaran, 1992: 253). As a data collection tool, the survey technique was used in the research. Using the purposive sampling method, 400 questionnaires were distributed to Turkish employees working in Erasco, Mayo Feinkost, Campbell's, Hela, Wilhelm Schumacher GmbH, Peter Steffen GmbH, Continental Foods, Abakus Group, Anker GmbH, Artur Heymann GmbH & Co, and Hawesta companies. After the necessary explanations were made by the researchers, in the end, 345 completely filled and evaluable questionnaires were obtained.

When the demographic distribution of the Turkish employees attending in the research according to gender, marital status, age, educational level, and working time is examined; 39.1% of the 345 employees are male and 60.9% are female. 51.6% of them are single and 48.4% are married. Most of the participants (62.6%) are between the ages of 35-50, 28.3% are between the ages of 50-65, and 10.1% are 25-35. Considering the educational status, 42.2% of the participants graduated from secondary school, 26.1% graduated from high school and 32.7% graduated from elementary school. The study period of 55.8% of the participants varies between 10-15 years.

Measures

Within the scope of the research, the scales of organizational justice, turnover intention, and organizational exclusion, whose validity and reliability have been tested by many studies, were used. The research employed a questionnaire comprising of four sections. In the first section, there are 5 questions aimed at determining the socio-demographic characteristics of the employees. In the second section, there are 20 statements that assess the perception of organizational justice. To assess the level of perceived organizational justice, the organizational justice perception scale developed by Niehoff and Moorman (1993) was utilized. The third section includes 5 statements to measure employees' turnover intentions. To reach these statements, Walsh et al.'s turnover intention scale (Harputoğlu, 2015: 54) was used. Finally, the fourth section includes 6 statements measuring the level of organizational exclusion. To reach these statements, an adaptation was made using the organizational exclusion scale developed by Ferris. et al. (2008). The questionnaire consists of 31 statements and 5 demographic questions. The statements were prepared in the form of a 5-point Likert scale.

Data Analysis Procedure

The analysis of the research data was made using the SPSS quantitative data statistical analysis program. First, the collected data were reviewed to make them suitable for analysis. In this context, the scales were

subjected to reliability analysis, and then factor analysis and Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test were performed respectively to divide the organizational justice scale into sub-dimensions. To test the research hypotheses, correlation analysis was conducted to examine whether there exist notable relationships among employees' perceived organizational justice, organizational exclusion, and turnover intention levels. Afterwards, regression analysis was used to measure the effects of employees' perceptions of organizational justice and feelings of exclusion on their turnover intention. Finally, to analyze the mediating effect, the causal step approach known as the "Baron and Kenney" method (1986) was used.

FINDINGS AND EVALUATION OF THE RESEARCH

Factor and Reliability Analysis

In the multidimensional organizational justice scale used in the study, factor analysis was used to determine the relevant sub-dimensions of the organizational justice perception. The turnover intention and organizational exclusion perception scales were not subjected to factor analysis since they were originally created as single dimension scales and the number of statements was low. The relevance of the organizational justice scale to the factor analysis was tested and since the result obtained from the Kaiser-Meyer-Olkin (K.M.O) test was 0.869 and $p < 0,05$, it was determined to be appropriate for the factor analysis. The explanatory factor analysis table of the scales is given in Table-1 below.

Table-1: Explanatory Factor Analysis

Explanatory Factor Analysis of Perceived Organizational Justice Scale			Factor Weights		
Factors	Items		1	2	3
Distributive Justice	13. When decisions are taken about my job, I am treated with dignity and my opinions are valued.		,781		
			,714		
	12. When decisions are taken about my job, my manager is concerned and nice to me.		,691		
	17. My managers discuss the consequences of decisions about my job with me.		,628		
	15. When decisions are taken about my job, managers behave sincere and honest towards me.		,636		
	16. When decisions are taken about my job, managers supervise my rights.		,620		
	19. When decisions are taken about my job, managers provide justifiable explanations.		,618		
	20. My managers explain every decision about my work clearly to me.		,577		
	18. My managers show reasonable justifications for decisions about work.				
	10. All business choices are implemented without discrimination to all affected employees.		,481		
Interactional Justice	4. I think that the achievements I get from my workplace are fair when seen as a whole.			,710	
	8. Managers collect complete and precise information before making job decisions.			,633	
	7. Managers get the views of all employees before taking decisions about work.			,644	
	6. Decisions regarding work are taken in an unbiased way by the managers.			,618	
	9. Managers communicate their decisions to employees and offer supplementary information upon request.			,591	
	3. I believe that my workload is fair.			,576	

	11. Employees may oppose the business-related decisions of managers, or may request that these are revised by higher authorities.	,528
Procedural Justice	2. I believe that my fee is fair.	,674
	1. I believe that my work schedule is fair.	,644
	5. I think that my work duties are fair.	,597
	14. Managers are responsive to my personal demands while making decisions about my job.	,493
KMO and Bartlett's Test (Bartlett's Test of Sphericity)		
	Kasier-Mayer-Olkin Sample adequacy = 0,869	
	Approximately Ki-Square = 959,587	
	Df (degree of freedom) = 190	
	p = ,000	

As a result of the applied factor analysis, the sub-dimensions of perceived organizational justice are gathered in three factors as distributive, interactional and procedural justice perceptions. When the factor loads of these factors are analyzed, it is seen that they are above 0.4, which is the acceptable limit for social sciences (Şencan, 2005: 390). Therefore, the factor loadings of the items given in Table-2 are statistically sufficient.

Table-2: Reliability Analysis Results for Scales and Sub-Dimensions

Scales and Subdimensions	Cronbach's Alpha
Organizational Justice	,897
<i>Distributive Justice</i>	,781
<i>Interactional Justice</i>	,823
<i>Procedural Justice</i>	,768
Turnover Intention	,665
Organizational Exclusion	,917

These values show the reliability levels of the expressions in the scales. Reliability analysis “is a method developed to evaluate the characteristics and reliability of tests, questionnaires, or scales used in measurement” (Kalaycı, 2014: 403). If the Cronbach's Alpha value is greater than or equal to 0.70, the scale is considered reliable. In social sciences, however, this boundary is accepted as 0.60 and above as well (Sipahi et al., 2008: 89). In this context, when the reliability coefficients of the relevant scale and sub-dimensions are examined; the Cronbach's Alpha reliability coefficient of organizational justice, turnover intention, and organizational exclusion scales and subscales is adequate. This means that the dimensions and sub-dimensions of the expressions are clearly understood by the participants.

Correlation Analysis

To test whether there is a meaningful relationship among the levels of employees' perceived organizational justice, organizational exclusion, and turnover intention, findings in Table-3 were obtained as a result of the correlation analysis conducted.

Table-3: Descriptive Statistics and Correlation Coefficients Related to Variables

Scales	Mean*	SD	1	2	3	4	5
Organizational Justice (1)	3,04	,658	1				
- Distributive Justice (2)	2,93	,771	,807**	1			
- Procedural Justice (3)	2,85	,728	,826**	,634**	1		
- Interactional Justice (4)	3,23	,797	,921**	,608**	,655**	1	
Organizational Exclusion (5)	2,67	,969	-,389**	-,289**	-,259**	-,453**	1

Turnover Intention	3,30	,749	-,161	-137	-,155	-,122	-,132
---------------------------	------	------	-------	------	-------	-------	-------

*In the scale; 1= «Absolutely Disagree» 5 = «Absolutely Participate»
 ** Correlation is significant at the 0,01 level (two-tailed). p<0,01 (n=345)

According to the results of correlation analysis; There is a moderately negative and statistically significant relationship between participants' organizational justice and organizational exclusion levels ($r = -0,389$; $p < 0,01$). In addition, negative and significant relationships were found among distributive justice, procedural justice, interactive justice, and organizational exclusion (distributive justice: $r = -0,289$, procedural justice: $r = -0,259$, interactive justice: $r = -0,453$; , $p < 0,01$). Significant relationships were not found among the participants' organizational justice levels and subscales, and turnover intention ($p > 0,05$). Finally, no significant relationship was found between organizational exclusion and turnover intention ($p > 0,05$).

Regression Analysis

To test the effects of the employees' perceptions of organizational justice on their turnover intention and to test the mediating role of organizational exclusion in this relationship, hierarchical regression analysis proposed by Baron and Kenny (1986) was performed. First of all, in the simple linear regression analysis, it is seen that the necessary conditions for Baron and Kenny's mediation relationship are met. According to this; it seems that the organizational justice variable, which is the independent variable, has a significant and negative effect on organizational exclusion, which is the mediating variable ($\beta = -0,43$), and turnover intention ($\beta = -0,22$), which is the dependent variable. In this context, the results of the hierarchical regression analysis to test the mediator effect can be seen as follows in Table-4.

Table-4: Hierarchical Regression Analysis

Model	Dependent Variable	Independent Variable	B	Beta	T	R	R ²	ΔR^2	F	p
1	Turnover Intention	Org. Exclusion	-0,11	-0,09	-0,84	0,78	0,007	-0,00	0,69	0,416
2	Org. Exclusion	Org. Justice	-0,59	-0,43	-4,82	0,43	0,19	0,15	21,93	0,000
3	Turnover Intention	Org. Justice	-0,25	-0,22	-2,21	0,23	0,043	0,031	4,81	0,039
4	Turnover Intention	Org. Justice	-0,33	-0,30	-2,81	0,29	0,071	0,053	4,30	0,008
		Org. Exclusion	-0,16	-0,18	-1,95					0,055

According to the results of the hierarchical regression analysis, it can be seen that organizational justice perception has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0,22$; $p = 0,039$; Model 3). In this context, the hypothesis H_1 is accepted. According to Table-4, there is no significant effect of employees' perception of organizational exclusion on turnover intention ($\beta = -0,09$; $p = 0,416$; $p > 0,05$; Model 1). In this direction the hypothesis H_2 was rejected. When the mediating effect is examined according to model 3, it is obvious that the effect of perceived organizational justice on turnover intention is $\beta = -0,22$, whereas the mediating effect of organizational exclusion has an increased negative effect ($\beta = -0,30$; Model 4). This is not supported by Baron and Kenny's (1986) mediating relationship "when the effect of the mediating variable is controlled, the effect of the independent variable on the dependent variable is decreasing or disappearing"; as the independent variable increases the effect on the dependent variable when the mediator is included in the model. Moreover, it was observed that the mediating effect of organizational exclusion was not statistically significant ($\beta = -0,18$; $p = 0,055$). As a result, it can be said that the employees' perceived organizational

exclusion doesn't have a mediating role on the influence of perceived organizational justice on employees' turnover intention. In this context, the hypothesis H₃ has been rejected.

CONCLUSION, DISCUSSION, AND RECOMMENDATIONS

In this study, the mediating role of organizational exclusion in the effect of perceived organizational justice on turnover intention was tried to be determined. In this context, it is aimed to investigate the tendency of Turkish employees working in food factories in the city of Lübeck in Schleswig Holstein, a State of Germany to quit their jobs when they encounter an unfair attitude in their working life and the mediating effect of organizational exclusion. With the results obtained from the study, it is also aimed to contribute to the literature.

According to the results of the correlation analysis conducted to determine the relationship and direction between the variables, a negative relationship was found between employees' perceptions of organizational justice and organizational exclusion. In other words, it can be said that as the perception of organizational justice increases, the perception of exclusion decreases, and as the perception of organizational justice decreases, the perception of exclusion increases. In addition, negative relationships were found among the sub-dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactional justice) and organizational exclusion. No significant relationship was found among participants' organizational justice levels and its sub-dimensions and turnover intention. Finally, no significant relationship was found between organizational exclusion and turnover intention.

Based on the results of the hierarchical regression analysis conducted to test the hypotheses of the study; it is clear that organizational justice perception has a negative and significant effect on turnover intention. In other words, the organizational justice perceptions of Turkish employees in Germany negatively affect their turnover intention with all sub-dimensions. This finding is in line with the findings of similar studies in the literature (Çakar and Ceylan, 2005; Gürpınar, 2006; Özer and Günlük, 2010; Owolabi, 2012; Tolukan and Akyel, 2019; Kang and Sung, 2019; Mengstie, 2020; Anthoniammal et al., 2022; Choi and Shin, 2022). In some studies, different results were obtained in the sub-dimensions of organizational justice. In a study conducted in the United States, procedural justice had a significant negative relationship with turnover intention, but distributive justice had a non-significant relationship (Lambert et al., 2023). Sokhanvar et al. (2016) observed a significant inverse correlation among turnover intention and organizational justice, interactional justice, and procedural justice; but no relationship was found among turnover intention and systemic and distributive justice types.

In addition to these findings, it has been determined that employees' perception of organizational exclusion does not have a significant effect on turnover intention. It was also found that organizational exclusion perceived by Turkish employees in Germany does not have a mediating role in the effect of perceived organizational justice on turnover intention. These findings are not parallel or similar to the results of other studies in the literature. Previous studies have shown that organizational exclusion perceived by employees leads to anxiety, depression, social anxiety, embarrassment, low self-esteem, job dissatisfaction due to irritability, decreased organizational commitment, and eventually turnover intention (Baumeister and Tice, 1990; Chow et al., 2008; Finne et al., 2011; Wu et al., 2011; Cottingham et al., 2013; Soybalı and Pelit, 2018; Köllen et al., 2020; Köksal et al., 2021; Korman et al., 2021). Contrary to these findings, in this study conducted on Turkish employees in Germany, it was revealed that perceived organizational exclusion did not have any significant effect on turnover intention. It is thought that there are various reasons for these results that differ from the literature. One of the most important reasons is thought to be cultural context and social support. It is known that there is a strong social support network among Turkish employees in Germany. The support network formed among employees within the same firm may reduce the impact of negative

experiences in the workplace. Cultural ties and family support, however, may reduce turnover intention. In addition, Germany is a country with high job security. Job security can reduce employees' turnover intention. When the risk of job loss is low, the impact of factors such as organizational exclusion on turnover intention may decrease. Another factor may be workplace diversity and exclusion policies. In particular, workplaces that employ foreign workers may follow policies that are sensitive to exclusion and discrimination. In such workplaces, the impact of organizational exclusion may be reduced because management may make efforts to mitigate such experiences of employees.

Theoretical Implications

This study, which measures the perceptions of organizational justice, turnover intention and organizational exclusion of employees in food factories in Germany, is thought to make some contributions to both the literature and the methodology. Although the variables in question have been frequently investigated before, it is thought that this study offers a new perspective to the research field by bringing together issues such as perceived organizational justice, turnover intention and organizational exclusion. This is because the variables have been investigated in binary combinations, but it has not been found that the three variables have been studied together. This type of article can form the basis for future research by expanding the literature on the subject. Other researchers can use the results and approaches of this paper to take the topic further. Moreover, such issues are important factors affecting relationships, motivation and commitment in the workplace. Therefore, this kind of paper can make an important contribution to understanding the fundamental aspects of organizational behavior. In addition, the model proposal used in this article and the methodological approaches developed to examine complex relationships can serve as a guide for similar studies in the future.

Practical Implications

In addition to the theoretical and methodological contributions of the research, it is thought to offer some contributions to business managers and employees. By emphasizing the mediating role of organizational exclusion in the relationship between perceived organizational justice and turnover intention, the article can guide managers and leaders to develop more effective strategies. These strategies aim to increase employees' commitment and motivation to the organization. By explaining the effects of perceived organizational justice and organizational exclusion on turnover intention, organizations can develop better strategies to increase employees' job satisfaction and strengthen their commitment to the organization. These strategies can be geared towards making employees feel more valued and integrated within the organization. Also, the findings presented in this paper may provide an opportunity for human resource departments to review and improve their policies and practices in order to reduce turnover intentions and ensure that employees have a more positive experience within the organization. Moreover, the findings presented in the paper may inspire managers and leaders to create training and development programs to enhance organizational justice and minimize organizational exclusion. Such programs can support managers and employees to improve their communication skills and prevent negative behaviors.

Limitations and Future Research

The research is limited to organizational justice, turnover intention, and organizational exclusion variables. In addition, the fact that the research was conducted in a certain city within a given period of time constitutes another limitation of the research. First of all, it may be recommended to conduct similar studies in more industrial cities rather than in small cities such as Lübeck. To make generalizations, it is suggested that future studies should be conducted with more appropriate and larger samples. In addition, it should be taken into account that the study is evaluated only on the data of a certain period of time. Considering the foreign policies of countries periodically, it can be said that it would be a more appropriate approach to conduct

studies continuously. Conducting similar studies on different nationalities, different ethnic groups, and refugees in various countries would enrich the information obtained and provide a broader perspective. It should not be forgotten that individuals have different qualities from each other because they are born with different religions, languages, and ethnic origins. Instead of seeing these differences as superior to one another, one should focus on the fact that people have complementary qualities, and instead of excluding or confronting individuals, it should be brought up the need to live together and share. In this context, in addition to the above mentioned suggestions, it is highly recommended to study the issue of “diversity management” in the sample of foreign nationals or refugees in addition to the variables within the scope of this study.

REFERENCES

- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology*. Berkowitz, L. (Ed.), Academic Press, New York, NY, 267-299.
- Anthoniamaal, A., Arul, M., and Sakthivel, D. (2022). Organizational justice, turnover intention and employees job performance, a co-relation study. 1067-1075.
- Ayan, M., Aşkın, S., and Arslan, S. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları üzerine bir araştırma. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 15546 (978-605-86838-4-6), 389-415.
- Balliet, D. and Ferris, D. L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 120(2), 298-308.
- Baltacı, F., Güçlü, C., and Çeliker, N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353-370.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Baumeister, R. F., and Tice, D. M. (1990). Point-counterpoints: Anxiety and social exclusion. *Journal of social and clinical psychology*, 9(2), 165-195.
- Bernardin, H. J., and Cooke, D.K. (1993). Validity of an honesty test in predicting theft among convenience store employees. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1097-1108.
- Beugre C.D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Greenwood Publishing Group, Incorporated, Quorum Books Westport, Connecticut, London.
- Choi, H. and Shin, S. (2022). The factors that affect turnover intention according to clinical experience: a focus on organizational justice and nursing core competency. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3515.
- Chow, R. M., Tiedens, L. Z., and Govan, C. L. (2008). Excluded emotions: the role of anger in antisocial responses to ostracism. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 44(3), 896-903.
- Cottingham, M. D., Erickson, R. J., Diefendorff, J. M., and Bromley, G. (2013). The effect of manager exclusion on nurse turnover intention and care quality. *Western Journal of Nursing Research*, 35(8), 970-985.
- Çakar, N. D., and Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (31), 25-47.

- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., and Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1348-1366.
- Finne, L. B., Knardahl, S., and Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress—A prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 276-287.
- Fischer, R. (2004). Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach. *International Journal Of Organizational Behavior*, 8(3), 486-503.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Gürpınar, G. (2006). An empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange, and turnover intention. *Yeditepe University Social Sciences Enstitute, Unpublished Master's Thesis, İstanbul*.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human Capital Without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: Proceedings of The Management, Knowledge and Learning International Conference, Örebro, Sweden: ToKnowPress*.
- Harputoğlu, D. D. (2015). İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Çanakkale On Sekiz Mart University Social Sciences Enstitute, Unpublished Master's Thesis, Çanakkale*.
- İzci, Ç. (2018). Akademik kurumlarda örgütsel adalet ve dışlanma ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(2), 177-194.
- İşbaşı, J. (2000). Çalışanların yöneticilere duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama. *Akdeniz University Social Sciences Enstitute, Unpublished Master's Thesis, Antalya*.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri* (6th Edition). Asil Yayınevi.
- Kang, M. and Sung, M. (2019). To leave or not to leave: the effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 152-175. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1680988>
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Korman, B. A., Tröster, C., and Giessner, S. R. (2021). The consequences of incongruent abusive supervision: Anticipation of social exclusion, shame, and turnover intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(3), 306-321.
- Köksal, K., Gürsoy, A., and Yusuf, T. U. T. A. (2021). Aile desteğinin örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 1925-1945.
- Köllen, T., Koch, A., and Hack, A. (2020). Nationalism at work: Introducing the “nationality-based organizational climate inventory” and Assessing its impact on the turnover intention of foreign employees. *Manag Int Rev* 60, 97–122, <https://doi.org/10.1007/s11575-019-00408-4>
- Kula, S., Taşdöven, H., and Dönmez, M. (2015). The impacts of education, vocational tenure and career opportunities on job satisfaction, organizational commitment and intent to leave. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 129-149.
- Lambert, E. G., Solinas-Saunders, M., Haynes, S. H., May, D. C., Keena, L. D., Leone, M., and Buckner, Z. (2023). The association of organizational justice views and turnover intent among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2023.2239994>

- Lyu, Y. and Zhu, H. (2019). The predictive effects of workplace ostracism on employee attitudes: A job embeddedness perspective. *Journal of Business Ethics*, 158(8), 1083–1095.
- MacDonald G and Leary MR. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*.;131(2), 202. doi:10.1037/0033-2909.131.2.202.
- Maner, J. K., DeWall, C. N., Baumeister, R. F., and Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the porcupine problem. *J. Pers. Soc. Psychol.*, 92, 42–55. doi:10.1037/e633962013-015
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC psychology*, 8, 1-11.
- Moon, H., Kamdar D., Mayer D.M., and Takeuchi R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1).
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Mullins L. J. (2007). *Management and organisational behaviour* (8th ed.). Harlow: FT Prentice Hall.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., and Banki, S. (2015). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organ. Sci.*, 26, 774-793. doi:10.1287/orsc.2014.0900
- Orhan, U. (2015). Sosyal gerçeklik mi, algı mı? Almanya'daki Türklerin işyerinde ırksal ayrımcılık deneyimleri üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 175-183.
- Owolabi, A. B. (2012). Effect of organizational justice and organizational environment on turn-over intention of health workers in Ekiti state, Nigeria. *Research in World Economy*, 3(1), 28-34.
- Örücü, E. and Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(21), 77-96.
- Özer, G. and Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimlerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özkan, A. H. (2023). Organizational justice perceptions and turnover intention: a meta-analytic review. *Kybernetes*, 52(8), 2886-2899.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business – a skill building approach* (2nd Ed). United States of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Sipahi, B. Y., Yurtkoru, E. ES., and Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Skarlicki, D. P. and Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3),434-443. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.82.3.434>
- Sokhanvar M, Hasanpoor E, Hajihashemi S, and Kakemam E. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention: A survey on hospital nurses. *Patient Saf Qual Improv.*, 4(2), 358-362.

Soybalı, H. H. and Pelit, O. (2018). Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249

Statistikamt (2021). Statistische Berichte statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, <https://www.statistik-nord.de>

Taris T. (2002). Inequity at work: its measurement and association with worker health. *Work & Stres*, 16(4), 287–301.

Tolukan, E. and Akyel, Y. (2019). Research on the relationship between trainers' turnover intention and organizational justice. *International Journal of Higher Education*, 8(1), 181-192.

Tourani, S., Khosravizadeh, O., Omrani, A., Sokhanvar, M., Kakemam, E., and Najafi, B. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention of hospital nurses in Iran. *Materia socio-medica*, 28(3), 205.

Wu, L., Wei, L., and Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers Of Business Research in China*, 5(1), 23-44.



BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi (XYORT) Şirketlerinin Entropi Ağırlıklandırılmış TOPSIS Yöntemiyle Finansal Performanslarının Karşılaştırılması

Aslı ÇETİNKAYA

Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gelibolu Piri Reis MYO

aslicetinkaya@comu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4001-9852>

Makale Başvuru Tarihi : 05.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 01.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045598

Özet

Anahtar Kelimeler:

Menkul Kıymet
Yatırım Ortaklıkları,
Finansal
Performans Analizi,
Çok Kriterli Karar
Verme (ÇKKV),
Entropi Yöntemi,
TOPSIS Yöntemi.

Literatürde Borsa İstanbul'da hisse senedi işlem gören şirketlerin, endekslerin ve sektörlerin çok kriterli karar verme yöntemleri ile finansal performans analizlerinin yapıldığı birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak sadece sermaye piyasası araçları ile kıymetli madenlerden oluşan portföyleri işletme yetkisi olan, özellikle küçük yatırımcıların tasarrufları ile portföy oluşturmak ve oluşturdukları portföylerde riski azaltırken getiriye arttırmak amacıyla kurulan menkul kıymet yatırım ortaklıklarının finansal performanslarına ilişkin çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi (XYORT) şirketlerinin finansal performanslarını yıllar itibarıyla değerlendirmek ve finansal performanslarının karşılaştırmasını yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi'nde hisse senedi işlem gören 9 şirketin finansal performans durumları 2019-2022 dönemini kapsayan 4 yıl için incelenmiştir. Analizler için seçilen performans kriterlerinin önem ağırlıkları Entropi yöntemi ile hesaplanmış ve söz konusu şirketlerin finansal performansları TOPSIS yöntemi ile sıralanarak karşılaştırma yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 2019, 2020 ve 2022 yıllarında en iyi finansal performansı gösteren menkul kıymet yatırım ortaklığının EUYO, 2021 yılında ise ETYAT olduğu tespit edilmiştir.

Comparison of Financial Performances of Companies in BIST Securities Investment Trusts Index (XYORT) Using Entropy Weighted TOPSIS Method

Abstract

Keywords:

Securities
Investment Trusts,
Financial
Performance
Analysis, Multi
Criteria Decision
Making (MCDM),
Entropy Method,
TOPSIS Method.

There are numerous studies in the literature that employ multi criteria decision making methods to conduct financial performance analyses of companies, indices, and sectors traded on Borsa Istanbul (BIST), the stock exchange in Istanbul. However, it is observed that there is limited research specifically focusing on the financial performance of securities investment trusts, which are authorized to operate portfolios consisting solely of capital market instruments and precious metals, and aim to construct portfolios using the savings of small investors while reducing risk and increasing returns.

The purpose of this study is to evaluate the financial performance of companies listed in the BIST Securities Investment Trusts Index (XYORT) over the years and to compare their financial performances. In line with this objective, the financial performance statuses of 9 companies trading in the BIST Securities Investment Trusts Index were examined for a period of 4 years, from 2019 to 2022. The importance weights of the selected performance criteria for the analyses were calculated using the Entropy method, and the financial performances of these companies were ranked and compared using the TOPSIS method. Based on the conducted analyses, it was determined that EUYO exhibited the best financial performance in 2019, 2020, and 2022, while ETYAT demonstrated the highest financial performance in 2021.

1. GİRİŞ

Menkul kıymet yatırım ortaklıkları ve yatırım fonları, genellikle yeterli büyüklüğe ulaşamayan, bireysel birikimlerle oluşturulan portföylerde riski azaltmak ve portföy getirisini arttırmak amacıyla kurulmakta, riski azaltmak getiriyi arttırmak için ihtiyaç duyulan uzman bilgisi hizmeti vermektedir. SPK (2022: 4) menkul kıymet yatırım ortaklıklarını ve yatırım fonlarını kolektif yatırım kuruluşları olarak sınıflandırmaktadır. Menkul kıymet yatırım ortaklıklarını “hukuki yapılarına göre ayrı ve bağımsız bir tüzel kişilik” olarak kurulan; yatırım fonlarını ise “kendi tüzel kişiliği olmaksızın başka bir tüzel kişilik tarafından bir sözleşme çerçevesinde” kurulan kolektif yatırım kuruluşları şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca menkul kıymet yatırım ortaklıkları ile yatırım fonlarının amacının, ekonomik fonksiyon görevinin birbirine benzediğini ancak çalışma biçimi ve sundukları hizmetler açısından birbirlerinden ayrıldıklarını belirtmiştir.

Menkul kıymet yatırım ortaklıkları temel fonksiyonunu; küçük tasarruf sahiplerinin birikimlerini farklı menkul kıymetlerden oluşturulacak bir portföye yatırarak elde edilen kazancı, kar payı şeklinde ortaklarına dağıtarak ve ortaklarının muhtemel fiyat artışlarından yararlanmasını sağlayarak yerine getirebilirler (SPK, 2022: 6). Menkul kıymet yatırım ortaklıkları “sadece sermaye piyasası araçları ile altın ve diğer kıymetli madenlerden oluşan bir portföyü” işletebilirler. Menkul kıymet yatırım ortaklığı portföyü uzman bir kadro tarafından yönetilmektedir. Böylece hem tasarruf sahibinin riski azaltılmakta hem de tasarrufların menkul kıymetlere yatırılmasıyla birlikte kaynakların etkin kullanımına olanak sağlanmaktadır. Bu sebeplerle ülkemizde menkul kıymet yatırım ortaklıklarının kurulması ve gelişmesi için vergi teşvikleri yoluyla destekler verilmektedir (SPK, 2022: 7).

Bu çalışmanın kapsamını menkul kıymet yatırım ortaklıkları oluşturmaktadır. Çalışmada BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi'nde (XYORT) hisse senetleri işlem gören şirketlerin çok kriterli karar verme yöntemleri aracılığıyla finansal performans sıralamalarının yapılması ve performanslarının yıllar itibariyle karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda finansal performansı ölçebilmek adına 5 kriter (cari oran, ekonomik rantabilite, finansal kaldıraç oranı, hisse başına kar, PD/DD) seçilmiş ve kriterler Entropi yöntemi ile ağırlıklandırılmıştır. Kriterlerin ağırlıklandırılması işleminden sonra analize dahil edilen her yıl (2019 - 2020 - 2021 - 2022) için TOPSIS yöntemi ile finansal performans sıralaması yapılmış ve sıralamalar yıllar itibariyle karşılaştırılmıştır.

Çalışma giriş, literatür taraması, metodoloji, bulgular, sonuç ve öneriler olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümü olan literatür taramasında (bknz. Tablo 1.) çok kriterli karar verme yöntemleri ile BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketlerinin finansal performans sıralamasının yapıldığı çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracak çalışmalardan biri olacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Şirketlerin, borsa endekslerinin ve sektörlerin finansal performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri kullanılarak belirlenmesi literatürde birçok çalışmaya konu olmuştur. Çalışmanın bu bölümünde Entropi ve TOPSIS yöntemlerini birlikte kullanarak yapılan finansal performans analizi çalışmalarına ve çalışmanın veri setinin alternatiflerini oluşturan BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketleri ile ilgili yapılan finansal performans analizi çalışmalarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Literatür Taraması

Yazar(lar), Yıl	Analiz Dönemi	Yöntem	Finansal Performans Kriterleri	Analize Dahil Edilen Şirketlerin Faaliyet Kolu ve Ülke
Entropi ve TOPSIS Yöntemlerini Beraber Kullanarak Finansal Performans Analizi Yapılan Çalışmalar				
Bulgurcu, 2013	2009-2012	Entropi TOPSIS	Cari oran, asit test oranı, finansal kaldıraç oranı, borç/özkaynak oranı, dönen varlıklar devir hızı, duran varlıklar devir hızı, kar marjı oranı, özsermaye karlılığı, net işletme sermayesi devir hızı, aktif karlılığı.	Otomotiv - Türkiye
İslamoğlu vd., 2015	2011-2014	Entropi TOPSIS	Likidite oranları, kaldıraç oranları, varlık ve sermaye yapısı oranları, devir hızları, karlılık oranları.	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları - Türkiye
Yadav vd., 2016	2011-2015	Entropi TOPSIS	Kar marjı oranı, kullanılan sermayenin getirisi, aktif karlılığı, cari oran, asit test oranı, borç/özkaynak oranı, duran varlık devir hızı, temettü ödeme oranı, dönen varlık devir hızı.	Petrol ve Gaz - Hindistan
Aras vd., 2018	2005-2016	Entropi TOPSIS	Varlık büyüklüğü, özkaynak büyüklüğü, net satışlar, cari oran, nakit oran, net işletme sermayesi, özkaynak/maddi duran varlık oranı, borç oranı, finansal kaldıraç oranı, faaliyet kar marjı, kar marjı oranı, varlıklar devir hızı, özkaynak devir hızı, faaliyet karı, maddi duran varlık büyüklüğü, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, varlık büyüme hızı, özkaynak büyüme hızı.	Aracı Kurumlar - Türkiye
Siew vd., 2018	2012-2016	Entropi TOPSIS	Cari oran, borç/varlık oranı, borç/özkaynak oranı, hisse başına kar, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı.	Teknoloji - Malezya
Yıldırım vd., 2018	2013-2016	Entropi TOPSIS	Cari oran, asit test oranı, alacak devir hızı, kaldıraç oranı, satışların karlılığı, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, PD/DD oranı, F/K oranı.	Gıda ve İçecek - Türkiye
Lam vd., 2019	2016	Entropi TOPSIS	Cari oran, borç/varlık oranı, borç/özkaynak oranı, hisse başına kar, özsermaye karlılığı, aktif karlılığı.	İnşaat - Malezya
Hamamcı ve Karkacier, 2022	2016-2019	Entropi TOPSIS	Finansal kaldıraç oranı, özkaynak/varlık oranı, aktif karlılığı, özsermaye karlılığı, likit varlıklar/toplam mevduat oranı, likit varlıklar/toplam varlıklar oranı, likit varlıklar/toplanan fonlar, sermaye yeterliliği oranı.	Katılım Bankacılığı - Türkiye

Mansyur ve Saban, 2023	2009-2021	Entropi TOPSIS	Cari oran, nakit oran, özkaynak finansman oranı, KVKYK/toplam kaynaklar oranı, alacak devir hızı, aktif devir hızı, aktif karlılığı, net kar marjı.	Ulaştırma ve Depolama - Türkiye
Yen vd., 2023	2016-2018	Entropi TOPSIS	Cari oran, borç oranı, alacaklılara bağımlılık derecesi, faaliyet giderleri/net satışlar oranı, kazanç/faiz oranı, nakit akışı,envanterin işletme varlıklarına oranı.	Tekstil ve Hazır Giyim - Vietnam
Menkul Kıymet Yatırım Ortaklığı Şirketlerinin Finansal Performans Analizinin Yapıldığı Çalışmalar				
Ayçin, 2018	2018	Entropi Gri İlişkisel Analiz	F/K oranı, PD/DD oranı, Beta endeksi, temettü verimliliği, özsermaye karlılığı, piyasa katma değeri.	Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları - Türkiye
Ferek ve Poyraz, 2021	2014-2018	TOPSIS PROMETHEE	Cari oran, nakit oran, özsermaye çarpanı oranı, finansal kaldıraç oranı, borçlanma oranı, özsermaye devir hızı, aktif devir hızı, net karlılık oranı, aktif karlılık oranı, özsermaye karlılık oranı.	Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları - Türkiye

3. METODOLOJİ

Çalışmada BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi (XYORT) şirketlerinin finansal performans sıralamasının yapılması ve sıralamaların yıllar itibariyle karşılaştırılması amaçlanmıştır. BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi'nde Mart 2023 itibariyle 9 şirket yer almaktadır. Söz konusu şirketlerin tamamının tüm verilerine 2019, 2020, 2021 ve 2022 yılları için ulaşılabildiğinden çalışmanın analiz dönemi 2019-2022 dönemini kapsayan 4 yıldan oluşmaktadır.

Analizler için kullanılan verilere Finnet veri platformu aracılığıyla ulaşılmıştır (Finnet, 2023). BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketlerinin hisse kodu ve unvan bilgileri ise Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) resmi web sitesinden elde edilmiştir (KAP, 2023). Söz konusu endeks şirketlerinin hisse kodu ve unvan bilgileri Tablo 2.'de yer almaktadır.

Tablo 2. BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi (XYORT) Şirketlerinin Hisse Kodları ve Unvanları

Hisse Kodu	Şirket Unvanı
ATLAS	Atlas Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklığı A.Ş.
EUKYO	Euro Kapital Yatırım Ortaklığı A.Ş.
EUYO	Euro Menkul Kıymet Yatırım Ortaklığı A.Ş.
ETYAT	Euro Trend Yatırım Ortaklığı A.Ş.
GRNYO	Garanti Yatırım Ortaklığı A.Ş.
ISYAT	İş Yatırım Ortaklığı A.Ş.
MTRYO	Metro Yatırım Ortaklığı A.Ş.
OYAYA	OYAK Yatırım Ortaklığı A.Ş.
VKFYO	Vakıf Menkul Kıymet Yatırım Ortaklığı A.Ş.

Çalışma kapsamında cari oran, ekonomik rantabilite, finansal kaldıraç oranı, hisse başına kar ve PD/DD kriterleri seçilmiştir. Seçilen kriterlere ilişkin formüller ve tanımlar Tablo 3.'te yer almaktadır.

Tablo 3. Çalışmada Kullanılan Kriterler

Kriterler	Formül ve Tanım
Cari Oran	Dönen Varlıklar / Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar Likidite oranlarından olan cari oran, bir işletmenin kısa vadeli borçlarını ödeyebilme gücünü göstermektedir.
Ekonomik Rantabilite	Faiz ve Vergi Öncesi Kar / Kaynaklar Karlılık oranlarından olan ekonomik rantabilite, kaynakların hangi ölçüde karlı kullanıldığını göstermektedir.
Finansal Kaldıraç Oranı	Yabancı Kaynakları / Varlıklar Finansal yapı oranlarından finansal kaldıraç oranı, varlıkların ne kadarının borçlarla finanse edildiğini göstermektedir.
Hisse Başına Kar	Net Kar / Tedavüldeki Hisse Senedi Sayısı Karlılık oranlarından olan hisse başına kar, her bir hissenin karlılığını göstermektedir.
PD/DD	Piyasa Değeri / Defter Değeri Piyasa temelli oranlardan olan PD/DD, bir hissenin pahalı mı ucuz mu olduğunu ve söz konusu hissenin yatırım için uygunluğunu göstermektedir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi (XYORT) şirketlerinin 2019, 2020, 2021 ve 2022 yıllarındaki finansal performans sıralamaları TOPSIS yöntemi ile yapılmıştır. Çalışmada kullanılan kriterlerin ağırlıkları Entropi yöntemi ile hesaplanmıştır. Aşağıda Entropi ve TOPSIS yöntemlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1.1. Entropi Yöntemi

Entropi yönetimi kriterlerin ağırlıklandırılmasında kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yöntem 5 aşamada gerçekleştirilmektedir (Wang ve Lee, 2009; Ural vd., 2018; Gezen, 2019; Kurşun ve Kara, 2023).

1.1. Aşama: Karar matrisi, m sayıda alternatif ve n sayıda kriterden Eşitlik (1)'de gösterilen şekilde oluşturulur.

$$D = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1j} & \cdots & x_{1n} \\ \vdots & \cdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ x_{i1} & \cdots & x_{ij} & \cdots & x_{in} \\ \vdots & \cdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ x_{m1} & \cdots & x_{mj} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

1.2. Aşama: Eşitlik (2) aracılığıyla farklı ölçü birimlerindeki aykırılıkları yok etmek için normalizasyon işlemi yapılarak değerler standart hale getirilir.

$$P_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}} \quad (2)$$

i = alternatifler

j = kriterler

P_{ij} = normalize edilmiş değerler

1.3. Aşama: Kriterlerin entropi değeri Eşitlik (3), k değeri Eşitlik (4) aracılığıyla hesaplanır.

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m [P_{ij} \ln P_{ij}]; \forall j \quad (3)$$

$$k = (\ln(n))^{(-1)} \quad (4)$$

k = Entropi katsayısı

E_j = Entropi değeri

P_{ij} = normalize edilmiş değerler

1.4. Aşama: Farklılaşma dereceleri Eşitlik (5) aracılığıyla hesaplanır.

$$d_j = 1 - E_j; \forall j \quad (5)$$

1.5. Aşama: Son olarak Eşitlik (6) aracılığıyla entropi kriter ağırlıkları hesaplanır.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j}; \forall j \quad (6)$$

3.1.2. TOPSIS Yöntemi

TOPSIS yöntemi alternatifler arasından en iyi alternatifin ideal ve anti ideal çözüm kümelerine dayanarak seçilmesini sağlayan yöntemdir. Bu yöntem 6 aşamada gerçekleşmektedir (Demireli, 2010; Behzadian vd., 2012; Pavic ve Novoselac, 2013; Kara, 2021).

2.1. Aşama: Karar matrisi, m sayıda alternatif ve n sayıda kriterden Eşitlik (7)'de gösterilen şekilde oluşturulur.

$$D = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1j} & \cdots & x_{1n} \\ \vdots & \cdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ x_{i1} & \cdots & x_{ij} & \cdots & x_{in} \\ \vdots & \cdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ x_{m1} & \cdots & x_{mj} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (7)$$

2.2. Aşama: Eşitlik (8) aracılığıyla karar matrisinin normalizasyon işlemi yapılarak standart karar matrisi oluşturulur.

$$\bar{X}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{j=1}^n x_{ij}^2}} \quad (8)$$

2.3. Aşama: Eşitlik (9) aracılığıyla normalize edilmiş karar matrisi, kriterlerin önemi doğrultusunda ağırlıklandırılır ve ağırlıklandırılmış matris oluşturulur.

$$v_{ij} = \bar{X}_{ij} \cdot w_j \quad (9)$$

2.4. Aşama: Eşitlik (10) ve (11) aracılığıyla her bir kriterin maximum ve minimum değerleri hesaplanarak ideal ve anti ideal çözüm kümeleri tanımlanır.

$$S^* = \{(max_i v_{ij} | j \in J)(min_i v_{ij} | j \in J') \ i = 1, \dots, m\} \quad (10)$$

$$S^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_j^*, \dots, v_n^*\}$$

$$S^- = \{(min_i v_{ij} | j \in J)(max_i v_{ij} | j \in J') \ i = 1, \dots, m\} \quad (11)$$

$$S^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_j^-, \dots, v_n^-\}$$

$$J = \{j = 1, \dots, n | \text{ölçütler max türünden}\}$$

$$J' = \{j = 1, \dots, n | \text{ölçütler min türünden}\}$$

$$J \cap J' = \emptyset \wedge J \cup J' = \{1, \dots, n\}$$

2.5. Aşama: İdeal noktalara olan maksimum uzaklık Eşitlik (12) ile minimum uzaklık Eşitlik (13) ile hesaplanır.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} ; \forall_i = 1, \dots, m \quad (12)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} ; \forall_i = 1, \dots, m \quad (13)$$

2.6. Aşama: İdeal noktalara yakınlık Eşitlik (14) aracılığıyla hesaplanır ve her bir alternatifin görelî sıralaması yapılır.

$$P_i = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*} \quad (14)$$

4. BULGULAR

Çok kriterli karar verme yöntemlerinde ilk aşamada karar matrisi oluşturulmaktadır. Çalışmaya dahil edilen alternatifleri, analiz dönemi yıllarını ve kriterleri içeren; hem entropi yöntemi hem de TOPSIS yönteminin 1. aşaması için oluşturulan karar matrisi Tablo 4.'te yer almaktadır.

Tablo 4. BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi Şirketlerine İlişkin Veriler (Karar Matrisi)

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
ATLAS		77,44	0,23	0,01	0,36	0,92
EUKYO		265,84	0,25	0,01	0,43	1,00
EUYO		515,42	0,27	0,00	0,41	0,77
ETYAT		254,97	0,27	0,01	0,42	0,81
GRNYO	2019	52,49	0,09	0,05	0,10	0,93
ISYAT		416,15	0,23	0,01	0,40	1,07
MTRYO		177,16	0,24	0,01	0,65	3,00
OYAYA		245,75	0,20	0,01	0,30	1,55
VKFYO		34,34	0,06	0,04	0,06	2,49
ATLAS	2020	119,87	0,08	0,01	0,11	1,29
EUKYO		278,98	0,15	0,01	0,30	1,94

EUYO		538,87	0,17	0,00	0,33	2,37
ETYAT		270,02	0,17	0,01	0,31	1,92
GRNYO		45,07	0,03	0,05	0,03	2,96
ISYAT		246,75	0,11	0,01	0,17	2,28
MTRYO		4,18	0,08	0,24	0,21	1,16
OYAYA		276,85	0,16	0,01	0,28	4,03
VKFYO		318,90	0,01	0,01	0,01	7,59
ATLAS		38,46	0,13	0,03	0,21	0,79
EUKYO		280,26	0,08	0,01	0,18	1,67
EUYO		379,56	0,09	0,00	0,17	1,59
ETYAT		257,04	0,08	0,01	0,16	1,87
GRNYO	2021	74,35	0,02	0,02	0,03	2,28
ISYAT		262,40	0,18	0,01	0,32	1,87
MTRYO		68,38	0,12	0,02	0,27	0,69
OYAYA		30,96	0,15	0,04	0,31	3,43
VKFYO		336,74	0,09	0,01	0,10	5,18
ATLAS		4,95	0,44	0,20	0,24	0,04
EUKYO		113,95	0,13	0,02	0,04	0,08
EUYO		102,86	0,14	0,01	0,04	0,08
ETYAT		98,62	0,12	0,02	0,04	0,10
GRNYO	2022	74,15	0,20	0,03	0,04	0,14
ISYAT		56,22	0,25	0,02	0,07	0,11
MTRYO		4,92	0,43	0,20	0,34	0,03
OYAYA		22,85	0,40	0,05	0,18	0,16
VKFYO		208,63	0,15	0,02	0,02	0,26

Tablo 4'teki veriler ve eşitlik (2) aracılığıyla entropi yönteminin 2. aşaması olan normalizasyon işlemi yapılmış değerler standart hale getirilmiş ve normalize edilmiş karar matrisi oluşturulmuştur. Normalize karar matrisi Tablo 5.'te yer almaktadır.

Tablo 5. Normalize Edilmiş Karar Matrisi (Entropi)

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
ATLAS		0,03797	0,12470	0,10218	0,11502	0,07337
EUKYO		0,13034	0,13837	0,05885	0,13738	0,07974
EUYO		0,25271	0,14635	0,02957	0,13099	0,06140
ETYAT		0,12501	0,14632	0,05680	0,13419	0,06459
GRNYO	2019	0,02574	0,04668	0,33583	0,03195	0,07416
ISYAT		0,20404	0,12678	0,04425	0,12780	0,08533
MTRYO		0,08686	0,12973	0,04355	0,20767	0,23923
OYAYA		0,12049	0,10815	0,04714	0,09585	0,12360
VKFYO		0,01684	0,03291	0,28182	0,01917	0,19856
Toplam		1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000
ATLAS		0,05709	0,08551	0,02900	0,06286	0,05051
EUKYO		0,13288	0,15586	0,02338	0,17143	0,07596
EUYO		0,25667	0,17738	0,01221	0,18857	0,09280
ETYAT	2020	0,12861	0,17293	0,02335	0,17714	0,07518
GRNYO		0,02147	0,02928	0,13512	0,01714	0,11590
ISYAT		0,11753	0,11672	0,02339	0,09714	0,08927
MTRYO		0,00199	0,08222	0,70207	0,12000	0,04542

OYAYA		0,13187	0,16768	0,01984	0,16000	0,15779
VKFYO		0,15189	0,01243	0,03164	0,00571	0,29718
Toplam		1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000
ATLAS		0,02226	0,13708	0,02783	0,12000	0,04078
EUKYO		0,16217	0,08838	0,00904	0,10286	0,08622
EUYO		0,21963	0,09062	0,00403	0,09714	0,08209
ETYAT		0,14874	0,08384	0,00983	0,09143	0,09654
GRNYO	2021	0,04302	0,02486	0,02255	0,01714	0,11771
ISYAT		0,15184	0,19417	0,00628	0,18286	0,09654
MTRYO		0,03957	0,12365	0,01513	0,15429	0,03562
OYAYA		0,01792	0,15811	0,03682	0,17714	0,17708
VKFYO		0,19486	0,09931	0,01121	0,05714	0,26742
Toplam		1,00000	1,00000	0,14274	1,00000	1,00000
ATLAS		0,00720	0,19360	0,35101	0,23667	0,04317
EUKYO		0,16583	0,05614	0,03068	0,04031	0,08353
EUYO		0,14969	0,06150	0,02265	0,04161	0,08313
ETYAT		0,14352	0,05467	0,03787	0,03641	0,09512
GRNYO	2022	0,10791	0,08916	0,04583	0,03641	0,13629
ISYAT		0,08182	0,11109	0,03700	0,06502	0,10552
MTRYO		0,00716	0,19254	0,35261	0,33940	0,03197
OYAYA		0,03325	0,17563	0,08810	0,17945	0,16107
VKFYO		0,30362	0,06567	0,03424	0,02471	0,26019
Toplam		1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000

Normalize karar matrisinin oluşturulmasının ardından normalize edilmiş karar matrislerinin doğal logaritması ile ağırlıklandırılması işlemi yapılmıştır. Normalize edilmiş karar matrislerinin doğal logaritması ile ağırlıklandırılmış değerleri Tablo 6.'da yer almaktadır.

Tablo 6. Normalize Edilmiş Karar Matrislerinin Doğal Logaritması İle Ağırlıklandırılması

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
ATLAS		-0,12420	-0,25961	-0,23308	-0,24874	-0,19165
EUKYO		-0,26558	-0,27367	-0,16671	-0,27270	-0,20167
EUYO		-0,34761	-0,28125	-0,10411	-0,26626	-0,17133
ETYAT		-0,25994	-0,28122	-0,16291	-0,26952	-0,17696
GRNYO	2019	-0,09419	-0,14305	-0,36644	-0,11002	-0,19293
ISYAT		-0,32431	-0,26184	-0,13798	-0,26292	-0,21001
MTRYO		-0,21224	-0,26494	-0,13648	-0,32642	-0,34218
OYAYA		-0,25498	-0,24055	-0,14400	-0,22476	-0,25842
VKFYO		-0,06877	-0,11236	-0,35692	-0,07580	-0,32101
Toplam		-1,88305	-2,00614	-1,45172	-1,98133	-1,74516
ATLAS		-0,16346	-0,21028	-0,10267	-0,17392	-0,15080
EUKYO		-0,26819	-0,28971	-0,08782	-0,30233	-0,19579
EUYO		-0,34906	-0,30677	-0,05379	-0,31459	-0,22061
ETYAT		-0,26378	-0,30347	-0,08773	-0,30660	-0,19455
GRNYO	2020	-0,08246	-0,10337	-0,27046	-0,06971	-0,24976
ISYAT		-0,25164	-0,25071	-0,08785	-0,22650	-0,21569
MTRYO		-0,01238	-0,20541	-0,24834	-0,25443	-0,14043
OYAYA		-0,26716	-0,29942	-0,07778	-0,29321	-0,29136
VKFYO		-0,28626	-0,05454	-0,10926	-0,02951	-0,36060

Toplam		-1,94439	-2,02369	-1,12569	-1,97080	-2,01959
ATLAS		-0,08468	-0,27240	-0,09968	-0,25443	-0,13049
EUKYO		-0,29501	-0,21441	-0,04254	-0,23394	-0,21131
EUYO		-0,33292	-0,21759	-0,02224	-0,22650	-0,20521
ETYAT		-0,28343	-0,20782	-0,04544	-0,21872	-0,22569
GRNYO	2021	-0,13535	-0,09185	-0,08552	-0,06971	-0,25184
ISYAT		-0,28621	-0,31825	-0,03186	-0,31068	-0,22569
MTRYO		-0,12779	-0,25846	-0,06342	-0,28835	-0,11879
OYAYA		-0,07206	-0,29163	-0,12158	-0,30660	-0,30655
VKFYO		-0,31869	-0,22935	-0,05034	-0,16355	-0,35271
Toplam		-1,93614	-2,10176	-0,56263	-2,07248	-2,02829
ATLAS		-0,03554	-0,31788	-0,36749	-0,34106	-0,13566
EUKYO		-0,29796	-0,16168	-0,10689	-0,12945	-0,20737
EUYO		-0,28429	-0,17150	-0,08578	-0,13230	-0,20678
ETYAT		-0,27861	-0,15889	-0,12397	-0,12063	-0,22379
GRNYO	2022	-0,24026	-0,21553	-0,14130	-0,12063	-0,27162
ISYAT		-0,20481	-0,24411	-0,12199	-0,17770	-0,23729
MTRYO		-0,03537	-0,31720	-0,36756	-0,36675	-0,11008
OYAYA		-0,11318	-0,30549	-0,21402	-0,30827	-0,29410
VKFYO		-0,36191	-0,17883	-0,11555	-0,09143	-0,35031
Toplam		-1,85192	-2,07112	-1,64453	-1,78822	-2,03700

Eşitlik (4) aracılığıyla “k” değeri 0,45512 olarak bulunmuş, entropi değerleri (E_j) Eşitlik (3) aracılığıyla hesaplanmış ve 3. aşama tamamlanmıştır. Ardından Entropi yönteminin 4. aşaması olan farklılaşma dereceleri (d_j) Eşitlik (5) ile hesaplanmıştır. Son olarak Eşitlik (6) formülü kullanılarak entropi kriter ağırlıkları (w_j) tespit edilmiştir. E_j, d_j ve w_j değerleri Tablo 7.’de yer almaktadır.

Tablo 7. E_j, d_j ve w_j Değerleri

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
E_j		0,85701	0,91303	0,66070	0,90174	0,79426
d_j	2019	0,14299	0,08697	0,33930	0,09826	0,20574
w_j		0,16374	0,09959	0,38854	0,11252	0,23561
E_j		0,88493	0,92102	0,51232	0,89695	0,91915
d_j	2020	0,11507	0,07898	0,48768	0,10305	0,08085
w_j		0,13293	0,09124	0,56338	0,11905	0,09340
E_j		0,88117	0,95655	0,25606	0,94322	0,92311
d_j	2021	0,11883	0,04345	0,74394	0,05678	0,07689
w_j		0,11427	0,04178	0,71541	0,05460	0,07394
E_j		0,84285	0,94261	0,74846	0,81385	0,92708
d_j	2022	0,15715	0,05739	0,25154	0,18615	0,07292
w_j		0,21672	0,07915	0,34688	0,25670	0,10056

Tablo 5.’de yer alan karar matrisi Eşitlik (8) ile normalize edilerek TOPSIS yönteminin 2. aşaması olan normalize edilmiş karar matrisi oluşturulmuştur. Normalize edilmiş karar matrisi Tablo 8.’de yer almaktadır.

Tablo 8. Normalize Edilmiş Karar Matrisi (TOPSIS)

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
ATLAS		0,09417	0,35217	0,21972	0,31040	0,19306
EUKYO		0,32328	0,39077	0,12655	0,37076	0,20985
EUYO		0,62678	0,41329	0,06358	0,35351	0,16159
ETYAT		0,31006	0,41322	0,12213	0,36214	0,16998
GRNYO	2019	0,06383	0,13182	0,72211	0,08622	0,19516
ISYAT		0,50606	0,35804	0,09516	0,34489	0,22454
MTRYO		0,21544	0,36636	0,09365	0,56045	0,62956
OYAYA		0,29885	0,30543	0,10136	0,25867	0,32527
VKFYO		0,04176	0,09295	0,60597	0,05173	0,52253
ATLAS		0,14360	0,22653	0,04040	0,16227	0,12656
EUKYO		0,33422	0,41291	0,03258	0,44257	0,19034
EUYO		0,64556	0,46993	0,01701	0,48682	0,23253
ETYAT		0,32348	0,45813	0,03253	0,45732	0,18838
GRNYO	2020	0,05399	0,07756	0,18826	0,04426	0,29041
ISYAT		0,29561	0,30921	0,03259	0,25079	0,22370
MTRYO		0,00501	0,21781	0,97814	0,30980	0,11381
OYAYA		0,33167	0,44421	0,02764	0,41306	0,39539
VKFYO		0,38204	0,03293	0,04408	0,01475	0,74467
ATLAS		0,05531	0,37974	0,48983	0,32665	0,10445
EUKYO		0,40302	0,24482	0,15912	0,27999	0,22080
EUYO		0,54582	0,25104	0,07099	0,26443	0,21022
ETYAT		0,36963	0,23225	0,17304	0,24888	0,24724
GRNYO	2021	0,10692	0,06888	0,39697	0,04666	0,30145
ISYAT		0,37734	0,53788	0,11061	0,49776	0,24724
MTRYO		0,09833	0,34253	0,26637	0,41998	0,09123
OYAYA		0,04452	0,43799	0,64812	0,48220	0,45349
VKFYO		0,48424	0,27510	0,19731	0,15555	0,68487
ATLAS		0,01687	0,51756	0,68466	0,51130	0,11176
EUKYO		0,38846	0,15009	0,05984	0,08709	0,21628
EUYO		0,35065	0,16441	0,04417	0,08990	0,21524
ETYAT		0,33620	0,14614	0,07386	0,07866	0,24629
GRNYO	2022	0,25278	0,23835	0,08940	0,07866	0,35287
ISYAT		0,19166	0,29698	0,07217	0,14047	0,27319
MTRYO		0,01677	0,51473	0,68779	0,73324	0,08279
OYAYA		0,07790	0,46951	0,17185	0,38769	0,41703
VKFYO		0,71123	0,17557	0,06680	0,05338	0,67367

Normalize edilmiş karar matrisi Eşitlik (9) aracılığıyla kriterlerin önemi doğrultusunda ağırlıklandırılmış ve ağırlıklandırılmış normalize edilmiş matris oluşturulmuş ve TOPSIS yönteminin 3. aşaması tamamlanmıştır. Söz konusu matris Tablo 9.'da yer almaktadır.

Tablo 9. Ağırlıklandırılmış Normalize Edilmiş Karar Matrisi (TOPSIS)

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
ATLAS		0,01542	0,03507	0,08537	0,03493	0,04549
EUKYO		0,05293	0,03892	0,04917	0,04172	0,04944
EUYO		0,10263	0,04116	0,02470	0,03978	0,03807
ETYAT		0,05077	0,04115	0,04745	0,04075	0,04005
GRNYO	2019	0,01045	0,01313	0,28057	0,00970	0,04598
ISYAT		0,08286	0,03566	0,03697	0,03881	0,05290
MTRYO		0,03528	0,03649	0,03639	0,06306	0,14833
OYAYA		0,04893	0,03042	0,03938	0,02911	0,07664
VKFYO		0,00684	0,00926	0,23545	0,00582	0,12311
ATLAS		0,01909	0,02067	0,02276	0,01932	0,01182
EUKYO		0,04443	0,03767	0,01835	0,05269	0,01778
EUYO		0,08582	0,04288	0,00958	0,05796	0,02172
ETYAT		0,04300	0,04180	0,01833	0,05444	0,01759
GRNYO	2020	0,00718	0,00708	0,10606	0,00527	0,02712
ISYAT		0,03930	0,02821	0,01836	0,02986	0,02089
MTRYO		0,00067	0,01987	0,55106	0,03688	0,01063
OYAYA		0,04409	0,04053	0,01557	0,04917	0,03693
VKFYO		0,05079	0,00300	0,02483	0,00176	0,06955
ATLAS		0,00632	0,01587	0,35043	0,01783	0,00772
EUKYO		0,04605	0,01023	0,11383	0,01529	0,01633
EUYO		0,06237	0,01049	0,05079	0,01444	0,01554
ETYAT		0,04224	0,00970	0,12380	0,01359	0,01828
GRNYO	2021	0,01222	0,00288	0,28400	0,00255	0,02229
ISYAT		0,04312	0,02247	0,07913	0,02718	0,01828
MTRYO		0,01124	0,01431	0,19057	0,02293	0,00675
OYAYA		0,00509	0,01830	0,46367	0,02633	0,03353
VKFYO		0,05533	0,01149	0,14116	0,00849	0,05064
ATLAS		0,00366	0,04096	0,23749	0,13125	0,01124
EUKYO		0,08419	0,01188	0,02076	0,02236	0,02175
EUYO		0,07599	0,01301	0,01532	0,02308	0,02164
ETYAT		0,07286	0,01157	0,02562	0,02019	0,02477
GRNYO	2022	0,05478	0,01887	0,03101	0,02019	0,03548
ISYAT		0,04154	0,02351	0,02504	0,03606	0,02747
MTRYO		0,00363	0,04074	0,23858	0,18822	0,00832
OYAYA		0,01688	0,03716	0,05961	0,09952	0,04194
VKFYO		0,15414	0,01390	0,02317	0,01370	0,06774

4. aşama için Eşitlik (10) aracılığıyla her bir kriterin maksimum değeri, Eşitlik (11) aracılığıyla her bir kriterin minimum değeri hesaplanmış; kriterlerin ideal ve anti ideal çözüm kümeleri tanımlanmıştır. İdeal ve anti ideal çözüm kümeleri değerleri Tablo 10.'da yer almaktadır.

Tablo 10. İdeal ve Anti İdeal Çözüm Kümeleri

		Cari Oran	Ekonomik Rantabilite	Finansal Kaldıraç Oranı	Hisse Başına Kar	PD/DD
2019	İdeal	0,10263	0,04116	0,02470	0,06306	0,03807
	Anti İdeal	0,00684	0,00926	0,28057	0,00582	0,14833
2020	İdeal	0,08582	0,04288	0,00958	0,05796	0,01063
	Anti İdeal	0,00067	0,00300	0,55106	0,00176	0,06955
2021	İdeal	0,06237	0,02247	0,05079	0,02718	0,00675
	Anti İdeal	0,00509	0,00288	0,46367	0,00255	0,05064
2022	İdeal	0,15414	0,04096	0,01532	0,18822	0,00832
	Anti İdeal	0,00363	0,01157	0,23858	0,01370	0,06774

Eşitlik (12) ile ideal noktalara olan maksimum uzaklık, Eşitlik (13) ile ideal noktalara olan minimum uzaklık hesaplanmış ve TOPSIS yönteminin 5. aşaması tamamlanmıştır. Yöntemin 6. aşaması için Eşitlik (14) aracılığıyla ideal noktalara yakınlık tespit edilmiştir. İdeal noktalara uzaklık ve yakınlık değerleri Tablo 11.'de yer almaktadır.

Tablo 11. İdeal Noktalara Uzaklık ve Yakınlık Değerleri

	2019			2020			2021			2022		
	S_i^+	S_i^-	P_i	S_i^+	S_i^-	P_i	S_i^+	S_i^-	P_i	S_i^+	S_i^-	P_i
ATLAS	0,11032	0,22420	0,67023	0,11302	0,46696	0,80513	0,07370	0,37946	0,83736	0,22100	0,15691	0,41522
EUKYO	0,06048	0,26134	0,81206	0,06717	0,50707	0,88302	0,05132	0,42051	0,89123	0,18447	0,20088	0,52129
EUYO	0,02328	0,29828	0,92759	0,04000	0,53956	0,93098	0,06334	0,45291	0,87731	0,15834	0,24093	0,60344
ETYAT	0,06090	0,26502	0,81314	0,06228	0,50907	0,89100	0,04476	0,42163	0,90404	0,18423	0,20235	0,52343
GRNYO	0,27868	0,10256	0,26901	0,29562	0,26498	0,47268	0,24645	0,17671	0,41760	0,35870	0,05389	0,13062
ISYAT	0,03715	0,27570	0,88126	0,05476	0,52264	0,90516	0,05707	0,43601	0,88426	0,17132	0,21963	0,56179
MTRYO	0,12981	0,25388	0,66167	0,15213	0,52658	0,77585	0,15353	0,44519	0,74356	0,22324	0,22805	0,50533
OYAYA	0,06857	0,25705	0,78942	0,08542	0,51472	0,85766	0,07412	0,42842	0,85250	0,14607	0,20540	0,58440
VKFYO	0,25518	0,05169	0,16845	0,27733	0,31489	0,53172	0,23257	0,23472	0,50230	0,34731	0,05840	0,14395

Son olarak ideal noktalara yakınlık değerleri sıralanmış ve çalışmaya konu olan şirketlerin çalışmanın analiz dönemindeki finansal performans sıralamaları yapılmıştır. BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketlerinin finansal performans sıralamaları Tablo 12.'de yer almaktadır.

Tablo 12. BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi Şirketlerinin Finansal Performans Sıralamaları

	2019	2020	2021	2022
ATLAS	6	6	6	7
EUKYO	4	4	2	5
EUYO	1	1	4	1
ETYAT	3	3	1	4
GRNYO	8	9	9	9
ISYAT	2	2	3	3
MTRYO	7	7	7	6
OYAYA	5	5	5	2
VKFYO	9	8	8	8

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada 2019-2022 döneminde hisse senetleri BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi'nde (XYORT) işlem gören 9 şirketin finansal performansları Entropi ağırlıklandırılmış TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmiştir. Analizler için öncelikle finansal performans değerlendirme kriterleri olarak; cari oran, ekonomik rantabilite, finansal kaldıraç oranı, hisse başına kar ve piyasa değeri/defter değeri rasyoları seçilmiştir. Seçilen kriterlerin önem ağırlıklandırılmaları Entropi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Söz konusu şirketlerin 2019, 2020, 2021 ve 2022 yıllarındaki finansal performans sıralamaları için TOPSIS yönteminden faydalanılmıştır. Son olarak BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketlerinin 2019-2022 dönemi finansal performans sıralamalarına karşılaştırılmalı olarak yer verilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda finansal performansı en yüksek menkul kıymet yatırım ortaklığının 2019, 2020 ve 2022 yıllarında EUYO, 2021 yılında ise ETYAT olduğu tespit edilmiştir. 2019 ve 2020 yıllarında EUYO şirketini ISYAT şirketinin takip ettiği; 2021 yılında EUKYO şirketinin, 2022 yılında ise OYAYA şirketinin performans sıralamasında 2. sırada olduğu görülmüştür. ETYAT 2019 ve 2020 yıllarında 3. sıradayken, 2021 yılında 1. sıraya geçmiş, 2022 yılında ise 4. sıraya gerilemiştir. 2019 ve 2020 yıllarında 2. sırada olan ISYAT, 2021 ve 2022 yıllarında 3. sıraya gerilemiştir. EUKYO, 2019 ve 2020 yıllarında 4. sırada iken 2021 yılında 2. sıraya sıçrama yapmış ancak 2022'de 5. sıraya gerilemiştir. Buradan hareketle 2019, 2020 ve 2021 yıllarında finansal performans sıralamasının ilk dördünün EUYO, ISYAT, ETYAT ve EUKYO arasında değiştiği, 2022 yılında ise OYAYA'nın 2. sıraya geçerek EUKYO'yu ilk 4'ten 5. sıraya düşürdüğü söylenebilir.

Çalışmanın analiz dönemini oluşturan tüm yıllarda finansal kaldıraç oranı, Entropi yöntemi aracılığıyla en önemli ağırlığa sahip kriter olarak belirlenmiştir. Tüm yılların performans sıralamalarında ilk 4'e yerleşen şirketlerin finansal kaldıraç oranını en düşük tutan şirketler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda BİST Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketlerinin finansal performanslarını yükseltebilmek için varlıklarını borçlarla finanse etme eğilimlerini azaltmaları önerilebilir.

BİST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksi şirketleri finansal performans analizi ile ilgili önceki çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmanın analiz dönemini kapsayan 2019, 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ilişkin finansal performans değerlendirmesini içeren bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu durum yapılan çalışmanın literatürde önemli bir boşluğu dolduracağını ortaya koymaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda daha fazla yılı içeren analiz dönemi için finansal performans sıralamaları ve analiz dönemi yıllarına dair karşılaştırmaları yapılabilir. Buna ek olarak kriter önem ağırlıklarının sabit kalması koşuluyla çok kriterli karar verme yöntemlerinden en az iki farklı yöntem seçilerek performans değerlemesi yapıp, ulaşılan sıralamaların kullanılan yöntemlere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasına yönelik çalışmalar da gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Aras, G.; Tezcan, N. and Kutlu Furtuna, O. (2018). Comprehensive Evaluation of the Financial Performance for Intermediary Institutions Based on Multi-Criteria Decision Making Method. *Journal of Capital Markets Studies*, 2(1), 37-49.

Ayçin, E. (2018). BIST Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları Endeksinde (XYORT) Yer Alan İşletmelerin Finansal Performanslarının Entropi ve Gri İlişkisel Analiz Bütünleşik Yaklaşımı İle Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 595-622.

Bağcı, H. ve Caba, N. (2018). Entropi ve Copras Yöntemleri Kullanılarak Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıklarının Nakit Düzeylerinin Kıyaslanması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 64-83.

Behzadian, M.; Otaghsara, S.K.; Yazdani, M. and Ignatius, J. (2012). A State of the Art Survey of TOPSIS Applications. *Expert Systems with Applications*, 39, 13051-13069.

- Bulgurcu, B. (2013). Financial Performance Ranking of the Automotive Industry Firms in Turkey: Evidence from an Entropy-Weighted Technique. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3(4), 844-851.
- Demireli, E. (2010). TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye'deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 101-112.
- Ferek, H. ve Poyraz, E. (2021). Borsa İstanbul'da (BİST) Yer Alan Menkul Kıymet Yatırım Ortaklığı Şirketlerinin TOPSIS ve PROMETHEE Yöntemleri İle Finansal Performanslarının Karşılaştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 72-90.
- Finnet. (2023). <https://www.finnet2000.com/F2000Plus> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2023).
- Gezen, A. (2019). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Katılım Bankalarının Entropi ve WASPAS Yöntemleri ile Performans Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 84, 213-232.
- Hamamcı, H. N. and Karkacı, A. (2022). Evaluation of Financial Performance of Participation Banks in Turkey and GCC with TOPSIS Method. *International Journal of Economics and Innovation*, 8(1), 55-78.
- İslamoğlu, M.; Apan, M. and Öztel, A. (2015). An Evaluation of the Financial Performance of REITs in Borsa İstanbul: A Case Study Using the Entropy-Based TOPSIS Method. *International Journal of Financial Research*, 6(2), 124-138.
- KAP. (2023). <https://www.kap.org.tr/tr/Endeksler> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2023).
- Kara, K. (2021). *Sürdürülebilir Gelecek Odaklı Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi: Otel İşletmelerinde Yeşil Tedarikçi Seçiminin AHP ve TOPSIS Yöntemiyle Belirlenmesi*. (Ed. Polat, M. ve Yurttaş, A. - Lojistik Gelecek). 623-662, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara-Türkiye.
- Kurşun, A. and Karar, K. (2023). *Healthcare Financial Manager Selection with Entropy and DNMA Hybrid Method*. (Ed. Kara, K.; Yalçın, G. C. and Edinsel, S. - Manager Selection Problems With Multi Criteria Decision Making Methods). 221-237, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara-Türkiye.
- Lam, W. S.; Liew, K. F. and Lam, W. H. (2019). Investigation on the Performance of Construction Companies in Malaysia with Entropy-TOPSIS Model. *Earth and Environmental Science*, 385, 1-8.
- Mansyur, R. A. ve Saban, M. (2023). Ulaştırma ve Depolama Sektörünün Entropi-TOPSIS Yöntemleriyle Finansal Performans Analizi. *Yönetim, Ekonomi, Edebiyat, İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 8(1), 42-58.
- Pavic, Z. and Novoselac, V. (2013). Notes on TOPSIS Method. *International Journal of Research in Engineering and Science*, 1(2), 5-12.
- Siew, L. W.; Hoe, L. W. and Fai, L. K. (2018). *Data Analysis on the Performance of Technology Sector in Malaysia with Entropy-TOPSIS Model*. User Science and Engineering 5th International Conference Proceedings Book, 28-30 August, Puchong-Malaysia, (Springer Nature Singapore Pte Ltd.).
- SPK. (2022). *8-Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları - Yatırımcı Bilgilendirme Kitapçıkları*. Sermaye Piyasası Kurulu. e-kitap.
- Ural, M.; Demireli, E. ve Güler Özçalık, S. (2018). Kamu Bankalarında Performans Analizi: Entropi ve WASPAS Yöntemleri ile Bir Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 129-141.
- Wang, T. C. and Lee, H. D. (2009). Developing a Fuzzy TOPSIS Approach Based on Subjective Weights and Objective Weights. *Expert Systems with Applications*, 36(5), 8980-8985.
- Yadav, S. K.; Kapoor, R. and Dhaigude, A. S. (2016). Financial Performance Ranking of Oil and Gas Companies in India Using Topsis Method. *International Journal of Business Excellence*, 14(6), 4463-4473.
- Yen, P. T. H.; Hoa, N. T. H. and Anh, N. T. N. (2023). An Evaluation of Financial Performance of Vietnam Textile and Apparel Industry Using the Entropy-TOPSIS Method. *Journal of International Economics and Management*, 23(1), 14-27.

Yıldırım, M.; Altan, İ. M. ve Gemici, R. (2018). Kurumsal Yönetim ile Finansal Performans Arasındaki İlişkinin Entropi Ağırlıklandırılmış TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi: BİST’te İşlem Gören Gıda ve İçecek Şirketlerinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11(2), 130-152.



Dijital Pazarlama Uzmanlarının Gözünden Etkili İçerik Stratejilerinin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma

Gökhan AKEL

Dr. Öğr. Üyesi, Antalya Belek Üniversitesi

gokhan.akel@belek.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4353-7855>

Makale Başvuru Tarihi : 07.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 01.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045618

İbrahim Halil EFENDİOĞLU

Öğr. Gör. Dr., Gaziantep Üniversitesi

efendioglu@gantep.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4968-375X>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Dijital Pazarlama
İçerik Pazarlaması,
İçerik Stratejileri,
Dönüşüm Oranları

Çağdaş iş dünyasında içerik, dijital pazarlamanın merkezinde yer almaktadır. Etkili bir içerik stratejisi, hedef kitleyi tanıyarak, onların ihtiyaçlarını anlayarak ve işletmenin hedeflerine uygun kanallar seçerek gerçekleştirilmektedir. Bu araştırmanın amacı, dijital pazarlama uzmanlarının, etkili içerik üretim stratejilerini nasıl şekillendirdiğini anlamak ve uyguladıkları süreçleri keşfetmektedir. Bu bağlamda, araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak, dijital pazarlama uzmanları ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi benimsenerek yapılan çalışmaya, e-ticaret, sağlık ve eğitim gibi farklı alanlardan 36 dijital pazarlama uzmanı katılmıştır. Bu profesyoneller, içerik üretimi, sosyal medya pazarlaması, arama motoru optimizasyonu ve e-posta pazarlaması gibi alanlarda uzmanlığa sahiptir. Araştırma bulgularına göre etkili içerik stratejisi belirleme ana teması; içerik türlerinin seçimi, hedef kitle analizi, içerik dağıtım kanalları ve başarı metrikleri alt temalarına ayrılmıştır. Araştırma sonucunda, güçlü içerik stratejisinin karmaşık yapısı açıklanmış, modern iş dünyasına da içerik üretim stratejisi konusunda bir rehber sunulmuştur. Ayrıca araştırma dijital pazarlama literatürüne içerik stratejileri konusunda farklı bir bakış açısıyla katkı sağlamaktadır.

Determining Effective Content Strategies from the Perspective of Digital Marketing Experts: A Qualitative Research

Abstract

Keywords:

Digital Marketing,
Content Marketing,
Content Strategies,
Conversion Rates

In the contemporary business world, content is central to digital marketing. An effective content strategy is achieved by knowing the target audience, understanding their needs, and choosing channels that suit the business's goals. This research aims to understand how digital marketing experts shape effective content production strategies and explore the processes they apply. In this context, semi-structured interviews were conducted with digital marketing experts using the qualitative research method. Thirty-six digital marketing experts from different fields, such as e-commerce, health, and education, participated in the study, which adopted the purposeful sampling method. These professionals have expertise in content production, social media marketing, search engine optimization, and email marketing. According to the research findings, the main theme of determining an effective content strategy is divided into sub-themes: selection of content types, target audience analysis, content distribution channels, and success metrics. As a result of the research explains the complex structure of a strong content strategy, and a guide is offered to the modern business world on content production strategy. Additionally, the research contributes to the digital marketing literature from a different perspective on content strategies.

GİRİŞ

Dijital çağın hızla evrildiği bu dönemde, pazarlama alanı köklü bir dönüşüm geçirmektedir. Bu dönüşümün ön saflarında, teknoloji odaklı yöntemlerden yararlanan dijital pazarlama yer almaktadır (Gao vd., 2023). Etkili içerik stratejileri bu alanda çok önemlidir. İçerik stratejileri, işletmelere, hedef kitlelerinde yankı uyandıran materyalleri üretme ve yayma konusunda kılavuzluk etmektedir (Tafesse, 2015). Çevrimiçi izleyicilerin dinamik doğası, çok çeşitli içerik formları ve farklı dağıtım kanalları göz önüne alındığında, neyin 'etkili' olarak nitelendirileceğini belirlemek karmaşık bir zorluktur (Drouard, 2022). Sosyal medya, e-posta pazarlaması ve arama motoru optimizasyonu gibi alanlarda uzmanlaşmış bilgi birikimine sahip dijital pazarlama uzmanları, güçlü içerik stratejileri oluşturma yolculuğunda meşale taşıyıcılarıdır (Chernenko vd., 2022).

Bu araştırmada, dijital pazarlama uzmanlarının etkili bir içerik stratejisi tanımlamak için kullandıkları süreçlerin derinlemesine incelenmesi hedeflenmiştir. İçerik stratejileri hakkında teorik bir bakış açısı sunan çalışmalar olsa da (Prediger vd., 2008) dijital pazarlama uzmanlarının aktif olarak çalıştığı sektörlerden elde edilen bilgileri sunulmasında belirgin bir boşluk göze çarpmaktadır. Bu araştırma bu boşluğu doldurmaya yönelik olarak dijital pazarlama uzmanlarıyla doğrudan etkileşim kurmaktadır. Böylece dijital çağda içerik stratejisi formülasyonunun zorluklarına, nüanslarına ve en iyi uygulamalarına yönelik gerçek ve filtrelenmemiş iç görüler sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın benzersizliği uygulayıcı odaklı yaklaşımda yatmaktadır.

Bu çalışmadaki amaç, işletmelerin, pazarlamacıların ve benzer şekilde araştırmacıların yolunu aydınlatmak ve onlara dijital içerik stratejisi sanatında uzmanlaşmaları için pragmatik bir yol haritası sunmaktır. Bu araştırmadaki bölümler şöyle sıralanmaktadır: Öncelikle literatür taraması ile içerik stratejileri ve dijital pazarlama konusundaki bilimsel çalışmalar derinlemesine incelenmektedir. Ardından, yöntem kısmı, seçilen araştırma metodolojisi yanı sıra, yarı yapılandırılmış görüşmelerin nasıl gerçekleştirildiği ve analiz edildiği hakkında bilgi sağlamaktadır. Daha sonra, araştırmadan elde edilen bulgular, sistematik bir biçimde sunulmaktadır. Tartışma ve sonuç bölümünde, elde edilen bulgular literatür ışığında değerlendirmekte ve bunların ne anlama geldiğini derinlemesine ele alınmaktadır. Bu bölümde çalışmanın pratik ve teorik katkıları da verilmektedir. En nihayetinde araştırmanın sonunda, araştırmanın potansiyel devam noktaları belirtilmekte ve gelecekteki araştırma yönergeleri ile sınırlamalar sunulmaktadır.

LİTERATÜR TARAMASI

Pazarlama kampanyaları 2000'li yıllara kadar gazete, dergi, radyo ve televizyon aracılığıyla yürütülmüştür. Son yıllarda gelişen dijital pazarlama sayesinde, bu kampanyalar yerini internete bırakmış ve pazarlama iletişimde büyük değişiklikler meydana gelmiştir (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019). Dijital pazarlama, en genel haliyle elektronik cihaz veya internet kullanarak gerçekleştirilen tüm pazarlama çabalarını kapsamaktadır. İşletmeler bu yöntemle arama motorları, sosyal medya, e-posta ve kendi internet siteleri gibi dijital kanalları kullanarak mevcut ve potansiyel müşterilerle bağlantı kurmaktadır. Bu aynı zamanda, çevrimiçi pazarlama olarak da adlandırılmaktadır. Dolayısıyla dijital pazarlama, müşterilerin çevrimiçi oldukları zaman diliminde, bir dizi dijital kanalın kullanımıyla yapılmaktadır (Desai, 2019). Bu doğrultuda dijital pazarlama, ürün veya hizmetlerin dijital teknolojiler kullanılarak pazarlanmasıdır. Dijital pazarlamanın ana unsurunu internet oluşturmakla birlikte, kullanım alanını mobil telefonlar ve diğer dijital ortamlar oluşturmaktadır. Dijital pazarlama, tüketicilere doğru zamanda ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde ulaşabilen bir pazarlama tekniğidir. İşletmeler, dijital pazarlama tekniklerini kullanarak; sosyal medya pazarlaması, e-posta pazarlaması, arama motoru optimizasyonu, arama motoru pazarlaması, dijital reklamcılık, dijital müşteri ilişkileri yönetimi, görsel reklamcılık, mobil pazarlama ve içerik pazarlaması yapabilmektedir (Masrianto vd., 2022). Böylece dijital pazarlama, modern dijital kanalları kullanarak müşterilerle daha derin

bir ilişki kurmayı amaçlayan bir iletişim yöntemi haline gelmektedir (Royle ve Laing, 2014). Dijital pazarlamanın medya, veri ve teknolojiyi uygulayarak pazarlama hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıran en verimli yöntemlerden birisi içerik pazarlamasıdır.

İçerik pazarlaması, eğitici ya da etkileyici içeriğin çeşitli biçimlerde oluşturulmasını ve dağıtılmasını, müşterilerin çekilmesini ardından müşterinin elde tutulmasını sağlayan bir dijital pazarlama yöntemidir (Suryana vd., 2023). Bu yöntem belirli bir hedef kitleyi kendi kapsama alanına dâhil etmeye ve ilerleyen süreçte elde tutmaya odaklanır. Amaç, konu ile ilgili değerli ve tutarlı içeriğin oluşturulması ve dağıtılmasıdır.

İnternetin yaygın olarak kullanımının ilk yılları referans alındığında temel unsur anahtar kelime iken, son yıllarda ise dijital tabanlı pazarlama uygulamaları için içerik pazarlamasının bir pazarlama disiplini konusu haline geldiği görülmektedir (Barrett ve Pulizzi, 2008). Handley ve Chapman (2012)'a göre içerik, internet sitelerine yüklenen medya, kelime, görsel gibi tüm öğeleri kapsamaktadır. Halvorson ve Rach (2012) ise içeriği, kullanıcının bir internet sitesinde okuduğu, öğrendiği, gördüğü veya deneyimlediği unsurlar olarak tanımlamaktadır.

İçerik pazarlama stratejisi firmanın, hedef kitleye yönelik ve aynı zamanda tüketicilerin dikkatini çeken içerikler oluşturarak satışlarını artırmayı hedefleyen bir pazarlama yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, işletmenin hedef kitesinin ilgisini çekecek içerikler üreterek, bu içerikler aracılığıyla satışların artırmasını amaçlamaktadır. Paylaşılan bu içerikler; blog makaleleri, sosyal medya yayınları, videolar ve elektronik postalar gibi unsurlardan oluşmaktadır (Lopes ve Casais, 2022).

İçerik pazarlamasının doğru bir şekilde yapılması için uygulanan içerik stratejisi ise, yararlı ve kullanılabilir içeriğin yaratılması, sunulması ve yönetilmesi amacıyla sistemli bir planlaması olarak tanımlanmaktadır (Bloomstein, 2012). İçerik stratejisi, bir firmanın amaçlarına erişmek için gerçekleştireceği eylemlerin; plan, sunum ve sonuçlarının değerlendirilmesi aşamalarını içeren önemli bir süreçtir. Bu süreçte firma, hedef kitleye erişmek için gereken içeriği tanımlar ve bu materyallerin hangi platformlarda yayınlanacağını, ne zaman paylaşılacağını ve hangi hedefler doğrultusunda sunulacağını düzenler. Bunlara ek olarak, içeriğin üretim yöntemleri, dağıtım ve idaresi konularında da rehberlik sağlar. İçerik stratejisi, işletmenin hedeflerine ulaşmak için hazırladığı ve dağıttığı içeriklerin düzenlenmesi ve kontrol edilmesini içeren bir süreçtir. Bu süreç, hedeflere ulaşmak amacıyla üretilen ve denetlenen içeriğin tasarım evresini yansıtmaktadır. Özet olarak, içerik pazarlaması; içeriğin satışları artırmak amacıyla üretilmesi ve yayılması iken, içerik stratejisi; içeriklerin planlanması, yönetilmesi ve değerlendirilmesini ifade etmektedir (Aslan, 2023).

Dijital Pazarlama Stratejileri

Gazete, dergi, radyo ve televizyon gibi geleneksel pazarlama stratejileri yerine, markayı öne çıkarmak için teknolojiyi ve interneti kullanarak gerçekleştirilen ticari pazarlama aktiviteleri, dijital pazarlamayı oluşturur. Bu pazarlama yönteminde, kitle iletişim araçlarından farklı olarak, hem pazarlama yelpazesini genişletme hem de hedef kitleyi odak noktası haline getirme imkânı aynı anda sunulur. Dijital dönüşüm sayesinde, büyük kitlelere erişim sağlamanın yanı sıra hizmetler ve ürünler dünya genelinde eşzamanlı olarak erişilebilir hale gelir ve bu geniş pazar içinde niş bir hedef kitleye ulaşmayı kolaylaştırır (Efendioğlu, 2020). Dijital pazarlama, etkileşimli platformlar aracılığıyla yürütülerek, pazarlama faaliyetlerine teknolojik destek sağlar. İnternetin oldukça ekonomik bir biçimde geniş kitlelere ulaşmasının etkisiyle, dijital pazarlama stratejileri daha kolay belirlenebilmektedir. Dijital pazarlama; içerik pazarlaması, e-posta pazarlaması, arama motoru pazarlaması, etkileyici pazarlama, geleneksel olmayan pazarlama, interaktif pazarlama, ağızdan ağıza pazarlama, kullanıcı tarafından üretilen pazarlama ve sosyal medya pazarlaması gibi farklı alanlardaki uygulamaları içine dâhil ederek çeşitlenmiştir (Öztürk ve Erdoğan, 2022).

Verimli bir dijital pazarlama stratejisinin işletme başarısı üzerinde büyük bir etkisi olabilmektedir. Bu bağlamda, bir organizasyonun medya varlıklarının mevcut durumunu denetlemek önemlidir. Geniş bir perspektiften bakıldığında, bu, pazarlamacıların işletmelerinin sahip olduğu, ödediği ve elde ettiği medyayı değerlendirmeleri gerektiği anlamına gelir. Bunlar (AMA, 2021):

- **Sahip Olunan Medya:** Sahip olunan medya, bir organizasyonun tam kontrolü altında bulunan iletişim kanallarını ve varlıklarını temsil eder. İşletmeler, web sitelerini, bloglarını, podcastlerini ve video kanallarını her türlü pazarlama stratejisine uyarlamak için kullanabilirler.
- **Ücretli Medya:** Ücretli medya, üçüncü tarafların görüntülediği içeriği ifade eder. Buna, sponsorlu içerik, influencer pazarlaması, PPC/SEM veya doğal reklam gibi örnekler verilebilir.
- **Kazanılan Medya:** Kazanılan medya, doğrudan firma tarafından yaratılmamış ya da satın alınmamış kitle iletişim araçlarından oluşmaktadır. Müşteriler, fanlar ya da kullanıcılar tarafından ağızdan ağıza yayılan, işletmeye yönelik paylaşımaya değer bütün içerikler kazanılmış medya şeklinde tanımlanır. Etkili bir dijital pazarlama stratejisi, sahip olunan, ücretli ve kazanılan medyanın etkisini en üst düzeye yükseltmeyi hedefler.

Bu pazarlama stratejileri, web içeriği ve blogların yanı sıra çevrimiçi reklamcılık, referanslar ve incelemeler gibi farklı kanalları ve yaklaşımları kapsar. Bir dijital pazarlama stratejisi, iş türüne ve sektöre göre uyarlanmalıdır.

İşletmelerin başarılı bir dijital pazarlama stratejisi oluşturmak için izlemesi gereken başlıca adımlar vardır. Bunlardan ilki, hedef kitle analizi ve pazar araştırmasıdır. Herhangi bir pazarlama stratejisinin temeli, hedef kitleyi iyi anlamak ve pazar araştırması yapmakla başlamaktadır. Hedef kitlenizin demografik özellikleri, davranışları, ilgi alanları ve ihtiyaçları hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmak, pazarlama çabalarının daha kişiselleştirilmiş ve etkili olmasına yardımcı olur (Ryan, 2016). İkinci adım, SEO yani arama motoru optimizasyonudur. İnternet sitesinin arama motorlarında daha üst sıralarda görünmesi ve organik trafik elde etmek için kritik öneme sahiptir. SEO, içerik optimizasyonu, anahtar kelime araştırması, teknik SEO ve bağlantı oluşturma gibi faktörleri içerir. Doğru bir SEO stratejisi, hedef kitlenin arama yaparken siteyi bulmasını kolaylaştırır (Husin vd., 2022). Bunun yanında PPC yani tıklama başına ödeme reklamları, Google Ads ve sosyal medya platformları gibi kanallar aracılığıyla reklam verenlerin tıklama başına ödeme yaptığı reklam türüdür. Bu doğrultuda doğru anahtar kelimeler seçilerek ve etkili reklam metinleri oluşturularak hedeflenen sonuçlar elde edilmektedir (Kundu, 2021). Dijital pazarlama stratejileri içinde kullanılan üçüncü adım, sosyal medya pazarlamasıdır. Sosyal medya platformları, geniş bir kullanıcı tabanına erişim sağlama ve marka bilinirliğini artırma açısından güçlü araçlardır. Doğru platformları seçmek, hedef kitleyi tanımak ve içerikleri paylaşarak etkileşimde bulunmak bu stratejide önemlidir (Rahardja, 2022). Dördüncü adım ise e-posta pazarlamasıdır. E-posta pazarlaması, potansiyel ve mevcut müşterilerle doğrudan iletişim kurmayı sağlar. Özelleştirilmiş e-posta kampanyaları, ürün duyuruları, promosyonlar ve bilgi verici içerikler aracılığıyla etkili bir şekilde hedef kitleye ulaşılabilir (Hartemo, 2016). Giderek daha fazla önem kazanan içerik pazarlaması, dijital pazarlama stratejileri içinde en etkilisidir ve beşinci adımı oluşturmaktadır. İçerik pazarlaması ile değerli ve ilgi çekici içerikler oluşturmak mümkündür. Çünkü içerik, hedef kitlenin ilgisini çekmenin ve markayı otorite olarak konumlandırmanın anahtarıdır. Ayrıca blog yazıları, videolar, infografikler, e-kitaplar ve podcastler gibi farklı içerik türleri kullanarak da hedef kitle ile etkileşimde bulunmaktadır (Lopes ve Casais, 2022). Altıncı adım olan veri analizi ve iyileştirme ile dijital pazarlamanın amacına ulaşım ulaşıldığının kontrolü yapılır. Dijital pazarlama stratejilerinin başarısını ölçmek ve iyileştirmek için veri analizi işletmeye büyük fayda sağlamaktadır. Web analitikleri, kampanya performansı ve dönüşüm oranları gibi verileri düzenli olarak izlemek, dijital pazarlama stratejisinin optimize edilmesini sağlamaktadır (Ndhlovu ve Maree, 2022).

İçerik Başarısının Ölçülmesi

İçerik stratejisi, bir işletmenin veya markanın dijital platformlarda yayınladığı içeriklerin oluşturulması, dağıtılması ve yönetilmesi için belirlenen plan ve yaklaşımları içerir. İçerik stratejisi, hedef kitlenin ilgisini çekmek, marka bilinirliğini artırmak, uzmanlık ve otorite oluşturmak, potansiyel müşterilere değer sunmak ve sonuçta işletmenin pazarlama hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Tafesse ve Wood, 2022). İçerik stratejisinin temel amacı, içeriklerin sadece rastgele oluşturulup paylaşılmadığı, aksine belirli bir amaca hizmet ettiği ve tutarlılık içerisinde sunulduğu bir planın oluşturulmasıdır. İçerik stratejisinin birçok farklı bileşenleri vardır (Pandey vd., 2020). İçerik stratejisinin temeli hedef kitle belirlemek ve kiminle iletişim kurulduğunu iyi anlamaktır. Hedef kitlenin demografik özellikleri, ilgi alanları, ihtiyaçları ve davranışları hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmak, içeriklerin onları etkili bir şekilde çekebilmesini sağlar (Ho vd., 2020). Ayrıca hedefler için içerik stratejisinin hangi amaçları taşıdığını belirlemek önemlidir. Bu amaçlar; marka bilinirliğini artırmak, müşteri sadakati oluşturmak ve dönüşüm oranlarını artırmak olabilir. Belirlenen amaçlar doğrultusunda içeriklerin oluşturulması ve dağıtılması başarı için atılacak doğru bir adımdır (Razina vd., 2019). Daha sonra içerik türleri, içerik stratejisi için belirleyici olmaktadır. Bu aşamada hangi türde içeriklerin üretileceği belirlenmelidir. Blog yazıları, videolar, infografikler, podcastler, e-kitaplar, sosyal medya gönderileri gibi farklı içerik türleri stratejiye dâhil edilebilir (Shevchenko, 2023). Bunun yanında içeriklerin, kanal seçimi ve hangi dijital platformlarda paylaşılacağını belirlemek gereklidir. İnternet sitesi, blog, sosyal medya platformları, e-posta kampanyaları gibi kanallar içerikleri hedef kitleye ulaştırmak için kullanılabilir (Mogull, 2023). Ayrıca içeriklerin yayınlanma sıklığı ve konsistensini belirlemek, hedef kitlenin düzenli olarak içerik tüketmesini sağlar. Tutarsız veya düzensiz içerik paylaşımları, hedef kitlenin ilgisini kaybetmesine neden olabilir (Casey, 2023). Diğer taraftan içerik stratejisinin bir parçası olarak, içeriklerin arama motorlarına uygun bir şekilde optimize edilmesi gereklidir. Doğru anahtar kelimeleri belirlemek ve içerikleri SEO açısından optimize etmek, organik trafik elde etmeye yardımcı olmaktadır (Aryani vd., 2023). Son olarak, içerik stratejisinin en önemli aşaması ölçüm ve analizdir. İçerik yönetimi aşamasının ardından, içeriklerin etkisini değerlendirmek için gereken araçlar tespit edilir ve bu araçlar kullanılarak içeriklerin başarısı gözlemlenir (Aslan, 2023).

İçerik stratejisinin etkisini ölçmek ve analiz etmek, stratejinin başarısını değerlendirmenin önemli bir parçasıdır. Web analitikleri, tıklama oranları, paylaşımlar ve dönüşüm oranları gibi metriklerle içeriklerin performansını izlemek başarı için gereklidir (Casey, 2023). Bu metriklerden en fazla kullanılanı Google Analytics gibi web analitik aracıdır. Bu araçlar, internet sitesinin trafiğini, kullanıcı davranışlarını, sayfa görüntülemelerini ve dönüşümleri izlemeyi sağlar. Bu verileri kullanarak hangi içeriklerin daha fazla ziyaretçi çektiğini, hangi sayfaların en popüler olduğunu ve kullanıcıların sitede nasıl etkileşimde bulunduğu analiz edilebilir (Omorogbe, 2023). Tıklama oranları (Click-Through Rates - CTR), veya PPC reklamları gibi tıklama başına ödeme yöntemlerinde, geri dönüşümleri kontrol etmek önemlidir. Bu yöntemler, içerik başlıklarının ve metinlerinin ne kadar çekici olduğunu ve kullanıcıların içeriğe ne kadar ilgi gösterdiğinin anlaşılmasını sağlamaktadır (Anguera-Torrell ve Langer, 2022). Ölçümler için kullanılan diğer bir aşama sosyal medya platformlarındaki paylaşımların etkisini değerlendirmektir. Bunun için beğeni, paylaşım, yorum ve takipçi sayıları izlenebilir. Hangi içeriklerin daha fazla etkileşim aldığını anlamak, içerik stratejisini optimize etmeye yardımcı olmaktadır (Riani ve Gayatri, 2023). İçerik stratejisinin en önemli hedeflerinden biri, dönüşümleri artırmaktır. Hangi içeriklerin daha fazla dönüşüm getirdiğini, hangi sayfaların dönüşüm yolculuğunda önemli olduğunu izlemek, stratejiyi iyileştirmeye yardımcı olur (Casey, 2023). Bir diğer ölçüm aracı, hedef kitleye anketler düzenlemek veya geri bildirim istemektir. Bu şekilde içeriklerin kalitesi, ilgi çekiciliği ve kullanılabilirliği hakkında değerli veriler elde edilebilir. Bu geri bildirimler, içerik stratejisi geliştirmek için doğru bir rehberdir (Adwan vd., 2023). Bunların dışında içerik paylaşımı ve yayılma etkisini ölçmek de gereklidir. İçeriklerin sosyal medya paylaşımları, paylaşımların tekrar paylaşılması, sitelerden alınan backlinkler gibi etkileşimler de içerik stratejisinin etkisini değerlendirmenin

bir parçasıdır. Çünkü içeriklerin ne kadar yayıldığını ve paylaşıldığını izlemek, içeriğin popülerliği hakkında bilgi vermektedir (Fish ve Lord, 2023). Daha ileri bir teknik olarak, içerik başlıkları, görseller, çağrılar ve diğer unsurlar üzerinde A/B testleri yapılabilir. Böylece hangi varyasyonların daha iyi performans gösterdiği daha kolay belirlenir. Bu yolla analiz edildikçe içeriklerin sürekli olarak iyileştiği gözlemlenmektedir (Koning vd., 2022). Son olarak içeriklerin kullanıcıların dönüşüm yolculuğunu ne şekilde etkilediğini anlamak için dönüşüm yolu haritalandırılabilir. Bu, hangi içeriklerin potansiyel müşterileri dönüşüme taşıdığını gösterir (Bag vd., 2022).

Flores (2013) içerik metriklerinin doğru bir şekilde ölçülmesinin, işletmeyi başarıya götüreceğini savunmuştur. Baltés (2015) yüksek kaliteli içerikleri başarısını vurgulamıştır. Bu doğrultuda içerikleri uyumlu hale getiren, hedef kitleyi iyi tanımlayan ve içerik başarısını ölçen işletmelerin başarılı olduğunu tespit etmişlerdir. Hakkarainen (2016), içeriklerin başarılı olmasını müşteri tabanının kapsamlı bir şekilde analiz edilmesine bağlamıştır. Perreault ve Mosconi (2018), sosyal medya içeriklerinin başarısı, etkileşim faktörlerini ve sosyal medya içerik stratejisi performansını tanımlamak için benimsenen metrikleri belirlemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, işletmeler, sosyal medya içerik stratejisi performansını ve metrikleri ölçümlemekte başarısız olduklarını tespit etmişlerdir (Perreault ve Mosconi, 2018). Lacka vd. (2022) içerik stratejisini değerlendirdiği çalışmalarında, bilişim şirketlerinin firmalar tarafından üretilen Twitter içeriğinin kalıcı ve geçici fiyat etkilerini araştırmışlardır. Tüketici ve rakip odaklı konuyu yansıtan tweetler geçici fiyat etkilerine yol açtığını, rakiplerle ilgili negatif değerli tweetler ise kalıcı fiyat etkilerini tespit etmişlerdir.

Dönüşüm Oranlarının Önemi

Dönüşüm oranları, içerik stratejisinin etkisini ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan kritik metriklerden biridir. Dönüşüm oranları, içeriklerin hedeflenen eylemleri gerçekleştiren kullanıcılar arasındaki oranı gösterir. Bu eylemler, web sitesine kaydolma, abone olma, ürün satın alma, iletişim formunu doldurma gibi farklı türlerde olabilir. Dönüşüm oranlarının izlenmesi, içeriklerin ne kadar etkili olduğunu anlamaya ve içerik stratejisini optimize etmeye yardımcı olur (Content Bacon, 2023).

Dönüşüm oranları için, etkililiği ölçmek, bu oranın belirlenmesinde ilk aşamadır. Dönüşüm oranları, içeriklerin hedeflere ne kadar etkili bir şekilde ulaştığını değerlendirmeyi sağlar. Hangi içeriklerin daha fazla dönüşüm getirdiğini belirlemek stratejiyi doğrudan iyileştirebilmektedir (Kee ve Yazdanifard, 2015).

İkinci aşama verimlilik ve yatırım getirisi (ROI) değerlendirmesidir. Hangi içeriklerin daha yüksek dönüşüm oranına sahip olduğunu bilmek, pazarlama bütçesini daha etkili bir biçimde yönlendirmeye yarar sağlar. Böylece daha yüksek dönüşüm oranı olan içeriklere daha fazla kaynak ayrılabilir (Seyyedamiri ve Tajrobehkar, 2021).

Üçüncü ve son aşama, stratejiyi doğru bir şekilde ayarlamaktır. Bu noktada eğer dönüşüm oranları düşükse, içerik stratejisi yeniden değerlendirilebilir ve gerektiğinde değişiklikler yapılabilir. Hangi tür içeriklerin ya da bu içeriklerin hangi öğelerinin daha fazla dönüşüm sağladığını belirlemek stratejiyi önemli ölçüde optimize etmektedir (Purnomo, 2023). Dönüşüm oranını hesaplamak için aşağıdaki basit formül kullanılabilir (Hagen, 2011):

$$\text{Dönüşüm Oranı (\%)} = (\text{Dönüşüm Sayısı} / \text{Ziyaretçi Sayısı}) * 100$$

- Dönüşüm Sayısı: İlgili dönüşüm eylemini gerçekleştiren kullanıcı sayısıdır.
- Ziyaretçi Sayısı: İlgili içeriği gören veya siteyi ziyaret eden toplam kullanıcı sayısıdır.

Örneğin, bir e-posta kampanyası ile 500 kişinin bir internet sitesini ziyaret ettiğini ve 50 kişinin bu siteden ürün satın aldığı varsayılırsa, Dönüşüm Oranı (%) = $(50 / 500) * 100 = \% 10$ olacaktır. Bu örnekte, dönüşüm oranı %10 olarak hesaplanmaktadır. Yani, ziyaretçilerin %10'u siteden ürün satın almıştır. Dönüşüm oranlarını farklı içerikler, kampanyalar veya zaman dilimleri arasında karşılaştırarak hangi içeriklerin daha iyi performans gösterdiği de bu yolla belirlenebilir. Elde edilecek bu veri, içerik stratejisini optimize etmek için önemli bir rehber olacaktır (Behrend, 2018).

Rodríguez-Rabadán (2023) marka değeri olan işletmelerin yayınladığı içeriklerin, gerçek etkililiğini ölçmek için dönüşüm oranlarının analiz edilmesini vurgulamıştır. Huo (2023) ise içerik pazarlamasında, performans göstergeleri belirlemenin, işletmeyi başarılı kılacağını belirtmiştir.

METODOLOJİ

Araştırma Tasarımı

Dijital pazarlama alanında içerik stratejileri belirlemek, özellikle içeriğin dinamik doğası göz önüne alındığında hayati bir önem taşımaktadır. Bu çalışma için, keşifsel bir araştırma tasarımı seçilerek nitel bir yaklaşım benimsenmiştir. Keşifsel tasarımının birincil amacı, dijital pazarlama uzmanlarının içerik stratejilerini oluştururken kullandıkları süreçleri aydınlatmak ve tanımlamaktır. Bunu gerçekleştirmek için 36 dijital pazarlama profesyoneli ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma Kapsamı ve Katılımcı Grubu

Bu araştırmanın evrenini e-ticaret, sağlık, eğitim gibi sektörlerde çalışan dijital pazarlama uzmanları oluşturmaktadır. Seçilen uzmanlar, sosyal medya, e-posta pazarlaması ve arama motoru optimizasyonu gibi alanları kapsayan geniş bir uzmanlığa sahiptir. Örnekleme için sektörler ve uzmanlıklar arasında adil bir dağılım sağlanmış ve dengeli bir katılımcı grubu oluşturulmuştur. Bu doğrultuda çalışmada amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Veri Toplama

Ana görüşmelerden önce üç uzmanla ön görüşmeler yapılmıştır. Bu ilk sohbetler, soruların etkililiğini değerlendirilmiş ve gerektiğinde düzeltmeler yapılmıştır. Bu doğrultuda, uzmanlarla yapılan görüşmelerde dijital içerik stratejisi hakkında bir dizi soru sorulmuştur. Bu aşamadan elde edilen çıkarımlar ile esas görüşmelere geçilmiştir. Tüm görüşmeler, katılımcıların onayı alındıktan sonra dijital ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiştir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde katılımcılara aşağıdaki sorular sorulmuştur:

S1: Dijital pazarlama uzmanı olarak, etkili bir içerik stratejisi belirlerken hangi faktörleri dikkate alıyorsunuz?

S2: Farklı içerik türlerinin seçiminde hangi kriterler sizce öne çıkmaktadır?

S3: Dijital pazarlama uzmanları hedef kitle analizi yaparken hangi yöntemleri ve araçları tercih etmektedir?

S4: İçerik dağıtım kanallarının belirlenmesinde hangi faktörler etkilidir?

S5: Uzman olarak içerik stratejisinin başarısını ölçmek için hangi metrikleri kullanıyorsunuz?

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışma sırasında iç geçerliliği sağlamak için katılımcılara yönlendirici olmayan sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler sırasında oluşturulan güvenilir ortam, katılımcıları deneyimlerini ve görüşlerini açıkça paylaşmaya teşvik etmiştir. Dış geçerlilik için çeşitli sektör ve uzmanlık alanlarından geniş bir uzman grubu ile görüşmeler yapılmıştır. Bu çeşitlilik sonuçların genellenebilirliğini artırmıştır. Literatür taramaları, yarı

yapılandırılmış görüşme formatının hazırlanmasına yardımcı olmuştur. Toplanan veriler iki bağımsız uzman tarafından değerlendirilmiş ve Cohen's Kappa katsayısı (0,85) kullanılarak yüksek bir uyum belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırma, dijital pazarlama uzmanlarının bakış açısıyla içerik stratejilerinin ne kadar etkili olarak belirlendiğini titizlikle ortaya koymaktadır. Elde edilen iç görülerin dijital pazarlama alanındaki profesyonellere, akademisyenlere ve diğer ilgili paydaşlara değerli bakış açıları sunması beklenmektedir.

BULGULAR

Çağdaş iş dünyasının gelişen manzarasında, dijital pazarlama ve içerik oluşturma vazgeçilmez bir rol oynamaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, dijital pazarlama uzmanlarının bu dinamik alanda etkili içerik stratejileri oluşturmanın zorlukları ve karmaşıklıklarında gezinirken benimsedikleri süreçleri derinlemesine incelemektir. Bunun için e-ticaret, sağlık ve eğitim gibi farklı sektörlerden seçilen 36 dijital pazarlama uzmanları ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Sosyal medya, e-posta pazarlaması ve arama motoru optimizasyonu gibi çok önemli alanlarda kapsamlı bilgi birikimine sahip olan bu uzmanlar, içerik oluşturma ve dağıtım konusunda aldıkları stratejik kararlara ilişkin iç görülerini cömertçe paylaşmışlardır.

Bu araştırmadan belirlenen ana tema, "Etkili Bir İçerik Stratejisi Belirleme" dir. Bu ana tema altında dört alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar; içerik türlerinin seçimi, hedef kitle analizi, içerik dağıtım kanalları ve başarı metrikleridir. Belirlenen ana ve alt temalar Şekil 1'de verilmiştir. Bu alt temaların her biri, dijital pazarlama uzmanlarının etkili içerik stratejilerini şekillendirirken izledikleri yolları, önceliklendirdikleri faktörleri ve tercih ettikleri araçları nasıl özetlediklerine dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Bu alt temaların belirlenmesi, katılımcılara yöneltilen beş yönlendirici soru ile desteklenmiştir. Bu sorular, uzmanların içerik stratejilerini nasıl tanımladıklarına, içerik türlerini seçerken kullandıkları kriterlere, hedef kitleleri analiz etme yöntemlerine, içerik dağıtım kanallarını seçmelerinin ardındaki mantığa ve stratejilerinin başarısını ölçmek için dayandıkları ölçütlere etkili bir şekilde ışık tutmaktadır.

Bu bağlamda, dijital pazarlama uzmanlarının etkili içerik stratejisi belirlerken önem ile üzerinde durduğu hususlardan biri içerik türlerinin seçimidir. Bu anlayışla dijital pazarlama uzmanlarının yorumları şu şekildedir:

... İçerik stratejisi belirlenirken, hedef kitlemizin demografik özelliklerini ve tüketici davranışlarını dikkate alıyoruz. Özellikle genç kitle için video içeriklerini tercih ediyoruz..." (K5)

...İçeriğin çok yönlülüğü her zaman ilgimi çekmiştir. Deneyimlerimize göre, bloglar ve makaleler gerekli olsa da bazen monoton olabilir. Özellikle daha genç bir demografi için anketler ve oyunlar gibi etkileşimli içerikler sunmak, genellikle kampanyalarımıza yeni bir soluk getirir... (K8)

...Görsel içeriğin özellikle Instagram ve TikTok gibi platformlarda çok daha hızlı etki yarattığını gördüm. İnfografikler ve kısa, ilgi çekici videolar hemen dikkat çekiyor... (K12)

Bu yorumlara göre dijital pazarlama uzmanları içerik stratejilerini belirlerken yazılı, görsel veya interaktif içeriklerden hangisinin hedeflediği tüketiciye daha çok katkısı olacağını belirlemelidir. Ayrıca katılımcılar, içerik türlerinin belirli kitle demografik özelliklerine göre uyarlanmasının önemini vurguladı; örneğin, video içeriği ve oyunlar veya anketler gibi etkileşimli öğeler, genç kullanıcılar arasında daha etkili bir şekilde yankılanırken, infografikler gibi görsel içerik ortamları özellikle Instagram ve TikTok gibi platformlarda etkilidir.

Dijital pazarlama uzmanlarının etkili içerik stratejisi belirlerken önem ile üzerinde durduğu diğer husus hedef kitle analizidir. Bu anlayışla dijital pazarlama uzmanlarından yorumlar şu şekildedir:

...Demografik veriler temeldir, ancak davranışsal özellikler genellikle X faktörünü sağlar. Kitlenizi tanımakla onları anlamak arasındaki fark budur... (K4)

...İçerik oluşturmaya dalmadan önce, hedefimizi derinlemesine araştırıyoruz. Yaş, meslek, ilgi alanları, gezinme alışkanlıkları, bunların tümü içerik stratejimizi şekillendirmede çok önemli bir rol oynuyor. Bu iç görü odaklı yaklaşım her zaman daha iyi sonuçlar verir... (K22)

...Markamızla ilgili çevrimiçi konuşmaları, yorumları ve geri bildirimleri izleyerek, hedef kitlemizin gerçek duygularını ve ihtiyaçlarını ölçebiliriz. Bu anında geri bildirim döngüsü, gerçekten yankı uyandıran içerikler yaratmamızı sağladı...(K29)

Bu yorumlara göre dijital pazarlama uzmanları, hedef kitlelerini gerçekten anlamak için sadece demografik verilerin ötesine geçmenin önemini altını çiziyor. Davranışsal özellikleri, çevrimiçi etkileşimleri ve gerçek zamanlı geri bildirim kapsayan daha bütüncül bir yaklaşımı savunurlar ve içeriğin yalnızca özel olarak tasarlanmasını değil, aynı zamanda hedef kitlenin ihtiyaç ve tercihleriyle derinden uyumlu olmasını sağlarlar.

Dijital pazarlama uzmanlarının etkili içerik stratejisi belirlerken önem ile üzerinde durduğu üçüncü husus içerik dağıtım kanallarıdır. Bu anlayışla dijital pazarlama uzmanlarından yorumlar şu şekildedir:

... Başarının anahtarı doğru içerik dağıtım kanalını seçmektir. Bunu belirlerken, hedef kitlenin hangi platformlarda daha aktif olduğunu analiz ediyoruz... (P15)

...İzleyicilerimizin aktif saatleri ve platformları, içeriğimizi nereye iteceğimizi belirliyor. Doğru zamanda doğru gözlere ulaşmıyorsa harika içeriklere sahip olmanın bir anlamı yok. Bu yüzden platform metriklerini analiz etmek için çok zaman harcıyoruz... (K17)

...İyi bir içerik, doğru kanalda dağıtılmazsa potansiyelini kaybedebilir. Örneğin, detaylı yazılarımız bloglarımızda en iyi performansı gösterirken, hızlı güncellemeler Twitter'da daha fazla ilgi görüyor... (K28)

...Platforma özgü içerik bizim için ezber bozan bir şey oldu. İçeriği B2B için LinkedIn veya yaşam tarzı nişleri için Pinterest gibi platformlara özel olarak uyarlayarak, katılım ve geri bildirimde önemli bir gelişme gördük. Önemli olan sadece nerede paylaştığımız değil, aynı zamanda belirli bir platform için onu nasıl sunduğumuzdur... (K33)

Bu yorumlara göre dijital pazarlama uzmanları, içerik dağıtım kanallarını akıllıca seçmenin önemini vurguluyor. Kitlelerinin en aktif olduğu yerleri anlamının, içeriği her platformun benzersiz doğasıyla uyumlu hale getirmenin ve platforma özgü metrikleri analiz etmenin çok önemli olduğunu vurguluyorlar. Vurgu, yalnızca kaliteli içerik oluşturmak değil, aynı zamanda sunulduğu ortam için özel olarak uyarlanmış, en fazla etkiye sahip olacağı yere stratejik olarak yerleştirilmesini sağlamaktır.

Dijital pazarlama uzmanlarının etkili içerik stratejisi belirlerken önem ile üzerinde durduğu dördüncü husus başarı metrikleridir. Bu anlayışla dijital pazarlama uzmanlarından yorumlar şu şekildedir:

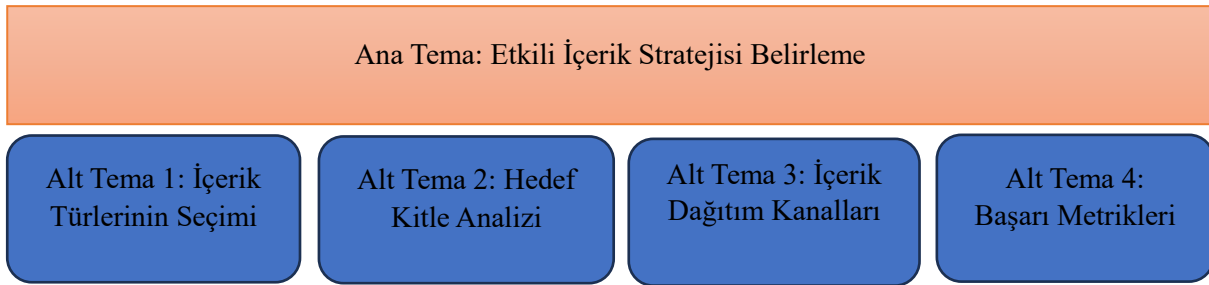
...Erişim bize başlangıçta bir artış sağlarken, gerçek bir başarı ölçüsü sağlayan dönüşüm oranıdır. İkincisinde bir artış genellikle içeriğimizin yalnızca görülmekle kalmayıp aynı zamanda eylem için yeterince çekici olduğunu da gösterir...(K26)

... Başarı metriklerimizde, tıklama oranı ve dönüşüm oranı başı çekiyor. Aynı zamanda sosyal medya etkileşimi de oldukça önemli... (P30)

...Sonuçta konuşan rakamlardır. Bizim için web sitemizdeki ziyaretçi davranışları, harcadıkları zaman, tıkladıkları linkler, içerik stratejimizin etkinliğinin en net resmini sunuyor... (P33)

... Alışılmış ölçülerin ötesinde, kullanıcı tarafından oluşturulan içerik ve geri bildirimlere dikkat etmeye başladık. İzleyicilerimiz tartışmaya, paylaşmaya ve hatta türev işler oluşturmaya başladığında, hedefe ulaştığımızı anlıyoruz. Anında tıklamanın veya satın almanın ötesinde, içeriğimizin gerçek dünyadaki etkisini anlamının bütüncül bir yolu... (K49)

Bu yorumlara göre dijital pazarlama uzmanları, erişim ve görünürlük hayati önem taşısa da içerik başarısının nihai göstergeleri olmadığını vurguluyor. Bunun yerine, platformlarında dönüşüm oranları, tıklama oranları ve derinlemesine kullanıcı davranışı gibi daha eyleme geçirilebilir ölçümlere bakmaktadırlar. Ayrıca, içerik stratejilerinin gerçek ve kalıcı etkisinin bir kanıtı olarak hizmet eden kullanıcı tarafından oluşturulan içerik ve aktif tartışma ile izleyicilerinin organik katılımına değer vermektedirler.



Şekil 1: Ana ve alt temalar

TARTIŞMA VE SONUÇ

Dijital pazarlama alanında, etkili bir içerik stratejisi formüle etmek, çeşitli endüstri merkezli dinamikler ve faktörlerin bütüncül bir şekilde anlaşılmasını gerektirmektedir. Bunun merkezinde dört ana tema mevcuttur. Bunlar; içerik türü seçimi, izleyici analizi, içerik dağıtım kanalları ve başarı ölçütleridir. Bu çalışmada içerik dinamikleri derinlemesine incelenmiş ve katılımcıların görüşlerine dayalı kapsamlı bir analiz yapılmıştır.

Halbheer vd. (2014) en uygun içerik stratejisini analiz ettiği çalışmalarında, ücretsiz ve kaliteli içeriklerin, tüketiciler tarafından daha hızlı algılandığını ve optimal sonuçların ortaya çıktığını göstermiştir. Bu durum uzmanlardan elde edilen sonuçlar ile uyumludur. Rancati ve Gordini (2014)'nin İtalyan şirketler ile yaptıkları çalışmasında, şirketlerin planlanmış bir içerik stratejisi geliştirme eğiliminde olmadıklarını ve içerik ölçüm metriklerini doğru kullanmadıklarını göstermişlerdir. Bu durum araştırma sonuçları ile pek uyumlu değildir. Bunun nedeninin çalışmanın önceki yıllarda yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma bulguları Baltes (2015)'in planlanmış, nitelikli ve hedefe yönelik içerik oluşturma yönteminin benimsenmesine paralellik göstermektedir. Ayrıca araştırma, doğru planlanan ve metriklere önem verilen içeriğin, tüketicileri organik olarak çektiğini ve elde tuttuğunu savunan Vinerean (2017)'nin sonuçları ile örtüşmektedir. Araştırmadan elde edilen uzman görüşleri, Ho vd. (2020)'un çalışmasının sonuçları ile aynı yöndedir. Ho vd. (2020) işletmelerin, paylaştıkları içerikleri analiz etmesine vurgu yapmaktadır. Yazarlar, içeriklerin yayımlandığı sosyal medya platformlarının sayısı ve içerik pazarlaması için yaptıkları harcamanın doğru planlama ile daha kolay şekilleneceğini ortaya çıkarmışlardır.

Çalışma içerik stratejilerinin pratikte nasıl şekillendirdiklerine ışık tutmakta ve uzman görüşlerini farklı sektör unsurları çerçevesinden ön plana çıkarmaktadır. İçerik türleri sektörler arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Örneğin, teknoloji ürünleri için video içeriği, ürünün özelliklerini aydınlatan en önemli unsur olarak ortaya çıkarken, moda alanında görseller ön plana çıkabilmektedir. Dolayısıyla, modada

görsel içerikler netliği ve kesinliği vurgularken, teknolojiye video içerikler daha yenilikleri sunmada etkili olabilmektedir.

Etkili bir içerik stratejisi oluşturmada kitle analizi çok önemlidir. İçeriği hedef kitlenin ilgi alanları, zorlukları ve ihtiyaçları ile uyumlu hale getirerek kişiselleştirmeyi teşvik etmekte ve potansiyel olarak dönüşüm oranlarını yükseltmektedir. Hedef kitle seçimi ayrıca promosyon metodolojilerini ve marka anlatılarını şekillendirmektedir. En nihayetinde, izleyici analizinden yoksun içerik oluşturmak, içeriği amaçsız bir çabaya sürüklenmekte ve kaynakların optimal olmayan şekilde kullanılmasına yol açmaktadır. İçerik stratejisini doğru belirlemek için öncelikle içerik unsurları ile ilgili planlama yapılmalı ve yöntem belirlenmelidir. Ardından içeriklerin işletmenin amacına uygun hedef kitleye ulaştırılması ve etkileşimin artırılması amaçlanmalıdır. Elde edilen geri dönüşler ve ölçümler neticesinde içerikler tekrar gözden geçirilmelidir. Bu şekilde marka bilinirliği ve müşteri sadakati kademeli olarak artacaktır.

Bunun yanında hedef kitleyi doğru tanımlamak için içerik dağıtım kanallarının zekice seçilmesi gerekmektedir. Örneğin, Instagram ve TikTok daha genç demografiye hitap ederken, LinkedIn'in profesyonel iş insanlarına erişmeyi sağlamaktadır. Bu yüzden içerik seçimi stratejik bir yaklaşım gerektirmektedir. Sonuç olarak uzman geri bildirim, hedef kitle tercihlerine göre platform seçimini de aydınlatmaktadır.

Tüm bu çabaların nihai hedefini ifade eden dönüşüm oranları, profesyoneller arasında bir fikir birliği metriği olarak ortaya çıkmaktadır. Hem içeriğin hedef kitleye uygunluğunu hem de yatırım getirisini yansıtan somut göstergeler içerik başarısı için önemli bir işlev görmektedir. Trafik veya katılım gibi ölçümler bir ön resim sağlarken, stratejinin başarısına nihai olarak tanıklık eden dönüşümlerdir. Sonuç olarak, bu araştırma, dijital pazarlamada güçlü bir içerik stratejisi tasarlamının çok yönlü doğasını tasvir etmektedir. Modern ortamda işletmeler için bir yol haritası sunmanın ötesinde, dijital pazarlama alanında önemli bir araştırma boşluğunu kapatmaya çalışmaktadır.

Pratik Çıkarımlar

Dijital pazarlama alanında etkili bir içerik stratejisi belirleme görevi, sektöre özgü birçok unsurun kapsamlı bir şekilde düşünülmesini gerektirmektedir. Bu çalışmadan elde edilen temel iç görüler, dijital dünyaya adım atan uygulayıcılar ve işletmeler için pragmatik bir yol haritası sunmaya çalışmaktadır. Ayrıca işletmeler, kararlarını deneyimli profesyonellerden alınan zengin iç görüleri dayandırarak içerik pazarlama stratejilerini endüstri trendleri, hedef kitle tercihleri ve gelişen dijital ortamlarla daha iyi uyum sağlayacak şekilde optimize edebilir. Dahası, doğru içerik türünün ve dağıtım kanalının seçilmesine yapılan vurgu, işletmelerin kaynaklarını mantıklı bir şekilde tahsis etme ihtiyacının altını çizmektedir. Bu, yalnızca maksimum yatırım getirisi sağlamakla kalmaz, aynı zamanda daha az etkili girişimlerde kaynak israfını da azaltmaktadır. Ayrıca, dijital pazarlamanın sürekli gelişen doğası, işletmelerin stratejilerini sürekli olarak değerlendirmelerini ve yeniden ayarlamalarını gerektirmektedir. Bu çalışmanın sunduğu kapsamlı analizle işletmeler, yaklaşımlarını uzman iç görüleri ve en iyi uygulamalarla karşılaştırabilir. Sonuç olarak, bu araştırmadan elde edilen pragmatik çıkarımlar, yalnızca dinamik dijital arenadaki işletmeler için stratejik bir pusula sunmakla kalmıyor, aynı zamanda dijital pazarlama alanındaki kritik bir pratik boşluğu kapatmaya da hizmet etmektedir.

Teorik Çıkarımlar

Bu çalışma, dijital pazarlama alanındaki içerik stratejilerinin teorik olarak anlaşılması için önemli çıkarımlara sahiptir. Bu çalışma, çeşitli sektörlerden uzmanların farklı bakış açılarını kapsayarak, içerik stratejilerinin formüle edilmesindeki inceliklere dair bütüncül bir bakış sunmaktadır. Bu, içerik pazarlama

stratejilerinin görüntülediği teorik merceği potansiyel olarak yeniden şekillendirebilir ve içerik anlayışında hem derinliğin hem de genişliğin önemini vurgulayabilir.

Öneriler

Bu çalışma önemli öneriler içermektedir. İşletmeler, içerik pazarlama yaklaşımlarında şekillendirilebilir olmalıdır. Dijital ortam hızla değiştikçe, statik bir stratejiye bağlı kalmak etkinliği azaltabilir. Uzman içgörülerine dayalı düzenli değerlendirmeler, optimum içerik performansını sağlayabilmektedir. Ayrıca, bu çalışmadaki çeşitli profesyonellerden gelen çeşitli girdiler dikkate alındığında, işletmeler içerik stratejisini geliştirmek için çeşitli alanlardan dijital pazarlama danışmanlarıyla çalışmayı düşünmelidir. Ayrıca, çalışmada hedef kitle analizinin önemi, işletmelerin hedef kitleleriyle derinden bağlantı kurma ihtiyacının altını çizmektedir. Düzenli anketler, geri bildirim döngüleri ve dijital davranış takibi, içerik yaklaşımlarını daha da özelleştirebilir. Son olarak, işletmeler, içerik pazarlama çabalarını somut iş sonuçlarıyla doğrudan ilişkilendiren metriklere öncelik vermelidir.

Gelecekteki Araştırmalar ve Sınırlılıklar

Bu çalışma, gelecekteki çalışmalara yönelik birtakım önemli yönlendirmelere sahiptir. İlk olarak, bu çalışma çeşitli alanlardaki uzmanları bir araya getirirken, gelecekteki araştırmalar, özel sektörlerde içerik stratejilerini işaret eden detayları anlamak için başka sektörleri daha derinlemesine inceleyebilir. İkincisi, teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte daha yeni ve pratik içerik dağıtım platformları ve araçları ortaya çıkabilir. Gelecekteki araştırmalar, bu tür gelişmelere ayak uydurmalı ve bunların içerik stratejisi üzerindeki etkilerini analiz etmelidir. Üçüncüsü, doğası gereği nitel olan bu çalışma, derinlemesine iç görüşler sunmaktadır. Bununla birlikte, gelecekteki araştırmalarda bunu nicel verilerle birleştirmek, nitel iç görüşleri ampirik verilerle ilişkilendirerek daha kapsamlı bir görüş sunabilmektedir.

Bu araştırmanın birkaç sınırlılığı vardır. Bu çalışmanın potansiyel bir sınırlaması, uzman görüşlerine güvenilmesidir. İç görüşleri paha biçilmez olsa da kişisel deneyimlere dayalı doğal bir önyargı olabilir. Ayrıca, örneklem büyüklüğü, çeşitli olsa da geniş dijital pazarlama ortamının tamamını kapsamayabilir.

KAYNAKÇA

Adwan, A. A., Kokash, H., Adwan, R. A. and Khattak, A. (2023). Data analytics in digital marketing for tracking the effectiveness of campaigns and inform strategy. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 563–574. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.3.015>

AMA (American Medical Association). (2021). What Is a Digital Marketing Strategy? <https://www.ama.org/marketing-news/what-is-a-digital-marketing-strategy/> Erişim tarihi: 18.08.2023

Anguera-Torrell, O., ve Langer, C. (2022). The impact of positioning on click-through-rates in hotel metasearch engines. *Journal of Vacation Marketing*, 28(2), 228-243. <https://doi.org/10.1177/13567667211042640>

Aryani, D., Patiro, S. P. S., Setiawan, A., ve Tjahjono, B. (2023). Comparative Analysis Of On-Page And Off-Page White Hat Search Engine Optimization (SEO) Techniques On Website Popularity. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(3), 527-533. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i3.815>

Aslan, C. N. (2023). İçerik Stratejisi Nedir? Acercreea. <https://www.acercreea.com/tr-TR/bloglar/icerik-stratejisi-content-strategy-nedir-nasil-yapilir> Erişim tarihi: 18.08.2023

Bag, S., Srivastava, G., Bashir, M. M. A., Kumari, S., Giannakis, M., ve Chowdhury, A. H. (2022). Journey of customers in this digital era: Understanding the role of artificial intelligence technologies in user engagement and conversion. *Benchmarking: An International Journal*, 29(7), 2074-2098. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2021-0415>

- Baltes, L. P. (2015). Content marketing-the fundamental tool of digital marketing. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Series V: Economic Sciences*, 111-118.
- Barrett, N., ve Pulizzi, J. (2008). *Get Content. Get Customers: How to Use Content Marketing to Deliver Relevant, Valuable, and Compelling Information that Turns Prospects Into Buyers*. Voyager Media, Inc.
- Behrend, J. P. (2018). *The effectiveness of content marketing activities in Facebook and Instagram: Generating leads and improving sales for a B2C experiential service company* (Yayımlanmamış Doktora Tezi- Católica Lisbon School of Business & Economics).
- Bloomstein, M. (2012). *Content strategy at work: real-world stories to strengthen every interactive project*. Elsevier.
- Casey, M. (2023). *The content strategy toolkit: Methods, guidelines, and templates for getting content right*. New Riders.
- Chaffey, D., ve Ellis-Chadwick, F. (2019). *Digital Marketing*. Pearson UK.
- Chernenko, O., Kovalchuk, S., Perevozova, I., Fayvishenko, D., ve Zaburmekha, Y. (2022). Systematic Approach to Involving the Tools of Digital Marketing as a Guarantee of the International Business Development. *IJCSNS*, 22(2), 311. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.2.39>
- Content Bacon. (2023). Understanding Marketing Performance Metrics for Conversion Gains. <https://www.contentbacon.com/blog/content-conversion-optimization-performance-metrics> Erişim tarihi: 18.08.2023
- Desai, V. (2019). Digital marketing: A review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 5(5), 196-200.
- Drouard, J. (2022). Content-distribution strategies in markets with locked-in customers. *International Journal of Industrial Organization*, 80, 102794. <https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2021.102794>
- Efendioğlu, İ. H. (2020). Dijital Pazarlama. Y. Durmaz. (Ed.) *Pazarlama İlkeleri* (s. 249- 288) Ankara: Seçkin Yayınevi
- Fish, G., ve Lord, D. (2023). Nutritional Marketing. In *Nutrition Science, Marketing Nutrition, Health Claims, and Public Policy*. Academic Press.
- Flores, L. (2013). *How to measure digital marketing: metrics for assessing impact and designing success*. Springer.
- Gao, K., Liu, T., Yue, D., Simic, V., Rong, Y., ve Garg, H. (2023). An Integrated Spherical Fuzzy Multi-criterion Group Decision-Making Approach and Its Application in Digital Marketing Technology Assessment. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 16(1), 125. <https://doi.org/10.1007/s44196-023-00298-3>
- Hagen, K. (2011). Determine Your Site's Real eCommerce Conversion Rate with this Conversion Rate Formula. <https://www.goinflow.com/blog/how-to-calculate-conversion-rate/> Erişim tarihi: 28.07.2023
- Hakkarainen, T. (2016). *Opportunities and challenges of content marketing as a way of digital marketing communications*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi- LUT School of Business and Management)
- Halbheer, D., Stahl, F., Koenigsberg, O., ve Lehmann, D. R. (2014). Choosing a digital content strategy: How much should be free? *International Journal of Research in Marketing*, 31(2), 192-206. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2013.10.004>
- Handley, A., ve Chapman, C. C. (2012). *Content rules: How to create killer blogs, podcasts, videos, ebooks, webinars (and more) that engage customers and ignite your business*, 13, John Wiley & Sons.
- Halvorson, K., ve Rach, M. (2012). *Content strategy for the Web: content strategy Web*. New Riders.
- Hartemo, M. (2016). Email marketing in the era of the empowered consumer. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 10(3), 212-230. <https://doi.org/10.1108/JRIM-06-2015-0040>
- Ho, J., Pang, C., ve Choy, C. (2020). Content marketing capability building: a conceptual framework. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 14(1), 133-151. <https://doi.org/10.1108/JRIM-06-2018-0082>
- Huo, X. (2023). The Importance of Content Marketing in Media. In *Proceedings of the 6th International Conference on Economic Management and Green Development* (pp. 319-327). Singapore: Springer Nature Singapore.

- Husin, S. N., Edastama, P., ve Tambunan, A. (2022). Digital Marketing Strategy using White Hat SEO Techniques. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(2), 171-179. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v2i2.118>
- Kee, A. W. A., ve Yazdanifard, R. (2015). The Review of Content Marketing as a New Trend in Marketing Practices. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 2(9).
- Koning, R., Hasan, S., ve Chatterji, A. (2022). Experimentation and start-up performance: Evidence from A/B testing. *Management Science*, 68(9), 6434-6453. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4209>
- Kundu, S. (2021). *Digital Marketing Trends and Prospects: Develop an effective Digital Marketing strategy with SEO, SEM, PPC, Digital Display Ads & Email Marketing techniques. (English Edition)*. BPB Publications.
- Lacka, E., Boyd, D. E., Ibikunle, G., ve Kannan, P. K. (2022). Measuring the real-time stock market impact of firm-generated content. *Journal of Marketing*, 86(5), 58-78. <https://doi.org/10.1177/002224292111042848>
- Lopes, A. R., ve Casais, B. (2022). Digital content marketing: Conceptual review and recommendations for practitioners. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2), 1-17.
- Masrianto, A., Hartoyo, H., Hubeis, A. V. S., ve Hasanah, N. (2022). Digital marketing utilization index for evaluating and improving company digital marketing capability. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 153. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030153>
- Mogull, S. A. (2023). Strategy of Technical Content Marketing in an Entrepreneurial Tech Company: Using the Funnel-Bucket Model to Guide the Message and Media. *Technical Communication*, 70(2), 43-54. <https://doi.org/10.55177/tc862277>
- Ndhlovu, T., ve Maree, T. (2022). Consumer brand engagement: Refined measurement scales for product and service contexts. *Journal of Business Research*, 146, 228-240. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.064>
- Omorogbe, P. E. (2023). Improving Digital Marketing Strategy: The Impact of Digital Analytics. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi- Kajaani University of Applied Sciences)
- Öztürk, B. N., ve Erdoğan, Y. (2022). Netflix'te Dijital Pazarlama Stratejileri ile Gündem Belirleme: Pera Palas'ta Gece Yarısı Örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 9(20), 161-195.
- Pandey, N., Nayal, P., ve Rathore, A. S. (2020). Digital marketing for B2B organizations: structured literature review and future research directions. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 35(7), 1191-1204. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2019-0283>
- Perreault, M. C., ve Mosconi, E. (2018). Social media engagement: Content strategy and metrics research opportunities. *Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Prediger, S., Bikner-Ahsbabs, A., ve Arzarello, F. (2008). Networking strategies and methods for connecting theoretical approaches: First steps towards a conceptual framework. *ZDM Mathematics Education*, 40, 165-178.
- Purnomo, Y. J. (2023). Digital Marketing Strategy to Increase Sales Conversion on E-commerce Platforms. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 54-62. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.23>
- Rahardja, U. (2022). Social Media Analysis as a Marketing Strategy in Online Marketing Business. *Startupneur Business Digital (SABDA Journal)*, 1(2), 176-182.
- Rancati, E., ve Gordini, N. (2014). Content marketing metrics: Theoretical aspects and empirical evidence. *European Scientific Journal*, 10(34).
- Razina, O., Al-Husban, M., Ross, M., ve Ahmad, S. (2019). Digital Content Strategy. Simplicity over Complexity. *International Experiences and Initiatives in IT Quality Management: SQM*, 27, 39-60.
- Riani, G. N., ve Gayatri, G. (2023). Turning fans into lovers: Content strategy for brand's social media pages to build stronger relationship. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 16(1), 63-78.
- Rodríguez-Rabadán, M., del Pino-Romero, C., ve Galán-Fajardo, H. (2023). Identification of Tools for Measuring Branded Content: A Proposal for Evaluating Its Effectiveness. *In Handbook of Research on the Future of Advertising and Brands in the New Entertainment Landscape* (pp. 319-344). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3971-5.ch014>

- Royle, J., ve Laing, A. (2014). The digital marketing skills gap: Developing a Digital Marketer Model for the communication industries. *International Journal of Information Management*, 34(2), 65-73. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2013.11.008>
- Ryan, D. (2016). *Understanding digital marketing: marketing strategies for engaging the digital generation*. Kogan Page Publishers.
- Seyyedamiri, N., ve Tajrobehkar, L. (2021). Social content marketing, social media and product development process effectiveness in high-tech companies. *International Journal of Emerging Markets*, 16(1), 75-91. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-06-2018-0323>
- Shevchenko, M. M. (2023). Content Marketing: Creating Attractive And Accessible Online Content. *Modern engineering and innovative technologies*, (26-02), 87-94. <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2023-26-02-045>
- Suryana, A., Firmansyah, D., ve Rifa'i, A. A. (2023). Content Marketing Socialization and Practices (CMSP) for SMEs. *Jurnal Pengabdian Haspi*, 2(1), 95-102.
- Tafesse, W. (2015). Content strategies and audience response on Facebook brand pages. *Marketing Intelligence & Planning*, 33(6), 927-943. <https://doi.org/10.1108/MIP-07-2014-0135>
- Tafesse, W., ve Wood, B. P. (2022). Social media influencers' community and content strategy and follower engagement behavior in the presence of competition: an Instagram-based investigation. *Journal of Product & Brand Management*, 32(3), 406-419. <https://doi.org/10.1108/JPBM-02-2022-3851>
- Vinerean, S. (2017). Content Marketing Strategy. Definition, Objectives and Tactics. *Expert Journal of Marketing*, 5(2). 92-98



Causality Nexus Between GDP and Energy Consumption in Turkiye and Romania¹

Maya MOALLA

Dr. mayamoalla@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4076-2790>.

Makale Başvuru Tarihi : 09.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 03.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045647

Abstract

Keywords:

Economic growth,
Energy
consumption, Engle-
Granger co-
integration,

The nexus between economic growth and energy consumption was investigated during the period from 1960 to 2015 in Turkiye and from 1990 to 2015 in Romania, utilizing the Engle-Granger co-integration test. Data are acquired from the Development Indicators generated by the World Bank. Two variables were employed from the database: energy use (kg of oil equivalent per capita) and GDP per capita (constant 2015 US\$). Accessibility of data on energy consumption restrained the option of the starting period. The results revealed that the investigated variables were not co-integrated for Turkiye and Romania during the studied interval.

Türkiye ve Romanya'da GSYİH ve Enerji Tüketimi Arasındaki Nedensellik İlişkisi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Ekonomik büyüme,
enerji tüketimi,
Engle-Granger eş-
bütünleşme testi,

1960'tan 2015'e kadar Türkiye'de ve 1990'dan 2015'e kadar Romanya'da ekonomik büyüme ile enerji tüketimi arasındaki ilişki, Engle-Granger eş-bütünleşme testi kullanılarak araştırılmıştır. Veriler, Dünya Bankası tarafından oluşturulan Kalkınma Göstergeleri'nden elde edilmiştir. Veritabanından iki değişken kullanılmıştır: kişi başına enerji kullanımı (kişi başına petrol eşdeğeri kg) ve kişi başına GSYİH (sabit 2015 ABD doları). Enerji tüketimi verilerine erişilebilirlik, başlangıç döneminin seçimini sınırlamıştır. Sonuçlar, incelenen süre zarfında Türkiye ve Romanya için araştırılan değişkenlerin eş-bütünleşmediğini ortaya koymuştur.

¹ This paper was presented at the 1st International Conference Multidisciplinary Academic Studies (IMAS 2023), TITU MAIORESCU UNIVERSITY of Bucharest Faculty of Law and Economic Science Targu Jiu Faculty of Nursing Targu Jiu, Romania.

INTRODUCTION

The nexus between energy consumption and economic evolution is garnering significant interest in the field of energy economics, and the nature of this relationship plays a crucial role in tailoring energy policies, devising economic growth strategies, and achieving sustainable development goals. This paper endeavors to delve deep into the causal association between energy consumption and economic evolution, further accentuating this fundamental connection in the field of energy economics. The complex nexus between Energy Consumption (EC) and Economic Growth (EG) holds a pivotal importance as a research topic concerning energy economics and theories of economic growth. The prevailing literature bifurcates into two dominant perspectives: Some researchers contend that energy is a critical input for production and thus argue that EC promotes economic growth, while others dispute that EC has little mien on EG as energy efficiency increases, economic growth might require less energy. The nexus between EC and EG is crucial in setting energy strategies and forming economic growth policies. It is imperative for policymakers to grasp the causal nexus between EC and EG to ensure the effective implementation of energy conservation strategies and achieve a balance between economic growth and energy consumption. That is to say, the decrease in energy consumption may lead to a budget deficit, unemployment, or lower income if EG is caused by EC. However, an energy conservation policy can be implemented if the EG isn't caused by EC. This paper contributes to the literature by providing an up-to-date inspection of the association between EG and EC in two countries with distinct economic and geographical structures, Turkiye and Romania. The period from 1960-2015 for Turkey and 1990-2015 for Romania provides a suitable timeframe for this analysis. Mixed results have been revealed in the literature on the nexus between EG and EC due to the various time periods, variables, samples, and methodologies used. This research endeavors to make significant insights for designing energy policies and shaping economic growth strategies. In the second section, a literature review and theoretical framework will be presented, in order to examine the conclusions and theoretical foundations of previous studies. The third section will include data sources, analytical methods, and the findings obtained. Finally, in the fourth section, the findings will be evaluated and conclusions drawn.

THEORETICAL AND LITERATURE REVIEW

Literature has proposed four testable hypotheses regarding the nexus between EG and EC (Ozturk, 2010; Shahbaz et al., 2015); namely, the Growth Hypothesis, the Conservative Hypothesis, the Feedback Hypothesis, and the Neutrality Hypothesis. The Growth Hypothesis suggests that EC directly impacts EG, even factoring in the contributions of capital and labor. This premise holds that EC causes EG. This suggests that if measures are taken to reduce energy usage for conservation objectives, it could result in an adverse outcome for EG. Considering factors like financial development, international trade, and capital; Shahbaz et al. (2013) investigated the nexus between China's energy use and economic growth during the period from 1971 to 2011. Utilizing the ARDL method, they concluded that all the mentioned factors positively affected economic growth. The results revealed a one-way causal relationship running from energy use to growth, energy use, and financial development Granger causes each other and bidirectional interactions among other factors. The research underscores the need for alternative energy solutions to meet China's increasing energy requirements due to its economic progress. Adegbelemi et al. (2013) investigated the nexus between Nigeria's economic growth and energy consumption during the period from 1975 to 2010, utilizing Co-integration and OLS techniques and variables such as coal, oil, gas, economic growth, and electricity. Their results supported the growth hypothesis. Apergis and Tang (2013) argued that the link between energy consumption and economic growth is frequently contested, with mixed findings making it challenging to ascertain if energy consumption spurs economic growth. Utilizing varied model specifications and stages of economic development, they re-examine the energy-led growth hypothesis for 85 countries. Their results indicate that models containing three or four variables better support the hypothesis compared to ones having two variables. Notably, both developed and developing countries align more with the energy-led growth theory

than nations that are less developed or have a low income. Ultimately, the nexus hinges on the selection of the model and a nation's economic phase, implying that energy conservation policies should primarily target low-income countries without obstructing their economic expansion. Utilizing wavelet transformation, a method first introduced by Ramsey and Lampart, Aslan et al. (2013) investigated the causal relationship between energy consumption and economic growth in the U.S., employing data from 1973q1 to 2012q1. The conclusions revealed that the causal relationship between energy consumption and economic growth is clearer at finer time scales and becomes vaguer over longer time horizons. Moreover, while energy consumption causes economic growth, the inverse isn't observed at the original data frequency, however, feedback is seen at coarser scales. Utilizing the neoclassical Solow growth model, Tang et al. (2016) investigated the nexus between energy consumption and economic growth from 1971 to 2011 in Vietnam, employing cointegration and Granger causality methods. The results revealed that energy consumption, FDI, and capital stock have a positive mien on Vietnam's economic growth, with a one-way causality running from energy to growth. These conclusions highlight Vietnam's dependence on energy for its economic progress. Hence, prioritizing renewable energy strategies can ensure energy supply for continued growth. Investments in R&D can spark advancements in this domain, and public awareness campaigns can enhance these endeavors, harmonizing them with socio-economic development goals. Inglesi-Lotz (2016) underscores the growing global recognition of the significance of renewable energy. While its benefits for energy assurance and environmental protection are well-documented, the impacts on economic well-being are not as thoroughly investigated. Inglesi-Lotz (2016) aims to quantify renewable energy consumption's mien on economic well-being by employing panel data techniques. A positive and significant nexus between renewable energy use and economic growth has been recorded. Moreover, they concluded that promoting renewable energy doesn't solely cater to environmental challenges but also positively influences a country's economic conditions.

The Conservative Hypothesis proposes that EG is the predominant catalyst for EC. Following this notion, EG causes EC. This indicates that measures introduced to reduce energy usage for conservation purposes won't have a harmful effect on the economic framework. Utilizing dynamic simultaneous-equation panel data models, Omri et al. (2015) investigate the causal nexus between two types of energy variables and economic growth in 17 developed and developing countries. The results revealed varied energy-growth relationships across countries. While economic growth causes nuclear consumption in Bulgaria, Canada, Netherlands, and Sweden; nuclear consumption causes economic growth in Belgium and Spain. In Argentina and the USA, both nuclear consumption and economic growth influence each other, however, there's no such nexus in Japan and the U.K. Similarly, for renewable energy, in India, renewables cause growth, while in Argentina, growth causes renewable consumption. Furthermore, the two-way nexus is supported in countries like Canada, but no causality in Brazil and Finland. Jacques (2010) delved into the nexus between energy consumption and economic growth in seven Sub-Saharan African countries during the period from 1970 to 2007. The results found a cointegration between energy consumption and economic growth in Cameroon, Congo, Cote d'Ivoire, and South Africa, with economic growth positively affecting energy consumption. Moreover, in Cote d'Ivoire, there's a bidirectional causality between energy use and GDP, however, in Congo, there's a unidirectional causality running from economic growth to energy consumption. Sadorsky (2009) highlights that in emerging economies, economic growth provides an opportunity to enhance renewable energy usage. Analyzing two empirical models for a group of these economies, the results revealed that rises in real per capita income markedly amplify per capita renewable energy consumption. Particularly, a 1% augmentation in real income per capita leads to roughly a 3.5% surge in renewable energy consumption. Furthermore, the long-term price elasticity for per capita renewable energy consumption is close to -0.70. Ocal and Aslan (2013) delve into the causality nexus between renewable energy consumption and economic growth in Turkey. Utilizing the ARDL method, they revealed that renewable energy

consumption negatively impacts economic growth. Moreover, the conclusions of Toda–Yamamoto causality tests reveal a one-way causality from economic growth to renewable energy consumption.

The Feedback Hypothesis suggests that EC and EG share a dual-directional causal nexus, pointing to their shared influence on one another. With this perspective, introducing policies focused on energy conservation with the intention of reducing EC could adversely bear on EG, and such transformations might simultaneously reverberate on energy usage. Solarin and Shahbaz (2013) examined the casual nexus between economic growth, urbanization, and electricity consumption in Angola during the period from 1971–2009, utilizing Lee and Strazicich's unit root tests for stationarity and the Gregory–Hansen structural break cointegration method. The results revealed long-term relationships among the studied factors. Moreover, the VECM Granger causality test revealed a two-way causality between electricity consumption and economic growth. Furthermore, urbanization and economic growth had a feedback nexus, with urbanization and electricity consumption Granger cause each other. The investigation affirmed that Angola heavily relies on energy, the imperative to boost electricity production for sustainable long-term economic development. Tang and Tan (2013) explored the nexus between Malaysia's electricity consumption, economic growth, energy prices, and technological innovation spanning 1970–2009. The conclusions affirm that these elements are cointegrated. While energy prices and technological advancements show a negative impact, economic growth positively correlates with electricity consumption. Crucially, technological innovation Granger causes both economic growth and electricity consumption. Moreover, the results revealed mutual causality between electricity consumption and economic growth in both the short and long terms. Hence, Malaysia's policymakers should prioritize enhancing electricity infrastructure and simultaneously promote technology innovations to diminish dependence on fossil fuels, striking a balance between environmental conservation and economic growth. Kyophilavong et al. (2015) delve into the nexus between trade openness, energy consumption, and economic growth in Thailand, utilizing the Bayer and Hanck cointegration approach. The results affirm a long-term nexus among the mentioned variables. The results revealed that energy consumption promotes economic growth, and trade openness contributes positively to this growth. Causality analyses show a bidirectional nexus: energy consumption causes economic growth and vice versa, and trade openness and energy consumption also cause each other. The study emphasizes the necessity for Thailand's policymakers to formulate cohesive energy and trade policies to ensure maintained economic growth in the long run. Ohler and Fetters (2014) investigate the relationship between electricity generation from renewable sources and economic growth spanning 1990 to 2008 in 20 OECD countries. Conclusions reveal a bidirectional nexus between overall renewable generation and GDP. In the long run, biomass, hydroelectricity, waste, and wind energy are positively associated with GDP, with biomass, hydroelectric, and waste making the most substantial contribution. When considering potential structural breaks and cross-sectional dependence, short-term conclusions affirm that biomass and waste have a negative mien on GDP, however, overall renewable and hydroelectricity stimulate GDP. Hence, energy conservation strategies that diminish dependence on biomass or waste while promoting hydroelectric and wind energy will positively impact GDP. Lin and Moubarak (2014) investigated the nexus between renewable energy consumption and economic growth in China spanning 1977 to 2011, utilizing the ARDL and Johansen cointegration techniques and including variables like carbon dioxide emissions and labor. The conclusions revealed a bidirectional long-term causality between renewable energy consumption and economic growth. This infers a symbiotic association where China's economic growth invigorates the renewable sector, which reciprocally energizes the economy. Short-term findings shed light on labor's mien on renewable energy consumption. However, no evidence for causality was found between carbon emissions and renewable energy consumption, suggesting that China's current renewable energy consumption doesn't markedly cut down CO₂ emissions. Utilizing the Augmented Granger Causality model by Toda–Yamamoto, Medee et al. (2018) explored the nexus between economic growth and energy consumption in ten OPEC countries spanning 1970 to 2014, employing data from the 2016 World Development Indicators bulletin. The proxy for economic

growth was depicted by the Gross Domestic Price at constant 2010 US Dollar, and energy consumption was explained by renewable and non-renewable sources. The results revealed a predominant bidirectional causality between economic growth and renewable energy consumption. Based on these revelations, the study suggests strategies that foster energy supply and distribution, aiming to amplify production and overall economic output. Bloch et al. (2015) investigated the nexus between China's total production and consumption of coal, oil, and renewable energy, utilizing both ARDL and VECM methods. The conclusions revealed that China's growth is driven by all three energy types. Economic growth boosts the consumption of these energy sources, despite that there's a negative cost impact for coal and oil, indicating possible fuel substitution. Moreover, the conclusions suggest that whereas renewable energy decreases emissions, coal consumption amplifies more pollution. In contrast, oil doesn't have a considerable mien on emissions. This research suggests that making coal pricier, both in absolute and relative terms compared to oil and renewables, could catalyze a shift towards cleaner energy sources, advancing both economic prosperity and environmental conservation. Mohammadi and Parvaresh (2014) explored the nexus between energy consumption and output across 14 oil-exporting countries spanning 1980-2007. Their research utilizes three-panel estimation techniques factoring in various levels of heterogeneity since panel unit root tests reveal non-stationarity in both energy consumption and output. The results revealed bi-directional causality in both the short and long term, with a stable relationship between energy consumption and output. Even with adding additional variables, the long-term causality remains robust. The study implies that measures curbing energy could significantly affect long-term economic growth. In contrast, strategies stimulating economic growth might negatively impact the environment. Shahbaz et al. (2015) delved into the nexus between renewable energy consumption and economic growth in Pakistan, incorporating capital and labor possible influencing factors within the production process, utilizing the auto-regressive distributed lag (ARDL) model and the rolling window approach (RWA) for cointegration, and employing quarterly data from 1972Q1 to 2011Q4. Moreover, utilizing the VECM Granger causality and innovative accounting method, the results indicate a long-term cointegration among the variables, suggesting that renewable energy consumption, coupled with capital and labor, has a positive mien on economic growth. Furthermore, feedback exists between economic growth and renewable energy consumption. Adams et al. (2016) investigated the nexus between energy consumption and economic growth in 16 sub-Saharan African (SSA) countries spanning 1971 to 2013, considering the moderating role of democracy, utilizing a panel vector autoregressive model (PVAR) within a generalized method of moments (GMM) technique. The conclusions confirm the feedback hypothesis. Notably, a substantial positive nexus between the combined impacts of energy consumption and democracy on economic growth was concluded, suggesting democracy's moderating role. In addition, the research points to a one-way nexus running from trade openness to energy consumption. The feedback relationships among energy consumption, economic growth, and energy prices are further reinforced by impulse responses and variance decompositions. Chang et al. (2015) probed into the causal nexus between renewable energy consumption and economic growth within the G7 countries spanning 1990–2011, employing Emirmahmutoglu and Kose (2011) causality methodology, which considers slope heterogeneity and cross-sectional dependency in a multivariate panel. The results revealed that for the entire G7 group, there's a two-way causal association between economic growth and renewable energy. Yet, on a country-by-country investigation, Canada, Italy, and the US exhibited no significant causality (adhering to the neutrality hypothesis). France and the UK reflected a causality running from GDP to renewable energy, while Germany and Japan showed causality from renewable energy to GDP.

The Neutrality Hypothesis asserts that there's no bearing of EC on EG. It posits that there is no causal linkage between EC and EG. When no indications of a causal linkage between EC and EG are presented, the hypothesis stands verified. Under this framework, implementing energy-saving policies to conserve energy by cutting EC wouldn't affect EG. Yildirim et al. (2014) investigated the causal nexus between economic growth and energy consumption in the "Next 11" countries, utilizing a bootstrapped autoregressive metric

causality method, which provides greater resilience against issues of non-stationarity and breaks. The results revealed that except for Turkey, in all the studied countries changes in energy consumption don't affect economic growth (supporting the neutrality hypothesis). This inference implies that energy conservation strategies are viable for countries like Bangladesh, Egypt, and Korea among others, however, for Turkey, there's a one-way causality running from energy consumption to economic growth, implying that energy conservation efforts could potentially stymie its economic growth. Karanfil and Li (2015) explored the nexus between electricity consumption and economic activities in 160 countries spanning 1980-2010, utilizing per capita data while considering electricity dependence and urbanization levels. Moreover, they dissected the data according to the countries' income levels, regional affiliations, and OECD memberships. Significantly, the causal nexus and findings varied considerably across these subsamples. This suggests that the nexus between electricity and growth is impacted by regional variations, income levels, rates of urban transition, and supply risk factors. Mesbah (2016) discussed the energy difficulties Egypt encountered following the 2011 revolution, including frequent electricity blackouts and significant energy shortages. In reaction, the Egyptian government has responded by cutting energy subsidies, particularly for heavy industries and households, and has implemented fuel rationing for vehicles via a digital card mechanism. Mesbah (2016) delves into the nexus between energy consumption and economic growth in Egypt spanning 1980-2012, utilizing a multivariate method that incorporates capital and labor, and employing a modified Granger causality test, taking into consideration potential structural breaks. Moreover, Mesbah (2016) investigated specific energy components like oil, electricity, natural gas, and coal to moderate any aggregation biases. The conclusions revealed no direct causality between overall energy consumption and economic growth, thus, supporting the stance of the neutrality hypothesis. Yet, a one-way positive causality running from economic growth to electricity and oil consumption was evident, aligning with the conservation hypothesis. Therefore, the research indicates that energy conservation policies won't hinder Egypt's potential for economic growth in the long run. Menegaki (2011) investigated the nexus between economic growth and renewable energy consumption in 27 European countries spanning 1997-2007, utilizing a random effect model in a multivariate panel framework, incorporating additional variables like final energy consumption, greenhouse gas emissions, and employment. The results revealed no causal nexus between renewable energy consumption and GDP, yet, a short-term nexus was identified between renewable energy, greenhouse gas emissions, and employment. The deviation in the cointegration factor from the unity indicated a faint or possibly non-existent nexus between Europe's economic growth and renewable energy consumption, adhering to the neutrality hypothesis. This might stem from the inconsistent and underutilized renewable energy resources throughout the region.

The existing body of literature has manifested mixed results due to the disparity in chosen methods, timespans studied, and samples analyzed. Soytaş and Sari (2003) demonstrated a unidirectional nexus running from EC to EG in Türkiye by utilizing co-integration and vector error correction methods for the period (1950-1992). Contrarily, Yalta (2011) found no causality between EC and EG in Türkiye (both in the short- and long-run), employing the maximum entropy bootstrap method for the period (1950-2006). Moreover, Kaplan et al. (2011) exposed a bi-directional causality between EC and Turkish economic evolution in the long run, utilizing the vector error correction model for the period (1971-2006). This result had been supported by Fuinhas and Marques (2012) for the period (1965-2009). Furthermore, Ocal and Aslan (2013) supported the conservation hypothesis in Türkiye; by utilizing the Toda-Yamamoto causality approach for the period 1990-2010. This situation is similar in Romania. Ozturk and Acaravci (2010) find no unique equilibrium association between the EC and per capita real GDP in Romania during the period from 1980 to 2006. Pirlogea and Ciucea (2012) exposed that in Romania, renewable EC has a lasting mien on Romania's economic performance. The nexus between the two was unidirectional during the period from 1990 to 2010. Pirlogea and Ciucea (2011) found a long-term causal nexus between GDP and the consumption of energy only when the energy is generated by hydropower during the period (1965-2007).

However, this nexus has not existed in the short term. On the other hand, energy consumption from coal or oil sources does not have a pronounced consequence on long-term GDP. Kayhan et al. (2010) investigated the dynamic causal nexus between electricity consumption and EG in the Romanian economy over the span of 2001 to 2010. They discovered a causality runs from EC to EG. Shahbaz et al. (2011) conducted an analysis of the co-integration and causality nexus between electricity consumption, capital, and EG in Romania through the 1980-2008 timeframe. They uncovered that there is a two-way causality between the EC and EG. Further investigation is warranted to comprehensively elucidate the mechanism by which EC influences EG and vice versa. The principal intention of this paper is to provide an updated scrutiny of the nexus between EC and EG.

EMPIRICAL IMPLEMENTATION

The Engle-Granger method comes with various advantages, one of which is that the long-run equilibrium nexus can be modeled using a simple regression based on the variables' levels. In the initial phase, the cointegrating regression is determined utilizing the OLS. The cointegrating regression is given by the following equation:

$$Y_t = \alpha + \beta X_t + u_t \quad (1)$$

where both Y_t (in this paper denotes economic growth) and X_t (in this paper denotes energy consumption) are nonstationary variables and integrated of order one $I(1)$. In order for Y_t and X_t to be cointegrated, the requisite condition dictates that the calculated residuals from equation (1) ought to exhibit stationarity (i.e. $u_t \sim I(0)$). The empirical research uses the annual time series data of EC (kg of oil equivalent per capita) and GDP per capita (constant 2015 US\$) from 1960 to 2015 in Turkiye and from 1990 to 2015 in Romania. Data are retrieved from the World Development Indicators produced by the World Bank. Accessibility of data on energy consumption restrained the option of the period. All variables incorporated in the model are specified in natural logarithmic units. The Augmented Dickey-Fuller (ADF) unit root test was performed to examine the time-series properties of the data. It was conducted on both levels and the first differences of all variables. Table 1 below summarizes the conclusions of the unit root test. Only with constant results had been reported.

Table 1. Results of Unit Root Test

Variables	Turkiye		Romania	
	At level	First Difference	At level	First Difference
GDP	0.3284	-7.3679 ***	-2.0071	-4.2705 ***
	0.9778	0.0000	0.282	0.0029
EC	-1.0487	-7.2334 ***	0.5758	-3.7744 ***
	0.7295	0.0000	0.986	0.0092

Note: ***denotes a 1% significance level

The results show that there is a unit root in the two variables at the level. However, this hypothesis is dismissed when the first difference is taken. These findings imply that all of the variables under consideration are integrated into order one $I(1)$. Table 2 below summarizes the conclusions from the Engle-Granger (EG) co-integration test.

Table 2. Results for Engle-Granger Co-integration Tests

Country	Model	ADF
Turkiye	$\text{LOGGDP} = 2.10 + 0.95 \cdot \text{LOGEC}$	-1.04 ^x
Romania	$\text{LOGGDP} = 16.56 - 1.05 \cdot \text{LOGEC}$	-2.45 ^x

Note: ^x denotes insignificant at a 1% significance level.

The Engle-Granger residual-based Augmented Dickey-Fuller (ADF) test is used to weigh up the presence of a unit root in a time series data set after determining that all the variables have the same order of integration. Firstly, an Ordinary Least Squares (OLS) regression equation is estimated. Secondly, the stationarity of the residuals from the OLS regression is examined using the Augmented Dickey-Fuller (ADF) test. These results reveal that Turkiye and Romania have no long-run equilibrium between LOGGDP and LOGEC.

CONCLUSION

In this paper, we attempted to scrutinize the nexus between EG and EC across the span of 1960 to 2015 in Turkiye and from 1990 to 2015 in Romania, utilizing the Engle-Granger co-integration test. The results demonstrate that there is no evidence of long-term equilibrium between LOGGDP and LOGEC for both Turkiye and Romania. For Turkiye, the results agree with Yalta (2011) but don't agree with Soyaş and Sari (2003), Kaplan et al. (2011), Fuinhas and Marques (2012), and Ocal and Aslan (2013). For Romania, the results agree with Ozturk and Acaravci (2010) but don't agree with Pirlogea and Ciucea (2011, 2012), Shahbaz et al. (2011) and Kayhan et al. (2010). For policymakers, both countries might weigh the idea of diversifying their energy sources. This might involve exploring other renewable and alternative energy channels, guaranteeing that the economy isn't anchored solely to conventional energy methods. Taking into account the absence of co-integration, it's implied that economic growth tactics in both Turkiye and Romania can be framed without a heavy emphasis on energy consumption dynamics. Furthermore, both countries can seize the moment to adopt energy-saving protocols without concern about detrimental repercussions on economic expansion. Moreover, both countries ought to gauge the sturdiness of their infrastructure, positioning themselves for economic fluctuations that don't parallel with alterations in energy consumption. Further research utilizing different variables and econometric models is required such as the role of globalization Nas et al. (2022), which might assist in grasping any prospective nexus between economic growth and energy consumption that could surface down the line.

REFERENCES

- Adams, S., Klobodu, E. K. M. and Opoku, E. E. O. (2016). Energy consumption, political regime and economic growth in sub-Saharan Africa. *Energy Policy*, 96, 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2016.05.029>
- Adegbemi O. O., A. J. Olalekan and O. O. Babatunde (2013). The Causal Nexus Between Energy Consumption and Nigeria's Economy Growth. *European Scientific Journal*, 9(1).
- Apergis, N. and Tang, C. F. (2013). Is the energy-led growth hypothesis valid? New evidence from a sample of 85 countries. *Energy Economics*, 38, 24–31. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2013.02.007>
- Aslan, A., Apergis, N. and Yildirim, S. (2013). Causality between energy consumption and GDP in the U.S.: evidence from wavelet analysis. *Frontiers in Energy*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.1007/s11708-013-0290-6>.
- Bloch, H., Rafiq, S. and Salim, R. (2015). Economic growth with coal, oil and renewable energy consumption in China: Prospects for fuel substitution. *Economic Modelling*, 44, 104–115. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2014.09.017>

- Chang, T., Gupta, R., Inglesi-Lotz, R., Simo-Kengne, B., Smithers, D. and Trembling, A. (2015). Renewable energy and growth: Evidence from heterogeneous panel of G7 countries using Granger causality. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 52, 1405–1412. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.08.022>
- Fuinhas, J.A. and Marques, A.C. (2012). Energy consumption and economic growth Nexus in Portugal, Italy, Greece, Spain and Türkiye: An ardl bounds test approach (1965–2009). *Energy Economics*, 34(2), pp. 511–517. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2011.10.003>.
- Jacques L. E., (2010). The Energy Consumption-Growth Nexus in Seven Sub-Saharan African Countries. *Economics Bulletin*, 30(2), 1191–1209.
- Inglesi-Lotz, R. (2016). The impact of renewable energy consumption to economic growth: A panel data application. *Energy Economics*, 53, 58–63. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2015.01.003>.
- Kaplan, M., Ozturk, I. and Kalyoncu, H. (2011), Energy Consumption and Economic Growth in Türkiye: Cointegration and Causality Analysis. *Romanian Journal of Economic Forecasting* (2), 31-41.
- Karanfil, F. and Li, Y. (2015). Electricity Consumption and Economic Growth: Exploring Panel Specific Differences. *Energy Policy*. 82, 264–277.
- Kayhan, S., Adiguzel, U., Bayat, T. and Lebe, F. (2010), Causality relationships between real GDP and electricity consumption in Romania (2001-2010). *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 4, 169-183.
- Kyophilavong, P., Shahbaz, M., Anwar, S. and Masood, S. (2015). The energy-growth nexus in Thailand: Does trade openness boost up energy consumption? *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 46, 265–274. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.02.004>
- Lin, B. and Moubarak, M. (2014). Renewable energy consumption – economic growth nexus for China. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 40, pp. 111–117. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.07.128>.
- Medee, P. N., Ikue-John, N. and Amabuiké, I. L. (2018). Granger Causality of Energy Consumption and Economic Growth in the Organization of Petroleum Exporting Countries: Evidence from the Toda–Yamamoto approach. *Millennium Development Goals (MDGs)*, 11(1); 95-102
- Menegaki, A. N. (2011). Growth and renewable energy in Europe: A random effect model with evidence for neutrality hypothesis. *Energy Economics*, 33(2), 257–263. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2010.10.004>.
- Mesbah F. S. (2016). Energy Consumption and Economic Growth In Egypt: A Disaggregated Causality Analysis With Structural Breaks. *Topics In Middle Eastern And African Economies*, 18 (2).
- Mohammadi, H. and Parvaresh, S. (2014). Energy Consumption and Output: Evidence from A Panel of 14 Oil-Exporting Countries. *Energy Economics*, 41, 41-46.
- Nas, Ş., Miçooğulları S. A. and Alancioğlu, E. (2022). Küreselleşme, yeni ekonomi ve kalkınmacı devlet. Arslan, İ., Akçacı, T., Bozgeyik, Y. (Ed.), *Küreselleşme çağında kalkınma ve yeni ekonomi* (ss. 109-134) Ankara: Orion Kitabevi.
- Ocal, O. and Aslan, A. (2013). Renewable energy consumption–economic growth nexus in Türkiye. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 28, pp. 494–499. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2013.08.036>.
- Ohler, A. and Fetters, I. (2014). The causal relationship between renewable electricity generation and GDP growth: A Study of Energy Sources. *Energy Economics*, 43, pp. 125–139. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2014.02.009>.
- Omri, A., Ben Mabrouk, N. and Sassi-Tmar, A. (2015). Modeling the causal linkages between nuclear energy, renewable energy and economic growth in developed and developing countries. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 42, 1012–1022. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.10.046>.
- Ozturk, I. (2010). A literature survey on Energy–Growth Nexus. *Energy Policy*, 38(1), pp. 340–349. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2009.09.024>.

- Ozturk, I. and Acaravci, A. (2010). The causal relationship between energy consumption and GDP in Albania, Bulgaria, Hungary and Romania: evidence from the ADRL bound testing approach. *Applied Energy*, 87, 1938-1943.
- Pirlogea, C. and Ciucea, C. (2012). Econometric perspective of the energy consumption and economic growth relation in European Union. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 16, 5718-5726.
- Pirlogea, C. and Ciucea, C. (2011). Obtaining economic growth from energy consumption in urban areas. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management* 6, 73-83.
- Sadorsky, P. (2009). Renewable energy consumption and income in emerging economies. *Energy Policy*, 37(10), pp. 4021–4028. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2009.05.003>.
- Shahbaz, M., Khan, S. and Tahir, M.I. (2013). The dynamic links between energy consumption, economic growth, financial development and trade in China: Fresh evidence from Multivariate Framework Analysis. *Energy Economics*, 40, pp. 8–21. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2013.06.006>.
- Shahbaz, M., Loganathan, N., Zeshan, M. and Zaman, K. (2015). Does renewable energy consumption add in economic growth? An application of auto-regressive distributed lag model in Pakistan. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 44, 576–585. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.01.017>
- Shahbaz, M., Mutascu, M. and Tiwari, A. (2011). Revisiting the relationship between electricity consumption, capital and economic growth: cointegration and causality analysis in Romania. *MPRA*, University Library of Munich, online at: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/29233/>.
- Solarin, S.A. and Shahbaz, M. (2013). Trivariate causality between economic growth, urbanisation and electricity consumption in Angola: Cointegration and causality analysis. *Energy Policy*, 60, pp. 876–884. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.05.058>.
- Soytaş, U. and Sari, R. (2003). Energy consumption and GDP: Causality relationship in G-7 countries and emerging markets. *Energy Economics*, 25(1), pp. 33–37. Available at: [https://doi.org/10.1016/s0140-9883\(02\)00009-9](https://doi.org/10.1016/s0140-9883(02)00009-9).
- Tang, C.F. and Tan, E.C. (2013). Exploring the nexus of electricity consumption, economic growth, energy prices and technology innovation in Malaysia. *Applied Energy*, 104, pp. 297–305. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2012.10.061>.
- Tang, C.F., Tan, B.W. and Ozturk, I. (2016). Energy consumption and economic growth in Vietnam. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 54, pp. 1506–1514. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.10.083>.
- Yalta, T. (2011). Analyzing energy consumption and GDP nexus using maximum entropy bootstrap: The case of Turkiye. *Energy Economics*, 3, 453-460.
- Yıldırım, E., Sukruoglu, D. and Aslan, A. (2014). Energy Consumption and Economic Growth in the Next 11 Countries: The Bootstrapped Autoregressive Metric Causality Approach. *Energy Economics*, 44, 14-21



A Discussion on Organizational Resilience in Iranian Restaurants During COVID-19 Pandemic

Mohammad AMINI TEHRANI

Post-graduate Student, Ankara Yıldırım Beyazıt University

mo.aminitehrani@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8725-493X>

Makale Başvuru Tarihi: 13.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 04.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045670

Murat ULUBAY

Asst. Prof. Dr., Yıldırım Beyazıt University

mulubay@aybu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9775-5754>

Abstract

Keywords:

Organizational resilience, Iran, hospitality industry, restaurant industry, crisis management, Covid-19 pandemic.

Small and medium-sized businesses were affected by the COVID-19 pandemic and suffered losses in Iran as well as across the globe. An organization's capacity for endurance and tolerance during a crisis is characterized as organizational resilience (OR). In this study, the organizational resilience of restaurants in Iran is evaluated via the lens of OR related dimensions measured by a survey adapted from HealthCheck a free self-assessment tool provided by the Department of Home Affairs of Australia's Organizational Resilience web site. Due to the limitations of time and resources to develop a proper scale, the study confined itself to interpret the descriptive statistical data about the following OR dimensions: decision-making, network and social capital, situational awareness and employee engagement. Analysis indicates a lack of awareness of crisis management and basic management components, and an overall lack of knowledge among managers and employees in terms of risk and crisis management, which is assumed to be a reason for minimal premonition at the onset and during the COVID-19 pandemic. Respondents (restaurant managers/owners) of the survey placed emphasis on the clear hierarchy and efficient decision-making within the organizations as vital parameters.

İran Restoran Sektörü ve Covid-19 Pandemisi Bağlamında Örgütsel Dayanıklılık üzerine Bir Tartışma

Özet

Anahtar

Kelimeler:

örgütsel dayanıklılık, İran, restoran sektörü, kriz yönetimi, konaklama işletmeleri,

İşletmelerin kriz sırasındaki dayanıklılık ve tahammül kapasitesi, örgütsel dayanıklılık (ÖD) olarak nitelendirilir. Bu çalışmada, İran'daki restoranların Covid-19 pandemisi sırasındaki örgütsel dayanıklılığı, Avustralya İçişleri Bakanlığı'nun ÖD web sitesinin sağladığı bir öz-değerlendirme aracı olan HealthCheck'ten uyarlanan bir anket aracılığıyla değerlendirilmektedir. Kaynak ve örneklem sınırlamaları nedeniyle çalışmada, şu ÖD boyutlarına ilişkin betimleyici istatistiksel veriler yorumlanmıştır: karar verme, ağ ve sosyal sermaye, durumsal farkındalık ve çalışan katılımı. Analiz, kriz yönetimi ve ilgili yönetim gereksinimleri konusunda farkındalık ve yöneticiler ile çalışanlar arasında risk ve kriz yönetimi açısından genel bilgi eksikliğine işaret etmiştir; bu durumun, pandemi başlangıcında ve sırasında minimum düzeyde önsezinin görülmesinin bir nedeni olduğu düşünülmektedir. Katılanlar (restoran yöneticileri /sahipleri), önemli parametreler olarak kuruluşlar içinde etkin karar verme ilgili olarak hiyerarşinin açık olmasına vurgu yapmıştır.

INTRODUCTION

Iran suffered a lot from COVID-19, which infected over 7 million and killed over 140,000 people by March 2022 (*World Health Org., 2022*). COVID-19 affected many industries, but Iran's food and restaurant industry was not well-studied. This research studied how Iranian restaurants coped with the crisis, using organizational resilience as the main concept. The researcher had a background in tourism and food and collected data from 52 restaurants in three different cities in Iran.

The Research Problem and the Purpose of the Research

Restaurants are an important part of the service and tourism industry, with many workers in them. COVID-19 has hurt the restaurant sector badly, as governments have forced them to close or reduce their capacity. Even after the restrictions are eased, people are still afraid and avoid eating out. (*Li et al. 2021*). This study wants to see how resilient Iranian restaurants are and how they deal with the pandemic. Many restaurants and bars face permanent closure and job losses because of the lockdowns and low demand. (*Nicola et al., 2020, as cited in Neise et al. 2021*). Many trips and vacations in Iran were cancelled because of the quarantine, which also harmed the tourism industry. Many travel companies, hotels and restaurants were affected by this crisis.

Significance of the Research

This research addresses the lack of attention towards the resilience of small and medium enterprises (SMEs) in the food service industry during crises. The global food service market, valued at \$3.5 trillion in 2020, is projected to grow to \$4.2 trillion by 2027. (*Lock, 2021, as cited in Li et al. 2021*). Organizational resilience (OR), a facet of business continuity management (BCM), is crucial for the industry's ability to endure and recover from crises. Resilience, similar to its meaning in physics, refers to an organization's capacity to withstand challenges while maintaining its function. This study particularly focuses on SMEs due to their vulnerability during crises, lack of resources to counteract impacts. OR is chosen as the primary criterion due to its simplicity, fitting well with SMEs. Data was gathered in 2022 from 52 restaurants in Tehran, Isfahan, and Ahwaz, representing different parts of Iran. These cities were selected based on their geographic diversity and market scale. Convenience and snowball sampling techniques were employed to select the restaurants. Resilience in physics and engineering refers to a material's ability to absorb energy without deforming or to handle stress and disruptions while maintaining form, strength, and function (*Tengblad 2017*). Given the significance of resilience, particularly in the wake of the economic crisis, the concept of "resilience" is also currently being discussed extensively in the literature with reference to small and medium-sized firms. (*Aleksic, Stefanovic, Arsovski and Tadic, 2013; Pal, Torstensson and Mattila, 2014, as cited in Kantur 2015*).

LITERATURE REVIEW

This chapter delves into crisis management, business continuity management (BCM), and organizational resilience (OR), primarily within the context of small and medium enterprises (SMEs) and the hospitality industry, with a specific focus on restaurants. It begins by exploring crisis management and BCM, then shifts to discussing crises within the industry and SMEs. The central emphasis lies on organizational resilience, covering its historical evolution and theoretical as well as practical aspects.

The Concept of Crisis and Crises in the Hospitality and Restaurant Industry

Crises impact both stable and unstable systems, with various definitions. Harvard defines a crisis as a sudden transformative problem (*Harvard Business Review 2015*), while another perspective sees it as an unexpected event endangering stakeholders' expectations. (*Coombs, 2019, p3, as cited in Wut, Xu, and Wong 2021*).

Crises are undesirable, unforeseen, and challenging situations that can fall under different categories, such as the COVID-19 pandemic. (Boin, Kofman & Overdijk, 2004, as cited in Semerciöz et al. 2015). Crises can be divided into various categories, indicating that this research on the COVID pandemic crisis can fall under one of these categories.

Studying restaurant sector strategies is vital due to its integration into the economy. (Li et al. 2021). The COVID-19 pandemic heavily affected restaurants, especially those relying on in-person service. The global drop in restaurant reservations and on-site consumption in March reached 100% compared to the same phase in 2019 in different countries (OpenTable, 2020, as cited Hakim et al. 2021). The restaurant industry is seen as having a pervasive, high level of business risk when seen in the context of the hospitality industry. (Singal, 2012, as cited in Song, Yeon, and Lee 2021) which has worsened during the pandemic. The industry is divided into quick-service, fast-casual, and full-service segments, (Yost et al. 2021) all covered in this research.

The hospitality industry, which includes restaurants, is vulnerable due to its human-dependent, service-oriented nature. (Lovelock et al., 2001, as cited in Patel, J., Kulkarni, V, 2020). The hospitality industry includes restaurants, hotels, bars, pubs, motels, accommodation, food services, etc. Even prior to the outbreak of COVID-19, the hospitality industry had several problems. It is characterized by low pay, long working hours, inadequate working conditions, high turnover, etc. The employees in the hotel sector are mostly temporary and part-time, therefore it is very difficult to survive in any type of crisis. The industry is also facing recruitment and training problems (Patel, J., Kulkarni, V 2020). Even before the pandemic, it faced challenges like low pay and turnover. COVID-19 regulations like social distancing contradicted its essence, causing a significant impact, including a 47% sales drop and widespread layoffs. (National Restaurant Association, 2020, as cited in Song, Yeon, and Lee 2021). The pandemic led to shutdowns, layoffs, and shifts to takeout/delivery services. This evolving situation continues to reshape business hours and operations.

Small and Medium Enterprises (SMEs)

Small and medium-sized businesses (SMEs) play a vital role in economies, especially in developing countries. They make up around 90% of businesses globally and contribute over 50% of total jobs. In developing nations, formal SMEs account for up to 40% of the GDP, even more, when considering informal ones. The projected demand for 600 million jobs by 2030 underlines the importance of SME growth for managing the growing workforce. In emerging markets, SMEs create 7 out of 10 new formal jobs. However, limited access to funding remains a major hurdle for SME expansion, despite being the second most common reason hindering their growth in these regions. (<https://www.worldbank.org> 2022).

Smaller businesses are more susceptible to challenges due to their limited resources and family-oriented structure. The hospitality sector, hit hardest by lockdowns, suffered from reduced tourism, impacting both domestic and international travel. Among them, SMEs were particularly affected due to their size, resource constraints, and financial limitations. (Burhan et al. 2021). These groups are vital for economic growth and employment, working alongside governments and related entities. In Iran, such organizations have grown across industries. Recognizing their workforce impact, emerging economies are now adopting varied strategies to enhance SME capabilities and sustainability (Zonouzi et al. 2021). In Iran, the restaurant sector has grown extensively across most cities, unlike other service industries such as tourism. Small and medium-sized enterprises (SMEs) are widespread in sectors like hospitality, food services, retail, leisure, and manufacturing, which face societal and economic constraints (McKinsey and Company, 2020, As cited in Burhan et al. 2021).

Crisis Management and Business Continuity Management

Studying crisis and its management involves tackling diverse viewpoints, leading to confusion. The field covers numerous aspects: business continuity planning, crisis management, recovery, incident and emergency response, risk and crisis avoidance, and preparedness. Yet, the key challenge isn't just defining these terms. The real risk lies in entrusting business continuity management (BCM) without proactive crisis handling. It's crucial for companies to address crises promptly (Jaques 2018). The challenge in dealing with a crisis stems from aspects tied to organizational and business management – before, during, and after the crisis. In this study, we explore theoretical concepts aimed at reducing confusion and misconceptions across different management areas. Our approach to this literature review is outlined in Figure 1:

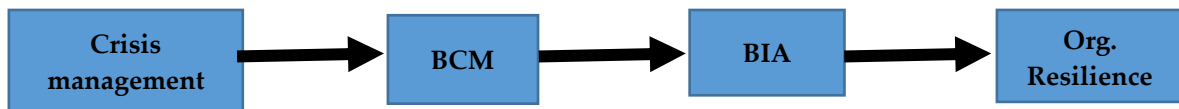


Figure 1. From crisis management to organizational resilience

BCM originally comes from the practice and theory of crisis management. It also can be mentioned that it somehow has its origins in contingency planning and disaster recovery planning (Herbane 2010). Before diving into this concept, it should be mentioned that BCM is a holistic management process which means that all the processes related to the organization and its environments and threats are taken into consideration (Crask 2021). A holistic management practice that recognizes probable effects that endanger an organization and delivers a context for building resilience with the capacity for an efficient response that shields the concerns of its significant stakeholders, status, brand and value-creating endeavours (BCMPEDIA. 2008). Effective program management involves training, rehearsals, and reviews to maintain an updated plan. Business Continuity Management (BCM) oversees this comprehensive process to ensure strategic, tactical, and operational responses are prepared for unforeseen events. BCM consists of two main stages: Disaster Recovery Plan and Business Continuity Plan (BCP), with BCP being the central focus (Speight 2011). According to the BCM guidebook developed by the International Labour Organization (ILO) (2011) for SMEs, BCM involves three elements: 1) “preventative measures”; 2) “preparedness arrangements”; and 3) “response options”. Furthermore, all these standards have been established by governmental and non-governmental agencies and institutes to provide and maintain the continuity of the BCM in organizations. For better understanding and giving a clear perspective this research has used the (Wong et al., 2010) discussion and approach. BCM involves three stages: Integration (strategic, HR, and financial aspects), Coordination (business goals, philosophy, strategic understanding), and Recovery. Risk management, BCM, and crisis management functions require different approaches and skills and have different objectives. Moreover, using all of them as an umbrella term would be misleading for an organization (Taber 2017). BCM and crisis management are intertwined, with BCM using crisis management in its continuity plan, notably in the BCP stage. BCP serves as the merging point. The BCM program involves Business Impact Analysis (BIA), financial support, strategic resource implementation, and testing for system verification. OR has emerged as a key idea in the literature on disaster management (McManus, Seville, Vargo, & Brunsdon, 2008, As cited in Orchiston, Prayag, and Brown 2016). Businesses must consider their external environment alongside their internal dynamics. This includes factors like unexpected crises and sector-related changes, such as shifts in regulations. Companies that succeed are skilled at identifying the need for change and updating their strategy to manage unfavourable circumstances in order to lessen the impact on the firm (Carden, Maldonado, and Boyd 2018).

The term "resilience" is addressed in the literature on organizational theory in relation to crisis management, disaster management, high-reliability organizations, and constructive organizational studies (Weick, 1993; Weick, Sutcliffe and Obstfeld, 1999; Tierney, 2003; Paton and Johnson, 2001, as cited in Kantur 2015). In addition to the literature on crisis and disaster management, the term "organizational resilience" began to be used by various authors in the field of organizational studies due to the increased ambiguity and unpredictability in the external competitive, political, and social situations (Doe, 1994; Horne, 1997; Horne and Orr, 1998; Mallak, 1998; Mallak 1999). According to the studies, organizational resilience is primarily understood as an

organization's ability to tolerate adverse and stressful circumstances, as well as its power to hold onto its position and gain from adverse circumstances (*Kantur 2015*).

Organizational Resilience (OR)

Eleven academic sources have been reviewed in order to demonstrate the theoretical definition and progress of the development of the theory of organizational resilience (OR). These are: (*Bruneau, Chang, Eguchi, Lee, O'Rourke, A. M. Reinhorn, et al. 2003*), (*Home and J. Orr 1997*), (*Kantur 2015*), (*Lee, J. J. Vargo, and Seville 2013*), (*Mallak 1998*), (*Neise et al. 2021*), (*Orchiston, Prayag, and Brown 2016*), (*Rose 2006*), (*Weick 1993*), (*Wicker et al. 2013*) and HealthCheck assessment tool from web site of Dept. of Home Affairs of Australian government.

OR, introduced by Weick in 1993, stems from the 1949 Mann Gulch wildfire disaster. It explored organizational resilience, dissecting the fire incident to extract lessons for greater preparedness. Conclusions highlighted improvisation, virtual role systems, wise attitude, and respectful interaction. Bricolage involves crafting solutions from available resources. Wisdom integrates experience, curiosity, and diverse knowledge sources.

Mallak (1998), who used this model in his study defined Weick's model indicators as: The virtual role system (VRS), which indicates an innovative method of work crew interactions (*Mallak 1998*). Mallak's study adds more insights. Communication is vital in crisis management. Hierarchical interactions and role divisions enhance resilience. Effective leadership is crucial for crisis response and formation building.

Home and J. Orr (1997) present a practical approach to organizational resilience. They view OR as a valuable theory, assuming constant evolving changes. They illustrate resilience generation through seven key behaviors: community, competence, connections, commitment, communication, coordination, and consideration.

Mallak (1998) defines resilience as perceiving and adapting to change and stress. His healthcare study expanded Weick's model into six factors: goal-directed solutions, avoidance, critical understanding, role dependence, source reliance, and resource access. These factors encompass problem-solving, skepticism, intelligence application, teamwork, diverse sources, and resourceful access.

According to (*Bruneau, Chang, Eguchi, Lee, O'Rourke, A. M. Reinhorn, et al. 2003*), the concept of resilience is utilized in studies across a variety of fields, including environmental exploration, materials and materials engineering, psychology, sociology, and economics. Resilience denotes toughness and adaptability. The study suggests a multi-measurement approach for performance, expanding the concept. It covers shock prevention, absorption, and rapid recovery. Resilience is gauged by robustness, redundancy, resourcefulness, and speed. Bruno et al. categorize resilience into preventing failure, minimizing impact, and speeding recovery. The study centers on disaster mitigation, emphasizing community involvement, incentives, and enhanced disaster resistance. Study in the hazards field has also increasingly highlighted strategies needed to make communities disaster resistant while addressing long-term issues of sustainability and quality of life, application of intentional practices or mandatory strategies pointed at lessening the significance of an earthquake, along with preparation and readiness actions to improve the efficacy of emergency response immediately after a seismic event, all contributing (*Bruneau, Chang, Eguchi, Lee, O'Rourke, A. M. Reinhorn, et al. 2003*).

Rose, (2006) first provides a definition of "organizational resilience" from the perspectives of engineering, ecology, and organizational behavior. Comparing his work to the other research mentioned above, he places more emphasis on behavioral and economic resilience. Similarly, to that, this is a risk management tactic that falls under the category of crisis and continuity management (*Rose 2006*). Organizational behavior (also institutional) concentrates on resistance as a method (*Hill and Patton, 2005, as cited in Rose 2006*). the ability of people and systems to support healthy relationships even in the presence of serious disorders because of their capacity to attract resources and competencies to complete demands, difficulties, and changes (*Paton, 2001, as cited in Rose 2006*) has been also defined as organizational behavior resilience. The study introduces economic resilience, addressing static and dynamic resistance. These terms connect to short-term and long-term economic concepts. In the short term, certain inputs like capital and equipment remain fixed, while all inputs are variable in the long term. Variable inputs include labor, natural resources, and intermediary products.

Due to the difficulty in expanding inputs, including work or materials, all inputs may be maintained at a constant level in the short term. Static resistance status when we make the best use of currently available inputs (Rose 2006). The study also discusses microeconomic resilience, encompassing markets and businesses. Within this, business resilience has two aspects. Customer resilience focuses on maximizing existing resources during input disruptions, primarily as static resistance. Contrarily, the supply is more resilient and can incorporate system growth (a type of static resistance) in relation to consumer output, although this typically necessitates the building or repair of vital inputs (i.e., dynamic resistance) (Rose 2006). The study suggests eight actions to evaluate business resilience, including resource substitution, import substitution, conservation, inventories, resource importance, and production rescheduling.

Lee, J. J. Vargo, and Seville (2013) defines resilience as a multidimensional phenomenon, addressing managing people during uncertainty. Their study highlights four evaluation standards: linking resilience to competitiveness, economic justification, using leading indicators, and focusing on situational awareness, management, and adaptive capacity. They build upon McManus's (2008) ROR model, updating it to include situational awareness, management, and adaptive capacity. Their new resilience model consists of two main components—planning and adaptive capacity—along with 13 indicators encompassing aspects like resource management, staff engagement, leadership, innovation, and recovery priorities.

Wicker et al. (2013) defines organizational resilience with three dimensions: situational awareness, keystone vulnerabilities management, and adaptive capacity. They use Bruneau et al.'s (2003) concepts of robustness, redundancy, resourcefulness, and rapidity to study affected sports clubs in Australia. They expand community resilience, stating a resilient system should reduce failure chances, consequences, and recovery time. Robustness is the ability to withstand stress, redundancy is replaceability, resourcefulness is problem-solving, and rapidity is timely goal achievement.

In the study by Bruneau, Chang, Eguchi, Lee, O'Rourke, A. M. Reinhorn, et al. (2003), resources, especially human resources and mobilization, were found crucial for organizational and community resilience. Kantur (2015) also used this scale to study organizational resilience amid resource constraints. The term "organizational resilience" is widely accepted but progress, particularly in qualitative and theoretical studies, is slow. Kantur (2015) developed a scale with three factors—Robustness, Agility, and Integrity—measured through 12 survey questions. Robustness assesses resistance, Agility evaluates adaptability, and Integrity gauges employee cohesion within the business.

In a recent study by Neise et al. (2021), the focus was on the restaurant industry in Germany. Organizational resilience was defined as comprising absorption, coping, and adaptation. Neise et al. developed a model with three variables: Problems before COVID-19, Response during COVID-19, and owner/enterprise characteristics, based on Bruneau, Chang, Eguchi, Lee, O'Rourke, A. M. Reinhorn, et al.'s model. The findings indicated that businesses with weak pre-COVID-19 financial standings were less resilient. Financial strength and experienced management were critical resilience factors. Corporate-owned bars and restaurants showed higher resilience, possibly due to better resources and expertise. Businesses facing ongoing structural change were less likely to be perceived as resilient during COVID-19. This suggests local owner-managed businesses were more affected compared to system restaurants and franchises.

Orchiston, Prayag, and Brown (2016) examined tourism and hospitality resilience through earthquake-affected hotels and resorts. They used a Likert scale survey based on Lee et al.'s model with 13 indicators, similar to this study's questionnaire. The findings offer insights for evaluating tourism sector resilience, highlighting planning, culture, collaboration, and innovation. These elements stress the importance of culture, cooperation, and innovation as key to the tourism sector's success. Human capital's significance for reef tourism's resilience aligns with innovation, collaboration, and culture. Table 1 summarizes OR's concept and theory, encompassing definitions and main dimensions.

Table 1. A comparison of organizational resilience (OR) theories

STUDY	YEAR	FEATURES/DIMENSIONS
WEICK	1993	four dimensions of resilience as: "improvisation and bricolage, virtual role system, the attitude of wisdom and respectful interaction"
MALLAK	1997	6 factors model: goal-directed solution-seeking, avoidance, critical understanding, role dependence, source reliance and resource access.
HOME & ORR	1997	7 main streams consist of: "community, competence, connections, commitment, communication, coordination, and consideration".
BRUNEAU ET AL.	2003	"Robustness, Redundancy, Resourcefulness and Rapidity"
ROSE	2006	"Inherent Resource Substitution, Adaptive Resource Substitution, Inherent Import Substitution, Adaptive Import Substitution, Adaptive Conservation, Resource Inventories, Resource Importance and Production Rescheduling".
LEE ET AL	2013	2 main factors and 13 indicators. The two main factors are "planning, and adaptive capacity and the 13 indicators are Minimization of silos, Internal resources, Staff engagement and involvement, Information and knowledge, Leadership, Innovation and creativity, Decision making, Situation monitoring and reporting, Planning strategies, Participation in exercises, Proactive posture, External resources, and Recovery priorities".
WICKER ET AL	2013	"Robustness, redundancy, resourcefulness, and rapidity"
KANTUR	2015	"Robustness, Agility, and Integrity"

OR in BCM Literature and HealthCheck

OR is also recommended in BCM literature. Different terms are used to define OR. Resilience is the term used to describe a body's ability to regain its original form and shape following deformation. The ability to recover from misfortune and move forward stronger than ever is also called resilience (MSB, 2013, as cited in Tengblad, 2017). This study considers organizational, economic, and social perspectives to examine resilience. Organizational Resilience (OR) involves crisis managers making decisions to prevent or reduce the impact of crises. Economic resilience deals with covering crisis-related costs, while social resilience minimizes crisis impact. The research's theoretical model views resilience as an indicator of organizational health. It employs the Organizational Resilience HealthCheck, which is a free self-assessment tool developed by the Department of Home Affairs of Australia's Organizational Resilience website, to gauge adaptability to global markets and address short-term shocks and long-term issues. (<https://www.homeaffairs.gov.au/> 2022). The model incorporates 13 indicators grouped into three attributes: "Leadership and Culture," "Networks," and "Change Ready." Leadership and culture encompass dimensions like Leadership, employee engagement, Situation Awareness, decision-making, and innovation. The OR concept revolves around three traits fostering Business as Usual (BAU), facilitating robust response and recovery. These traits flourish through encouragement and cultivation across organizational development. Behavioral indicators assess an organization's resilience qualities. The organizational behavior components that lead to resistance are expanded upon and described in the 13 resilience indicators, which are classified under the primary characteristics (Resilience Expert Advisory Group 2016).

Coronavirus Pandemic Experience of SMEs

The pandemic's impact on SMEs and their response haven't been a distinct variable in resilience literature due to its evolving nature. This study introduces the "Coronavirus Pandemic Experience" as an independent variable, exploring Iranian restaurant businesses' challenges during the pandemic for insights into better organizational resilience approaches. The questionnaire addresses predicting pre-pandemic conditions, crisis responses,

bankruptcy considerations, and the absence of crisis management plans. The pandemic underscored the need for enhanced health measures, affecting operations and supply chains. Businesses adapted through reduced menus, increased takeout orders, and reevaluated interiors due to ongoing social distancing measures. According to Covid-19, restaurants are unable to remain intact. They should constantly be looking for new ways to innovate their experience, menu, and service (*Morgan 2021*). Entrepreneurs ceased their activities in the meantime; some shut down their businesses permanently. The stoppage in SME activities triggered the distraction of revenue and profits in various business segments (*Ratnasingam et al., 2020, as cited in Messabia et al. 2022*). Some studies underscore the COVID-19 pandemic and lockdown experience's importance. *Neise et al. (2021)* noted that older owners or managers are more likely to exhibit resilience. This highlights the significance of prior experience in handling challenges like the pandemic. Experience is a component of resilience quality identified by *Lee, J. J. Vargo, and Seville (2013)*, encompassing the ability to respond to various disruptions, frequent risks, adaptive observation, anticipation of interruptions, and learning from experience. Tacit knowledge refers to informal on-the-job learning. Implied or merely identifiable knowledge is referred to as tacit knowledge, and it is frequently associated with intuition (*Wagner, Sujan, Sujan, Rashotte, & Sternberg, 1999, as cited in Sayegh et al. 2004*).

METHODOLOGY

Preparation and Translation of the Questionnaire and Survey Implementation

No pre-validated scales existed for Organizational Resilience (OR) in Iran's Persian language or for its hospitality industry. The survey with the items derived from HealthCheck, underwent reverse translation and was reviewed by scholars and peers for validation. The questionnaire includes sections on different aspects: questions 1-3, 6, and 7 directly relate to organizational resilience (RES), questions 4-5 assess situational awareness (SA), questions 8-9 examine network and social capital (NSC), questions 10-12 focus on employee engagement (EE), questions 11, 13-15 address decision making (DM), and questions 16-19 explore the Coronavirus pandemic experience (CPX). These sections are aligned with the HealthCheck assessment tool.

The target construct that the items related to organizational resilience in general (OR) is explained in the literature section of this study. Same applies to the items about the Coronavirus pandemic experience (CPX). The items derived from HealthCheck also includes network and social capital (NSC), employee engagement (EE) and decision making (DM) and situational awareness (SA).

Network and social capital (NSC) dimension and related items are derived from HealthCheck's 'networks and relationships' main indicator (Commonwealth of Australia, 2016), and attempts to measure the ability of the organization in identifying and minimizing the disruptive obstacles in the organization's social and human capitals, and awareness of the importance of relationships and networks of relationship with other businesses and organizations in critical or tough times.

Employee engagement (EE) items are derived from HealthCheck's 'leadership and culture' main indicator (Commonwealth of Australia, 2016) and attempts to measure the independence of employees in decision-making and rewarding them when workers solve an issue, and abundance of emphatic actions during hardship.

Decision making (DM) items are also derived from HealthCheck's 'leadership and culture' main indicator (Commonwealth of Australia, 2016) and attempts to detect whether decision-making and fast response is delegated to the workers under critical circumstances, abundance of systematically organized information and transparency of hierarchy which are considered to be important for decision making functions.

Situational awareness (SA) items are also derived from 'leadership and culture' main indicator of HealthCheck and attempts to detect the ability to identify crises in the organization.

Questions from the Australian Organizational Resilience website were translated and adjusted to be clearer for restaurant executives. Some adjustments incorporated the researcher's COVID-19 experiences. The Likert scale, ranging from 1 to 5, measured responses.

Data Collection

Data was collected from 52 restaurants in Tehran, Isfahan, and Ahwaz during the peak of the COVID-19 crisis in Iran. Over 200 questionnaires were distributed, with the majority in Tehran and fewer in Ahwaz due to its smaller population and restaurant activity. Challenges included managers' distrust and reluctance to participate. The data collection method involved a mix of convenience and snowball sampling, as the questionnaire was randomly issued. The survey implementation was performed by face to face interactions between the researcher and the restaurant owners/managers, survey's purpose and sometimes, the terminology of the questions were explained to the respondents and their responses were recorded by the researcher. The data collection began in the summer of 2020 using a 19-question survey in three Iranian cities. Due to the crisis's severity, the process faced delays and difficulties, with some restaurants declining due to conservative settings. Most responses were obtained smoothly, with additional explanations from business executives.

Data Analysis

The unique model proposed initially (which has not been presented in this study) and questionnaire faced challenges due to a lack of validation. The limited sample size prevented correlation analysis due to normal distribution prerequisites. Confirmatory factor analysis to validate the original questionnaire was also constrained by these limitations. As a result, the study confined itself to descriptive statistics and frequency analyses. A simpler statistical analysis was conducted to interpret and verify the collected data, acknowledging these limitations. **Table 2** presents the data used to interpret the findings accordingly. The columns 4 to 8 includes the frequency distribution in terms of percentages of Likert scale responses of the participants (1 to 5 options). Average scores, standard deviations and mode for each item are indicated in the following columns. However, in addition to the descriptive findings; as deliberated in the discussion section and general evaluation of the findings, the style of implementation of the survey gave the researcher opportunities of lengthy interactions with the owners/mangers, direct observation of the employees and the business and in-situ qualitative assessment of the impact of the pandemic on the restaurant businesses. The semi-qualitative nature of the interpretations will be explained in the discussion.

Table 2. Descriptive statistics of the Data (Ave: Average, Std.: Standart Deviation, M, mode)

Q. No.	Questions	Variables	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Ave	Std	M
1	Composing and assessing a clear management program	Resilience (RES)	13.46	21.1	26.92	23.08	15.38	3.05	1.27	3
2	Vulnerability & risk management familiarity	Resilience (RES)	15.38	34.6	19.23	23.08	7.69	2.73	1.2	2
3	Behavioral & organizational preparedness in facing a crisis in business	Resilience (RES)	15.38	23.1	23.08	28.85	9.62	2.94	1.24	4
4	The organization's capability & strength towards crisis and incident within the organization or business	Situation Awareness (SA)	9.62	23.1	28.85	28.85	9.62	3.05	1.14	3, 4
5	The ability to identify the crises and symptoms before turning into challenging events	Situation Awareness (SA)	9.62	19.2	34.62	32.69	3.85	3.01	1.03	3
6	Resource allocation for dealing with crises and responding to them	Resilience (RES)	13.73	33.3	23.53	19.61	9.80	2.76	1.2	2
7	The importance of a business or organization's competitors in its survival	Resilience (RES)	9.62	17.3	21.15	23.08	28.85	3.44	1.33	5
8	Identifying and minimizing the disruptive obstacles in the organization's social and human capitals	Network and Social Capital (SC)	5.66	18.9	24.53	37.74	13.21	3.34	1.12	4
9	The importance of relationships and networks of relationship with other businesses and organizations in critical or tough times	Network and Social Capital (SC)	5.77	9.62	34.62	32.69	17.31	3.46	1.07	3
10	If workers solve an issue through their own knowledge without permission from the management and do not inflict any harm towards the organization and business, they will be rewarded	Employee Engagement (EE)	3.85	25.0	21.15	34.62	15.38	3.32	1.13	4
11	Under critical circumstances, decision-making and fast response are delegated to the workers.	Decision Making (DM)	11.54	26.9	30.77	28.85	1.92	2.82	1.04	3
12	Workers are empathic when they speak regarding potential problems with the business and the organization	Employee Engagement (EE)	3.92	27.5	39.22	15.69	13.73	3.07	1.07	3
13	Changes in the business and organization are controlled, recorded, categorized, and archived.	Decision Making (DM)	13.46	26.9	15.38	15.38	28.85	3.19	1.45	5
14	Sometimes it is unclear who becomes the ultimate and final decision-maker in a business.	Decision Making (DM)	62.75	19.6	7.84	5.88	3.92	1.68	1.1	1
15	For even a simple incident, such as a fire in the organization and business, a protocol is written, and the hierarchy is trained to follow it.	Decision Making (DM)	38.46	25.0	21.15	5.77	9.62	2.23	1.29	1
16	Before the COVID-19 pandemic, I had anticipated such conditions for the business.	Pandemic Experience (CPX)	50.00	30.7	11.54	5.77	1.92	1.78	0.99	1
17	With the onset of the COVID-19 crisis, our business faced a crisis.	Pandemic Experience	13.46	9.62	21.15	28.85	26.92	3.46	1.34	4
18	We planned to shut down our business and file for bankruptcy	Pandemic Experience	58.00	26.0	8.00	4.00	4.00	1.68	1.04	1
19	The impression is that we lack a written continuous crisis management program in such crises to prevent the closure or shutdown of a business.	Pandemic Experience (CPX)	19.23	28.8	25.00	11.54	15.38	2.75	1.32	2

FINDINGS

The findings of the survey are presented this section, in terms of the following parameters:

- Organizational Resilience (RES)
- Situational Awareness (SA)
- Network and Social Capital (NSC)
- Employee Engagement (EE)
- Decision Making (DM)
- Coronavirus Pandemic Experience (CPX)

It should be noted that only a descriptive summary and frequency analysis can be provided due to the impossibility of applying correlational or regression analysis. Such forms of analysis require a larger sample, and a validated questionnaire which was not readily available during the climax of the pandemic when this research tried to capture the situation. Furthermore, certain normality conditions were not met. The descriptive statistical data is presented in Table 2 in the data analysis section above.

RES Related Questions

Participants' responses to Likert scale questions shed light on various aspects of organizational resilience (RES). In Question #1, an average of 3.05 indicates a balanced approach to management plans. Question #2 shows modest familiarity with vulnerability management (median 2.5-3). For Question 3, a majority rated organizational readiness at 4, suggesting relative preparedness for crises. In contrast, Question 6 reveals limited crisis preparation (average 2.6). Question 7 highlights the significance of competition (average 3.5), showing Iranian restaurants prioritize competition for resilience. Overall, these questions collectively provide insights into Iranian restaurants' pandemic resilience, enhancing our understanding of their organizational resilience.

SA Related Questions

In Question 4 regarding organizational accountability during crises, participants favored the middle option (3), resulting in an average of around 3. This reflects moderate power and endurance in crisis response. Similarly, for Question 5 on crisis identification, the majority chose 3, indicating a relative ability to recognize crises. These responses together indicate moderate situational awareness, focusing on power, responsiveness, and crisis identification.

NSC Related Questions

Question 8 assessed disruptive obstacles in social and human capital (NSC). The average of 3.4, with most selecting 4, highlights the significant importance given to removing barriers within networks. In Question 9, participants rated the significance of relationships and networks during tough times (NSC) as 3.5, with a majority choosing 4. These responses underline the pivotal role of social capital and networks in enhancing organizational resilience among Iranian restaurants during the pandemic.

EE Related Questions

Question 10 delves into employee empowerment (EE), exploring their decision-making independence and rewards for autonomous issue-solving. The average of 3.4, with most choosing 4, signifies the significance of employee autonomy during crises. Question 12, also on EE, records a relative average of 3, with most picking option 3, highlighting the role of employee empathy in organizational resilience. Both questions emphasize the pivotal importance of employee empowerment in enhancing organizational resilience.

DM Related Questions

Question 11 explores decision-making and leadership (DM) competence, revealing that workers handle critical situations with a relative average of 2.8 (option 3). Question 13 examines administrative systems and recording changes, with a relative average of 3.2 favoring options 2 and 5. This underscores the relevance of office systems. Question 14 delves into hierarchy transparency, revealing a lack of clarity (average 1.7). Lastly, Question 15 assesses safety protocol adherence, with a relative average of 2.4 indicating a weaker approach. Overall, Iranian restaurant organizations exhibit relative importance in decision-making and leadership, reflecting their management knowledge and awareness.

CPX Related Questions

In Question 16, assessing the COVID-19 experience (CPX), participants showed a lack of foresight (average 1.8). Question 17 revealed that most businesses faced a crisis at the pandemic's onset (average 3.5, option 4). For Question 18, participants emphasized Iranian restaurants' endurance during the crisis (average 1.8). The final question, Question 19, addressed the absence of a comprehensive crisis management program, with an average of 2.75 indicating its lack.

Notably, the COVID-19 experience variable illustrated that high organizational resilience didn't guarantee a better pandemic experience. Conversely, a favorable experience didn't necessarily imply high organizational resilience. Gender-wise, there were 6 females and 46 males, while among participants, 28 were managers and 24 were business owners. Managers focused on Questions 13 and 19, highlighting the importance of administrative systems and crisis management programs in businesses.

Demographics

Of the participants, 6 were female and 46 were male. Out of them, 28 were managers, and 24 were business owners. Managers focused on Questions 13 and 19, emphasizing administrative systems and crisis management programs. Table 2 details participant distribution by city, role in the restaurant, and gender.

Table 3. Demographic table

CITY	NUMBER OF PARTICIPANTS	ROLE	GENDER
TEHRAN	25	11 of them were owners	4 of them are female
ISFAHAN	23	12 of them were owners	2 of them are female
AHWAZ	4	One of them was an owner	All of them were male
TOTAL	52		

DISCUSSION AND CONCLUSION

General Evaluation

COVID-19 hit tourism and restaurants hard in Iran. Inadequate government support led to workforce loss, pushing activists and investors elsewhere. Poor crisis preparedness worsened the situation. From a resource-based perspective, large tourism businesses need to understand how to handle crises since they have the resources and expertise to do so (*Richie, Bentley, Cort, and Wang, 2011, as cited in Jang, Park, and Choi, 2022*).

Our data and findings suggest that limited crisis and event management knowledge, coupled with inadequate emphasis on managerial skills, contributed to business failures during crises. This lack of resilience, evident in Iranian restaurants, highlights the significance of effective management. Managing and mobilizing the organization's resources to guarantee its capability to operate throughout business-as-usual, as well as capable of supplying the additional capacity required during a crisis (*Lee, J. J. Vargo, and Seville 2013*).

Insufficient risk management and crisis awareness among managers and employees led to a lack of preparedness, post-crisis planning, and clear strategies for Iranian restaurants. Despite moderate pre-awareness, the low emphasis on risk management highlights the need for effective crisis management and defined plans to ensure resilience. Much of the information required to make good decisions is not easily accessible. There is a lot of uncertainty, a very high stock and there is a very short period working (*Lisa, Anthony, and Perrewé 2004*).

Recognizing and preparing for crises allows the allocation of resources, but research indicates inadequate resource allocation due to a lack of knowledge. While participants emphasize awareness and forecast, few emphasize resource allocation. This contradiction undermines organizational resilience, where resources are vital for effective crisis management. In particular, tourism organizations must invest in long-term capital costs for both deployable (e.g., service capacity) and intangible resources to instantly adapt to organizational crises (*Jang, Park, and Choi 2022*).

Competition among Iranian restaurants is crucial, fostering growth without weakening the organization. Acknowledged by participants, competition transforms rivals into partners, nurturing trade and strong relationships. Maintaining these alliances during crises enables shared experiences and support. Strong relationships enhance resilience, connecting competitiveness and organizational strength. Resilient entities require effective leadership, environmental awareness, vulnerability management, and adaptability. A competitive firm whose leaders are able to use their strengths to adapt, before their rivals, to quick changes in their market or industry area, implements these traits concurrently (*Lee, J. J. Vargo, and Seville 2013*).

Employee engagement boosts organizational resilience. During crises, employee compassion and camaraderie are invaluable. While some participants exhibit companionship, it's less potent than other factors due to inadequate responsiveness or discomfort within the organization. This diminishes resilience. A committed, loyal employee bolsters resilience, aiding success even in turbulent times. Resilience enables employees to challenge personal assumptions and develop advanced power by adapting to situations (*Amir and Mangundaya, 2021*).

Participants highlighted hierarchy and organizational decision-making as vital, but transparency is lacking. Despite an administrative system, Iranian restaurants face contradictions between bureaucracy, hierarchy, and decision-making, deviating from conventional definitions. The decision should also be difficult inside the framework of several players, organizational and environmental limitations, and its possible outcomes for a complete evaluation (*Huy, 1999; March 1978; Weick, 1990, as cited in Sayegh et al. 2004*).

Administrative systems and hierarchy are vital in Iranian restaurants. Sympathetic employees are more common in hierarchical setups. This system fosters competition and communication, aids crisis identification, and boosts resilience. Security protocol neglect is widespread, undermining organizations. The absence of crisis-related protocols due to managerial unfamiliarity increases risks and reduces resilience. It is desirable for organizations to educate and educate their organizational culture, protocols, and laws. Beliefs are only held by individuals, while institutions adopt beliefs in the form of doctrines, hypotheses, and protocols (*Kays 2015*).

Most participants, including business owners, lacked predictions or preparations for the COVID-19 crisis due to limited management knowledge. This absence of pre-crisis readiness is a key aspect of crisis management. Resilience, defined as restoring performance and capacity post-crisis, is hindered by this unpreparedness. However, it is also recognized that the new "normal" is likely to be created after environmental shocks (*Prideaux et al., 2003, as cited in Li et al. 2021*). Proactive activities include preparation and reduced effort in the pre-crisis period (*Li et al. 2021*).

During the COVID-19 pandemic, Iranian participants initially experienced business crises. Despite lacking crisis management awareness, most chose to stay open and adapt, not opting for shutdown or bankruptcy. Their

persistence reflects a lack of self-awareness about their preparedness limitations. However, previous findings suggested that they had well-absorbed and overcome the initial shock of the crisis's onset. Organizations that better absorb shocks often experience fewer financial losses and have more sustainable systems (DesJardine, Bansal, & Yang, 2019, as cited in Jang, Park, and Choi 2022).

Organizational resilience in Iranian restaurants was neglected due to limited knowledge of management, risk, and crisis components. Experience and tacit knowledge have been the basis for restaurant management, relying on visual decision-making skills. There is a growing stream of literature that cites senior executives' typically implicit knowledge based on experiences (Agor, 1986, 1990; Giunipero, Dawley, & Anthony, 1999; Kleinmuntz, 1990, as cited in Sayegh et al. 2004). Also, this fact should not be forgotten experience teaches the incompleteness of all plans” (Palmer, 1969, p.196, as cited in D. C. Kayes 2015). All organizations face the fundamental problem of learning from experience because they seek careful, timely, and useful clarification of information. Resilience, and failure to adapt, overemphasis on learning costs, relying on reasonable decision-making, and limited definitions of what constitutes success challenge learning in the contemporary organization (D. C. Kayes 2015).

High organizational resilience didn't always correlate with better Crisis Preparedness Index (CPX) among participants. Improved CPX didn't necessarily signify higher resilience. Iranian restaurant data showed that crisis response strength didn't directly lead to bankruptcy, and bankruptcy didn't mean a lack of crisis response power. Tolerance increases diminished bankruptcy decisions. Restaurants identifying crises stayed afloat during COVID-19 despite challenges. Sympathetic leadership and empathetic employees enhance crisis prediction. Some had better experiences, but CPX's relationship with Net Sympathy Capabilities (NSC) was inconclusive. Decisiveness showed mixed results, indicating decisions didn't uniformly enhance CPX.

Comparison with other studies

Comparing this study with German (Neise et al. 2021) and Chinese (Li et al. 2021) studies on restaurant industry resilience, Chinese restaurants swiftly closed due to government measures, curbing COVID-19 spread. Chinese efficiency reduced infections but affected performance. Iranian restaurants faced challenges in crisis response. Chinese restaurants reacted effectively, benefiting resilience. Short-term responses aid resilience (Neise et al. 2021). Chinese resilience is tied to strong social capital and networks, enhancing competitiveness. Company social responsibility (CSR) is a well-studied example of how a company's actions in the market or community can have a positive effect on a firm's competitiveness by lowering costs (Aguilera et al. 2007, as cited in Li et al. 2021) and influencing employee and customer loyalty (Ding and Jiang 2021, as cited in Li et al. 2021). Chinese restaurants outperformed Iranians and Germans in long-term, strategic response, and decision-making. They revamped service operations, focusing on food delivery, kitchens, cooking methods, ingredients, menus, and staff training. Prioritizing cost savings enabled resilience and financial stability. The initiative was implemented, including a temporary closure, wage reduction, reduction of raw materials, and other operating costs (Li et al. 2021). In the fields of leadership, hierarchy, and decision-making, the Chinese have generally performed better. Not to mention that they set up a huge strategic recovery plan for the industry. The Chinese administration has supplied commercial financial aid for small and medium-sized companies, and 95 per cent of China's food and beverage industry was included in these projects (Cheng, 2020, as cited in Li et al. 2021). Various health and safety methods have been adopted by restaurants, including manipulation, wearing gloves and masks, customer body temperature checks, staff body temperature checks, and environmental disinfection (Li et al. 2021). In Germany, Neise et al. stated that the industry faced serious problems with the onset of COVID-19; however, they already had serious financial problems prior to the pandemic. In terms of responding to the crisis, it was evident that German restaurants showed a positive reaction. The results demonstrate that short-term responses are advantageous for enterprise resilience (Neise et al. 2021). Similar to Iranian restaurants, owners in Germany were less expected to be noticed as resilient; as it has been observed in this study, managers paid more attention to questions that focused on managerial knowledge.

Quantitative or Qualitative

The study was survey-based research, but the researcher had met all the managers/owners of the restaurants where the surveys were conducted. Most of the time the researcher read the questions and explained the questions occasionally. The researcher had the chance to observe temporary employees, the environment and of course the context personally. This provided some kind of tacit intuition about the context and quality of the management in general. So, this raises the question of whether research similar to this scope should have a systematically more qualitative dimension in terms of methodology.

Future Research

This research was a cross-sectional study capturing the business trends of Iranian restaurants during a defined period of the pandemic. For further studies, the longitudinal studies can be prioritized, as these studies of the Iranian restaurants can result in an in-depth understanding and more accurate analysis, in comparison to their statistical community. As there was no strong financial backing for the project, there was a limitation for the selected target community. Our suggestion for further studies and research is to allocate more financial resources, public funding. Given the intense environment of the Iranian government, assistance from governmental contributions, in getting the necessary clearance for information collection and commute could be facilitating. The Survey development needs to be completed by revising and improving the items, and going through confirmatory and exploratory factor analysis with new data collection and a sufficient sample size to complete the proper adaptation to the Iranian context.

References

- Amir, Muhammad Taufiq, and Wustari L. Mangundjaya. 2021. "How Resilience Affects Employee Engagement? A Case Study in Indonesia." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(2):1147–56. Doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1147.
- Bruneau, Michel, Stephanie E. Chang, Ronald T. Eguchi, George C. Lee, Thomas D. O'Rourke, A. M. Reinhorn, Masanobu Shinozuka, Kathleen J. Tierney, William A. Wallace, and Detlof Von Winterfeldt. 2003. "A Framework to Quantitatively Assess and Enhance the Seismic Resilience of Communities." *Earthquake Spectra* 19(4):733–52. Doi: 10.1193/1.1623497.
- Burhan, Muhammad, Muhammad Talha Salam, Omar Abou Hamdan, and Hussain Tariq. 2021. "Crisis Management in the Hospitality Sector SMEs in Pakistan during COVID-19." *International Journal of Hospitality Management* 98:103037. Doi: 10.1016/j.ijhm.2021.103037.
- BCMPedia. 2008. "Business Continuity Management (BCM)." A Wiki Glossary for Business Continuity Management (BCM) and Disaster Recovery (DR)." *BCMPedia*. Retrieved ([https://www.bcmpedia.org/wiki/Business_Continuity_Management_\(BCM\)](https://www.bcmpedia.org/wiki/Business_Continuity_Management_(BCM))).
- Carden, Lila L., Tiffany Maldonado, and Raphael O. Boyd. 2018b. "Organizational Resilience: A Look at McDonald's in the Fast-Food Industry." *Organizational Dynamics* 47(1):25–31. Doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.07.002.
- Commonwealth of Australia. 2018. *Decision making during a crisis: a practical guide*. Canberra: Commonwealth of Australia.
- Crask, J. 2021. *Business Continuity Management: A Practical Guide to Organizational Resilience and ISO 22301* (1st ed.). London: Kogan Page.
- Kayes, D. Christopher. 2015. "Organizational Resilience: How Learning Sustains Organizations in Crisis, Disaster, and Breakdown." *Choice Reviews Online* 52(12):52–6475. doi: 10.5860/choice.191814.

"Department of Home Affairs Website." *Department of Home Affairs Website*. Retrieved (<https://www.homeaffairs.gov.au/>).

Resilience Expert Advisory Group. 2016. *Organisational Resilience Good business guide*. Canberra: Attorney-General's Department. <https://www.cisc.gov.au/engagement/trusted-information-sharing-network/resilience-expert-advisory-group>

Hakim, Mariana Piton, Luis D'Avoglio Zanetta, and Diogo Thimoteo Da Cunha. 2021. "Should I Stay, or Should I Go? Consumers' Perceived Risk and Intention to Visit Restaurants during the COVID-19 Pandemic in Brazil." *Food Research International* 141:110152. Doi: 10.1016/j.foodres.2021.110152.

Herbane, Brahim. 2010. "Small Business Research: Time for a Crisis-Based View." *International Small Business Journal* 28(1):43–64. Doi: 10.1177/0266242609350804.

Home, John F., and J. Orr. 1997. "Assessing Behaviors That Create Resilient Organizations." *Employment Relations Today* 24(4):29–39. Doi: 10.1002/ert.3910240405.

Jang, Seongsoo, Jin Suk Park, and Youngseok Thomas Choi. 2022. "Organizational Resource and Resilience in Tourism." *Annals of Tourism Research* 93:103322. Doi: 10.1016/j.annals.2021.103322.

Jaques, Tony. 2018. "Why Business Continuity Is Not the Same as Crisis Management." *Www.Linkedin.Com*.

Kantur, Deniz. 2015. "Measuring Organizational Resilience: A Scale Development." *Journal of Business, Economics and Finance* 4(3):456. Doi: 10.17261/pressacademia.2015313066.

Lee, Amy V., John J. Vargo, and Erica Seville. 2013. "Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience." *Natural Hazards Review* 14(1):29–41. Doi: 10.1061/(asce)nh.1527-6996.0000075.

Li, Bin, YunYing Zhong, Tingting Zhang, and Nan Hua. 2021. "Transcending the COVID-19 Crisis: Business Resilience and Innovation of the Restaurant Industry in China." *Journal of Hospitality and Tourism Management* 49:44–53. Doi: 10.1016/j.jhtm.2021.08.024.

Mallak, Larry A. 1998. "Measuring Resilience in Health Care Provider Organizations." *Health Manpower Management* 24(4):148–52. Doi: 10.1108/09552069810215755.

Messabia, Nabil, Paul-Rodrigue Fomi, and Chokri Kooli. 2022. "Managing Restaurants during the COVID-19 Crisis: Innovating to Survive and Prosper." *Journal of Innovation & Knowledge* 7(4):100234. Doi: 10.1016/j.jik.2022.100234.

Morgan, Blake. 2021. "What Will Restaurants Look like after Covid?" *Forbes*, January 7.

Neise, Thomas, Philip Verfürth, and Martin Franz. 2021. "Rapid Responding to the COVID-19 Crisis: Assessing the Resilience in the German Restaurant and Bar Industry." *International Journal of Hospitality Management* 96:102960. Doi: 10.1016/j.ijhm.2021.102960.

Orchiston, Caroline, Girish Prayag, and Charlotte Brown. 2016. "Organizational Resilience in the Tourism Sector." *Annals of Tourism Research* 56:145–48. Doi: 10.1016/j.annals.2015.11.002.

"Review, Harvard Business." 2015 HBR 20-Minute Manager Boxed Set (10 Books) (HBR 20-Minute Manager Series) (Box). Boston: Harvard Business Review Press.

Rose, Adam. 2006. "Economic Resilience to Disasters." *Community and Regional Resilience: Perspectives from Hazards, Disasters, and Emergency Management* 1(1):1-14. https://www.researchgate.net/publication/239823919_Economic_Resilience_to_Disasters

- Lisa, Sayegh, William P. Anthony, and Pamela L. Perrewé. 2004. "Managerial Decision-Making under Crisis: The Role of Emotion in an Intuitive Decision Process." *Human Resource Management Review* 14(2):179–99. Doi: 10.1016/j.hrmr.2004.05.002.
- Patel, Julie and Vilas Kulkarni. (2020). "Covid-19: Issues Faced by Hospitality Industry." *Dogo Rangsang Research Journal*, 10(6):30-32. (ISSN: 2347-7180).
- Speight, Peter. 2011. "Business Continuity." *Journal of Applied Security Research* 6(4):529–54. doi: 10.1080/19361610.2011.604021.
- Semerciöz, Fatih, Çağlar Pehlivan, Aytug Sozuer, and Aslı Mert. 2015. "Crisis Management Practices and Strategic Responses Through Customer Loyalty and Price Strategy in Hard Times: Evidence from Fine-Dining Restaurants." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207:149–56. Doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.164.
- Song, Hyoung Ju, Jihwan Yeon, and Seoki Lee. 2021. "Impact of the COVID-19 Pandemic: Evidence from the U.S. Restaurant Industry." *International Journal of Hospitality Management* 92:102702. Doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102702.
- Taber, Keith S. 2017. "The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education." *Research in Science Education* 48(6):1273–96. Doi: 10.1007/s11165-016-9602-2.
- Tengblad, Stefan. 2017. "Organizational Resilience: Theoretical Framework." Pp. 19–38 in *Work, organization, and employment*.
- Weick, Karl E. 1993. "The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster." *Administrative Science Quarterly* 38(4):628. Doi: 10.2307/2393339.
- Wicker, Pamela, Kevin Filo, and Graham Cuskelly. 2013. "Organizational Resilience of Community Sport Clubs Impacted by Natural Disasters." *Journal of Sport Management* 27(6):510–25. Doi: 10.1123/jsm.27.6.510.
- Wut, Tai Ming, Jing Xu, and Shun Mun Wong. 2021. "Crisis Management Research (1985–2020) in the Hospitality and Tourism Industry: A Review and Research Agenda." *Tourism Management* 85:104307. Doi: 10.1016/j.tourman.2021.104307.
- Yost, Elizabeth A., Murat Kizildag, and Jorge Ridderstaat. 2021. "Financial Recovery Strategies for Restaurants during COVID-19: Evidence from the US Restaurant Industry." *Journal of Hospitality and Tourism Management* 47:408–12. Doi: 10.1016/j.jhtm.2021.04.012.
- Zonouzi, Mehran Kamali, Mahdi Hoseyni, and Mohammad Khoramshahi. 2021. "Political Factors Affecting the Survival of SMEs Case Study: An Empirical Study in Tehran Grand Bazaar." *Asia-Pacific Management Review* 26(1):47–56. Doi: 10.1016/j.apmr.2020.07.002.



Sosyodemografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Zonguldak Maden İşletmelerinde Bir Alan Araştırması

Kerem ERDEM

Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

keremmerdem@gmail.com

Selman KARAYILMAZLAR

Prof. Dr. Bartın Üniversitesi, Orman Fakültesi

selman@bartin.edu.tr

Orcid:0000-0002-8262-0443

Makale Başvuru Tarihi : 15.07.2023

Makale Kabul Tarihi : 21.08.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045956

Özet

Anahtar Kelimeler:

İş Tatmini,
Sosyodemografik
Faktörler, MSQ (İş
Tatmin Ölçeği), İş
Gören

Bu çalışmanın temel amacı Zonguldak ili içerisinde faaliyet gösteren özel maden işletmeleri çalışanlarının sosyodemografik özellikleri göz önünde bulundurularak çalışanların iş tatminini (doyum) hangi boyutlarda etkilediğini tespit etmektir. Bu amaçla Zonguldak ili özel maden işletmeleri çalışanları arasından random (rastgele) seçim yöntemiyle 170 personele iki kısımdan oluşan anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulamasının ilk kısmında çalışanların sosyodemografik verilerine ulaşılmış ikinci kısımda ise MSQ (Minnesota İş Tatmin Ölçeği) kısa formu olan 20 soruluk anket deneklere yöneltilmiştir. Elden edilen veriler SPSS (2023) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Genel olarak bakıldığında, medeni durum, gelir, görev türü, çalışma süresi gibi iş yeri ile ilgili faktörler iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Öte yandan cinsiyet, çalışma biçimi, yaş, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde iş tatmini üzerine yapılmış olan bazı araştırmaların bulguları bu verileri desteklerken bu alanda yapılan diğer çalışmalarda ise demografik değişkenler ile iş doyum seviyesi arasında araştırmaların bağlamına göre farklı ilişkiler ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.

Effect of Sociodemographic Factors On Job Satisfaction: A Field Study in Zonguldak Mining Operations

Abstract

Keywords:

Job Satisfaction,
Sociodemographic
Variables, MSQ (Job
Satisfaction Scale)

The main purpose of this study is to determine the extent to which the job satisfaction (satisfaction) of the employees is affected by taking into account the sociodemographic characteristics of the employees of private mining enterprises operating in the province of Zonguldak. For this purpose, a questionnaire consisting of two parts was applied to 170 personnel by random selection method among the employees of private mining enterprises in Zonguldak province. In the first part of the questionnaire, the sociodemographic data of the employees were obtained, and in the second part, the short form of MSQ (Minnesota Job Satisfaction Scale) with 20 questions was directed to the subjects. The obtained data were analyzed using the SPSS (2023) program. In general, it is seen that workplace-related factors such as marital status, income, type of job, working time affect job satisfaction levels significantly. On the other hand, it was determined that gender, working style, age, education level and working time at the workplace did not have a significant effect on job satisfaction. While the findings of some studies on job satisfaction in the literature support these data, they also reveal that there are different relationships between demographic variables and job satisfaction level.

GİRİŞ

Yoğun rekabetin olduğu sektörlerden biri olan üretim sektöründe işletmelerin varlığını sürdürülebilir kılmaları için gerçekleştirmeleri gereken en önemli faktör verimli ve etkin biçimde kullanılması gereken kıt kaynaklardır. Üretim sektöründe yer alan maden çıkarım ve işletim sektörü için ise emek-yoğun bir çalışma metodu kullanıldığından dolayı söz konusu kaynakların en başında insan kaynağı gelmektedir. Personelin performansının maksimize olması ve etkin bir şekilde çalışmaları onların yaptıkları işlerden duydukları doyum ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. İşletmelerin uzun ömürlü olabilmelerinin arkasında maddi bir takım faktörlerin haricinde personelin tatmini ve performansı önemli bir yer almaktadır. Bu faktörler personelin fizyolojik ve sosyolojik durumuna göre değişiklik göstermektedir (Cengiz, 2001: 13). Bu nedenle işletmede ki karar vericilerin personelin iş tatmininin gerçekleştirilmesi konusunda çok hassas davranmaları gerekmektedir. İdarecilerin iş görenleri üretim sürecinin bir parçası olarak görmelerinin doğru olmayacağı onların bir takım sosyal taleplerinin olabileceğini de dikkate almaları beklenmektedir. Yapılan araştırmalarda; iş görenin psikolojik ve fiziksel tatmininin iş yaşamında ki verimliliğini üst seviyelere çıkarmış olup iş görenin yaşayabileceği bazı sorunlarının bertaraf edilmesiyle işverenin de motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği görülmüştür (Erdoğan, 1999: 231). Buna ilave olarak iş tatmini, çalışan ve işveren performansının artması ile birlikte işletme başarısını ve büyüme hızını etkileyen önemli faktörlerdendir (Orucu ve Esenkale, 2005:145). Organizasyon içerisinde yaşanabilecek iş tatminsizliği ise çalışanların psikolojik, fiziksel sağlıklarını ve çalışan performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda modern yönetim sistemleri, işgören tatmini ile işletme hedeflerine ulaşılabilirliğinin ayrılmaz bir bütün olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmini kavramı sadece işletme davranış bilimcilerin son yıllarda en fazla üzerinde durduğu edimsel(davranışsal) konulardan biri olarak göze çarpmaktadır (Özaltın vd. 2002: 423).

Araştırmamızın konusunu oluşturan iş tatminini ile direkt ilişkili olan bireysel faktörlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma şekli) anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Veriler anket yöntemi ile toplanarak iş tatmini ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel analiz sonuçları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu alanda çok sayıda çalışma yapılmış olmasına karşın araştırmamızın evrenini oluşturan maden sektörü çalışanları üzerine daha önce araştırma yapılmamış olması bu araştırmayı özgünleştirmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“İş, organizasyon içerisinde daha önceden belirlenmiş olan zaman diliminde gerçekleşen bununla beraber bazı ilişkileri beraberinde getiren ve belirli bir ücret karşılığında ortaya konan mal ve hizmet üretme çabasının tamamına denilmektedir. Tatmin kavramı ise iş görenin yaptığı iş karşılığında duymuş olduğu olumlu tepkilerdir (Oshagbemi, 2000:88).

Baron’a göre tatmin çalışanın şahsi beklentilerine ciddi olarak bağlı olan kişisel tecrübeleridir. (Baron,2021:35) Tatmin göreceli bir kavram olduğundan dolayı farklı birden çok tanımları yapılmıştır. Bireyler içerisinde oldukları duygularını etrafındakilere belirli bir ölçüde aktarabilmektedirler. (Samadov, 2006:2) İş tatmini personelin yaptıkları işleri neticesinde aldıkları hazdır (Davis,1988:96). Davranışların genel sonucudur ve personelin mental ve fizyolojik açıdan iyi durumda hissetmesini ifade etmektedir (Sevimli ve İşçan, 2005:56). İşletme içerisinde personelin, organizasyondan beklentilerinin karşılanması sonucunda hem ruhsal hem de maddi anlamda rahatlamaları ile iş yaşamına olumlu bakacaklardır (Çubuk, 2001: 6)

İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLER

İş tatmini çalışanları motive etmek amacıyla organizasyon tarafından kullanılan bir araçtır. Ortalama bir insan yaşamının büyük bir kısmını kapsayan iş yaşamı, birey için hayati bir öneme sahiptir. Bireyin iş yaşamında mutlu olması onun tüm yaşamını etkilemektedir. İş hayatında memnun olan iş gören özel yaşamında da mutlu olmaktadır. İş hayatında duygusal olarak beklentileri karşılanmış olan bir çalışan fiziksel ve psikolojik olarak da sağlıklı bir insan olmaktadır (Kılıç,2021:56).

Bu araştırmada; cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik verilerin iş tatminini hangi boyutlarda etkilediği araştırılmıştır.

ARAşTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma da veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma anketinin birinci bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresi sosyodemografik veriler olarak ifade edilen başlıkları ile katılımcılardan veriler toplanmıştır. Araştırmacılara yöneltilen sosyodemografik sorular içerisinde tek açık uçlu soru “göreviniz” olarak belirlenmiştir. Araştırmacıların verdiği cevaplar doğrultusunda bu veriler de sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Araştırmacıların görev ve unvanlarına uygun şekilde verdikleri cevaplar ile kategorilendirme yapılmıştır. Bu veriler şu şekilde oluşmuştur; elektrik-elektronik, maden işçisi, mekanik, usta, operatör, finans-transport-destek. Tüm bu sorulardan toplanan veriler ile araştırmanın sosyodemografik dağılım tabloları oluşturulmuştur.

Araştırma anketinin ikinci bölümünde 1985 yılında Aslı Baycan tarafından tercüme edilerek bilimsel araştırmalarda kullanılmaya başlanan Minnesota İş Tatmin leği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin leğinin yalınlaştırılarak kısa form haline getirilen ve birçok araştırmacının iş tatmini ölçümünde veri toplama aracı olarak kullandığı 20 soruluk form anketin ikinci kısmını oluşturmaktadır. Bu ölçeğin var olan soruları üzerinden dağılım tablosu meydana getirilmiştir. Bu ölçeğin iç, dış ve iş tatmin leği olmak üzere üç kısmı bulunmaktadır. İ tatmin kısmı için araştırmacılara yöneltilen 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. Sorularının ortalama değeri hesaplanarak tabloya aktarılmıştır. Dış tatmini kısmı için yöneltilen sorular 5,6,12,13,14,17,18,19.’dir. Yine bu kısım için alınan veriler doğrultusunda gerekli hesaplamalar yapılmış ve tablo halinde sunulmuştur. Ölçeğin son kısmı olan İş Tatmin leği için 1-20 sorulara verilen cevaplar doğrultusunda frekans dağılım tabloları oluşturulmuştur. Hesaplanan bu verilerin normal dağılımdan gelmediği ispatlanarak ve parametre dışı istatistik yöntemlerinin kullanılması gerektiği anlaşılmıştır. İ Tatmin, Dış Tatmin, İş Tatmin leğinin araştırma anketindeki sosyodemografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Son olarak İ Tatmin, Dış Tatmin ve İş Tatmin leğinin aralarındaki ilişki araştırılmış ve tespit edilen bu ilişkiler yorumlanarak bulgular ortaya konmuştur. Mann Whitney U Testi 2 değişkenli karşılaştırmaları yaparken kullanılırken, 2’den fazla değişkenli karşılaştırmaları yapmak için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Boyutlar ve toplam ölçek arasındaki ilişkiyi görebilmek için ise Spearman’ın Sıra Korelasyon kullanılarak araştırma kısmı tamamlanmıştır.

İSTATİSTİKİ ANALİZLER VE BULGULAR

1.Sosyodemografik Veriler İçin Frekans Dağılım Tablosu

Sosyodemografik Veriler			
Sorular	Değişkenler	N	%
Cinsiyetiniz	Kadın	4	2,4
	Erkek	166	97,6
Medeni Durum	Evli	127	74,7
	Bekar	43	25,3
Yaşınız	18-20	7	4,1
	21-30	47	27,6
	31-40	57	33,5
	41-50	45	26,5
	51 Yaş ve	14	8,2

	Üstü		
Göreviniz	Elektrik- Elektronik	10	5,9
	Maden işçisi	90	52,9
	Mekanik	8	4,7
	Usta	35	20,6
	Operatör	14	8,2
	Finans- Transport- Destek	13	7,6
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	5,3
	Tam Zamanlı	161	94,7
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	27,6
	Ortaokul	89	52,4
	Ön Lisans	16	9,4
	Lisans	14	8,2
	Lisans Üstü	4	2,4
Gelir Düzeyiniz	5000 TL ve daha az	1	0,6
	5000-5500 TL	4	2,4
	5501-6000 TL	3	1,8
	6001-6500 TL	2	1,2
	7001 TL ve Üzeri	160	94,1
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	5,9
	1-5 Yıl	38	22,4
	6-10 Yıl	46	27,1
	11-15 Yıl	34	20,0
	15 Yıldan Fazla	42	24,7
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	16	9,4
	1-5 Yıl	60	35,3
	6-10 Yıl	61	35,9
	11-15 Yıl	23	13,5
	15 Yıldan Fazla	10	5,9

Araştırmaya katılan iş görenlerin sosyodemografik verileri, cinsiyet durumuna göre; kadın 4 kişi erkek 166 kişi olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılanların medeni durumu göz önüne alınarak elde edilen verilere göre; evli olanların sayısı 127 bekar olanların sayısı 43 olarak ortaya çıkmıştır. Diğer bir sosyodemografik değişken olan yaş kriterine göre; 18-20 yaş aralığında olan personelin sayısı 7, 21-30 yaş aralığında olan katılımcıların sayısı 47, 31-40 yaş arası katılımcıların sayısı 57, 41-50 yaş aralığında olan katılımcıların sayısı 45, 51 yaş ve üzeri

olan katılımcıların sayısı ise 14 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan iş görenlerin görev tanımlamalarına bakıldığında; Elektrik-elektronik kısmında görev yapan iş gören sayısı 10, maden işçisi olarak maden üretim noktasında görev alanların sayısı 90, mekanik bölümünde görev alan personel sayısı 8, Usta unvanı ile görev alan personelin sayısı 35, operatör unvanıyla görev yapan iş gören sayısı 14, Finans-Transport-Destek bölümünde görev yapan personel sayısı 13'dür. Araştırmaya katılım sağlayan personelin çalışma şekline ilişkin ulaşılan veriler şu şekildedir; yarı zamanlı çalışan iş gören sayısı 9, tam zamanlı çalışan iş gören sayısı ise 161 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan personelin eğitim durumuna ilişkin veriler; ilkokul mezunu olan iş gören sayısı 47, ortaokul mezunu olan iş gören sayısı 89, ön lisans mezunu olan iş gören sayısı 16, lisans mezunu olan iş gören sayısı ise 14, lisansüstü eğitim durumunda olan iş gören sayısı ise 4 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan personelin gelir düzeyine ilişkin verilere bakıldığında; 5000 TL ve daha az gelir elde eden personel sayısı 1, 5000-5500 aralığında gelir seviyesinde olan personel sayısı 4, 5501-6000 bandında ücret alan personelin sayısı 3, 6001-6500 arasında gelir düzeyinde olan personelin 2, 7001 TL ve ücret alan personelin sayısı 160 %94,1 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan personelin maden sektöründe çalışma sürelerine ilişkin veriler ise; 1 yıldan az olmak kaydıyla çalışan personel sayısı 10, 1-5 yıl arasında çalışan personel sayısı 38, 6-10 yıl arasında süreyle çalışan personel sayısı 46,1 11-15 yıl arasında süreyle çalışan personelin 34, 15 yıldan fazla süreyle çalışan personel sayısı 42'dir. Araştırmaya katılan iş görenlerin bağlı buldukları organizasyon içerisinde geçirmiş olduğu sürelerle bakıldığında; 1 yıldan az olmak üzere bu iş yerinde olanların sayısı 16, 1-5 yıl süreyle aynı iş yerinde çalışan personelin sayısı 60, 6-10 yıl arasında aynı iş yerinde çalışanların sayısı 61, 11-15 yıl arasında aynı iş yerinde çalışanların sayısı 23, 15 yıl ve daha fazla ayı iş yerinde çalışan personelin sayısı ise 10 olarak saptanmıştır.

2.Minnesota İş Tatmin Ölçeği Frekans Dağılım Tablosu

İş Tatmin Ölçeği										
SORULAR	Hiç memnun değil		Memnun değil		Kısmen memnunum		Memnunum		Çok memnunum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Yaptığım İşin Beni Sürekli Meşgul Etmesinden	11	6,5	15	8,8	46	27,1	61	35,9	37	21,8
2. Tek Başıma Çalışma İmkânı Vermesinden	9	5,3	21	12,4	45	26,5	64	37,6	31	18,2
3. Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden	5	2,9	15	8,8	38	22,4	72	42,4	40	23,5
4. Sosyal Statümü Arttırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden	7	4,1	9	5,3	35	20,6	77	45,3	42	24,7
5. Yöneticimin astları yönetme şeklinden	7	4,1	11	6,5	31	18,2	76	44,7	45	26,5
6. Yöneticimin karar	5	2,9	14	8,2	31	18,2	80	47,1	40	23,5

verme yeteneğinden											
7. Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından	2	1,2	9	5,3	40	23,5	77	45,3	42	24,7	
8. Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından	5	2,9	7	4,1	29	17,1	71	41,8	58	34,1	
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağımın olmasından	2	1,2	10	5,9	27	15,9	82	48,2	49	28,8	
10. İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	1	0,6	9	5,3	36	21,2	71	41,8	53	31,2	
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından	1	0,6	3	1,8	32	18,8	85	50	49	28,8	
12. İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından	5	2,9	15	8,8	29	17,1	75	44,1	46	27,1	
13. Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten	6	3,5	12	7,1	32	18,8	74	43,5	46	27,1	
14. Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından	6	3,5	11	6,5	33	19,4	69	40,6	51	30	
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden	5	2,9	9	5,3	32	18,8	76	44,7	48	28,2	
16. Kişisel Yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden	3	1,8	4	2,4	29	17,1	75	44,1	59	34,7	
17. İşyerimin çalışma koşullarından	9	5,3	12	7,1	41	24,1	61	35,9	47	27,6	
18. İşyerindeki arkadaşlarımla birbiriyle olan uyum ve ilişkilerinden	6	3,5	6	3,5	31	18,2	76	44,7	51	30	

19. Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten	5	2,9	12	7,1	29	17,1	68	40	56	32,9
20. Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden	6	3,5	1	0,6	28	16,5	70	41,2	65	38,2

Tablo da araştırmanın anket uygulamasında kullanılmış olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği içerisinde araştırmacılara yöneltilen sorulara verilen cevaplardan alınan verilere göre frekans dağılım tablosu oluşturulmuş. Her soruya verilen cevaplar tek tek analiz edilerek tabloya aktarılmıştır. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yaptığım işin beni sürekli meşgul etmesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 11 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 15 kişi kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 46 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 61 kişi çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 37 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Tek başıma çalışma imkânı verilmesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 21 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 45 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 64 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 31 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 15 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 38 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 72 kişi %42,4, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 40 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sosyal statümü artırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 7 kişi %4,1, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 35 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 77 kişi, çok memnunum cevabını verenleri sayısı ise 42 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yöneticimin astları yönetme şeklinden sorusuna” hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 7 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 11 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 31 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 76 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 45 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yöneticimin karar verme yeteneğinden sorusuna” hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnunum değilim cevabını verenlerin sayısı 14 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 31 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 80 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 40 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 2 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 40 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 77 kişi çok memnunum cevabını verenlerin ise 42 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Bana basit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 7 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 71 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 58 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 2 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 10 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 27 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 82 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 49 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 1 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 36 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 71 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 53 kişidir. Araştırmada katılımcılara “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 1 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 3 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 32 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 85 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 49

kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 15 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi, memnunum cevabını verenlerin sayısı 75 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 46 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 12 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 32 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 74 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 46 kişidir. Araştırmada katılımcılara yöneltilen “Çalıştığım işyerinde terfi olanaklarının olmasından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 11 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 33 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 69 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 51 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 32 kişi % memnunum cevabını verenlerin sayısı 76 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 48 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Kişisel yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 3 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 4 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 75 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 59 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “İş yerimin çalışma koşullarından” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 9 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 12 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 41 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 61 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı ise 47 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 31 kişi, memnunum cevabını verenlerin sayısı 76 kişi çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 51 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 5 kişi memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 12 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 29 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 68 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 56 kişidir. Araştırmacılara yöneltilen “Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden” sorusuna; hiç memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 6 kişi, memnun değilim cevabını verenlerin sayısı 1 kişi, kısmen memnunum cevabını verenlerin sayısı 28 kişi memnunum cevabını verenlerin sayısı 70 kişi, çok memnunum cevabını verenlerin sayısı 65 kişidir.

3.İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu

Demografik Verilere Göre İç Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	Grup Farklılıkları
Cinsiyet	Kadın	4	4,25	4,42	4,67	136,75	127,000	0,035	
	Erkek	166	1,00	4,00	5,00	84,27			
Medeni Durum	Evli	127	2,00	3,92	5,00	77,84	1757,500	0,000*	Evli bekindan farklıdır
	Bekar	43	1,00	4,25	5,00	108,13			
Yaş	18-20 Yaş	7	2,75	3,92	5,00	92,93	4,981	0,289	
	21-30 Yaş	47	2,00	4,00	5,00	92,16			
	31-40 Yaş	57	1,00	3,92	5,00	74,39			
	41-50 Yaş	45	2,58	4,00	5,00	87,46			
	51 Yaş ve Üstü	14	3,42	4,04	5,00	98,39			
Görev	Elektrik-Elektronik	10	2,58	4,04	4,58	85,20	3,695	0,594	
	Maden İşçisi	90	1,00	4,00	5,00	81,88			
	Mekanik	8	2,58	3,79	4,92	65,25			
	Usta	35	2,92	4,00	5,00	92,97			
	Operatör	14	3,33	4,04	4,75	98,32			
	Finans-Transport-Destek	13	2,75	4,00	5,00	89,35			
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	3,33	4,00	4,50	98,50	599,000	0,396	
	Tam Zamanlı	161	1,00	4,00	5,00	84,77			
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	2,33	4,00	5,00	89,28	1,806	0,771	
	Ortaokul	89	1,00	3,92	5,00	81,77			
	Önlisans	16	2,92	4,04	4,58	86,03			
	Lisans	14	2,83	4,00	5,00	89,14			
	Lisans Üstü	4	3,75	4,17	4,92	109,25			
Gelir Düzeyi	5000 TL ve Daha Az	1	1,00	5,00	5,00	5,00	8,104	0,088	
	5000-5500 TL	4	4,00	2,75	3,38	3,92			
	5501-6000 TL	3	3,00	2,75	3,83	4,75			
	6001-6500 TL	2	2,00	3,33	3,42	3,50			
	7001 TL ve Üzeri	160	160,00	1,00	4,00	5,00			
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,83	3,83	5,00	80,90	5,969	0,201	
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,78			
	6-10 Yıl	46	2,33	4,00	5,00	89,87			
	11-15 Yıl	34	2,25	3,83	4,75	68,46			
	15 Yıldan Fazla	42	2,58	4,00	5,00	94,45			
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	10	2,83	3,83	5,00	80,90	5,924	0,205	
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,78			
	6-10 Yıl	46	2,33	4,00	5,00	89,87			
	11-15 Yıl	34	2,25	3,83	4,75	68,46			
	15 Yıldan Fazla	42	2,58	4,00	5,00	94,45			

$\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$ Mann-Whitney U Testi

Yukarıdaki tabloya göre iç tatmin alt boyutlarının sosyodemografik verilere göre alt boyutlarına bakılmıştır. Yapılan bu inceleme sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde yorumlanmaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği İç Tatmin alt boyutunun sosyodemografik veriler olan cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmek amaçlanmıştır. Sosyodemografik verilerden olan medeni duruma göre İç Tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den küçük olduğu saptanmıştır. Medeni duruma göre İç Tatmin Alt Boyutu düzeyleri farklılık gösterdiği

görülmektedir. Araştırmada yapılan ikili karşılaştırmalara neticesinde ise bekar olan personelin İç Tatmin Alt Boyut düzeyi (108,13) evli olan personelin İç Tatmin Alt Boyut Düzeyi (77,84)'nden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir sosyodemografik verilerin ikili karşılaştırma analizi yapıldığında cinsiyet ve çalışma şekline göre İç Tatmin alt boyutunun farklılaşp farklılaşmadığı irdelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu görülmektedir. İç Tatmin Alt Boyutu olan cinsiyet ve çalışma şekline göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresine göre İç Tatmin Alt Boyutunun farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den büyük olduğu hesaplanmıştır. İç Tatmin Alt boyutlarından; yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, bu işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4. Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri Tablosu

Sosyodemografik Verilere Göre Dış Tatmin Alt Boyutu İstatistikleri									
Soru	Kategori	Veri Sayısı	Minimum Değer	Medyan	Maksimum Değer	Ortalama Açıklık	Test İstatistiği	P Değeri	Grup Farklılıkları
Cinsiyet	Kadın	4	3,13	4,38	5,00	110,88	230,500	0,295	
	Erkek	166	1,00	4,00	5,00	84,89			
Medeni Durum	Evli	127	1,50	3,88	5,00	78,13	1794,500	0,001	Evli Bekardan farklıdır
	Bekar	43	1,00	4,25	5,00	107,27			
Yaş	18-20 Yaş	7	2,75	3,75	5,00	93,36	4,161	0,385	
	21-30 Yaş	47	1,88	4,13	5,00	93,35			
	31-40 Yaş	57	1,00	3,88	5,00	77,11			
	41-50 Yaş	45	1,75	4,00	5,00	90,14			
	51 Yaş ve Üstü	14	2,13	3,94	4,88	74,43			
Görev	Elektrik-Elektronik	10	1,50	3,38	5,00	49,90	14,087	0,015	Elektrik-Elektronik Operatörde n farklıdır
	Maden işçisi	90	1,00	4,00	5,00	81,17			
	Mekanik	8	2,38	3,56	5,00	68,75			
	Usta	35	2,63	4,00	5,00	94,49			
	Operatör	14	3,00	4,31	5,00	116,04			
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	9	3,50	4,13	4,75	104,06	1,358	0,244	
	Tam Zamanlı	161	1,00	4,00	5,00	84,46			
Eğitim Düzeyi	İlkokul	47	1,75	4,00	5,00	92,16	4,030	0,402	
	Ortaokul	89	1,00	3,88	5,00	79,58			
	Önlisans	16	1,50	4,13	4,75	86,84			
	Lisans	14	2,75	4,00	5,00	90,00			
	Lisans Üstü	4	3,75	4,31	5,00	117,88			
Gelir Düzeyi	5000 TL ve Daha Az	1	5,00	5,00	5,00	162,00	10,476	0,033	5000-5500 TL , 5000 TL ve daha az'dan ve 7001 TL ve üzerinden farklıdır
	5000-5500 TL	4	1,88	2,63	3,75	26,38			
	5501-6000 TL	3	2,75	3,00	4,25	53,33			
	6001-6500 TL	2	3,50	3,63	3,75	56,50			
	7001 TL ve Üzeri	160	1,00	4,00	5,00	87,47			
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yılda Az	10	2,88	3,94	5,00	86,10	10,631	0,031	11-15 yıl 6-10 yıldan farklıdır
	1-5 Yıl	38	1,00	4,00	5,00	86,36			
	6-10 Yıl	46	1,75	4,13	5,00	95,97			
	11-15 Yıl	34	1,50	3,63	5,00	62,04			
	15 Yılda Fazla	42	2,13	4,00	5,00	92,11			
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yılda Az	16	2,38	4,00	5,00	94,13	9,248	0,055	
	1-5 Yıl	60	1,00	4,00	5,00	87,69			
	6-10 Yıl	61	1,75	3,88	5,00	76,09			
	11-15 Yıl	23	2,00	4,00	5,00	81,85			
	15 Yılda Fazla	10	3,13	4,63	5,00	124,35			

$\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$ Mann-Whitney U Testi

$\alpha=0,05$ Kruskal-Wallis H Testi

Tabloda yer alan verilerde dış tatmin alt boyutlarını incelenerek elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Dış Tatmin alt boyutunun sosyodemografik verileri olarak araştırmada incelenen cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma şekli, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi, aynı işyerinde çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak amaçlanmıştır. Sosyodemografik verilerden olan Medeni duruma göre dış tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den küçük olduğu saptanmıştır. Medeni duruma göre dış tatmin alt boyutu düzeyleri farklılık gösterdiği görülmüştür. İkili karşılaştırmalar neticesinde elde edilen verilere göre bekar olan personelin iç tatmin alt boyut düzeyi (107,27), medeni durumu evli olan personelin iç tatmin alt boyut düzeyi (78,13)'ünden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Görev, gelir düzeyi, çalışma süresine göre dış tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği araştırılmak istendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$) 0,05'den küçük olduğu saptanmıştır. Görev, gelir düzeyi, çalışma süresine göre dış tatmin alt boyutu farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Organizasyon içerisinde ki görev tanımlarına göre yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda elden edilen verilere göre; elektrik-elektronik unvanıyla görev yapanların dış tatmin alt boyut düzeyi (49,90), unvanı operatör olan iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (116,04)'ünden daha düşük olduğu görülmektedir. 5000-5500 TL aralığında gelir elde eden iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (26,38), gelir düzeyi 5000 TL ve daha az olan iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (162,00) ve son olarak gelir düzeyi 7001 TL ve üzeri olan iş görenlerin dış tatmin alt boyut düzeyi (87,47)'sinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Maden üretim sektöründe 6-10 yıl arasında iş geçmişine sahip olan personelin sayısı dış tatmin alt boyut düzeyi (95,97), 11-15 yıl arasında iş geçmişine sahip olan personelin dış tatmin alt boyut düzeyi(62,04)'nün daha yüksek olduğu görülmektedir. Bir başka sosyodemografik veri olan cinsiyet ve çalışma şekline göre dış tatmin alt boyut düzeyinin farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$ ve $\alpha/2=0,025$) 0,025'den büyük olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak yapılan istatistiksel analizler neticesinde sosyodemografik verilere göre cinsiyet ve çalışma şekline göre farklılık göstermediği görülmektedir. Yaş, eğitim düzeyi ve bu işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik veriler göz önüne alınarak yapılan analizde dış tatmin alt boyutunun farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde test istatistiği p değerinin ($\alpha=0,05$)'den büyük olduğu saptanmıştır. Yaş, eğitim düzeyi ve bu işyerinde çalışma süresine göre dış tatmin alt boyutu farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

SONUÇ

Araştırma özünde cinsiyet, medeni durum, yaş, görev, çalışma türü, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde çalışma süresi ve aynı işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik verilerin iş tatminin boyutları üzerinde etki gösterip göstermediğini incelemek ve sonuçları ortaya koymak bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında medeni duruma göre içsel tatmin alt boyutu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle medeni durumu bekar olan iş görenlerin içsel tatmin alt boyutu, evli iş görenlerin iş tatmin alt boyutuna kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunun yanında cinsiyet ve çalışma şekline göre iş tatmin düzeyi irdelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İçsel tatmin alt boyutu; yaş, görev, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, aynı sektör ve işyerinde çalışma süresi gibi sosyodemografik kıstaslar göz önüne alınarak yapılan değerlendirmede farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuçlar sosyodemografik faktörler içerisinde bazı faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olabilirken bazı faktörlerin ise etkili olmayabileceğini ortaya koymaktadır.

Saha ve Kumar (2018), Madan ve Srivastava (2015), Ali ve diğerleri (2013) ve Ghafoor (2012) tarafından yapılan araştırmaların konusunu, iş tatmini ve demografik veriler arasında ki ilişki oluşturmuştur. Araştırmacıların yaptıkları çalışmaların sonucunda sosyodemografik verilerin iş tatmini üzerinde değişen derecelerde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu alanda araştırma yapan bilim insanlarının ortaya koymuş olduğu sonuç yaptığımız araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Ghafoor (2012), Pakistan da iş görenler üzerinde yaptığı çalışmasında sosyodemografik özelliklerin iş tatmini (doyum) üzerinde ki etkisini irdelenmiştir. Çalışma, yaş, eğitim ve gelir gibi demografik faktörlerin iş

tatmini ile arasında pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet ve medeni durumun ise iş tatmini ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Araştırma da tüm bu sonuçlara ilave olarak çalışma şekli açısından iş görenlerin iş tatmini boyutu incelendiğinde; daimi olarak işletmede görev alan iş görenin iş doyumunun geçici olarak çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen verilere göre dış doyum alt boyutu medeni duruma göre anlamlı farklılaştığı gözükmektedir. Çalışma da medeni durumu evli olan iş görenlerin iç doyum alt boyut düzeyinin (107,27), evli olan iş görenler ile kıyaslandığında (78,13) daha yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulguya göre, sosyodemografik faktörlerden olan medeni durumun iş tatmin seviyeleri üzerinde anlamlı tesiri bulunmaktadır. Evli olan iş görenlerin iş yaşamı dışındaki özel yaşamında daha fazla sorumluluk almaları gerektiğinden bekar çalışanlara oranla iş doyum seviyesinin düşmesi olağan görülmektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise dış doyum alt boyutunun göreve, gelir düzeyine ve çalışma süresine göre farklılık göstermesidir. Bulgular, gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi faktörlerin iş tatmini düzeyleri üzerinde önemli etkiye sahip olduklarını göstermektedir. Çalışmada yapılan karşılaştırmalı analizlerde dış doyum alt boyut düzeyinin cinsiyete ve çalışma biçimine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulguya paralel olarak dış doyum alt boyutu da yaşa, eğitim düzeyine ve aynı işyerinde çalışma süresi gibi faktörlere göre farklılaşmadığı görülmektedir.

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmininin farklı boyutlarının incelendiği görülmüştür. Elde edilen bulgular, şirket kültürü, şirket politikası, insan kaynağı yönetimi gibi işletmeden işletmeye değişebilecek uygulamaların iş tatminini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Bu bulgulara ilave olarak gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi sosyodemografik göstergelerin de iş doyumunu şekillendirmede önemli olabileceği görülmektedir. Bu bulgular, çalışmamızın sosyodemografik değişkenler ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmasıyla örtüşmektedir. Çalışmamıza dayanarak, sosyodemografik değişkenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilişkili olup olmadığını incelemek için katılımcılara Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MJSS) uygulanmıştır. Elde edilen bulgular medeni durumun ve gelir, görev türü ve çalışma süresi gibi işyeri ile ilgili faktörlerin iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Çalışmanın özünden çıkan sonuçlara göre, dış tatmin alt boyutunun medeni duruma, görev türüne, gelir düzeyine ve çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmasıdır. Diğer taraftan cinsiyet, çalışma biçimi, yaş, eğitim düzeyi ve işyerinde çalışma süresinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Tartışma açısından bakıldığında, bu konuda çalışma yapan araştırmacılar, çalışmanın yapıldığı sektöre göre demografik değişkenlerin iş tatminini farklı seviyelerde etkileyeceği görülmektedir. Örnek olarak eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisi bankacılık alanının da eğitim sektörüne göre farklı boyutlarda değişiklik gösterebilmektedir. Bu sebeple, sosyodemografik faktörler ile iş tatmini arasındaki bağlantıyı çalışmanın özüne göre değiştirmeye göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Genel olarak, araştırmadan elde edilen sonuçlar iş tatmini seviyelerinin birçok sosyodemografik faktörden etkilenebileceğini ortaya koymaktadır. Bu çıkarım, organizasyonlar ve işverenler açısından iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri daha iyi anlamak gerektiği vurgusunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında iş görenler arasında iş tatminini sağlamak için odak noktası belirlemek için faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Ali, A. Y. S., Sidow, M. A., & Guleid, H. S. (2013). Leadership Styles and Job Satisfaction: Empirical Evidence from Mogadishu Universities. *European Journal of Management Sciences and Economics* Vol, 1(1), 1-10.

- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Çubuk, M. (2010). “Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: TPAO Örneği”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın 5. İstanbul.
- Figen Sevimli ve Ömer Faruk İşcan. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. E. Ü. Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt:5, Sayı:1, 2005, s. 56.
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. Far East Research Centre, 6(1), 30-45.
- Keith Davis, „İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış“, Çev: Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1988, s. 96.
- Kılıç, A. S.(2021). Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Madan, P., & Srivastava, S. (2015). Employee engagement, Job satisfaction and demographic relationship: An empirical study of private sector bank managers. FIIB Business Review, 4(2), 53-62.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği),Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8/14, s. 141-166.
- Özaltın, H. Sıdika, K. Demir, C. Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gülhane Tıp Dergisi, 44/4: 423-427.
- Robert A. Baron,““Behavior in Organizations: Understandingand Managingthe Human Side of Work““, Allynand Bacon inc., 1986, s.155“ten aktaran Samuray Karaca, „İş tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama“, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2001, s. 35.
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. International Journal of Public Sector Management, 31(2), 184-206.
- Sakit Samadov,“İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama” ,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s. 2.
- Titus Oshagbemi, “Satisfaction with Co Workers” Behaviour. Employee Relations, Vol:22 (1), 2000, p. 88.



Çalışma Mekanlarında Aydınlatma Tasarım İlkeleri

Zeynep KIZILKAYA

İstanbul Ticaret Üniversitesi,
İç Mimarlık Bölümü Yüksek Lisans Öğr.
zeynep.kizilkaya@istanbulticaret.edu.tr
<https://orcid.org/0009-0007-4873-0095>

Makale Başvuru Tarihi : 08.07.2023
Makale Kabul Tarihi : 09.08.2023
Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI:10.5281/zenodo.10045962

M. Tuba BOSTANCI BAŞKAN

İstanbul Ticaret Üniversitesi, İç Mimarlık Bölümü
Dr. Öğr. Üyesi, mtubabbaskan@ticaret.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8174-0147>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Ofis,
Aydınlatma
Tasarımı,
Aydınlatma
,Görsel
Konfor
Koşulları,

Çalışma mekanları, birden fazla kişinin birbirleri ile etkileşim halinde olduğu, farklı boyut ve hacimlere sahip olan çalışma alanları olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde ofis hacimlerinde büyüme ve gereksinimlerde artış görülmektedir. Günlerinin büyük bir bölümünü ofislerde geçiren çalışanlar için bu gereksinimler daha önemli bir hale gelmiştir. Bir ofisin iç mekân tasarımı ve buna bağlı olarak fiziksel, psikolojik ve biyolojik açıdan çalışanlara büyük etkisi olan aydınlatma tasarımının önemi oldukça fazladır. Aydınlatma bir bütün olarak düşünülmelidir ve kullanıcı ile beraber mekânın ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmalıdır. Gün ışığına, kişilerin varlığına ve oluşturulan senaryoya bağlı olarak kontrol edilen aydınlatma ile farklı ortamlar yaratılır ve aynı zamanda enerji tasarrufu da sağlanabilir. Bu makalede çalışma mekanlarında aydınlatma tasarımının genel ilkeleri ele alınmış ve bir aydınlatma tasarımında dikkat edilmesi gereken konulara değinilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda gerekli literatür araştırmaları yapılarak ofislerin mimari yapısı, aydınlatma tasarımının genel ilkeleri, aydınlatma sistemleri, aydınlatma biçimleri ve kontrol sistemleri hakkında bilgi verilmiştir.

Factors Affecting Lighting Design in Working Spaces

Abstract

Keywords:

Office Lighting
Design, Lighting,
Visual Comfort
Conditions

Workspaces are defined as areas where multiple individuals interact with each other and have different dimensions and volumes. In today's world, there is an increase in office space and requirements. These needs have become more crucial for employees who spend a significant portion of their days in offices. The interior design of an office and, consequently, the importance of lighting design have a significant impact on employees both physically, psychologically, and biologically. Lighting should be considered as a whole, taking into account the users and the needs of the space. By considering natural light, the presence of individuals, and the created scenarios, controlled lighting can create different environments while also ensuring energy efficiency. This article discusses the general principles of lighting design in workspaces and aims to address the key factors to be considered in lighting design. In this context, necessary literature research is conducted to provide information about the architectural structure of offices, general principles of lighting design, lighting systems, lighting types, and control systems.

- Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı “Çalışma Mekanlarında Aydınlatma Tasarımını Etkileyen Etmenler” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Aydınlatma, insanlığın ilk var olduğu zamandan beri süre gelen bir ihtiyaçtır. Günümüzde insanın fizyolojik, psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra iç mekâna kattığı estetik, dekoratif özellikleri de içinde barındıran bütüncül bir sistemdir. Aydınlatma tasarımı günümüzde kişisel tercihten ziyade bir zorunluk haline gelmiştir. Aydınlatma tasarımı ile insanların mekanlarda rahatça yaşayabileceği, çalışabileceği ve etkili bir şekilde faaliyet gösterebileceği bir atmosfer oluşturulabilmektedir. İyi bir aydınlatma tasarımı göz sağlığını korur, iş kazalarını minimuma indirir, iş verimini artırır, kullanıcı konforuna ve estetik gereksinimlere fayda sağlamaktadır (Sağlam, 2023). Ofislerin, kullanıcılar tarafından çalışmaya uygun bir mekân olabilmesi için tüm konfor koşullarını sağlayabilir olması gerekmektedir. Konfor koşulları dikkate alınmadan tasarlanmış ofis mekanlarında kullanıcılar kendi konfor koşullarını oluşturmaya çalışırken fazladan enerji kaybı ortaya çıkmaktadır (Uyan vd., 2018). Işığın yaşam için olmazsa olmaz bir gereksinim olmasının yanı sıra, mekân tasarımı için de önemli bir faktördür. Mekânda yapılan tasarımlar ışık sayesinde var olur ve görünür aynı zamanda ışığın özelliklerine bağlı olarak da kimlik kazanır. Tüm bunların olabilmesi için aydınlatmanın iyi ve doğru tasarlanıp uygulanmış olması gerekmektedir. Bahsedilen gereksinimlerin karşılanabilmesi için ise aydınlatma, mimari tasarımın bir parçası olarak düşünülmelidir (Özkum, 2011).

Bu bağlamda ofislerin mimari yapısı, aydınlatma tasarımının genel ilkeleri, aydınlatma sistemleri, aydınlatma biçimleri ve kontrol sistemleri gibi kavramlar hakkında literatür araştırması yapılmıştır ve çalışma içerisinde faydalanılan kaynakların literatürdeki çalışmaların özetleri şu şekildedir;

Philips Lighting (2008), “Basics Of Light And Lighting” adlı bildiriye, aydınlatmanın tanım ve öneminden, aydınlatma tasarım ilkelerinden, aydınlatma sistemlerinden, mekânın ihtiyaçlarından ve sürdürülebilirlik gibi kavramlardan söz edilmiştir.

Çağal Taşdelen (2020), “Aydınlatma Tasarımı İlkeleri ve İç Mimari Projelendirme Sürecindeki Yerinin Farklı Fonksiyondaki İç Mekân Modelleri Üzerinden Analizi” adlı doktora tezinde, mekân tasarımında aydınlatmanın önemine ve aydınlatmanın yüzeylere, mimari yapıya ve mobilyaya dahil edilmesinden bahsetmiştir. Bununla beraber aydınlatma tasarımının baştan sona tüm süreçlerini farklı mekân örnekleri üzerinden anlatmıştır.

Ünal (2004), “Aydınlatma Tasarımı Ve Proje Uygulamaları” adlı kitabında, aydınlatma tasarımının temel kavramları, konutlar için aydınlatma düzenleri, aydınlatma tasarımı için yapılan hesaplamalar ve projelerde tasarım ve uygulama aşamasında yapılan hatalardan söz etmiştir.

Bu makalede, yapılan literatür araştırmaları sonucunda çalışma mekanlarının aydınlatma tasarımında dikkat edilmesi gereken etmenler hakkında bir aydınlatma tasarımı kılavuzu oluşturulması hedeflenmiştir.

ÇALIŞMA MEKANLARININ MİMARİ ÖZELLİKLERİ

Ofis, insanların bireysel veya toplu olarak çalışabildiği mekanlara verilen isimdir. Ofis mekanları kendi içlerinde beşe ayrılmaktadır. Bunlar serbest planlı, açık planlı, hücresel planlı, grup ve karma planlı olarak adlandırılmaktadır. Bu plan tiplerinin yanı sıra ofis mekanları için önem taşıyan bir diğer alan ise toplantı odalarıdır. Toplantı odalarının büyüklüğü ve sayısı ofis yapısının kimliğine ve kullanıcı sayısına göre değişiklik gösteren mekanlardır. Bu mekanlar ofis kimliğine saygınlık kazandırmak amacıyla özenle tasarlanan alanlardır. Bu çalışmada hücre planlı ofis, açık planlı ofis ve toplantı odaları ele alınmıştır.

Mahremiyetin korunduğu, fiziksel temasın ve iletişimin daha az seviyede olduğu ofis tipi hücre planlı ofis

olarak adlandırılmaktadır. Hücre planlı ofisler bir koridor çevresinde odaların yan yana gelerek aynı koridora bağlanması ile oluşan bir plan tipidir. Genellikle zeminden tavana kadar bölücüler ile ayrılmış alanlardır ve kullanıcı sayısı bir ya da birkaç kişi ile sınırlandırılmıştır. En eski plan tipi örneğidir ve doğal aydınlatmanın önemi çok büyüktür. Bu yüzden bu tip çalışma alanlarında mekanların derinlikleri 5-6 metre ile sınırlandırılmıştır (Dökmeci vd., 1993).

Açık planlı ofis tipi, geleneksel tek odalı yani hücre tipi ofis tiplerinin gelişmesiyle, çalışanların gün ışığından daha çok faydalanabilmesi için ortaya çıkan bir düzendir. Açık planlı ofislerde çok sayıda çalışanın aynı mekânda beraber çalışmasından dolayı, mekân içerisindeki tefrişler çalışanların ihtiyaçlarına karşılık verecek şekilde ve rahat çalışabilmeleri için tasarlanmaktadır. Çalışanlar, iletişim ve hızlı bilgi akışı ihtiyaçlarından dolayı hücre planlı çalışma alanlarından sıyrılıp bölücü duvarları kaldırarak açık planlı çalışma alanlarına geçiş yapmışlardır (Bal, 2005).

Bu tip ofislerin kullanıcısı hem bireysel hem de grup halinde olabileceği için, ofis mekânı ile kişiler arasında sıkı bir ilişki kurulur. Böylece ekipler arasındaki bilgi akışı ve haberleşme kolaylaşır. Bununla birlikte mekânın çalışmaya da elverişli hale getirilmesi gerekir. Buda değişik ölçülerde ve malzemelerde kolay taşınabilir panolarla yöneticiler, şefler ve memurlar için ayrı bölümler oluşturularak sağlanabilmektedir (Sanders ve McCormick, 1993).

Toplantı odaları ise çalışanların ve yöneticilerin daha iyi ve sağlıklı bir iletişim kurabilmelerini hedefleyen mekanlardır ve genellikle dikdörtgen bir alan olarak tasarlanmaktadır. Çalışanların ve kullanıcıların rahat hareket etmeleri ve sağlıklı bir iletişim kurmalarına dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple aydınlatma ve akustik gibi unsurların mekânın boyutuna ve fonksiyonuna göre tasarlanmaktadır. Toplantı odalarında yapılacak olan görsel sunumların herkes tarafından net bir biçimden görülmesi gerekmektedir (İmal, 2009).

Bir ofis mekânında toplantı odasının büyüklüğünü çalışan sayısı belirlemektedir. Bir kişi için gerekli alan, ortalama 1.5-2.0 m² arasında olmalıdır. Bu sebeple 6-10 kişilik bir toplantı odasının alanı yaklaşık olarak 20 m², 12-15 kişilik bir toplantı odası için ise 30 m² alana ihtiyaç duyulmaktadır (Bostancı, 1996).

Ofis mekanları tasarlanırken yapının konumu, kullanım amacı ve mimari özellikleri gibi faktörler dikkate alınmalı ve bunlara uygun tasarım yapılmalıdır. Yapıda bulunan yatay ve düşey sirkülasyonlar, weler, ortak kullanım alanları ve otopark gibi alanlar çalışma alanının tasarımına etki eden faktörlerdendir. Ofis iç mekân tasarım ve organizasyonları oluşturulurken, çalışma alanlarındaki iş veriminin yüksek düzeyde tutulması, mekanlar arasında sağlıklı bir iletişim kurulması, mekanların farklı işlevlerde kullanıma uygun olması, bir mekânda çalışan farklı grupların birbirini rahatsız etmeyecek şekilde organize edilmesi, çalışanların mekân içerisinde konfor ve mahremiyetinin sağlanması gibi etkenler iç mekân tasarımında dikkat edilmesi gereken unsurlardır (Taşoluk, 2014).

AYDINLATMA TASARIMININ GENEL İLKELERİ

Ofisler çeşitli meslek gruplarına ve farklı iş kollarına hizmet vermektedir. Yapılan işin verimli ve zamanında yapılabilmesi için görsel performans koşullarının sağlanması gerekmektedir. Görsel performansın sağlanması için ise, aydınlatma sistemleri yapılan işe ait fizyolojik, biyolojik ve psikolojik gereksinimleri karşılayabilecek şekilde organize edilmelidir. Bu bağlamda aydınlatma tasarımı iyi düşünülüp tasarlanmalıdır. Kullanıcının verimi ve konforu dikkate alınarak iç mimari tasarıma uygun bir şekilde aydınlatma tasarımı yapılmalıdır. Mekân kullanıcısının yaşı, cinsiyeti ve göz sağlığı gibi fiziksel özellikleri görsel konforu etkilemektedir ve böylece çalışma alanının konfor ve tasarımı da etkilenmektedir (Çağal Taşdelen, 2020). İyi bir aydınlatma birçok gereksinime yanıt verebilmelidir ve bu yüzden gereksinimler de

iyi belirlenmelidir. Bir ofis mekânında verimli bir çalışma ortamı oluşturabilmek, iyi bir aydınlatma tasarımı kurgusundan geçmektedir. İyi kurgulanmış bir aydınlatma tasarımı ile yapılan işin verimi artırılırken, bunun tam tersi kötü kurgulanmış bir aydınlatma tasarımı ile kullanıcının konforu etkilenebilir ve yapılan işin verimi düşebilir. Burada tasarımcının amaç ve görevi bu dengeyi iyi bir şekilde sağlayabilmek ve hem mekân hem de kullanıcı gereksinimlerine karşılık verecek bir aydınlatma sistemi kurgulamaktır.

Bu bağlamda iyi bir aydınlatma tasarımında aydınlık düzeyi yeterli olmalıdır, istenmeyen gölgelerden kaçınılmalıdır ve istenmeyen parlama ve kamaşmalardan uzak durulmalıdır (Şimşek, 1994).

Görsel Konfor Koşulları

Görsel konfor yapılan iş veriminin artırılmasıyla birlikte kullanıcıların fizyolojik, biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına karşılık verilmesidir. Bir çalışma mekânında görsel konfor koşullarının sağlanması, kullanıcıların bu ihtiyaçlarına karşılık veren doğru bir aydınlatma tasarımı ile mümkündür (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2016). Görsel konfor koşullarının sağlanmasında, aydınlatmanın niceliği ve niteliği, mekânda bulunan yüzeylerin ve nesnelerin özellikleri, mekân içerisindeki parlaklık ve kamaşma gibi unsurlar büyük önem taşımaktadır. Kullanıcıların mekân içerisinde gerçekleştirecekleri işi, verimli, istekli ve konforlu bir şekilde yapmaları için bu konfor koşullarının sağlanması gerekmektedir (Çağal Taşdelen, 2020).

Tüm bunların sonucunda görsel konfor koşulları;

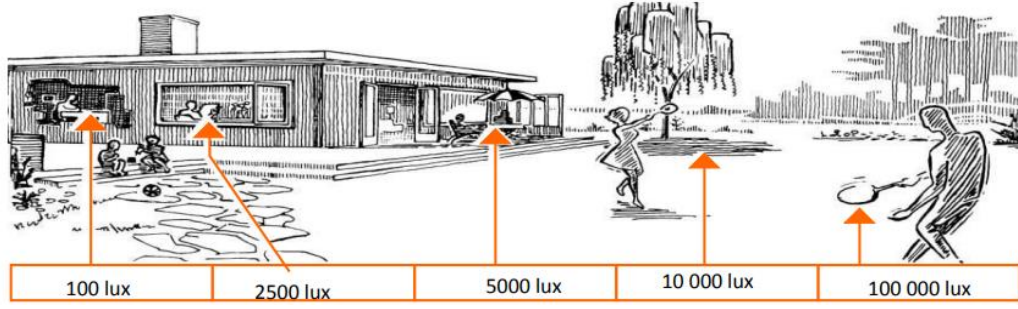
- Aydınlık düzeyi
- Işığın rengi
- Işığın doğrultusal yapısı ve gölge niteliği
- Işıklılık (parlaklık)
- Mekân iç yüzeylerinin özellikleri

olmak üzere 5 başlık altında incelenmiştir.

• Aydınlık Düzeyi

Bir yüzeyin birim alanına birim zamanda düşen ışık akısı miktarına aydınlık düzeyi denir. Yüzeyin ışık akısının, yüzey alanına bölümüne eşittir. Gözün görme yetisi aydınlık düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Siyah bir yüzeye düşen ışık yansıma yapmadığı için göze ulaşamaz ve böylece göz ile hiçbir şey görünmez. Canlılar etraflarını parlaklık sayesinde görürler bu sebeple gözün görme eylemini gerçekleştirebildiği parlaklık değerleri de oldukça geniştir. Görme eylemi aydınlık düzeyi ile doğru orantılıdır (Marangoz, 2018).

Canlıların bir mekânı rahat ve güvenli bir şekilde algılayabilmesinde aydınlık düzeyinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Yalnızca doğal aydınlatmanın bulunduğu durumlarda güneşin dik geldiği yaz mevsiminde, öğle vakti ekvatorda 100 000 lux (lm/m²) olurken Türkiye’de maksimum 60 000 lux’e ulaşır (Philips Lighting, 2008).



Şekil 1. Doğal aydınlatma aydınlık düzeyi değerleri (Philips Lighting, 2008)

Yapay aydınlatma kullanılan mekanlarda aydınlık düzeyi farklı yöntemlerle ölçülebilmektedir. Bunlardan en yaygın olanı yatay düzlem üzerinde ölçülen aydınlık düzeyidir (Sirel, 2004). Yapılan işin nicelik ve niteliğine bağlı olarak aydınlık düzeyi de değişmektedir. Yapay aydınlatma kullanılan mekanlarda detaylı işlerin

yapıldığı alanlarda aydınlık düzeyinin fazla olması gerekmektedir.

Çalışma alanlarında olması gereken minimum aydınlık düzeyi 200 lux'dür. Bunun yanı sıra standart ofis mekanlarında 500 lux, detay isteyen ince işlerin yapıldığı ofislerde ise 750 lux'e kadar çıkabilmektedir (Gür, 2020).

- **Işığın Rengi**

Kullanıcıların sıcak, ılık ve soğuk gibi tanımladığı ışığın renk görünümüne renk sıcaklığı denmektedir. Renk sıcaklığının birimi Kelvin (K) olarak tanımlanır ve ışık rengi 3300 K'den küçük düşük olanlar sıcak, 3300-5300 K arası ılık ve 5300 K'den yüksek olanlar soğuk renkler olarak tanımlanır. Işık kaynağının tayfsal yapısı, ışık renginin özelliklerini belirlemektedir. Işık renginin sıcaklığı, renksel izlenim ve renksel geriverim indeksi gibi etkenler ışık renginin özelliklerini belirlemektedir. Renklerin belirli bir ışık kaynağının altındaki görünümü, renksel geri verim ile ifade edilmektedir. Renksel geriverim indeksinin yüksekliği, ışık kaynağının aydınlattığı yüzeyin gerçek rengine yakın olması ile doğru orantılıdır (Şentürk ve Satıcı, 2021).

Kullanılan mekânın özellikleri, ışık renginin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Mekânda kullanılan renklerin ve yüzeylerin özellikleri aydınlatma tasarımcısına yol göstermektedir. Tüm bunlara dikkat edilerek yapılan aydınlatma tasarımında kullanıcıların yaşam kalitesini yükselten ve kullanıcı odaklı bir tasarım yapılmış olur (Aydınlatma Portalı, 2020b).

- **Işığın Doğrultusal Yapısı Ve Gölge Niteliği**

Bir yüzeye veya alana gelen ışık, tek bir doğrultudan veya birden fazla doğrultudan gelebilir. Bu duruma ışığın doğrultusal yapısı denir. Işığın doğrultusal yapısı gölge niteliği ile daha net açıklanmaktadır (Alkan, 2010). Işıkla beraber düşünülmesi gereken ve aydınlatma tasarımına büyük ölçüde etki eden bir diğer faktör de gölgedir. Işık kaynağının önünde bulunan opak nesnelere gölge oluşturur ve gölge, nesnenin biçimini ortaya çıkarır (Bayram, 2009).

- **Işıklılık (Parıltı)**

Işıklılık, bir mekânın veya nesnenin yüzeyinden yansıtılarak göze gelen ışık miktarı olarak tanımlanır ve

insan gözünün algılayabildiği tek fotometrik büyüklüktür. Işıklılık düzeyi, görsel konfor koşulları yönünden önemlidir ve gereğinden fazla olması kamaşmaya yol açmaktadır.

Bir aydınlatma tasarımında dikkat edilmesi gereken faktörlerden biri de ışıklılık düzeyidir. İyi bir aydınlatma tasarımında mekân ve yakın çevresi arasındaki ışıklılık oranlarının düzgün olması gerekmektedir (Ünal, 2004).

- **Mekân İç Yüzeylerinin Özellikleri**

Işık, bir yüzeye temas etmesi halinde gözle görülebilir bu yüzden ışığın, kendisini yansıtan veya geçiren yüzeylerle temas etmesi gerekir. Tasarımcının, aydınlatma tasarımına başlamadan önce mekân içerisinde bulunan yüzeylerin özellikleri hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Mekânda kullanılan yüzey malzemelerinin renk ve özelliklerine uygun bir aydınlatma tasarımı yapılmalıdır. Aksi halde aydınlatma rahatsız edici bir ortam oluşturabilir ve tasarım amacına ulaşamaz (Çağal Taşdelen, 2020).

Tüm bu bilgilerin yanında yansıtma çarpanı faktörü de aydınlatma tasarımında önemli bir yere sahiptir. Yansıtma çarpanı, bir yüzeyin üzerine düşen ışığın yansıtma oranı ile belirlenmektedir. Mekân içerisinde kullanılan malzemelerin özelliklerine göre yansıtma çarpanları değişmektedir.

Hacimler için önerilen iç yüzey yansıtma çarpanı değerleri çizelge 1.'de gösterilmiştir (Bommel ve Rouhana, 2016).

Çizelge 1. Mekânı oluşturan yüzeyler ve yansıtma kat sayıları (Philips Lighting, 2008)

Yüzeyler	Yansıtma Çarpanı
Tavan	0.60-0.90
Duvar	0.30-0.80
Döşeme	0.10-0.50
Pencereli Duvar	0.60 ve fazlası
Perde vb. Elemanlar	0.40-0.60
Çalışma yüzeyi	0.20-0.60

Tüm bu etmenler göz önünde bulundurularak yapılan aydınlatma tasarımı sonucunda, göz sağlığı korunur, doğru ve yeterli görüş sağlanır bununla birlikte verimli ve konforlu bir çalışma ortamı sağlanmış olur (Ünal, 2004).

Aydınlatma Sistemleri

Aydınlatma bir bütün olarak düşünülmelidir ve amaç iç mekânda konforlu, hoş bir atmosfer oluşturmaktır. Aynı zamanda aydınlatma, mekânın işlevsel ve dekoratif niteliklerinin vurgulanmasına yardımcı olur. Tüm bunlar düşünülerek mekânın ve kullanıcının ihtiyacını belirleyip ona uygun bir aydınlatma sistemi tasarlanmalıdır (Philips Lighting, 2008). Aydınlatma sistemleri modern yaşamın temel bileşenlerinden biri olarak hayatımızı kolaylaştırırken, enerji verimliliği ve sürdürülebilirlik gibi alanlarda da önem taşımaktadır. Aydınlatma sistemleri kullanım amacı, yeri ve benzeri özelliklerine göre genel, bölgesel, eylem, vurgu, mimari ve dekoratif aydınlatma olarak sıralanabilir.

- **Genel Aydınlatma**

Genel aydınlatma sayesinde tüm çalışma düzleminde eşit bir aydınlık sağlanmış olur. Aydınlatma aygıtları

bu sistemde genellikle düzenli bir şekilde yerleştirilir. Bu sebeple esnek çalışma alanları oluşturmak mümkündür (Şentürk, 2022).

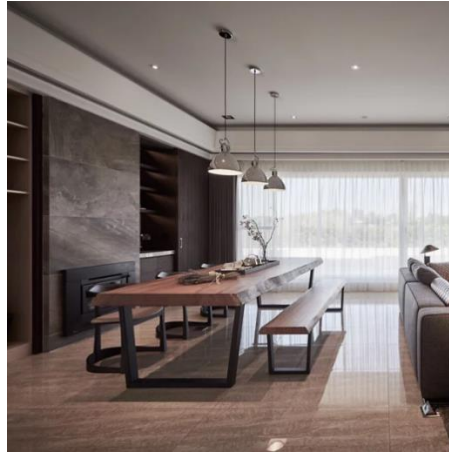
Genel aydınlatma sistemi, genellikle tavan aydınlatması olarak kullanılır ve tüm mekân içerisindeki gerekli olan aydınlatmayı yatay düzlemde sağlar. Açık ofis, fabrika, atölye, büyük koridorlar ve depo gibi alanlarda daha çok tercih edilir. En büyük dezavantajı ise her noktayı aydınlattığı için gereğinden fazla enerji tüketiyor olmasıdır (Philips Lighting, 1993).



Şekil 2. Genel aydınlatma sistemi (Philips, 2023)

- **Bölgelik Aydınlatma**

Bir mekân içerisinde genel aydınlatmanın dışında çeşitli vurgu, yönlendirme ve farklı aydınlık seviyelerine ihtiyaç duyulduğunda bölgesel aydınlatma tercih edilmektedir. Bu aydınlatma biçimi çoğunlukla genel aydınlatmanın yetersiz kaldığı noktaları aydınlatmak amacıyla kullanırken, kimi zamanda mekâna estetik görüş katmak veya bir nesnenin üzerini aydınlatmak içinde kullanılmaktadır (Ünal, 2004).



Şekil 3. Bölge aydınlatma (Lumens, 2023)

- **Eylem Aydınlatması**

Bu aydınlatma sistemi, masa ve tezgâh üstü gibi belirli çalışma alanlarını aydınlatır. Eylem aydınlatması

sayesinde genel aydınlatmaya olan bağıllık azalır ve doğrudan çalışma düzlemine yönelik aydınlatma ile o düzlemde yapılacak olan iş için daha verimli ve kaliteli bir aydınlatma sağlar (Philips Lighting, 2008).

Eylem aydınlatması genel aydınlatma ile birlikte düşünülüp tasarlanmalıdır ve kontrolü kullanıcıya bırakılmalıdır (Innes, 2012).



Şekil 4. Masa Lambası ve tezgâh üstü aydınlatması (Lumens, 2023)

- **Vurgu Aydınlatması**

Bu aydınlatma sistemindeki amaç bir nesneyi öne çıkarmak veya göstermektir. Bir obje, sanat eseri veya niş, kolon gibi mimari elemanların vurgulanmasında kullanılmaktadır (Şentürk, 2022).

Genellikle vurgu aydınlatması spotlar kullanılarak oluşturulmaktadır. Spotlar sayesinde tam olarak istenilen yere ışığın düşmesi sağlanır. Bu aydınlatma sisteminin bir başka türü ise ışık kaynağının aydınlatılacak olan nesneye veya yüzeye oldukça yakın yerleştirilmesi ile oluşur (Philips Lighting, 1993).



Şekil 5. Vurgu aydınlatması (Archdaily, 2019)

- **Mimari Aydınlatma**

Mimari aydınlatmada mekânın ihtiyaçları göz önünde bulundurularak duvar, tavan, kolon, kiriş gibi mekânın yapısal elemanlarını vurgulamak amaçlanmaktadır. Bu aydınlatma sisteminin esas hedefi dikkat çekmek ve estetik bir görünüm elde etmektir. Mekânın boyutuna, yapısına ve renklerine göre düşünülüp tasarlanmalıdır. Çarpıcı ve estetik duruşu sayesinde mekânın görünümüne büyük katkı sağlar (Philips Lighting, 1993).



Şekil 6. Mimari aydınlatma (Archdaily, 2023)

- **Dekoratif Aydınlatma**

Dekoratif aydınlatma, ışık kaynağının kendisinin dikkat çekici ışıklı bir öge olmasıdır. Estetik amaçlı kullanılan bir aydınlatma türüdür. Şık avizeler, dekoratif lambalar ve duvar lambaları gibi unsurlarla mekâna görsel çekicilik ve karakter katmak mümkündür.



Şekil 7. Dekoratif aydınlatma (Lumens, 2023)

Aydınlatma Biçimleri

Bir mimar veya aydınlatma tasarımcısı, kullanıcılar için her zaman konforlu, keyifli ve sağlıklı mekanlar oluşturmayı amaçlar. Aydınlatma tasarımcısı da bu bağlamda farklı aydınlatma sistemlerinden yararlanır ve kullanıcıların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarına karşılık veren mekanlar oluşturur (Aydınlatma Portalı, 2020a)

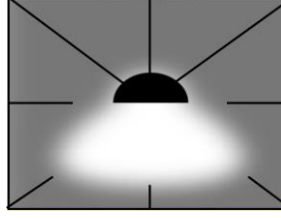
Mekân içerisinde kullanıcıların verimli ve konforlu bir şekilde birden fazla iş yapabilmeleri ve mimari gereksinimlerin karşılanabilmesi için çeşitli aydınlatma sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm bu ihtiyaçlara karşılık verebilmek için aydınlatma biçimlerinin özellikleri iyi bilinmeli ve bütüncül bir tasarım oluşturulmalıdır (Şentürk, 2022). Aydınlatma biçimi, mekâna göre farklılık gösterebilir ve mekânın amacına, kullanımına ve tasarımına uygun şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca, bir mekânın atmosferini, duygusal etkisini ve kullanım kolaylığını etkileyebilmektedir.

Bir mekânın aydınlatma biçimini belirlerken, kullanılacak lamba türleri, armatürlerin konumu, ışık şiddeti, renk sıcaklığı, aydınlık düzeyi ve ışığın yönü gibi unsurlar dikkate alınmalıdır.

İç mekân aydınlatması ışığın yüzeye geliş şekline göre kendi içinde 6 gruba ayrılır.

- **Dolaysız Aydınlatma**

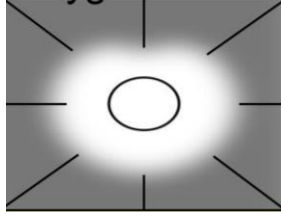
Işığın yüzde 90 ile 100'ünün doğrudan aydınlatılacak olan yüzeye yönlendirilmesine dolaysız aydınlatma denir. Bu aydınlatma türünde sınırlar belirgindir ve gölgeler serttir. Üç boyutlu sanat eserleri gibi objeler genellikle dolaysız aydınlatma ile aydınlatılmaktadır (Şahin vd., 2015).



Şekil 8. Dolaysız aydınlatma (Philips Lighting, 2008)

- **Yayıncı Aydınlatma**

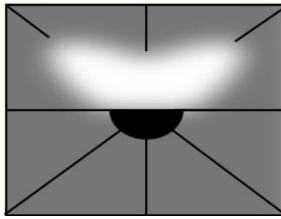
Işığın yüzde 40'ı ile 60'ı aşağıya, yüzde 60'ı ile 40'ı yukarıya doğru yayıldığı durumlara denir. Cam ya da cam gibi aydınlatma aygıtları bu tipe örnek olarak verilebilir (Aydınlatma Portalı, 2020a).



Şekil 9. Yayıncı aydınlatma (Philips Lighting, 2008)

- **Dolaylı Aydınlatma**

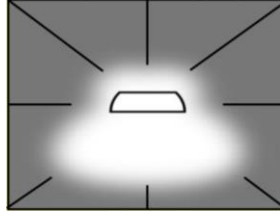
Dolaylı ışık veren aydınlatma aygıtları ile ışığın yüzde 90 ile 100'ünün tavan ve duvarların üst kısmına doğru yönelmesine dolaylı aydınlatma denir. Bu aydınlatma tipinde ışık kaynağı gizlenir ve böylece ışık duvar ve zeminden yansyarak mekâna yayılır. Böylece rahatsız edici kamaşma engellenir, gereksiz gölge oluşumları en aza indirilir ve homojen bir aydınlatma sağlanmış olur (Şahin vd., 2015).



Şekil 10. Dolaylı aydınlatma (Philips Lighting, 2008)

- **Yarı Dolaysız Aydınlatma**

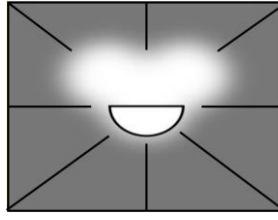
Dolaysız aydınlatmadan farklı olarak, ışık yüzde 60 ile 90'ı aşağıya, yüzde 40 ile 10'unun yukarıya yansyarak çalışma düzlemine gelir. Bu aydınlatma türüne tavan aydınlatmaları örnek verilebilir (Aydınlatma Portalı, 2020a)



Şekil 11. Yarı dolaysız aydınlatma (Philips Lighting, 2008)

- **Yarı Dolaylı Aydınlatma**

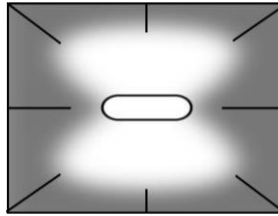
Yarı dolaysız aydınlatmanın tam tersidir. Işığın yüzde 10 ile 40'ı aşağıya, yüzde 90 ile 60'ının yukarıya yayılmasıdır. Bu aydınlatma türünün amacı kullanıcılar için loş, sakin ve keyifli bir ortam oluşturmaktır (Aydınlatma Portalı, 2020a)



Şekil 12. Yarı dolaylı aydınlatma (Philips Lighting, 2008)

- **Dolaylı / Dolaysız Aydınlatma**

Işık doğrudan veya dolaylı olarak tavandaki aydınlatma aygıtlarından yayılır ve iyi bir kontrast sağlar. Bununla birlikte enerji verimliliği ve aydınlatma kalitesi bakımından iyi bir kombinasyondur (Zumtobel Lighting, 2018).



Şekil 13. Dolaysız / dolaylı aydınlatma (Philips Lighting, 2008)

Aydınlatma Kontrol Sistemleri

Aydınlatma kontrolünün en yaygın biçimi ışığı anahtar veya kısıcılar ile açıp kapatmaktır. Bu yöntem küçük mekanlar için işe yarar olsa da büyük mekanlarda kullanıcıların işini oldukça zorlaştırmaktadır. Bu gibi zorluklar sebebiyle kapatılmayan ışıklar büyük bir enerji kaybına yol açmaktadır. Tüm bu sorunlar düşünüldüğünde aydınlatma kontrol sistemlerinin yaşamı oldukça kolaylaştırdığı ve konforlu mekanlar oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. Doluluk sensörleri, hareket sensörleri, zamanlayıcılar ve fotosensörler gibi kontrol sistemleri ışıkları kontrol ederek kullanıcıya büyük kolaylık sağlamaktır (Lutron Lighting, 2023).

Aydınlatma kontrol sistemleri, tasarımın en başında düşünülmelidir. Kullanıcılar ortamda bulunan aydınlatmayı ihtiyaçları doğrultusunda diledikleri gibi kontrol edebilmelidirler (Innes, 2012).

Aydınlatmayı kontrol etmek istenilmesinin büyük bir nedeni de enerji tasarrufudur. Bir işletmenin

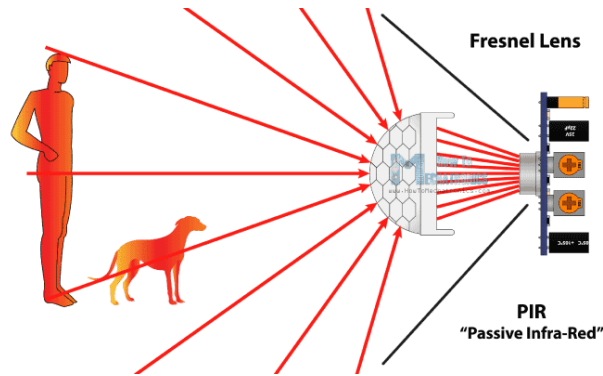
maliyetinin neredeyse büyük bir kısmını aydınlatma sistemine harcanan enerji maliyeti oluşturur. Bu enerji maliyetini düşürmek için aydınlatma kontrol sistemleri, aydınlatma tasarımına entegre edilmelidir. Aydınlatma kontrol sistemleri elle kontrol ve otomatik kontrol olmak üzere iki kategoriye ayrılır.

Elle kontrol, anahtar ve kısıcılar veya her ikisinin birlikte kullanıldığı bir sistemdir. Kullanıcıların bireysel ihtiyaçlarına göre ayarlamasına izin veren bir tasarımdır.

Otomatik kontrol, zaman saatleri, sensörler ve fotoseller veya hepsinin birlikte kullanıldığı bir sistem çeşididir. Bu sistem seçilen ışık gruplarını açmak veya kısmak için kullanılabilir.

- **Hareket Sensörleri**

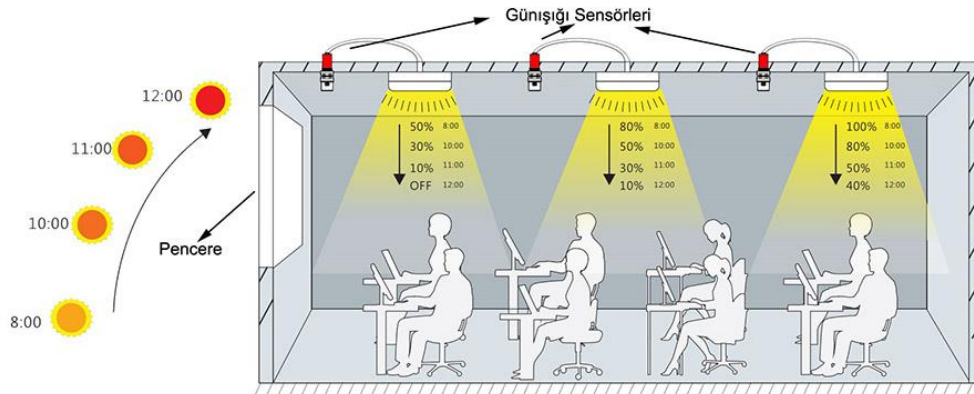
Hareket sensörleri, mekân içerisindeki harekete göre ışıkları otomatik olarak açıp kapatan bir sensör çeşididir. Özel ofis, toplantı odaları, sınıflar ve tuvaletler gibi daha küçük mekanlar için oldukça uygundur (Dilouie, 2017). Bu sensör sayesinde ışıkların, yalnızca mekânın kullanıldığı durumlarda açık olması sebebiyle ortalama %40 oranında aydınlatma tasarrufu sağlanmış olur. Mekân içerisindeki cansız nesnelere ve mekân dışındaki hareketlerin algılanıp ışıkların gereksiz yere açılıp kapanmasını önlemek adına uygun aygıt seçimi ve sensör konumunu oldukça önemlidir (Gordon, 2003).



Şekil 14. Hareket sensörü (Safe And Sound Security, 2018)

- **Fotosensörler**

Fotosensörler sayesinde ışıklar gün ışığı seviyesine bağlı olarak açılıp kapanmaktadır. Bulunduğu alandaki gün ışığı seviyesinin yetersiz olduğunu algıladığı durumlarda ışıkları açarak kullanıcılara büyük kolaylık sağlamaktadır. Bu sensörler sayesinde gündüz saatlerinde ışıkların açık kalması önlenebilir ve böylece enerji tasarrufu da yapılmış olur (Energy.gov, 2023).



Şekil 15. Foto sensör (Aydınlatma Portalı, 2019)

• Zamanlayıcılar

Gün ışığı ve hareket sensörlerinin kullanılmadığı durumlarda zamanlayıcılar tercih edilebilmektedir. Bir hacmin kullanım süresi ve yapılan işin saat aralığı biliniyorsa zamanlayıcı sensörler sayesinde ışıklar kontrol edilebilir. Ofislerde fotokopi odası, arşiv gibi sık kullanılmayan ve aynı zamanda hareket, doluluk gibi sensörlerinde uygulanmadığı alanlarda zamanlayıcılar sayesinde ışık belirli bir zaman sonunda otomatik olarak kapatılır (Yapar, 2007). Zamanlayıcılar sayesinde mekânın kullanılmadığı saatlerde gereksiz aydınlatma kullanımı önüne geçilmektedir. Bu kontrol sistemi sayesinde epey bir enerji tasarrufu yapılabilmektedir (Yücel, 2019).

SONUÇ

Işık, insanların günlük yaşamını devam ettirmesinde ve görsel ihtiyaçların karşılanmasında büyük önem taşır. Aydınlatma tasarımı, görsel konfor koşulları sayesinde içerisinde bulunduğumuz mekânı ve nesnelere algılamamızı hedeflerken bunun yanında göz sağlığınıza, ruh halimize ve biyolojik ritimimize de büyük katkı sağlar.

Bu çalışma kapsamında aydınlatma tasarımının genel ilkeleri ve ofis mekanlarına etkileri araştırılmıştır. Aynı zamanda aydınlatma sistemleri, biçimleri ve aydınlatma aygıtlarının özellikleri gibi konulara değinilmiştir. Bunlarla beraber aydınlatma sistemlerine kontrol sistemlerinin entegre edilmesi hakkında araştırmalar yapılmıştır.

Sonuç olarak ofislerde iyi tasarlanmış bir aydınlatma sisteminin, çalışanların performansı ve sağlığı üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Uygun bir aydınlatma düzeni, çalışanların yorgunluğu azaltırken, görsel konforunu ve konsantrasyonu artırmaktadır. İyi aydınlatılmış bir ofis, çalışanların işlerine daha iyi odaklanmasını ve daha verimli çalışmasını sağlamaktadır. Ayrıca doğru aydınlatmanın, göz yorgunluğunu ve baş ağrılarını azaltarak çalışanların iş yerindeki konforunu arttırdığı söylenebilir. Böylece çalışanların işe olan bağlılığını, memnuniyetini ve verimini arttırmaya katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca doğal ışıktan faydalanmak ve yapay aydınlatma sistemlerini etkili bir şekilde kullanmak, ofislerin aydınlatma kalitesini artırmada önemli adımlardır. Tüm bu önlemler, ofis ortamında çalışanların verimliliğini arttırarak, sağlıklı ve mutlu bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olur. İyi ve doğru bir ofis aydınlatması yalnızca çalışanların verim ve konforu için değil, aynı zamanda enerji tasarrufu ve maliyet içinde önemlidir. Aydınlatma tasarımına etki eden etmenlere dikkat etmek, doğru ürün tercih etmek ve kontrol sistemi kullanmak bu noktada oldukça faydalıdır. Aydınlatma tasarımı iç mekân tasarımıyla bir bütün olmalıdır ve birbirlerini desteklemelidirler.

KAYNAKÇA

Alkan, İ., 2010. Ofis Mekanlarında Işık Ve Renk İlişkisinin Görsel Konfora Etkisi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 125, İstanbul.

Archdaily, 2019. How Artificial Lighting can Improve (or Worsen) Architecture. Erişim Tarihi: 09.03.2023. https://www.archdaily.com/928658/how-artificial-lighting-can-improve-or-worsen-architecture?ad_medium=gallery

Archdaily, 2023. The Language of Lighting: How to Read Light and Shadow in Architecture. Erişim Tarihi: 28.12.2022. <https://www.archdaily.com/961546/the-language-of-lighting-how-to-read-light-and-shadow-in-architecture>

- Aydınlatma Portalı, 2019. Günişığı Sensörü Nedir, Nasıl Çalışır?. Erişim Tarihi: 23.01.2023. <https://www.aydinlatma.org/gunisigi-sensoru-nedir-nasil-calisir.html>
- Aydınlatma Portalı, 2020a. Direkt Ve Endirekt Aydınlatma Nedir?. Erişim Tarihi: 03.01.2023. <https://www.aydinlatma.org/direkt-ve-endirekt-aydinlatma-nedir.html>
- Aydınlatma Portalı, 2020b. Doğru Işık Rengi Nasıl Seçilir. Erişim Tarihi: 23.10.2022. <https://www.aydinlatma.org/dogru-isik-rengi-nasil-secilir.html>
- Bal, A., 2005. Ofis Mekanlarında Aydınlatma Tekniklerinin Değerlendirilmesi Ve Yorumlanması, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 86, İstanbul.
- Bayram, F., 2009. Işık Ve Aydınlatma: Işığın Televizyon Ve Sinemada İşlevsel Kullanımı Üzerine Bir Değerlendirme, Akademia Dergisi, 1(2), 122-131.
- Bommel, W., V., Rouhana, A., 2016. The Science Of Lighting. Philips, 164, The Netherlands.
- Bostancı, M. T., 1996. Büroların Aydınlatma Düzenleri Açısından İncelenmesi Ve Değerlendirilmesi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 203, İstanbul.
- Çağal Taşdelen, D., 2020. Aydınlatma Tasarımı İlkeleri Ve İç Mimari Projelendirme Sürecindeki Yerinin Farklı Fonksiyondaki İç Mekân Modelleri Üzerinden Analizi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 269, İstanbul.
- Dökmeci, V., Dülgeroğlu, Y., Berköz Akkal, L., 1993. İstanbul Şehir Merkezi Transformasyonu ve Büro Binaları. Literatür Kitabevi, 141, İstanbul.
- Energy.gov, 2023. Lighting Controls. Erişim Tarihi: 12.06.2023. <https://www.energy.gov/energysaver/lighting-controls>
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü, 2016. Bütünleşik Bina Tasarımı Yaklaşımının Türkiye Ortamı Ve Koşullarına Uyarlama Raporu. Erişim Tarihi: 21.03.2023. <https://cevresehiriklimkutuphanesi.csb.gov.tr/Books/Book/77ef4f78-e2df-43b4-b4a4-2a6fc01a9cf0>
- Gordon, G., 2003. Interior Lighting For Designers. John Wiley&Sons, 312, New Jersey.
- Gür, M. G., 2020. Endüstriyel Tesislerde Aydınlik Düzeyi Kontrolü İle Aydınlatma Otomasyonu Ve Bir Örnek Uygulama. Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 110, Sakarya.
- Innes, M., 2012. Lighting For Interior Design. Laurence King Publishing, 201, İngiltere.
- İmal, F., 2009. Sektörel Ofis Binalarında Çalışma Mekanları Ve Sosyal Alanlar. Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 156, İstanbul.
- Lighting Controls Association, 2017. Introduction to Lighting Controls. Erişim Tarihi: 05.02.2023. <https://lightingcontrolsassociation.org/2017/07/21/introduction-to-lighting-controls/>
- Lumens, 2023. Erişim Tarihi: 21.12.2022. https://www.lumens.com/laito-pendant-by-seed-design-SEDP149494.html?cgid=30609&dwvar_SEDP149494_AttrValue1=Matte%20White&dwvar_SEDP149494_AttrValue2=Medium#start=192&sz=24&tileIndex=10
- Lutron Lighting, 2023. What is a Lighting Control System?. Erişim Tarihi: 03.02.2023. https://assets.lutron.com/a/documents/366-963h_sections_intro_design.pdf
- Marangoz, E., 2018. İç Mimaride Aydınlatmanın Tanımı Ve Ofis Mekanlarında Aydınlatma Kriterlerinin İncelenmesi. Haliç Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 56, İstanbul
- Özkum, E., 2011. Doğal Ve Yapay Aydınlatmanın İnsan Psikolojisi Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 140, İstanbul.
- Philips Lighting, 1993. Lighting Manual. Philips, 306, The Netherlands.
- Philips Lighting, 2008. Basics Of Light And Lighting. Philips, 54, N.V

- Philips, 2023. Erişim Tarihi: 12.05.2023. https://www.lighting.philips.com.tr/prof/i%CC%87c-mekan-aydinlatma-armaturleri/siva-alti-armaturler/coreline-panel/LP_CF_RC125B_EU/family
- Safe And Sound Security, 2018. What Is The Best Motion Detector For Security Systems?. Erişim Tarihi: 26.01.2023. <https://getsafeandsound.com/2018/09/motion-detectors-2/>
- Sağlam, M. Ö., 2023. Mobilya Mağazalarında Aydınlatma Ve Renk Tasarımının Kullanıcılar Üzerindeki Etkisi Ve Örneklerle İncelenmesi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 142, İstanbul.
- Sanders, M. S., McCormick, E. J., 1993. Human Factors In Engineering And Design. McGraw-Hill, 664, Berkshire
- Sirel, O., 2004. Fotometrik Ölçmeler. Teknolojiks Semineri, 16.09.2004, İstanbul, 1-9.
- Şahin, M., Oğuz, Y., Büyüktümtürk, F., 2015. Yarı Direkt Ve Karma Aydınlatma Türlerinin Teknik Yönden Karşılaştırılması. Celal Bayar Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 11(1), 25-35.
- Şentürk, S., Satıcı, B., 2021. İç Mekandaki Yüzeylerin Görsel Özellikleri Ve Işık Arasındaki İlişki. Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Dergisi, 4(2), 1-12.
- Şimşek, M., 1994. Mühendislikte Ergonomik Faktörler. Marmara Üniversitesi, 317, İstanbul.
- Taşoluk, D., 2014. Mimari Tasarıma Bir Girdi Olarak Doğal Aydınlatma, Konya'daki Ofis Binalarının Doğal Aydınlatma Bakımından İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisan Tezi, 222, Konya.
- Uyan, E., Küçükdoğu, M. Ş., Aydemir, I., 2018. Aydınlatma Kalitesini Belirleyen Psikolojik Parametrelerin Çalışma Alanı Örneğinde İncelenmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 17(33), 51-60.
- Ünal, A., 2004. Aydınlatma Tasarımı Ve Proje Uygulamaları. Birsen Yayınevi, 479, İstanbul.
- Yapar, T., 2007. Aydınlatma Otomasyonu İle Enerji Tasarrufu. Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 137, İstanbul.
- Yücel, U., 2019. Aydınlatma Sistemlerinde Yüksek Enerji Verimliliği İçin Kontrol Sistemi Tasarımı Ve Uygulaması. Kocaeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 72, Kocaeli.
- Zumtobel Lighting, 2018. The Lighting Handbook. Erişim Tarihi: 25.11.2022. <https://www.zumtobel.com/com-en/knowledge.html#lightingtechnology>



Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*

Emine AĞTAŞ

Doktorant. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İşletme

agtaseminee@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5152-6035>

Makale Başvuru Tarihi : 15.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 10.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045967

Hasan Hüseyin SOYBALI

Prof. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi,
Turizm İşletmeciliği Bölümü

hsoybalı@aku.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5929-0933>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Sosyal Ağ Kuramı
Örgütsel Sapma
Davranışı,
Özel Sektör,
Otel İşletmeleri

Örgüt içinde çalışanlar kendi sosyal ağlarını oluşturmaktadırlar. Çalışanlar örgüt içinde arkadaşlık, akrabalık, çıkar ilişkisi gibi sebeplerle yakın ilişkiler kurmaktadır. Bu yakın ilişkiler çalışanların performanslarına, motivasyonlarına olumlu bir şekilde yansımaktadır. Fakat belirli kişileri içine almayan arkadaş gruplaşmaları hem çalışan için hem de örgüt için tehlikeli olmakla birlikte çalışana ve örgüte zarar vermektedir. Araştırmanın amacı, bireylerin iş yerinde kurmuş oldukları sosyal ağ sebeplerini, bu ilişkilerden nasıl etkilendiklerini, bu ilişkilerin işe nasıl yansıdığını araştırmak ve ne tür sapma davranışına yol açtığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda kolayda örneklem yöntemi kullanılarak Afyonkarahisar il merkezinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 26 kişi ile yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmıştır. Verilerin analizinde; tematik analiz yöntemlerinden tümevarımsal analiz yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda; örgütlerde çalışanların oluşturdukları sosyal ağların örgütsel sapma üzerinden anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş yerinde kurmuş oldukları sapma davranışlarında en çok politik davranışlarla ilgili sapma davranışı ve üretim ile ilgili sapma davranışı gösterdiği tespit edilmiştir.

The Effect of Social Networks on Organizational Deviation: A Study in Hotel Enterprises

Abstract

Keywords:

Social Network Theory,
Organizational
Deviant Behavior,
Private sector,
Hotel Enterprises

Employees within the organization create their own social networks. Employees establish close relationships within the organization for reasons such as friendship, kinship, or interest. These close relationships reflect positively on the performance and motivation of employees. However, friend groupings that do not include certain people are dangerous for both the employee and the organization. The aim of the research is to investigate the reasons why individuals establish social networks at work, how they are affected by these relationships, how these relationships are reflected in work, and to determine what kind of deviant behavior they lead to. For this purpose, face-to-face in-depth interviews were conducted with 26 people working in five-star hotel establishments in Afyonkarahisar city center, using the convenience sampling method. In the analysis of data; Inductive analysis method, one of the thematic analysis methods, was used. As a result of the findings obtained; It has been determined that the social networks created by employees in organizations have a significant effect on organizational deviation. It has been determined that the employees' most deviant behavior at work is related to political behavior and production-related deviation behavior

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

Ağ kavramı modern çağın paradigmalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2019:1124). Özellikle son 30 yıldır yönetim organizasyon ve iktisat alanında ilgi görmeye başlayan bir alandır (Sözen ve Gürbüz, 2017:317). Örgütte çalışanların yerleştirildiği sosyal ağlar; iş kazanımı, maaş, güç, promosyon, iş memnuniyeti gibi fırsatlar ve faydalar sağlayan alanlardır. İlk sosyal değişim teorisyenleri ve ağ araştırmacıları, ilişkilerin olumlu ve olumsuz yönlerini irdelerken (Tagiuri, 1958; Thibaut ve Kelley, 1959; Homans, 1961; White, 1961'den akt. Labianc, 2006:596), son yirmi yılda bilim adamlarının yaptığı araştırmalara bakıldığında yoğun bir şekilde ağ ilişkilerinin olumlu yönlerine odaklandıkları görülmektedir. (Labianc, 2006:596).

Ayrıca ağ kuramları, son yıllarda yönetim ve organizasyon alanındaki teorik zenginliğin de bir sonucu olarak yabancı literatürde ilgi çekmeye başlamakla birlikte Türkiye'de ise bu konu ile ilgili oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır (Sözen ve Gürbüz, 2017:336).

Hatala ve Lutta (2009:29) çalışmalarında sosyal ağ ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Penuel ve arkadaşları, Kaliforniya'da iki farklı ilkokulda çalışan öğretmenlerin resmi ya da resmi olmayan etkileşimlerinin, profesyonelliklerine katkı sunup sunmadığını araştırmışlardır (2009:57). Ellwardt ve arkadaşları (2012:203) cinsiyet değişkenine göre, çalışanların kendi sosyal ağlarındaki olumlu ve olumsuz dedikodu yapmalarını sosyal ağ perspektifinde ele almışlardır. Başka bir çalışmada, sosyal ağların performans, ilişki çatışması ve işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir (Jungst ve Blumberg, 2016:2). Örgütlerde herhangi bir çalışan, arkadaşına, tanıdığına örgüt içinde iyi referans olabilir, bilgi verebilir, rehberlik edebilir, arkadaşının profesyonelleşmesine yardımcı olabilir ancak aynı kişi, sevmediği bir iş arkadaşına kritik bilgi vermekten kaçınabilir, terfisini engelleyebilir, kötü referans da olabilir. Benzer şekilde, pozitif ilişkiler grup ya da örgütsel performansı geliştiren bilgi transferini kolaylaştırabilirken, negatif ilişkiler bilgi transferini zora sokabilir. Ya da bir organizasyondaki iki kişi birbirleriyle bir araştırma ilişkisi sürdürdüğünde, bu kişilerden biri ya da ikisi ne olursa olsun diğerini sevmediğinde olumsuz ilişkiler geliştirebilir. Çalışan sevmediğinde, kişisel ön yargılara, kaprislere, diğerinin sosyal ya da mesleki davranışına ya da performansına yönelik şiddette bulunabilir. Bu şiddet sadece fiziki olarak algılanmamalıdır (Labianc, 2006:596-598). Olumsuz duyguların kaynağı ne olursa olsun ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın ya da gizlensin, tanımlayacağımız olumsuz ilişki organizasyonun iş akışına, çalışanlara zarar verecektir, çalışan sapma davranışlar gösterecektir.

Bu çalışma, bireylerin iş yerinde kurmuş oldukları sosyal ağların sebeplerini, iş yerindeki ilişkilerden nasıl etkilendiklerini ve sosyal ağların işe nasıl yansıdığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Örgüt içinde sosyal ağlar bağlamında çalışanların ilişkilerden etkilenecekleri, iş yerinde gösterecekleri sapma davranışlarını da ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini beş yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Otel işletmelerinde her kademededen, farklı departmanlarda, farklı eğitim seviyesi, farklı iş tecrübesi ve farklı cinsiyette çalışanlar bulunmaktadır. Demografik değişkenlerin sapma davranışına etki edeceği, araştırma evreninin beş yıldızlı otel işletmeleri olarak seçilmesi ile sapma davranışının tespiti açısından çalışmanın güvenilirliğini artıracakları düşünülmektedir. Daha önceki yapılan çalışmalar olumlu yönlerine vurgu yaptığı için araştırma diğer araştırmalardan ayrılarak özgün olmakla birlikte literatüre bu yönde katkı sağlayacağından dolayı da önem arz etmektedir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın anlaşılabilir olabilmesi açısından, çalışmada yer alan temel kavramların açıklanması faydalı olacaktır. Bu bağlamda ‘*Sosyal Ağ Kuramı*’ ve ‘*Örgütsel Sapma Davranışı*’ konularına yer verilecektir.

Sosyal Ağ Kuramı

Sosyal Ağ kavramı ilk olarak 1954 yılında Barnes tarafından ortaya konulmuş ve kavramın gelişmesine, detaylı incelenmesine kapı açılmıştır (Mitchell, 1974:279). Sosyal ağ kuramının temelinde, bireylerin ilişkili olmasından dolayı benzer şekilde düşünme ve benzer şekilde davranma eğilimi yatmaktadır. Kuram belli grupta yer alan aktörlerin aralarındaki bağları inceler ve sosyal davranışın içinde bulunduğu ağlardan oluşan sistemi bir bütün olarak ele alır ve açıklamaya çalışır (Tichy vd., 1979:507). Kuramın inceleme alanı mikro ve makro seviye olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Mikro seviye daha çok liderlik, takımlar, güç, işten ayrılma gibi konular incelenirken, makro seviyede şirketler arası ilişkiler, birleşmeler incelenmektedir. Bu çalışma sosyal ağ kuramını mikro seviyede inceleyecektir.

Sosyal ağ konusu, sosyal antropologlar ve sosyologlar arasında, özellikle daha büyük ölçekli karmaşık (daha az yapılandırılmış) toplumlarda, insan davranışlarını anlamak için gündeme gelmiştir (Mitchell, 1974: 279). 19. Yüzyılın sonlarından bu yana Cooley (1902), Durkheim (1933) ve Simmel’in (1955) ilham veren yazılarını izleyen sosyologlar bireyler ve örgütler arasındaki bağlantıları incelemeye başlamışlardır (Snow ve Gordon 1980: 463).

Genel olarak sosyal ağ kuramında amaç, hangi türdeki ağ ilişkilerinin aktör ve örgüt bazında ne tür etki yaratacağının tespit edilmesidir. Sosyal ağ analizinin tarihini incelediğimizde, ortaya çıktığı yılların 1930’lu yıllar olduğu, ancak tam anlamıyla kabul edilmesinin 1970 li yılları bulduğu söylenebilir. Tarihsel süreci 5 aşamada ele alabiliriz. Bunlar sırayla; yaklaşımın ortaya çıkışı (1930’larda sosyometri çalışmaları ile), karanlık dönemler (1940-1970’li yıllarda farklı sebeplerle durağanlaşmış), tekrar canlanması (1970 yılında Harvard Üniversitesi ve Araştırmacı White sayesinde popülerliğini kazanmış), kurumsallaşma evreleri (Wallmen’in katkıları ile konferanslarda, akademik çalışmalarda, dergi yayınlarında yerini almış) ve fen bilimleri alanının alana gösterdikleri (alanda zenginleşme ve çeşitlenme) ilginin artmasıdır (Freeman, 2004: 7,8).

1970li yıllara gelindiğinde toplam 16 adet sosyal ağ araştırmaları merkezi kurulmuştur. Kurulan araştırma merkezlerinin gelişimiyle birlikte sosyal ağ yaklaşımının da kabulü artmıştır. Ancak asıl White ve çalışma arkadaşlarının on yedinci olarak açılan araştırma merkezleri alana en fazla katkı sağlayan merkez olarak kuramın genel kabul görmüş bir paradigma olmasını sağlamışlardır (Freeman, 2011:4).

Sosyal Ağ Kuramı ile ilgili alan yazınında sıklıkla karşılaştığımız bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlara kısaca değinilecektir. *Sosyal sermaye*, bireyin sosyal ilişkileri sürecinde belirli statüler elde etmesi ve bunları elde ederken bireyin ne tür kaynaklar kullandığını analiz etme anlamında ve toplumsal ilişkileri bağlamında ele alarak toplumsal sınıf farklılıkları gibi olumsuz yanları ile ifade etmiş, kaynaklara ulaşmadaki eşitsizlik gibi sorunu sosyal sermaye kavramı ile ele almaya çalışmıştır (Suna, 2017:29,30). *Yerleşiklik* kavramını Granovetter yapısal ve ilişkisel olmak kaydıyla ikiye ayırarak tanımlamaktadır. İlişkisel yerleşiklik, ağın içinde bulunan bireylerin güven ve karşılıklık gibi bağlarla kişilerin birbirlerine bağlı olması ve aralarında kurdukları yakınlık ilişkisidir. Yapısal yerleşiklik, örgütler arasındaki sosyal bağların yapısının ve kalitesinin müthiş fırsatlar sağlaması ile ekonomik faaliyetlere yön vermesidir (Tunçay, 2016:14). *Ağ yoğunluğu*; kişiler arasında oluşabilecek maksimum oranda bağlantı sayısı olarak ifade

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “*Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

edilmektedir (Borgatti vd., 1998'den akt., Saygan, vd., 2015:77). *Karşılıklılık*; ilişkilerde çift yönlülük olarak ifade edilmektedir. Çalışma arkadaşlarının birbirine hediye vermesi, kişinin yaptığı bir iyiliğin başkasından ya da iyilik yaptığı kişiden gelmesi (Suna, 2017:54). Kelime anlamı olarak da karşılık beklemek gibi düşünülmektedir. Örgütlerde çalışanları düşündüğümüzde, formal yapıda iş tanımları belli olmasına rağmen, informal yapıda çalışanlar birbirlerinden karşılık bekleyebilmekte, çıkar ilişkisi güdebilmektedir.

Örgütsel Sapma Davranışı

Örgütsel sapma kavramı ilk olarak Robinson ve Bennett tarafından 1995 yılında tartışılmıştır. Robinson ve Bennett'e göre örgütsel sapma çalışanların örgüt normlarını, politikalarını veya kurallarını ihlal eden, örgütü veya örgüt üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlardır (Anasız ve Püsküllüoğlu, 2018:452).

Robinson ve Greenberg'e göre, örgütsel sapma süreci beş aşamadan oluşmaktadır:

Birey: Örgüt içinden ya da dışından olan kişiler. Birey ya da grup olabilir.

Niyet: Bireyin davranışta bulunma nedeninin ortaya çıkması.

Hedef: Sapma davranışından doğrudan etkilenen çalışma arkadaşları, örgüt, müşteri vb.

Eylem: Sözlü ya da fiziksel olabilir veya aktif ya da pasif olabilir.

Sonuç: Olumlu ya da olumsuz durumların ortaya çıkmasından bahsedilmektedir (Özkan, 2017:75).

Örgütsel sapma davranışları bireylerarası sapma davranışları olduğu kadar, örgütsel sapma davranışları, üretime dayalı sapma davranışları, mülkiyetle ilgili sapma davranışları olabilir. Bu davranışların içeriği ele alındığında bireyin kasıtlı olarak yapması, zarar verme eğilimi içinde olması dikkatlerden kaçmamaktadır. Dolayısıyla çalışanlar arasında yaşanan basit düzeyli sapkın davranışların zamanla örgüte zarar verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütsel sapma davranışlarına maruz kalan bireylerde düşmanlık besleme, sinirlilik, endişe, stres, gerginlik, öfke, işe yabancılaşma gibi davranışların gözlenmesinin yanı sıra performans, iş tatmini, verimlilik de de azalmalar olduğu görülmüştür (İşıkay, 2019:6624).

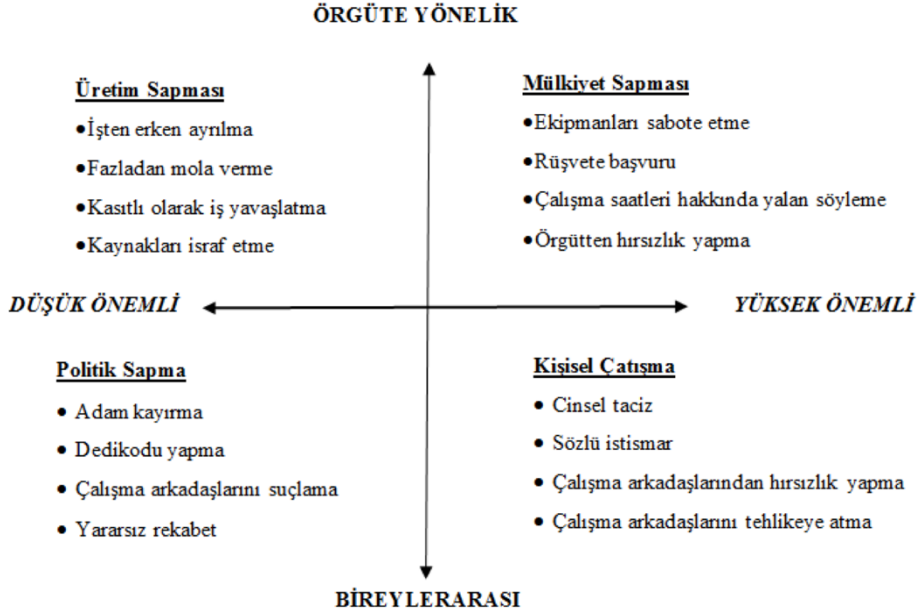
Örgütsel Sapma Davranışı ile ilgili araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Hollinger ve Clark (1982:343) çalışmasında *İş Yeri Sapması Yaklaşımı*'ndan bahsetmiş, örgüte yönelik ve sürece yönelik sapma davranışı olmak üzere iki farklı türde incelemiştir. *İş Yeri Saldırganlığı Yaklaşımı*, 1961 yılında Buss tarafından Fiziksel Ve Sözlü Saldırganlık, Doğrudan - Dolaylı Saldırganlık, Aktif- Pasif Saldırganlık olmak kaydı ile üç türde ele alınmıştır (Baron ve Neuman, 1996: 161). Vardi ve Wiener (1996:157) *Kötü Davranış Yaklaşımı* olarak sapma davranışlarını 3 grupta kategorize etmiştir: Kişisel Çıkarlara Yönelik Davranışlar, Örgütsel Çıkarlara Yönelik Davranışlar, Zarar Verme Amaçlı Davranışlar. Fox ve Spector (1999:915), *İş Yeri Saldırganlığı Yaklaşımı* adı altında dört tür sapma davranışı ileri sürmüştür: Çevresel Etkenler (eğitim, planlama, bilgiye erişim, politikalar vb.), Duygusal Tepki (yüksek kaygıda olan bireylerde yüksek düzeyde hayal kırıklığı ve iş tatminsizliğinin olması), Üretkenlik Karşıtı Davranışlar (öfkeli mizaca sahip bireyler yüksek oranda verimsiz davranışsal tepki vereceklerdir ve cezalandırılmadan şirkete bir şekilde zarar vermenin yolunu bulacaklardır), Hayal Kırıklığına Karşı Etkili Bir Tepki (hayal kırıklığı yaşayan bireyler sapma davranışı gösterebilir). Gruys ve Sackett (2003:34-35) Zararlı İş Davranışları Yaklaşımını ileri sürmüş toplamda seksen yedi adet zararlı davranış olduğunu tespit etmiş ve bu davranışları on bir adet kategoride toplamıştır (Hırsızlık Yapma, İşi Kalitesiz Yapma, Mülkiyete Zarar Verme, Alkol

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kullanımı, Uyuşturucu Kullanımı, Bilgiyi Kötüye Kullanma, Zaman ve Kaynakları Kötüye Kullanma, Kötü Sözlü Eylemler, Kötü Fiziksel Eylemler, İşte Devamsızlık ve İş Güvenliği ve Sağlığı Kurallarına Uymama).

Bütün bu yaklaşımları kapsamlı bir şekilde ele alan ve dağıntık çalışmalarını tek çatıda birleştiren Sandra Robinson ve Rebecca Bennett 1995 yılında yaptıkları çalışma ile sapma davranışı tipolojisini oluşturmuştur (Kızıldağ, 2010:33).

Şekil 1: Sapma Davranışı Tipolojisi



Kaynak: Robinson ve Bennett 1995: 565

Problemleri davranışlarının altında yatan nedenlere baktığımızda, kişisel nedenler, demografik nedenler, ailevi nedenler, ruhsal nedenler, Örgütün yapısal özellikleri, işin yapısal özellikleri, ekonomik nedenler, sosyo-kültürel nedenler karşımıza çıkmaktadır (Kızıldağ, 2010:22).

Tüm bu çalışmalardan hareketle; kişisel, örgütsel, nedensel, çevresel, sosyokültürel nedenler, örgütün yapısı, örgüt kültürü, çalışanların ihtiyaçları, statü ve roller, çalışanların bireysel özellikleri, yönetsel yaklaşımlar, çalışan davranışlarına etki eden faktörler gibi pek çok faktör örgütsel sapmanın nedenleri arasında gösterilmektedir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı, Önemi, Yöntemi

Türkiye’de kamu ve özel sektör çalışanlarının çalışma ortamlarında farklı sebeplerden kaynaklı sapma davranışları sergilediği görülmektedir. Örgüt içindeki çalışanların grup oluşturma nedenlerini ve bu grup dışında kalan bireylerin sapma davranışlarını tespit etmek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın ana konusunu oluşturan örgüt içindeki sosyal ağların, örgütsel sapma davranışında tetikleyici bir faktör olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, öncelikli olarak katılımcılara “*İş yerinde ilişkilerinizi nasıl*

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “*Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

kuruyorsunuz?” sorusu yöneltilerek gruplaşma sebeplerine yanıt aranmıştır. Olumsuz duygu durumlarının örgütsel ayrımcılığa sebep olabileceği daha önceki araştırmalarda (Öztürk, 2015:104) karşımıza çıkmaktadır. Grup dışında kalan çalışanların olumsuz duygu durumlarının sapma davranışını güçlendirebileceği düşünülmekte ve bu yüzden katılımcılara **“İş yerindeki ilişkilerden nasıl etkileniyorsunuz?”** sorusu sorularak yanıt aranmaktadır. Son olarak da grubun dışında kalan katılımcıların sapma davranışlarını tespit etmek amacıyla, katılımcılara **“İş yerindeki bu ilişkiler işe nasıl yansıyor?”** sorusu yöneltilmiştir. Araştırma sonucunda tespit edilecek sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada nitel analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Denzin ve Lincoln (1994:15) nitel araştırmayı "belli bir nokta üzerine odaklanmada çok metotlu; araştırma problemine yorumlayıcı yaklaşımı benimseyen bir yöntemdir" şeklinde tanımlamaktadır. Nitel çalışma doğal dilde ifade edilen, küçük örneklem kullanılan, bireylere, olaylara bağlamla odaklanan bir yöntemdir (Gerring, 2017:18). Nitel araştırmada; örnek olay, yaşam öyküsü, mülakat, bireysel tecrübe, gözlemsel, etkileşimsel, tarihsel ve görsel metinler gibi çeşitli ampirik araçların kullanılması, kişilerin yaşamlarındaki önemli anların ve anlamlarının tanımlanmasıdır (Altunışık vd., 2012:303). Nitel araştırma denilince, sayısal ve istatistikî prosedürler olmadan üretilen bulgular akla gelmektedir (Altunışık vd., 2012:304).

Nitel araştırmaların diğer bir özelliği de keşfedici özelliğe sahip olmalarıdır. Bu tarz araştırmalar, üzerinde az çalışılmış konuları açığa kavuşturmada son derece yararlı ve kullanışlıdır (Karataş, 2015:64). Bu araştırma da keşfedici tarzı benimsemekle birlikte, örgüt içindeki sosyal ağların ne tür örgütsel sapma davranışlarına yol açtığı anlamaya çalışılmaktadır.

Nitel çalışma yapan araştırmacılar bilgiyi direkt olarak kaynağından almak isterler. Katılımcılar, çalıştıkları ortam veya dokümanla direkt ilişki içinde ve çok zaman harcayarak çalışmalarını gerçekleştirirler. Nitel araştırmalarda saha notları, görüşme notları, ses kayıtları, fotoğraflar, günlükler, şahsi yorumlar, ofis kayıtları gibi farklı şekillerde veriler elde edilebilir. Nitel araştırmacılar elde ettikleri bu verilerin hiçbirini sıradan ve önemsiz görmemektedir. Kayıt altına alınan her bir detay ve davranışın daha anlaşılır olduğunu düşünmektedirler (Büyüköztürk vd., 2013: 236). Çalışmada veri toplama aracı olarak görüşme yöntemi kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, araştırmanın konusu ile ilgili sosyal ağ teorisi ve örgütsel sapma davranışı ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun sorular geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak, görüşmeler yapılmıştır. Bu kapsamda; araştırmanın evrenini Afyonkarahisar il merkezinde yer alan çeşitlilik sağlaması adına toplam farklı yedi adet beş yıldızlı otellerde, farklı kademelerde çalışan personeller (alt kademe, orta kademe, üst kademe) oluşturmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirileceği otel işletmelerinin belirlenmesinin ardından, açığa kavuşturulması gereken diğer bir konu, verilerin kimlerden ve hangi yöntemlerle toplanacağıdır (Yağar ve Dökme, 2018:4). Nitel araştırmalarda farklı örnekleme yöntemleri bulunmaktadır. Örnekleme yöntemleri temelde *olasılıklı örnekleme ve amaçlı örnekleme* olmak kaydıyla ikiye ayrılmaktadır (Yağar ve Dökme, 2018:4). Nitel çalışmalarda yaygın olarak amaçlı örnekleme kullanılmaktadır. Amaçlı örnekleme, sınırlı kaynakların en etkin ve bilgi bakımından zengin olayların tespiti ve seçimi için kullanılmaktadır. Amaçlı örnekleme yönteminde amaç, örneklem büyüklüğünün çok olmasından ziyade, araştırma konusuna ilişkin en doğru bireylerin seçilerek nitelikli verilerin toplanmasıdır (Karakavuz, 2020: 89). Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Çalışan sayısının az olduğu işletmelerde sapma davranışının ve çalışanların sosyal ağ alanının dar olması sebebiyle, çalışan sayısı iki yüzün üzerinde olan Afyonkarahisar ilinde yer alan beş yıldızlı otellerdeki alt, orta ve üst kademe ile görüşmeler yapılması araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

açısından önem arz etmekle birlikte görüşmeler bu doğrultuda yapılmıştır.

Otel içinde yöneticilerin gösterdikleri ofis/ lobi gibi alanlarda 03.07.2022 – 23.10.2022 tarihleri arasında araştırmaya katılan çalışanlarla yüz yüze görüşme yapılmıştır. Katılımcıların izni dahilinde -ses kayıtlarında katılımcı onayı mevcut- veriler toplanmıştır. Her görüşmenin başında katılımcılara; bu çalışmanın bilimsel bir çalışma olduğu, kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı ve bilimsel etik kuralları dışına çıkılmayacağı bilgisi verilerek güvenli bir ortam oluşturulmuştur. Bu çalışmada toplam 43 kişilik bir örneklem grubu ile görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde, katılımcı ile iletişim kuramama, yöneticinin görüşme esnasında yanımızda olması, mesai saati içinde olduğu için katılımcının sorulara odaklanamaması, vb. nedenlerden dolayı, ses kaydı alınsa bile, 17 kişiden elde edilen veriler değerlendirmeye alınmamıştır. Dolayısıyla çalışmada sadece 26 kişinin görüşmesi değerlendirilmeye alınmıştır. Veriler, katılımcıların ifadelerinin direkt aktarılması ile rapor haline getirilmiştir. Araştırma, maliyet, zaman ve uygulama güçlüğü göz önünde bulundurularak beş yıldızlı otellerle sınırlı tutulmuştur.

Nicel araştırmalarda etki büyüklüğü ve güç analizi hesaplamaları örneklemin sayısını belirlemek için önemlidir ancak derinlemesine görüşme, odak grup çalışmaları gibi nitel araştırmalarda bu konu tartışılmaktadır. Çünkü, sosyal, kültürel, kişisel ifadeleri açıklayan standart bir ölçek, test bulunmadığı gibi istatistiksel güç analizini yapmak için ifadelerin dağılımını belirleyen olasılık modelleri de bulunmamaktadır. Fakat bazı araştırmacılar, nitel araştırmaların sonucunun tüm evrene genellemek olmadığını, bir veya iki vakanın yeterli olabileceğini, yeterli örnekleme konunun etkili bir şekilde ortaya konabileceğini ifade etmektedirler (Başkale, 2016:27). Nitel araştırmalarda toplanan verilerin tekrara düşmesi sonucunda doyuma ulaşması ve yeni bilgi edinilemeyeceği düşünüldüğünde görüşmeler sona ermektedir (Merriam (2015)'den akt., Toptaş ve Kürşad, 2018:52). Bu çalışmada da 43 çalışan ile görüşülmesinin ardından verilerin tekrara düştüğü, doygunluğa ulaştığı görülerek veri toplama işlemi sona erdirilmiştir.

Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme sorularını ölçmek için önce pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın yapılması ile katılımcıların araştırma konusuna ilgisi, konunun anlaşılabilirliği, yöntemin uygunluğu gibi birden fazla faydası görülmüştür. Aşağıdaki tabloda pilot çalışmaya ait katılım sağlayan deneklerin bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılım Sağlayan Deneklerin Pilot Çalışma Bilgileri

Kod Adı	Pozisyon	Görevi	Mesleki Deneyim Süresi	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi	Veri Toplama Şekli
B	Üst Düzey Yönetici	İşletme Müdürü	20 yıl ve Üzeri	05.07.2022	24 dk. 10 sn.	Yüz yüze görüşme ve ses kaydı
M	Alt Kademe Çalışan	Resepsiyonist	1-4 yıl	03.07.2022	23 dk 31 sn	Yüz yüze görüşme ve ses kaydı

Yukarıdaki tabloda yer alan katılımcılardan izin alınarak veri kaybı yaşamaması adına görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Her iki görüşme de ortalama 23 dakikada sürmüştür.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 2) yarı yapılandırılmış görüşmelere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 2: Yarı Yapılandırılmış Görüşmelere İlişkin Bilgiler

Otel Katılımcı Sayısı	Görüşme Tarihi	Görüşme Yeri
26	03.07.2022-23.10.2022	Otel

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri, Pozisyon ve Kıdem Bilgileri

Katılımcı Sayısı	Cinsiyet		Yaş				Medeni Durum		
	Kadın	Erkek	18-24	25-34	35-44	45-54	Bekar	Evli	
26	11	15	5	13	6	2	17	9	
Eğitim Durumu			Katılımcıların Sektördeki Çalışma Süresi						
Ortaöğretim	Lise	Önlisans	Lisans	1 Yıldan Az	1-4 yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıldan Fazla
2	5	7	12	3	5	4	5	5	4
Katılımcıların Çalıştığı Departmanlar									
Ön Büro	Misafir İlişkileri	İk	Satış	Yiyecek-İçecek	Mali İşler	Spa	Kat Hizmetleri	Animasyon	Yönetim
10	1	2	1	3	1	1	3	1	3
Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon									
Alt Kademe	Orta Kademe	Üst Kademe							
11	12	3							

Tablo 3'te katılımcıların demografik özellikleri detaylı bir şekilde yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada tematik analiz yöntemlerinden tümevarımsal analiz yöntemi kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Nitel verilerin analiz süreci dört aşamadan oluşmaktadır: verilerin hazırlanması (metinlerin yazıya aktarılması, fotoğraf gibi görsel verilerin düzenlenmesi), verilerin kodlanması, kodların bir araya getirilerek temaların oluşturulması, verilerin görselleştirilmesi (şekil, tablo) sonucu yorumlamaya ve tartışmaya hazır hale gelmesi (Çayır ve Sarıtaş, 2017:523). Çalışmada görüşmelerden elde edilen ses kayıtları önce bilgisayara yüklenmiş, metin haline getirilmiştir. Metine dönüştürülen ses kayıtları, analiz edilmeden önce verilerin güvenilirliği açısından tekrar tekrar dinlenerek kontrol edilmiştir. 26 kişinin toplam metinleri 130 sayfa tutmuştur. Word dosyasındaki bu veriler Maxqda Analytics Pro 2022 programına aktarılmıştır. Maxqda nitel çalışmalarda sıkça kullanılan özellikle metinler için uygun bir analiz programı olmakla birlikte teori geliştirme ve teorik sonuçları test etmek için de tercih edilen bir nitel veri analiz programıdır (Güler vd., 2015:144). Programda belge sistemi, Kod Sistemi, belge tarayıcı ve geri çağırılan bölümler olmak üzere dört

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

ayrı pencere bulunmaktadır. Araştırmacı bu çalışmasında Maxqda Analytics Pro 2022 programını lisanslı olarak kullanmıştır. Programa aktarılan her bir görüşmenin araştırmacı tarafından tekrar kontrol edilerek doğruluğu kontrol edilmiştir. Maxqda Analytics Pro 2022 yazılımında kodlamalar yapılırken araştırmacının amacı göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmada kodlama süreci önceden belirtilmiş kodlara göre yapılmamıştır. Verilerden hareketle kelimeler, cümleler ya da paragraflar önce kodlanmıştır (açık kodlama (open- coding)). Daha sonra benzer nitelikteki kodlar bir araya getirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Araştırmacı kategorileri oluştururken literatürden faydalanmıştır. Buss (1961), Hollinger ve Clark (1982), Robinson ve Bennett (1995), O’lerry-Kelly vd., (1996), Vardi ve Wiener (1996), (Baron ve Neuman,1996:161), Fox ve Spektor (1999), Gruys ve Sackett (2003) ’in çalışmaları dikkate alınmıştır. Daha sonra eksenel kodlama (axial- coding) yapılarak, kategoriler arasında kavramsal bağlantı kurulmuş ve benzer nitelikteki kategorilerin bir araya getirilmesiyle temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan her bir tema değişkenler de göz önünde bulundularak program aracılığıyla görselleştirilmiş ve son olarak da bulgu, tartışma ve sonuç yazımına geçilmiştir.

Çalışmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Bilimsel çalışmalarda *geçerlilik* kavramı, ölçülmek istenilen şeyin ne ölçüde kullanılan yöntemle ölçülebildiğinin değerlendirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bilimsel çalışmaların kullanılabilirliği, uygunluğu ve anlamlılığı olarak ifade edilen geçerlilik kavramı nitel ve nicel çalışmalarda farklılık göstermektedir (Güler vd., 2015:373). Çalışmada nitel analiz yöntemi kullanıldığı için nitel çalışmalardaki geçerlilik ve güvenilirlik kavramları üzerinde kısaca durulacaktır. Nitel araştırmalardaki geçerlilik kavramını incelediğimizde, verilerin toplanma biçimi çalışmanın geçerliliği için önemlidir ancak yeterli değildir. Çalışmanın geçerliliğini sağlayan en önemli durum, toplanan veriler içerisinden çıkarılan anlamlar / sonuçlar ve bu anlam ve sonuçların objektif gerçekliği ne derece yansıttığı ile ilgilidir. Özetle görüşme ya da gözlem yoluyla elde edilen verilerin ne kadar güvenilir olduğu ile ilgilidir (Stiles, 1993:601). Nitel çalışmalarda araştırmacının toplanan verileri detaylı bir şekilde rapor etmesi ve sonuçlarına nasıl ulaştığını açıklamaları geçerliliğin önemli ölçütlerindedir. Ek olarak geçerlilikle ilgili farklı stratejiler de bulunmaktadır. İç ve dış geçerlilik bunlardan bazılarıdır. İç geçerlilikte, araştırmacının gözlemediği olayları ya da algıladığı olguları ne ölçüde gerçeği yansıttığına bakılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2004:91). Araştırmada dış geçerlilik ise araştırma sonuçlarının genellenebilir olması ile ilgilidir. Eğer bir araştırmanın sonucu benzer ortamlara ve durumlara genellenebiliyorsa dış geçerlilikten bahsedilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2004:92).

Araştırmada çeşitliliğin sağlanması nedeniyle farklı beş yıldızlı oteller ve bu otellerde farklı departmanlar ve farklı pozisyonlarda çalışanlar ile görüşmeler yapılmıştır. Bu çeşitliliğin sağlanması ile araştırmanın sonuçlarının geçerliliğinin olumsuz etkilenmemesi hedeflenmiştir. Araştırmayı yapanlar için önyargılı olmak geçerliliği riske sokan bir durumdur (Büyükgoze ve Gün, 2017:246). Bu araştırmada, katılımcıların gerçek isimleri yerine kod harf verilerek çalışma sonuçlarının analizinde ön yargının önüne geçmek hedeflenmiştir. Çalışma sonuçları analiz edilirken araştırma sorularına verilen cevapları doğru değerlendirmek adına, her bir katılımcının verileri farklı günlerde ve detaylı olarak analiz edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler tekrara düştüğünde ve doyuma ulaştığında görüşmeler sonlandırılmış dolayısıyla yeterli olan katılım geçerliliği de sağlanmıştır. Araştırma sonuçları analizi sürecinde araştırmacı ve danışman hocası verileri birbirlerinden ayrı olarak yorumlamıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin her biri tema, kategori ve kodlara ayrılmıştır. Her bir ifade bir kategoriye yerleştirilmiştir. Daha sonra bir araya gelinerek kod ve temalarda ortak noktada buluşulmuş ve araştırma sonuçlarının doğruluğu sağlanmıştır.

Araştırmanın *güvenilirliği* sağlaması da son derece önemlidir. Lincoln ve Guba (1985: 219) yılında yapmış

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

oldukları çalışmalarında nitel araştırmaların güvenilirliğinin sağlanması için dört tür prensipten bahsetmektedirler: credibility (İnandırıcılık), transferability (transfer edilebilirlik), dependability (değişmezlik), confirmability (teyit edilebilirlik). Çalışmada inandırıcılığı sağlamak için görüşme yapılacak katılımcılarla uzun süreli etkileşim içinde bulunulmuştur. Araştırma konusuna ilişkin farklı bakış açıları ve farklı veriler elde etmek adına katılımcıların çeşitlilik göstermesine, farklı departmanlardan olmasına hatta farklı pozisyonlardan olmasına özen gösterilmiştir. Çalışma kapsamında aktarılabirliği sağlamak için verilerin direkt olarak alıntılar yoluyla okuyucuya aktarılması sağlanmıştır. Çalışmada değişmezliği sağlamak için katılımcılara aynı sorular sorulmuş ve kayıt altına alınmıştır. Dolayısıyla çalışma sürecinde tutarlı davranılmaya özen gösterilmiştir. Çalışmanın teyit edilebilir olması da önem arz etmektedir. Bu çalışmada nitel araştırma programı kullanılarak ve teoriye bağlı kalınarak elde edilen veriler kodlanmış, ayrı ayrı kategori ve temalara ayrılmıştır. Sonrasında ayrılan kod, kategori ve temalar danışman hoca ve bir uzman öğretim üyesi tarafında teyit edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgu ve yorumlara, araştırmannın bu bölümünde yer verilmektedir. Bu bağlamda, Afyonkarahisar ili merkezinde bulunan yedi farklı beş yıldızlı otellerde çalışanlardan elde edilen bulgular sosyal ağ kuramı ve örgütsel sapma davranışı çerçevesinde yorumlanmıştır.

Araştırmada sosyal ağlar ve örgütsel sapmaya ilişkin birtakım kavramlar, temalar ve kodlar belirlenmiş, titiz bir şekilde incelenmiş, yorumlanarak dağılımlarının belirlenmesinden sonra analiz tamamlanmıştır. Maxqda Analytics Pro 2022 programı yardımıyla sosyal ağlar ve örgütsel sapma davranışı sürecinde oluşturulan kod sistemi, frekansları ile birlikte aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4: Sosyal Ağlar ve Örgütsel Sapma Davranışı Sürecinde Oluşturulan Kod Sistemi

Kod sistemi	Frekans	Kod sistemi	Frekans
İLİŞKİ KURMA SEBEPLERİ		Kişiler Arası Sapma	
Akraba	2	Kaba Davranma	1
Arkadaşlık	15	Lakap Takma	1
Aynı Cinsiyette Olma	1	Mülkiyet ile İlgili Sapma	
Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma	13	Çalışma Saatlerini Abartarak Söyler	1
Hemşehricilik	1	Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirbaşlara Zarar Verme	9
Kıdem Gruplaşması (Eski Çalışan- Yeni Çalışan) (Kadrolu-Ekstra	6	Politik Davranışlarla İlgili Sapma	
Tanıdık Olma	5	<i>Yöneticiler</i>	
Aynı Pozisyonda Çalışma	3	Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapma	1
Çıkar İlişkisi	5	Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma	1
Önceki İş Yerinden Çalışma Arkadaşı	3	Çalışma Kayırma	12
Örgütteki Mevkii ile İlgili	3	<i>Çalışanlar</i>	
İş İlişkisi, Resmi İlişki	12	Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma Davranışlar Sergiler	4
ETKİ DURUMU		Çalışanlar Yöneticilerin Dedikodusunu Yapar	8

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Olumlu Etki	0	Çalışanlar İş Arkadaşları ile Yıkıcı Rekabette Bulunur	7
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık	1	Çalışanlar İşletme Hakkında Olumsuz Söylemlerde Bulunur	1
Olumsuz Etki		Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusunu Yapar	9
Kötü Hissetme	1	Üretim ile İlgili Sapma	
Demorilize Olmak	1	Bahaneler Üretir, İşe Gelmez	1
Kendine Dert Etmek	1	Bilgiyi Paylaşımından Kaçınmak	1
Olumsuz Etkilenme	1	Fazla Mola Verir	2
Korkmak	1	Hasta Olmadığı Halde Rapor Alır	4
Zıtlasma	1	Yönetici Olmadığında İşi Önemsemez	3
Suçta Eğilim	1	Çalışma Yerine Sohbet Eder	1
İşten Soğuma	7	İşi Yarım Bırakır	1
Müdahale Etme	1	İşi Yavaşlatır	3
Düşük Motivasyon	1	İşin Gereklilerini Yerine Getirmeme	6
Tedbirli Davranma	1	İşleri Talimatlara Aykırı Yürütür	1
Sinirlilik Hali	3	İşten Kaytarır	2
Morali Bozulma	7	Sapma Davranışının Sonucu	
Kişiselleştirmemeye Çalışmak	1	Dile Getirme	3
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI		Sessiz Kalma/ Sabretme	13
Kişiler Arası Sapma		İtiraz Etme	1
Alay Etme	2	İşi Bırakma	10
Herkesin İçinde Mahcup Etme	2	Toplam Frekans	209

Kadın ve erkek katılımcılardan elde edilen verilerden toplam 209 adet kodlama yapılmıştır. Örgütlerde bireylerin sosyal ağlarını oluşturmalarında erkekler 46, kadınlar ise 23 olmak üzere toplam 69 sebep göstermişlerdir. Bu sosyal ağlardan kaynaklı olarak, erkekler 46 kadınlar ise 38 olmak üzere toplam 84 örgütsel sapma davranışından bahsetmişlerdir. Örgüt içindeki çalışanların oluşturduğu sosyal ağlar, çalışanlarda farklı duygu durumlarına sebep olmuş ve erkekler 18 olumsuz etki ve 1 olumlu etki, kadınlar ise 10 olumsuz etki olmak üzere toplam 29 adet etki durumu dile getirilmiştir. Sapma Davranışının sonucu olarak erkekler 18, kadınlar 9 olmak kaydıyla toplam 27 ifadede bulunmuşlardır. Aşağıdaki tabloda hangi kodun ne sıklıkla geçtiği görülmektedir.

Tablo 5: Kodlanmış Belgelerin Dağılımı

	İlişki Kurma Sebebi	Olumlu/ Olumsuz Etki	Örgütsel Sapma Davranışı	Sonuç	TOPLAM
Erkek	46	18 (Olumsuz Etki) 1 (Olumlu Etki)	46	18	129
Kadın	23	10	38	9	80
Toplam	69	29	84	27	209

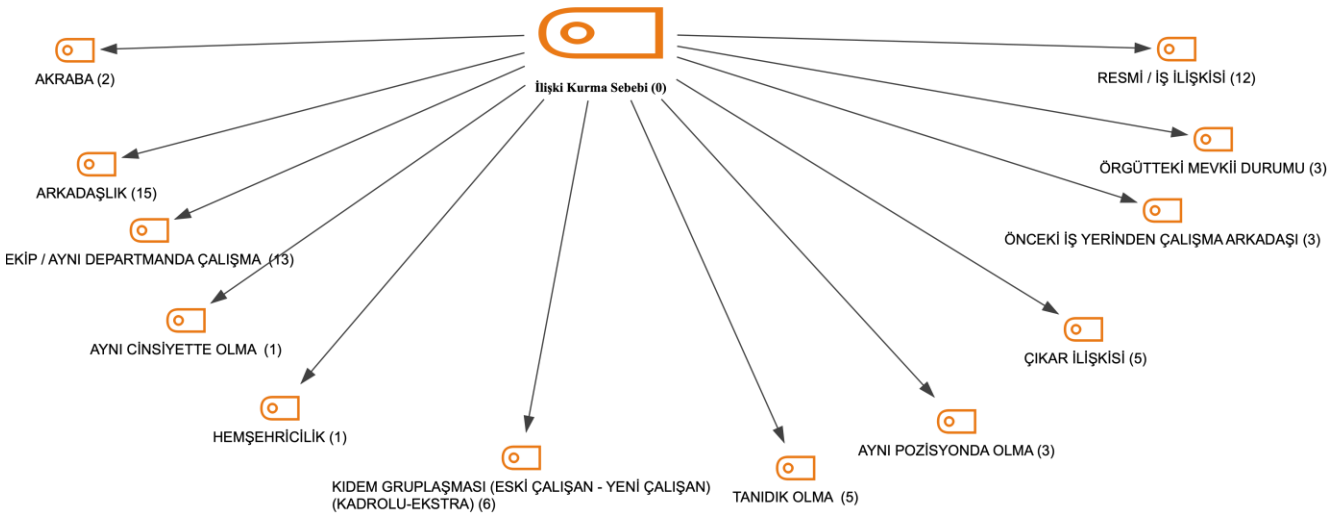
*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Bulguların Tematik Gösterimi ve Değişkenlerle Analizi

Çalışanların İşyerinde İlişki Kurma Sebeplerine İlişkin Bulgular

Araştırmamızın ilk sorusu, çalışanların iş yerlerinde ilişkilerini nasıl kurdukları yönündeydi. Verilen cevapların titizlikle incelenmesi ve gerekli kodlamaların yapılmasının ardından aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda toplam on iki farklı kategori altında ilişki sebepleri ele alınmıştır. Bunlar sırasıyla; akraba ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri, ekip / aynı departmanda çalışma ilişkisi, aynı cinsiyette olma ilişkisi, hemşericilik ilişkisi, kıdem ilişkisi, tanıdık olma ilişkisi, aynı pozisyonda olma ilişkisi, çıkar ilişkisi, önceki iş yerinden çalışma arkadaşı olma, örgütteki mevki ile ilgili ilişki ve resmi/ iş ilişkisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda yer alan her bir kodun yanındaki rakamlar frekans değerlerini (o kavramı kullanan katılımcı sayıları) göstermektedir.

Şekil 2: İş Yerinde Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Teması – Kod Alt Kod Modeli



Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere otel işletmelerinde hem kadın hem de erkek çalışanlar birbirleri ile, en fazla 15 frekansla arkadaşlık ilişkisi kurmaktadır. Ekip / aynı departmanda çalışma 13 frekans değeriyle ikinci ilişki sebebi, 12 frekansla resmi / iş ilişkisi kuranlar da üçüncü sırada takip etmektedir. 1 frekans değeriyle hemşericilik ve aynı cinsiyetten olma, iş yerinde en az görülen ilişki kurma sebepleri arasında yer almaktadır.

Tablo 6: Erkek Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod Sistemi	B	N	İ	NF	NA	J	U	B1	A	P	ND	V	F	E	M	TOPL...
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ																0
AKRABA																1
ARKADAŞLIK																12
AYNI CİNSİYETTEN OLMA																0
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA Ç																8
HEMŞEHRİCİLİK																1
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-																4
TANIDIK OLMA																3
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA																2
ÇIKAR İLİŞKİSİ																4
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKAC																1
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ																3
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ																7
TOPLAM	3	2	1	3	5	3	3	7	0	2	2	8	2	2	3	46

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş, iş yerinde çalışan erkek katılımcıların ilişki kurma /sosyal ağ kurma sebeplerinin dağılımlarının yer aldığı bulgular, Tablo 6 'da gösterilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların ilişki kurma sebepleri arasında en fazla arkadaşlık ilişkisi (12), ekip ilişkisi/ aynı departmanda çalışma (8) olduğu, en az ise akrabalık ilişkisi (1), hemşehricilik (1) ve önceki iş yerinden çalışma arkadaşı olması (1) görülmektedir.

Bazı erkek katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Mutfakta çalışanlar ekip olarak çalışır. Aşçı ekibiyle çalışacak şekilde anlaşma yapar. Ayrılırsa da işletmeden ekibiyle ayrılır. Her aşçıbaşının kendi benimsediği, kendi yetiştirdiği alt şefleri vardır, sıcak şefi, soğuk şefi, pasta şefi, vb. kendi ekibi vardır.” (B)

Kod: İlişki Kurma Sebebi> Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma.

“... Toplantı grubu geleceğinde misafirler öğleden önce tiyatro düzeni hazırlığı yapıp öğleden sonra u düzenine geçiyor, bu da ne yapıyor yiyecek-içecek departmanını zorlayabiliyor. İlişkilerimiz de onlarla zorlanıyor. Burada nasıl zorlanıyor; diyorlar ki böyle zor işleri neden alıyorsunuz? , neden böyle zor işler bize geliyor? Bizde bunları şöyle çözüyoruz ben kendim departman yöneticileriyle, şeflerle aramızı iyi tutuyoruz dışarıda, muhabbetimizi yapıyoruz, otelde hiç iş olmadığı zaman bir çay kahve içmeye çağırıyoruz. Bir müsait olduğunuzda gelin bi çay içelim. Tabi biz burada çıkar ilişkisi yapıyoruz aslında” (NF.)

Kod İlişki Kurma Sebebi> Çıkar İlişkisi.

“...Bu işleri yaptırabilmek için güçlü olmak gerekiyor en büyük lobiyi de da genel müdürümüz ve operasyon müdürümüzle yapıyoruz yani aramız onlarla iyi olduğu sürece işlerimizin hiçbiri geri dönmüyor, istemeseler bile yapmak zorunda kalıyorlar.” (NF).

Kod İlişki Kurma Sebebi> Örgütteki Mevkii ile İlgili.

“...Mesela şefler kendi grup oluşur, komiler kendi grup oluşur. (NA).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma.

“...Valla hocam yani illa ki tanıdık aracılığıyla gelenlere biraz daha ilgili, nazik davranılıyor, öbür türlü gelene hatalarda farklı yansımalar farklı cevaplar oluyor. Benim ofisimden pay biçerek yani bu şekilde. Bir de bizim otelimizde akraba ilişkileri çok. Karı koca çalışan, amca dayı çalışan, amca oğul çalışan, baba oğul çalışan çok var. Bu adamın yanlışı olduğunda ben şefim ama benim üstümde kim var müdür, sen müdürün yeğenisin, ben sana o tepkiyi gösteremiyorum. Öbür adam hata yaptığında psikolojik baskı altında hissediyor gelmek istemiyor, bunalıma giriyor, ama öbürü yanlışımla da arkamda biri var diyor.” (M).

*İgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Akraba / Tanıdık Olma.

Tablo 7: Kadın Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

Kod Sistemi	C	OA	G	NB	OE	Z	Y	Ş	NE	MA	K	TOPLAM
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ												0
AKRABA	1											1
ARKADAŞLIK				1	1				1			3
AYNI CİNSİYETTEN OLMA											1	1
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA ÇALIŞMA	1				1			1		1	1	5
HEMŞEHRİCİLİK												0
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-)			1					1				2
TANIDIK OLMA	1											1
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA			1									1
ÇIKAR İLİŞKİSİ									1			1
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKASINDA	1					1						2
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ												0
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ		1	1	1		1			1			5
TOPLAM	5	1	3	2	2	2	0	2	3	1	2	23

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın çalışanların ilişki kurma /sosyal ağ kurma sebeplerinin dağılımları Tablo 7 'de gösterilmiştir. Buna göre; kadın çalışanlar en fazla ekip ilişkisi/ aynı departmanda çalışma (5) ve iş ilişkisi/ resmi ilişkiden bahsederken, (5), en az akrabalık ilişkisi (1), aynı cinsiyetten olma (1), aynı pozisyonda çalışma (1) ve çıkar ilişkisinden (1) bahsetmektedir.

Bazı kadın katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Ben arkadaşlık kurmam sadece tek takılırım, iş hakkında konuşulacağı zaman konuşurum.” (G)

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> İş İlişkisi, Resmi İlişki.

“... Bulduğumuz pozisyondan dolayı gruplaşma gibi bir durum söz konusu değil, zaten İnsan Kaynakları departmanın da olduğumuz için belli bir grupla çok samimi olup, belli bir grupla samimi olmama gibi bir konu çok söz konusu değil.” (NB).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> İş İlişkisi, Resmi İlişki.

“...Öncelikle güvene dayalı kuruyorum tabi ki birlik ve beraberlik içerisinde olmamız gerekiyor. Takım ruhunu mutlaka çalışma arkadaşlarınıza işlemeniz gerekir yoksa başka türlü o departmanda başarılı olmanız söz konusu değil zaten. Onun dışında burada kendini güvenilir, yaptığı işten emin, hata yapabiliriz ama bunu gene hep beraber çözmeliyiz, cezayı da ödülü de hep beraber paylaşmalıyız. Birlik beraberlik sadece iş yeriyile alakalı değil özel hayatıyla ilgili bir sıkıntısı var ise yine arkadaşlarıyla aynı departmanda çalıştığı, onlarla paylaşabilmeli, çözüm bulabilmeli bu şekilde...” (OE)

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma.

“... Daha çok geldikleri otellerde beraber çalıştıkları insanlar genelde grupça oluyorlar. Arkadaşlarıyla beraber başlıyorlar işe mesela B otelden gelen üç tane personel ile N otelden gelen iki tane personel daha önce tanıştıkları/ tanıdıkları için birbirleri ile daha samimi oluyor.” (Z).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Önceki İş Yerinden Çalışma Arkadaşı.

“...Daha çok resmi ilişki olarak yürüyor özellikle işler. Arkadaşlık, dışarıda görüşme, samimiyet çok fazla kuramıyoruz aramızda çünkü çalışırken sürekli check in, check out, oda değişimi oluyor bu yüzden arkadaşlarımızla çok muhabbet edemiyoruz. Dışarıda da herkesin kendi özel hayatı var. Çünkü farklı tarzda insanlar burada oluyor genellikle aynı tarzda olmadığımız içinde pek bir yakınlığımız yok. Sadece iş saatleri içinde resepsiyonda görüşüyoruz.” (NE).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> İş İlişkisi, Resmi İlişki.

“...Mesela bir kızla kız ya da bir erkekle erkek daha samimi oluyor. Onun dışında da ben burada çalışıyorsam barcılarla, restorancılar restorancılarla daha çok arkadaşlık kuruyor.” (K).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Aynı Cinsiyette Olma.

Kadın ve erkek çalışanların sosyal ağ kurma sebeplerine ilişkin analiz aşamasında kademe, kıdem ve tecrübe değişkenleri ele alınarak analizler yapılmıştır.

Tablo 8: Kademe Değişkenine Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

Kod Sistemi	Kademe=Alt Kademe	Kademe=Orta Kademe	Kademe=Üst Kademe	Cinsiyet=Erkek	Cinsiyet=Kadın	TOPLAM
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ						0
AKRABA	•	•		•	•	4
ARKADAŞLIK	•	•	•	•	•	30
AYNI CİNSİYETTEN OLMA	•			•	•	2
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA Ç.	•	•	•	•	•	26
HEMŞEHRİCİLİK		•		•		2
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-	•	•		•	•	12
TANIDIK OLMA	•	•		•	•	10
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA		•		•	•	6
ÇIKAR İLİŞKİSİ	•	•		•	•	10
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKAT		•		•	•	6
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ	•	•		•	•	6
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ	•	•	•	•	•	24
TOPLAM	27	36	6	46	23	138

Tablo 8’ de kademe değişkenine göre kadın ve erkek çalışanların ilişki kurma /sosyal ağ kurma sebeplerine dair frekanslar detaylı bir şekilde görülmektedir. Alt kademe; yüksek frekansla ekip ilişkisi / aynı departmanda çalışma, kıdem gruplaşması ve çıkar ilişkisi kurmakta, en az frekansla da iş ilişkisi/ resmi ilişki kurmaktadır. Orta kademe; en yüksek frekansla tanidik olma, arkadaşlık, ekip ilişkisi, aynı pozisyonda çalışma, iş ilişkisi/ resmi ilişki kurmakta, en az frekansla da akraba, kıdem gruplaşması, hemşehricilik, çıkar ilişkisi ve örgütteki mevkiiden dolayı ilişki kurmaktadır. Üst kademelerin ise arkadaşlık, ekip ilişkisi / aynı departmanda çalışma, iş ilişkisi/ resmi ilişki kurduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle alt kademede yoğun olarak çıkar ilişkisi varken, üst kademelerde daha çok resmi ilişkinin varlığından bahsedilebilmektedir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 9: Tecrübe Değişkenine Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

Kod Sistemi	1 Yıldan Az	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	Cinsiyet=Kadın	Cinsiyet=Erkek	TOPLAM
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ									0
AKRABA									4
ARKADAŞLIK									30
AYNI CİNSİYETTEN OLMA									2
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA ÇALIŞMA									26
HEMŞEHRİCİLİK									2
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞANLAR)									12
TANIDIK OLMA									10
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA									6
ÇIKAR İLİŞKİSİ									10
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKALARI									6
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ									6
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ									24
Σ TOPLAM	3	19	11	11	15	10	23	46	138

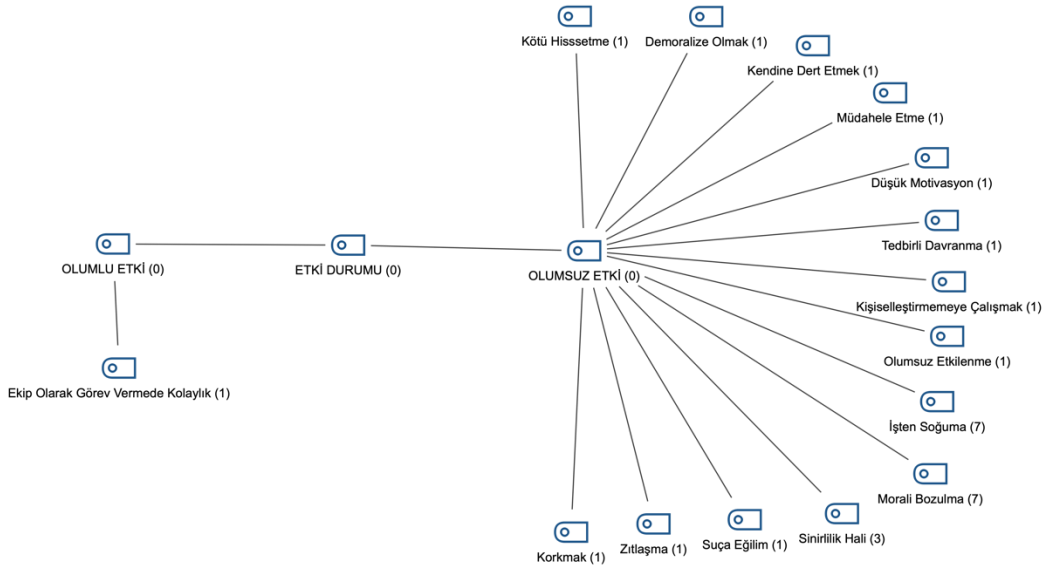
Tecrübe değişkenine göre kadın ve erkek çalışanların sosyal ağ kurma / ilişki kurma sebeplerini incelediğimizde; tecrübesi 1 yıldan az olanların sadece ekip ilişkisi/ aynı departmanda çalışma, kıdem ilişkisi ve iş ilişkisi / resmi ilişki kurdukları tespit edilmiştir. Tecrübesi 20 yıl ve üzeri olanlarda yoğun olarak arkadaşlık ilişkisi tespit edilmiştir. Tecrübesi 5-9 yıl olanların yüksek frekansla çıkar ilişkisi, 10-14 yıl tecrübeye sahip olanların arkadaşlık, ekip ilişkisi, tanıdık olma ve iş ilişkisi kurdukları tespit edilmiştir. Tecrübesi 15-20 yıl olanların yüksek frekansla ekip ilişkisi, arkadaşlık ve iş ilişkisi kurdukları tespit edilmiştir. Buradan hareketle az tecrübeli olan çalışanlar resmi ilişki kurarken, tecrübeli olan çalışanların arkadaşlık ilişkisi kurduğu görülmektedir.

Çalışanların İş yerindeki Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmamızın ikinci sorusu, *iş yerindeki ilişkilerden nasıl etkileniyorsunuz? idi.* Verilen cevapların titizlikle incelenmesi ve gerekli kodlamaların yapılmasının ardından aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda toplam 2 farklı ana kategori ve 15 alt kategori altında etki durumları ele alınmıştır.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Şekil 3: Çalışanların İş yerindeki Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Teması- Kod Alt Kod Modeli



Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere otel işletmelerinde hem kadın hem de erkek çalışanlar çalışma ortamlarındaki sosyal ağlardan olumlu ve olumsuz bir şekilde etkilenmektedirler. Ancak olumlu etkinin frekansının 1 olduğu dikkate alındığında kadın ve erkek çalışanların iş yerlerindeki sosyal ilişkilerden yüksek oranda olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Kadın ve erkek çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerde, en yüksek frekanslarla işten soğudukları, morallerinin bozulduğu ve sinirlilik hali tespit edilmiştir. Sadece 1 erkek katılımcı olumlu etkiden bahsetmiştir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 10: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	B	N	İ	NF	NA	J	U	B1	A	P	ND	V	F	E	M	TOPLAM
ETKİ DURUMU																0
OLUMLU ETKİ																0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık							1									1
OLUMSUZ ETKİ																0
Kötü Hissetme																0
Demoralize Olmak																0
Kendine Dert Etmek															1	1
Olumsuz Etkilenme														1		1
Korkmak													1			1
Zıtlaşma	1															1
Suç Eğilim	1															1
İşten Soğuma	1				1										6	6
Müdahele Etme		1														1
Düşük Motivasyon																0
Tedbirli Davranma	1															1
Sinirlilik Hali	1												1			1
Morali Bozulma									1						3	3
Kişiselleştirmemeye Çalışmak			1													1
TOPLAM	5	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	1	6	19

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının cinsiyet değişkenine ait bulgular Tablo 10’ da gösterilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların yüksek frekansla işten soğudukları (6) ve morallerinin bozulduğu (3) olumsuz etki olarak tespit edilmiştir.

Bazı erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarına dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Bi kere işimden soğudum. Benim üzerimde, beni ilk bu mesleğe başladığımda yetiştiren işletme müdürü abime gittim, ben dedim burada çalışmayacağım. Yoksa ben burada vukuat işlerim dayanamıyorum abi dedim”(B).

Kod: Etki Durumu> Olumsuz –İşten Soğuma & Suça Eğilim.

“Ben daha önce çalıştığım yerde gece vardiya sorumlusuydum. Patronumuz biraz gençti. Biraz da çapkındı. Kendisine bir sevgili yaptı. Sevgili sürekli patronla gelip gidiyor. Bu sevgili de diğer çalışanları kendine malzeme yaptı, etrafına topladı. Şimdi şöyle, patronun sevgilisine yaklaşan çalışanlar, kadına kendimizi sevdirelim de bizi patrona övsün niyetiyle yaklaşıyor, kadın da bunu kullanarak herkesin üstünde söz sahibi olayım, benim etrafımda dönsünler gibi bir duruma girdi. Biz böyle şeylere çok alışkın olduğumuz için ben o gruba dahil olmadım. Zıtlıştık bayağı”(B.)

Kod: Etki Durumu> Olumsuz – Zıtlışma.

“Afyon’da sektör kısıtlı olduğu için bir birini genelde tanıyor, çalışmış oluyorlar ya da bizim bu ekstra tabir dediğimiz gruplar var zaten daha çok biz onlarla hani deneyimlerine bakarak aldığımız için hepsi arkadaş olarak geliyorlar zaten, atıyorum biz bir dönem 20 kişi kadar ekstra alıyoruz aldığımız bu kişiler devamlı çalışıyorlar biz bunları 1-1.5 ay gözlemliyoruz, gözlemlediğimiz sonuca göre bize yararlı olabilecek arkadaşları alıyoruz zaten onlar arkadaş olarak geliyorlar, atıyorum biz 1 kişiyi ya bir programdan yararlanıyoruz ya da kadroya direk alıyoruz 10 kişiyi direk kadroya almış oluyoruz. Bu arkadaşlar zaten birbirlerini tanıdıkları için hani gruplaşmalar şöyle çok aksi yansımıyor, daha faydalı oluyor mu oluyor açıkçası çünkü işi biliyorlar kendilerini biliyorlar ekip olarak biliyorlar, tamamlıyorlar birbirlerini öyle bir gruplaşma olup da zıt bir şey yaşanmıyor bu da bizim için daha olumlu oluyor. “(U).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: Etki Durumu> Olumlu-Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık.

“...Beraber yiyip içiyorlardı, beraber vakit geçiriyorlardı, baktım ki Müdür yardımcısı olmuş. Herkes gene işinin başında kimse işini kaybetmek istemediği için korkuyor, ses çıkarmıyor”(F).

Kod: Etki Durumu> Olumsuz- Korkmak.

Tablo 11: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	C	OA	G	NB	OE	Z	Y	Ş	NE	MA	K	TOPLAM
ETKİ DURUMU												0
OLUMLU ETKİ												0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık												0
OLUSMUZ ETKİ												0
Kötü Hisssetme	1											1
Demoralize Olmak	1											1
Kendine Dert Etmek												0
Olumsuz Etkilenme												0
Korkmak												0
Zıtlaşma												0
Suç Etilim												0
İşten Soğuma										1		1
Müdahale Etme												0
Düşük Motivasyon									1			1
Tedbirli Davranma												0
Sinirlilik Hali	1	1										2
Morali Bozulma						1		1	1		1	4
Kişiselleştirmemeye Çalışmak												0
TOPLAM	3	1	0	0	0	1	0	1	2	1	1	10

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının cinsiyet değişkenine ait bulgular Tablo 11’ de gösterilmiştir. Buna göre; kadın katılımcıların yüksek frekansla morallerinin bozulduğu (4) ve sinirlilik hali (2) olumsuz etki olarak tespit edilmiştir.

Bazı kadın katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarına dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Çok fazla sinirlendiğimiz anlar oluyor. Mesela bizim kışın animasyon ekibimiz geliyor yaz otelinden, kışları da geliyor oradan bir müdür yaşı, tecrübesi küçük ama sırf Antalya’da, Bodrum da çalışmış diye burada gelip 3 aylık üstümüz oluyor, yani emir verebiliyor. Geçici süre- iş dönemi bize 3 ay yılbaşı, 15 tatil gibi animasyon müdürü ve ekip alıyoruz diye yabancı bir ekibimiz var onlar geliyor ve onlar geldiğinde bizden kıymetli oluyorlar. Restorana girebiliyorlar, sivil çalışabiliyorlar, saatleri bize göre esnek, havuza girebiliyorlar. Biz mesela 6 senedir (ben) daha havuza girmedik yasak, izin gününüzde ücretli bile giremezsiniz, hayır indirimini bırakın tam ücretli bile izin gününüzde giremezsiniz“(C).

Kod: • Etki Durumu> Olumsuz- Sinirlilik.

“Bi burukluk bi takıntı kafamda kaldı. “(S)

Kod: • Etki Durumu> Morali Bozulma.

“...Motivasyon düşürüyor, çalışmak istemiyorsunuz. “(MA)

Kod: • Etki Durumu> Olumsuz-İşten Soğuma.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

“...Demoralize oldular ama kesinlikle işlerine yansıtamadılar çünkü çok büyük bir şirketti yoksa iş çıkışı verilebilirdi. “

Kod: • Etki Durumu> Olumsuz- Morali Bozulma.

Tablo 12: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Cinsiyet=Erkek	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	TOPLAM
ETKİ DURUMU							0
OLUMLU ETKİ							0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık	•	•					2
OLUMSUZ ETKİ							0
Kötü Hissetme							0
Demoralize Olmak							0
Kendine Dert Etmek	•	•					2
Olumsuz Etkilenme	•			•			2
Korkmak	•		•				2
Zıtlaşma	•					•	2
Suç Etilim	•					•	2
İşten Soğuma	•	•			•	•	12
Müdahale Etme	•			•			2
Düşük Motivasyon							0
Tedbirli Davranma	•					•	2
Sinirlilik Hali	•		•				2
Morali Bozulma	•	•			•		6
Kişiselleştirmemeye Çalışmak	•				•		2
Σ TOPLAM	19	7	2	2	3	5	38

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının tecrübe değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 12 'de gösterilmiştir. Buna göre; 1-4 yıldır yani en az tecrübeye sahip turizm sektöründe çalışan erkek katılımcıların işten soğudukları (olumsuz etki) ve bu sosyal ilişkilerin morallerinin bozulmasına (olumsuz etki) sebebiyet verdiği, 20 yıl ve üzeri çalışan yani tecrübeli çalışanların ise suça eğilim (olumsuz etki), zıtlaşma (olumsuz etki), işten soğuma (olumsuz etki) ve tedbirli davrandıkları (olumsuz etki) tespit edilmiştir. Genel olarak erkek çalışanlarda olumsuz etki olarak morali bozukluğu ve işten soğuma durumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 13: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Cinsiyet=Kadın	1 Yıdan Az	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	TOPLAM
ETKİ DURUMU							0
OLUMLU ETKİ							0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık							0
OLUMSUZ ETKİ							0
Kötü Hissetme	2				2		4
Demoralize Olmak	2				2		4
Kendine Dert Etmek							0
Olumsuz Etkilenme							0
Korkmak							0
Zıtlaşma							0
Suç Etilim							0
İşten Soğuma	2		2				4
Müdahale Etme							0
Düşük Motivasyon	2			2			4
Tedbirli Davranma							0
Sinirlilik Hali	4	2			2		8
Morali Bozulma	8	2	2	2		1	15
Kişiselleştirmemeye Çalışmak							0
TOPLAM	10	2	2	2	3	1	20

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının tecrübe değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 13 'te gösterilmiştir. Tecrübesi 1 yıldan az olan kadın çalışanların morallerinin bozulması (olumsuz etki) ve sinirlilik hali (olumsuz etki) görülürken, tecrübesi 10-14 yıl ve 20 yıldan fazla olan kadın katılımcılarda da moral bozukluğu (olumsuz etki) ve sinirlilik hali (olumsuz etki) görülmüştür. Tecrübenin az veya çok olması etki durumunu değiştirmemiştir. Genel olarak kadın çalışanlarda moral bozukluğu (olumsuz etki) ve sinirlilik halinin (olumsuz etki) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14: Kadın ve Erkek Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Kademe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Üst Kademe	Orta Kademe	Alt Kademe	Cinsiyet=Erkek	Cinsiyet=Kadın	TOPLAM
ETKİ DURUMU						0
OLUMLU ETKİ						0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık						0
OLUMSUZ ETKİ						0
Kötü Hissetme		2			2	4
Demoralize Olmak		2			2	4
Kendine Dert Etmek						0
Olumsuz Etkilenme						0
Korkmak						0
Zıtlaşma	2			2		4
Suç Etilim	2			2		4
İşten Soğuma	6		2	2	2	12
Müdahale Etme	2			2		4
Düşük Motivasyon	2		2		2	6
Tedbirli Davranma	2			2		4
Sinirlilik Hali		4			4	8
Morali Bozulma		8	2		8	18
Kişiselleştirmemeye Çalışmak	2			2		4
TOPLAM	7	5	5	7	10	34

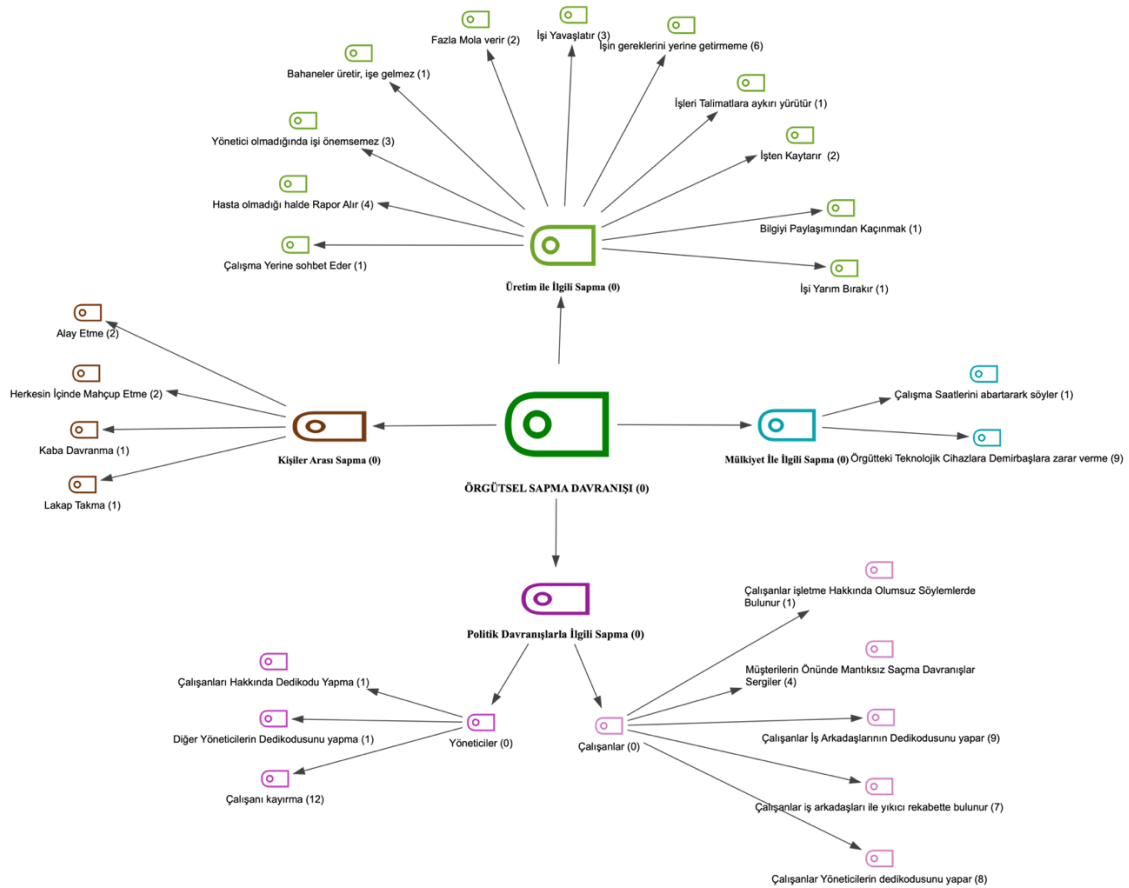
*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın ve erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının kademe değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir. Buna göre üst kademe çalışanlarının işten soğuduğu (olumsuz etki), orta kademe çalışanların sinirlilik hali (olumsuz etki) ve alt kademe çalışanlarının ise morallerinin bozulma durumu (olumsuz etki) yüksek frekansla tespit edilmiştir.

Çalışanların İş Yerindeki Örgütsel Sapma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Araştırmamızın son sorusu, *iş yerindeki bu ilişkiler işe nasıl yansıyor? idi*. Verilen cevapların titizlikle incelenmesi ve gerekli kodlamaların yapılmasının ardından Şekil 4'te de görüleceği üzere katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda toplam **4 farklı ana kategori ve 25 alt kategori** altında etki durumları ele alınmıştır.

Şekil 4: Çalışanların İşyerindeki Örgütsel Sapma Davranışlarının Teması -Kod Alt Kod Modeli



Örgütsel Sapmanın dört ana boyutu: kişilerarası sapma, üretim ile ilgili sapma, mülkiyet ile ilgili sapma, politik davranışlarla ilgili sapma şeklindedir. Bu dört ana kategorinin altında da her bir sapma davranışının alt kategorileri çalışmanın analiz aşamasında tümevarımsal yöntemle ortaya çıkmıştır. Kişilerarası sapmada dört alt boyut, üretim sapmasında 11 alt boyut, mülkiyetle ilgili sapmada iki alt boyut ve politik davranışla ilgili sapmada sekiz alt boyut oluşmuştur. Şekil 4'te örgütsel sapma davranışlarının teması alt boyutlarıyla ve frekans sayıları ile birlikte detaylı olarak görülmektedir.

Örgütlerde kurulan sosyal ağlar çalışanları olumsuz etkilemekte ve bunun sonucunda sapma davranışı ortaya çıkmaktadır. Şekil 4'te de görüldüğü üzere en yüksek sapma davranışı politik davranışlarla ilgili sapmada

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

görülmektedir. Burada çalışanlar, iş arkadaşlarının (9) ve yöneticilerinin (8) dedikodusunu yaparak yüksek frekansla sapma davranışı sergilemektedirler. İkinci yüksek sapma davranışı da üretim sapmasında görülmektedir. Çalışanlar işin gereklerini yerine getirmeyerek (6) ve hasta olmadığı halde rapor alarak (4) sapma davranışı sergilemektedir. En az sapma davranışı ise kişiler arası sapma davranışında görülmektedir.

Tablo 15: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	B	N	i	NF	NA	J	U	B1	A	P	ND	V	F	E	M	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI																0
KİŞİLER ARASI SAPMA																0
Alay Etme																1
Herkesin İçinde Mahcup Etme	1															1
Kaba Davranma																0
Lakap Takma	1															1
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA																0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme			1													1
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirbaşlara Zarar :	5															5
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPMA																0
Yöneticiler																0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapma																0
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma																0
Çalışanı Kayırma														5	5	5
Çalışanlar																0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma Davranışlar :																2
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu yapar	3															3
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekabette bulunur	4															4
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz Söylemlerde																0
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusunu yapar	6															6
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA																0
Bahaneler Üretim, İşe Gelme																1
Bilgi Paylaşımından Kaçınma																1
Fazla Mola Verme	1															1
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma																3
Yönetici Olmadığı İşi Önemsememe																2
Çalışma Yerine Sohbet Etme																1
İşi Yarım Bırakma																1
İşi Yavaşlatma																3
İşin Gereklerini Yerine Getirmeme																1
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme																1
İşten Kayıtarma	2															2
TOPLAM	11	1	10	3	6	0	0	0	0	4	0	0	4	2	5	46

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının cinsiyet değişkenine göre ilgili bulguları Tablo 15’ te gösterilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların iş arkadaşlarının dedikodusunu yaptığı (6) (Politik Sapma), örgütteki teknolojik cihazlara, demirbaşlara zarar verdikleri (5) (Mülkiyet Sapması) ve yöneticilerin çalışanı kayırdığı (5) (politik Sapma) tespit edilmiştir. Bu durumda erkeklerde en çok sapma davranışının politik sapma davranışının olduğu görülmektedir.

Bazı erkek katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

”...Restorantta çalışan bir garson mesela sinirlendiğinde tabağı çanağı yere atıyor, malzeme taşıdığı arabayı hızlı kullanır, sert kullanır, masaya çarpar, duvara çarpıyor, karşılaşıyoruz bunlarla.”(B)

Kod: • Mülkiyet ile İlgili Sapma> Örgütteki Teknolojik Cihazlara, Demirbaş Zarar Verme

”...hani benim bir işim olduğunda mesela sevmiyorsa bir gruplaşma varsa arkamızdan çok konuşuluyor” (M).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusunu Yapar

”...deneyim açısından hepimizin arasında çok fark yoktu. Mesela yabancı dil bilerek girdik oraya İngilizce, Almanca biliyorduk ama onlar idareye daha yakın oldukları için kayırılıyordu” (E).

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanı Kayırma

Tablo 16: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	C	OA	G	NB	OE	Z	Y	Ş	NE	MA	K	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI												0
KİŞİLER ARASI SAPMA												0
Alay Etme									1			1
Herkesin İçinde Mahçup Etme									1			1
Kaba Davranma									1			1
Lakap Takma									0			0
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA												0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme												0
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba	1	1	1			1						4
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM												0
Yöneticiler												0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapır									1			1
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma									1			1
Çalışanı Kayırma	1	1					1		1	1		7
Çalışanlar												0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma l							1		1			2
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y	1	1	1				1		1			5
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab		1					1		1			3
Çalışanlar İşletme Hakkında Olumsuz S						1						1
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusu		1					1		1			3
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA												0
Bahaneler Üretim, İşe Gelmem												0
Bilgi Paylaşımından Kaçınma												0
Fazla Mola Verme							1					1
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma										1		1
Yönetici Olmadığında İş İstemememe			1									1
Çalışma Yerine Sohbet Etme												0
İş Yarım Bırakma												0
İş Yavaşlatma												0
İşin Gereklilerini Yerine Getirmeme		1	1						1	1		5
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme												0
İşten Kaytarma												0
TOPLAM	4	8	4	0	0	2	6	0	11	3	0	38

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının cinsiyet değişkenine göre bulguları Tablo 16 'de gösterilmiştir. Buna göre; kadın katılımcılar yöneticilerin çalışanını kayırdığını (7) (Politik Sapma), Çalışanların yöneticisinin dedikodusunu yaptığı (5) (politik sapma) ve işin gereklerini yerine getirmedikleri (5) (üretim Sapması) tespit edilmiştir. Bu durumda kadınlarda da en çok sapma davranışının politik sapma davranışının olduğu, onu üretim sapmasının takip ettiği görülmektedir.

Bazı kadın katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

”...ama restoranda oluyor. 2-3 tane yönetime yakın kişiler var bunlardan birisi tecrübesi az ve yaşı küçük olmasına rağmen şef olarak seçildi. İsimle bile sabit bunlar bizim otelde, onda işte yöneticilik baskın gördük ya da işte tecrübesini gördük, şöyle bir tecrübesi vardı onun başka yerde siz bilmiyorsunuz falan gibi açıklama yapıyor. Bu seferde diğer 20 kişi 6 senedir çalıştığı hiçe sayılmış oluyor kimisi razı olup devam ediyor, kimisi de başka işler aramaya başlıyor” (C).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanı Kayırma

”...Yöneticiler de çalışanlar da hep kendi çıkarları doğrultusunda hareket ediyor örnek veriyorum bir yöneticinin arabası yok bir personelin arabası var o gün işten eve erken gitmesi gerekiyor arabası olan personele sende erken çık hem beni de bırakırsın diyerek onunda erken çıkmasını sağlayabiliyor. Sevmediği personel olunca mesaiye kal diyebiliyor mesela, sen şu işi yap öyle çık, benim mesaim bitti diyorsun öyle ama kalmak zorundasın.” (NE).

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanı Kayırma

”...Bende artık diyor umursamıyorum diyor zaten yaptığım göze görünmüyor, ben neden detaylı bir şekilde yapayım ki diyor.” (OA).

Kod: • Üretim ile İlgili Sapma> İşin Gereklere Yerine Getirememe

Tablo 17: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	Cinsiyet=Erkek	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI							0
KİŞİLER ARASI SAPMA							0
Alay Etme				2		2	2
Herkesin İçinde Mahçup Etme					2	2	2
Kaba Davranma							0
Lakap Takma					2	2	2
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA							0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme				2		2	2
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba		1			1	10	10
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM							0
Yöneticiler							0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapır							0
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma							0
Çalışanı Kayırma	1		1			10	10
Çalışanlar							0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma İ		1				4	4
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y				1	1	6	6
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab			1		1	8	8
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz S					1	0	0
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusu	1	1		1		12	12
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA							0
Bahaneler Üretim, İşe Gelmem				2		2	2
Bilgi Paylaşımından Kaçınma				2		2	2
Fazla Mola Verme					2	2	2
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma		1		1		6	6
Yönetici Olmadığında İş Önemsememe				2		4	4
Çalışma Yerine Sohbet Etme				2		2	2
İşi Yarım Bırakma				2		2	2
İşi Yavaşlatma			1	1		6	6
İşin Gereklere Yerine Getirememe		1				2	2
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme		1				2	2
İşten Kaytarma				1	1	4	4
TOPLAM	5	7	3	20	11	46	92

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının tecrübe değişkenine göre dağılımı incelendiğinde en az tecrübeye (1 yıldan az) sahip erkek katılımcıların daha çok politik sapma davranışı gösterdiği (çalışanı kayırma), en yüksek tecrübeye (20 yıldan fazla) sahip

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

katılımcıların ise üretim (işten kaytarma) ve politik davranışlarla (çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekabette bulunma) ile ilgili sapma davranışı sergilediği görülmüştür.

Tablo 18: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	1 Yıldan Az	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	Cinsiyet=Kadın	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI							0
KİŞİLER ARASI SAPMA							0
Alay Etme			2			2	2
Herkesin İçinde Mahcup Etme			2			2	2
Kaba Davranma			2			2	2
Lakap Takma							0
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA							0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme							0
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba	8		8	8	8	8	8
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM							0
Yöneticiler							0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapn			2			2	2
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma			2			2	2
Çalışanı Kayırma	14			4		14	14
Çalışanlar							0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma l	4		4			4	4
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y	10		10	4		10	10
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab	6		6			6	6
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz S					2	2	2
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusu	6		6			6	6
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA							0
Bahaneler Üretim, İşe Gelmem							0
Bilgi Paylaşımından Kaçınma							0
Fazla Mola Verme	2					2	2
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma		2				2	2
Yönetici Olmadığında İşİ Önemsememe			2			2	2
Çalışma Yerine Sohbet Etme							0
İşİ Yarım Bırakma							0
İşİ Yavaşlatma							0
İşin Gerekerini Yerine Getirmeme	10		10			10	10
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme							0
İşten Kaytarma							0
TOPLAM	14	3	15	4	2	38	76

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının tecrübe değişkenine göre dağılımı incelendiğinde en az tecrübeye (1 yıldan az) sahip kadın katılımcıların daha çok politik sapma davranışı gösterdiği (yöneticilerin çalışanı kayırması), en yüksek tecrübeye (20 yıldan fazla) sahip kadın katılımcıların ise mülkiyet ile ilgili sapma (Örgütteki teknolojik cihazlara demirbaşlara zarar verme)ve politik sapma davranışı (Çalışanlar işletme hakkında olumsuz söylemlerde bulunur) sergilediği tespit edilmiştir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 19: Kadın ve Erkek Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Kademe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Alt Kademe	Orta Kademe	Üst Kademe	Cinsiyet=Kadın	Cinsiyet=Erkek	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI						0
KİŞİLER ARASI SAPMA						0
Alay Etme	●			●	●	4
Herkesin İçinde Mahcup Etme	●		●	●	●	4
Kaba Davranma	●			●		2
Lakap Takma			●		●	2
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA						0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme			●		●	2
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba	●	●	●	●	●	18
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM						0
Yöneticiler						0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapır	●			●		2
Çalışanı Kayırma	●	●		●	●	24
Çalışanlar						0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma l	●	●		●	●	8
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y	●	●	●	●	●	16
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab	●	●	●	●	●	14
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz S		●		●		2
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodust	●	●	●	●	●	18
ÜRETİMİLE İLGİLİ SAPMA						0
Bahaneler Üretip, İşe Gelmeme	●				●	2
Bilgi Paylaşımından Kaçınma		●			●	2
Fazla Mola Verme	●		●	●	●	4
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma	●		●	●	●	8
Yönetici Olmadığında İşi Önemsememe		●	●	●	●	6
Çalışma Yerine Sohbet Etme			●		●	2
İşi Yarım Bırakma		●			●	2
İşi Yavaşlatma	●	●	●		●	6
İşin Gereklerini Yerine Getirmeme	●	●		●	●	12
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme		●			●	2
İşten Kaytarma			●		●	4
Σ TOPLAM	34	27	22	37	46	166

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın ve erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının kademe değişkenine göre dağılımı incelendiğinde kadın ve erkek katılımcılardan alt kademe çalışanlar politik davranışlarla ilgili sapma (Yöneticinin çalışanı kayırması) davranışlardan bahsederken, üst kademe çalışan yöneticiler politik davranışla ilgili sapma ve mülkiyet ile ilgili sapma davranışı sergilemektedirler.

Tablo 20: Kadın ve Erkek Katılımcıların İş yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Sonucuna İlişkin Dağılımı

Kod Sistemi	Erkek	Kadın	TOPLAM
SONUÇ			0
Dile Getirme		●	3
Sessiz Kalma/ Sabretme	●	●	13
İtiraz Etme	●		1
İşi Bırakma	●	●	10
Σ TOPLAM	18	9	27

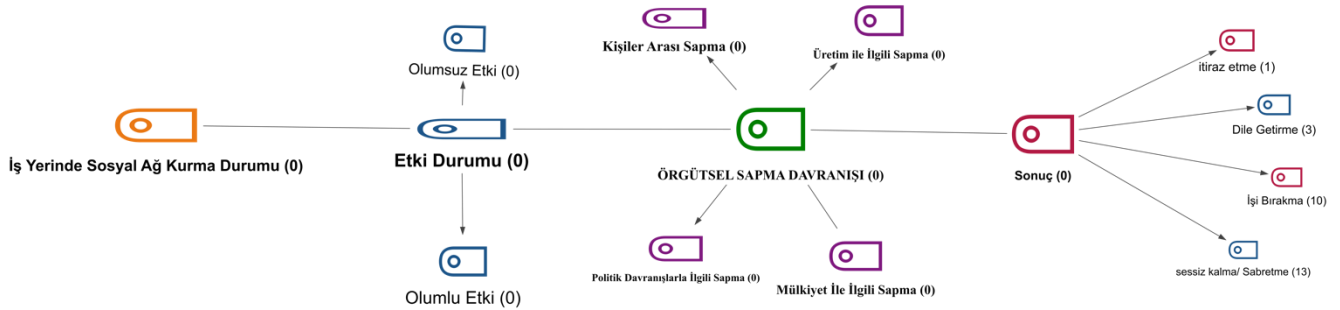
*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın ve erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının sonuçları incelendiğinde, erkekler yoğun olarak sessiz kalma ve işi bırakmaya kadar giderken, kadınlar ya dile getirmekte ya da sessiz kalmaktadırlar. Bu bağlamda erkeklerin iş bırakma eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırma, örgütlerde çalışanların kurmuş oldukları sosyal ağlardan etkilenecek ne tür sapma davranışında bulduklarını ve işe yansımalarını tespit ederek literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışanların iş yerinde; akraba olma, tanıdık olma, arkadaş olma, aynı cinsiyette olma, hemşehricilik, kıdem gruplaşması, tanıdık olma, aynı pozisyonda çalışma, resmi ilişki ve çıkar ilişkisi gibi sebeplerle formel yapının dışında informel olarak da bir arada oldukları görülmektedir. İş yerindeki bu gruplaşmalar çalışanları olumsuz etkilemekte ve sapma davranışı göstermektedirler. Örgütlerdeki en çok sapma davranışı *politik davranışla ilgili sapma* boyutunda çıkmıştır. Çalışanlar hem iş arkadaşlarının hem de yöneticilerinin dedikodusunu yapmakta aynı zamanda iş arkadaşlarına karşı yıkıcı rekabette bulunmaktadır. İkinci sırada ise çalışanların *üretim ile ilgili sapma davranışı* sergiledikleri görülmüş, çalışanların iş gereklerini yerine getirmemesi ve hasta olmadığı halde rapor alarak çalışmaktan kaçınmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Üçüncü sırada çalışanların *mülkiyetle ilgili sapma davranışının* sergilediği ve çoğunlukla örgütteki teknolojik cihazlara ve demirbaşlara zarar verdikleri tespit edilmiştir. Son sırada ise *kişiler arası sapma davranışı sergilendiği, çalışanların iş arkadaşını herkes içinde mahcup ettiği ve alay ettiği* tespit edilmiştir. Örgütsel sapma davranışı sergileyen çalışanların ağırlıklı olarak sessiz kalma ve işi bırakma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Ek olarak demografik özelliklerin (cinsiyet, tecrübe kademe,) de sapma davranışı üzerinde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 5: Sosyal Ağların Sapma Davranışına Etkisinin Tematik Gösterimi



Yukarıdaki şekil, bir bütün olarak sosyal ağların sapma davranışına etkisini tematik olarak göstermektedir. Bulgulardan hareketle elde edilen sonuçlar örgütlerde çalışanların oluşturdukları sosyal ağların örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu kanıtlamaktadır.

Hatala ve Lutta (2009:30), örgüt içinde iyi planlanmış bir iletişimin sosyal ağ içindeki üyeler arasındaki bağlantıyı güçlendireceğini, bu durumun kurumsal esneklik, yenilik ve verimliliği beraberinde getireceğini ifade etmektedirler. Resmi ilişkilerin dışında gayri resmi ilişkiler çalışanların profesyonelliğine katkı sağlamaktadır (Penuel vd., 2009:89). Bu olumlu çalışmaların yanı sıra literatürdeki bazı çalışmalar iş yerindeki sosyal ağların negatif yanlarına da değinmektedir. Örneğin Ellwardt ve arkadaşları iş yerinde çalışanların yapmış oldukları olumlu ve olumsuz dedikoduların iş yaşamına etkisini araştırmışlar ve sonuç

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

olarak da negatif olarak yapılan dedikodunun sosyal dışlanmaya sebep olduğunu tespit etmişlerdir (2012:203). Jungst ve Blumberg (2016:21) iş yerinde çalışanların sosyal ağlarının işe bağlılık, performans ve ilişki çatışması arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; çatışmanın her zaman düşük performansla ilişkili olmadığını, bunun yalnızca yüksek kaliteli sosyal ağlara erişimi olmayan çalışanlar için muhtemel olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalardan da görüldüğü üzere, örgüt içinde belli sebeplerden dolayı çalışanlar birbirleri ile formal ya da informal olarak gruplar oluşturmakta ya da mevcut gruba dahil olmaktadır. Bu gruplaşmalar, bir taraftan çalışanlara ve örgüte olumlu yönde fayda sağlarken diğer taraftan çalışana ve örgüte zarar verebilmektedir. Örgütler çalışanlarından maksimum fayda elde etmek isterler. Dolayısıyla çalışanların sapma davranışı gösterme ihtimali dikkate alınmalıdır. Literatürdeki geçmiş çalışmalar incelendiğinde sosyal ağlar ile örgütsel sapma davranışı ilişkisine ait herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre yeni bir bakış açısıyla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöneticiler, beraber çalıştığı insanların davranışlarını ve bu davranış nedenlerini anladığı ölçüde yönetiminde başarı sağlayabilirler (Koçel, 2014:97). Örgütte çalışanların etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarının koşulu doğru kişilerin istihdam edilmesidir. Bu noktada insan kaynakları departmanına önemli görevler düşmekte, sapma davranışı eğilimi olmayan kişilerin işe alınmaması için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

Yapılan tüm bilimsel çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da birtakım kısıtlar ve sınırlılıklar bulunmaktadır. Turizm sektöründe çalışanlar, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın sadece Afyonkarahisar ilinde yer alan otellerdeki alt, orta ve üst düzey çalışanlarla yapılması, farklı illerdeki otellerde çalışanların hepsine maliyet ve zaman sıkıntısından dolayı ulaşılamaması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci bir kısıtı ise araştırmanın turizm sektörü ile sınırlı tutulmasıdır. Araştırma farklı sektörlerde, farklı illerde de uygulanarak literatüre katkı sağlayabilir. Bundan sonraki araştırmalarda, sosyal ağların; motivasyon teorisi, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ile ilişkileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri." *Sakarya Yayıncılık, Sakarya*.
- Anasız, B. T. ve Püsküllüoğlu, E. I. (2018). Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *KSBD*, (10), 449-469.
- Baron, R.A. and Neuman, J.H (1996). Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Büyüköze, H. ve Gün, F. (2017). Building The Professional Identity of Research Assistants: A Phenomenological Research. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(1), 237-263.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi. Ankara.
- Çayır, M. Y. ve Sarıtaş, M. T. (2017). Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Kullanımı: Bir Betimsel İçerik Analizi (2011-2016). *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 11(2), 518-544.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

- Denzin, N. and Lincoln, Y. (1994). *Handbook of Qualitative Research*, CA: Sage. Thousand Oaks.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., and Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Eren, Z. (2019). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Örgüt Yapılarının Sosyal Ağ Analizi: Öneri ve Güven Ağları Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 1124.
- Fox, S. and Spector, P. E. (1999). A Model of Work Frustration–Aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915-931.
- Freeman, L. C. (2004). *The Development of Social Network Analysis*. Empirical Press, USA.
- Freeman, L. C. (2011). *The Development of Social Network Analysis- With an Emphasis on Recent Events*. (Eds.), The Sage Handbook of Social Network Analysis (Ed. J. Scott & P. J. Carrington), Sage Publications, London, 27–39.
- Gerring, J. (2017). Qualitative Methods. *Annual Review of Political Science*, 20, 15-36.
- Gruys, M. L. and Sackett, P. R. (2003). Investigating The Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection And Assessment*, 11(1), 30-42.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma: Teorik Çerçeve-Pratik Öneriler-7 Farklı Nitel Araştırma Yaklaşımı-Kalite ve Etik Hususlar*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Hatala, J. P., and George Lutta, J. (2009). Managing information sharing within an organizational setting: A social network perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 21(4), 5-33.
- Hollinger, R. C. and Clark, J. P. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance. *Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.
- Işıkkay, Ç. (2019). Yıkıcı Örgütsel Sapma: Bir Literatür Değerlendirmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 5, 6623-6634.
- Jungst, M., and Blumberg, B. (2016). Work relationships: counteracting the negative effects of conflict. *International Journal of Conflict Management*, 27(2), 225-248.
- Karakavuz, H. (2020). Havayolu İşletmelerinde Kabin Görevlilerine Uygulanan Performans Değerlendirme Sistemlerinin Mikro Kurumsal Kuram Perspektifiyle Değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi., Eskişehir*.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kızıldağ, D. (2010). Örgütlerde Problemler ve Davranışsal Risk Yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Afyonkarahisar*.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Labianca, G. and Brass, D. J. (2006). Exploring The Social Ledger: Negative Relationships and Negative Asymmetry in Social Networks in Organization. *Academy of Management Review*, 31(3), 596-614.
- Lincoln, Y. S., and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- Mitchell, J. C. (1974). Social Networks. *Annual Review of Anthropology*, 3, 279-299.
- Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansına ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma. *Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Mersin.
- Öztürk, İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri. *Master's Thesis, TOBB University of Economics and Technology, Graduate School of Economics And Social Sciences*.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

- Penuel, W., Riel, M., Krause, A., and Frank, K. (2009). Analyzing teachers' professional interactions in a school as social capital: A social network approach. *Teachers college record*, 111(1), 57-95.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Saygan, T., Özer, P. ve Tozkoparan, G. (2015). Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16,81.
- Sözen, C. ve Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel Ağlar. Örgüt Kuramları* (Ed. H.Cenk Sözen Ve H.Nejat Basım) Beta Yayıncılık, İstanbul, 317-341.
- Snow, D. L. and Gordon, J. B. (1980). Social Network Analysis and Intervention with The Elderly. *The Gerontologist*, 20(4), 463-467.
- Suna, B. (2017). Otel İşletmelerinde Sahip ve Yöneticilerinin Sosyal Sermaye Unsurlarından Sosyal Ağlarının Müşteri Teminine Etkisi. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep.
- Stiles, W. B. (1993). Quality Control in Qualitative Research. *Clinical Psychology Review*, 13(6), 593-618.
- Tichy, N., M., Tushman, M. and Fombrun ,C. (1979). Social Network Analysis for Organizations. *The Academy of Management Review*, 4-27.
- Toptaş, B., Kürşad, M. Ş. ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2018). Araştırma Görevlilerinin Araştırma Problemleri Belirlerken İzledikleri Yol ve Karşılaştıkları Güçlükler: Nitel Bir Çalışma. *Current Research in Education*, 4(2), 48-61.
- Tunçay, S., (2016). Asil ve Vekil İlişkilerinin Sosyal Ağ Analiziyle İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Vardi, Y. and Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik Ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yıldırım, A., ve Simsek, H. (2004). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık .(4. Baskı). Ankara.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sermayeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.



Kamu Güvenliği ve Stratejik Yönetim İlişkisi, Entegrasyonu

Eser GEMİCİ

Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, İİBF,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

esergemici@anadolu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-8969-3151>

Makale Başvuru Tarihi : 16.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 11.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045978

Özet

Anahtar Kelimeler:

Kamu Yönetimi,
Kamu Güvenliği,
Stratejik Yönetim

Bu çalışmanın temel amacı, stratejik yönetim ve kamu güvenliği kavramlarını derinlemesine inceleyerek, bu iki alan arasındaki ilişkiyi keşfetmek, anlamak ve analiz etmektir. Bu kapsamlı analiz, stratejik yönetim ilkelerinin kamu güvenliği stratejileri üzerindeki etkilerini anlamak, kamu güvenliğinin stratejik yönetim süreçlerine nasıl entegre edilebileceğini incelemek ve geleceğe dönük güvenlik stratejilerinin nasıl şekillendirilebileceğine dair öneriler sunmak amacıyla gerçekleştirilmektedir.

Günümüz küresel çevresinde, terörizm, siber saldırılar, doğal afetler gibi tehlikelerin karmaşıklığı ve öngörülemezliği artmaktadır. Bu durum, kamu güvenliğinin yalnızca devlet sınırları içerisinde kalan bir alan olmaktan uzak olduğunu göstermektedir. İşte bu noktada, stratejik yönetim ve kamu güvenliği alanları arasındaki sentezin önemi ortaya çıkmaktadır. Yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde etkili bir kamu güvenlik yönetimi oluşturulması, stratejik yönetim ilkeleri ve araçlarının kamu güvenliği stratejileri içine entegre edilmesine bağlıdır.

Bu çalışmanın en önemli katkılarından biri, stratejik yönetim ve kamu güvenliği disiplinlerini kapsamlı bir şekilde birleştirerek, güvenlik politikalarının daha etkili bir şekilde oluşturulmasını, uygulanmasını ve değerlendirilmesini sağlamaktır. Bu araştırma aynı zamanda, kamu yöneticileri, politika yapıcılar, güvenlik uzmanları ve strateji geliştiricileri için güçlü bir çerçeve sunarak, güvenlik stratejilerini daha bütüncül ve proaktif bir şekilde ele almalarına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma, stratejik yönetim ve kamu güvenliği alanlarının kesişimindeki zorlukları anlama, stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki ilişkinin ortaya konulması, stratejik yönetim süreçlerinin kamu güvenliği stratejilerine entegrasyonun irdelenmesi, geleceğin kamu güvenliği stratejileri nasıl şekillenmesi gerektiğini ve daha güvenli bir geleceğin inşasına katkı sağlama amaçlarından hareketle ilgili konuları tartışmaktadır. Gelecekteki araştırmalar için ise bu çalışma, daha derinlemesine inceleme yapmak isteyen akademisyenlere ve profesyonellere rehberlik edebilecek bir temel oluşturma amacını taşımaktadır.

Relationship and Integration of Public Security and Strategic Management

Abstract

Keywords:

Public
Administration,
Public Security,
Strategic
Management

The main purpose of this study is to explore, understand, and analyze the relationship between strategic management and public safety by examining the concepts of strategic management and public safety in depth. This comprehensive analysis is carried out in order to understand the impact of strategic management principles on public security strategies, to examine how public security can be integrated into strategic management processes, and to provide recommendations on how future security strategies can be shaped.

In today's global environment, the complexity and unpredictability of threats such as terrorism, cyber-attacks, and natural disasters are increasing. This situation shows that public security is far from being an area that remains only within state borders. This is where the synthesis between strategic management and public security becomes important. The creation of effective public security management at local,

national, and international levels depends on the integration of strategic management principles and tools into public security strategies.

One of the most important contributions of this study is to comprehensively combine the disciplines of strategic management and public security to enable more effective formulation, implementation, and evaluation of security policies. This research will also provide a powerful framework for public administrators, policymakers, security experts, and strategy developers, helping them to address security strategies in a more holistic and proactive manner.

In conclusion, this study discusses relevant issues with the aim of understanding the challenges at the intersection of strategic management and public security, revealing the relationship between strategic management and public security, examining the integration of strategic management processes into public security strategies, analyzing how future public security strategies should be shaped, and contributing to the construction of a safer future. For future research, this study aims to provide a foundation that can guide academics and professionals who wish to conduct more in-depth research.

GİRİŞ

Günümüz küresel dünyasında, güvenlik konuları giderek daha karmaşık ve çeşitli bir hal almaktadır. Terörizm, siber saldırılar, doğal afetler ve diğer acil durumlar, toplumların güvenliğini ve istikrarını ciddi şekilde tehdit edebilmektedir. Bu tehditlerin hızla değişen ve öngörülemeyen niteliği, güvenlik yönetiminin yalnızca devlet sınırlarının ötesine geçen bir sorun olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu noktada, stratejik yönetim ve kamu güvenliği alanlarının birleşimi, daha güçlü, etkili ve sürdürülebilir kamu güvenlik stratejilerinin oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Stratejik yönetim, organizasyonların uzun vadeli hedeflerini belirlemek, kaynakları etkin bir şekilde yönetmek ve değişen koşullara adapte olmak için kullandığı bir yönetim yaklaşımıdır. Kamu güvenliği ise bireyin, toplumun yaşam, mal ve değerlerini koruma amacını taşıyan, sivil, askeri ve teknolojik faaliyetlerden oluşan geniş bir yelpazeyi içermektedir.

Çalışmanın amacı, stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki etkileşimi ayrıntılı bir şekilde analiz etmek ve bu iki alandaki iş birliğinin nasıl daha verimli bir şekilde gerçekleştirilebileceğini incelemektir. Bu bağlamda, çalışma özellikle şu soruları ele almayı amaçlamaktadır:

- Stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki temel ilişki nedir?
- Stratejik yönetim ilkeleri, kamu güvenliği stratejilerine nasıl uygulanabilir ve güvenlik politikalarını nasıl etkileyebilir?
- Kamu güvenliğinin stratejik yönetim süreçlerine entegrasyonu, güvenlik politikalarının daha etkin bir şekilde nasıl oluşturulmasına yardımcı olabilir?
- Geleceğe dönük kamu güvenliği stratejileri neler olabilir?

Çalışmanın önemi, stratejik yönetim ve kamu güvenliği alanlarının etkileşimini anlayarak, güvenlik politikalarının daha bütüncül ve etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlamak ve daha güvenli bir geleceğin inşasına yönelik yol haritasını belirlemektir. Bu araştırma, kamu yöneticileri, güvenlik uzmanları, akademisyenler ve diğer paydaşlar için önemli bilgiler sunmayı hedeflemektedir. Gelecekteki güvenlik tehditleri ve riskleriyle başa çıkmak adına daha iyi hazırlık yapılabilmesi ve daha güvenli bir dünya oluşturulabilmesi için stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki iş birliği konusunda daha fazla farkındalık yaratılması gerekmektedir.

Stratejik yönetim, kamu güvenliği de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde önemli bir rol oynamaktadır. Kamu güvenliği bağlamında stratejik yönetim, bireyin, toplumun ve devletin güvenliğini ve refahını sağlamak adına stratejiler geliştirmeye ve uygulamaya odaklanır. Bu, suçun ve terörizmin önlenmesi, bilgi ve iletişim güvenliği, ulusal güvenlik ve ekonomik güvenlik gibi çeşitli zorlukların ve risklerin ele alınmasını içermektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi de kamu güvenlik performansının artırılmasında ve kamu kurumlarının etkin bir şekilde yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının, insan kaynakları işlevlerini stratejik hedeflerle ilişkilendirerek performansı artırabileceği ve rekabetçi bir

ortamda verimli bir şekilde faaliyet göstermek için memurların ve kamu kurumlarının kapasitelerini geliştirebileceği aktarılmaktadır (Oyindamola, vd., 2022).

Sonuç olarak, stratejik yönetim kamu güvenliği için önemli etkileri olan hayati bir disiplin alanı olarak gösterilmektedir. Suçun önlenmesi, bilgi güvenliği, ulusal güvenlik, gıda güvenliği ve ekonomik güvenlik gibi birçok çeşitli yönleri kapsamaktadır. Güvenliğe ilişkin kamu kurum ve kuruluşları stratejik yönetim yaklaşımlarını benimseyerek zorlukları etkili bir şekilde ele alabileceği gibi riskleri azaltabilir ve kamunun genel güvenliğini ve refahını artırabilir.

KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDEN STRATEJİK YÖNETİM

Stratejik yönetim, uzun vadeli hedeflere ulaşmak ve dinamik bir iş ortamında rekabet avantajını korumak için stratejilerin formüle edilmesi ve uygulanmasını içermekte olup kurumsal başarının çok önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Diğer yandan stratejik yönetim, örgütsel hedeflere ulaşmak ve rekabet avantajını sürdürmek için stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasına odaklanan bir disiplin olarak tanımlanmaktadır (Ortikovich, 2021). Aynı zamanda stratejik yönetimin iç ve dış çevrenin analiz edilmesini, stratejilerin formüle edilmesini ve istenen sonuçlara ulaşmak için kaynakların ve yeteneklerin tasnifini içermekte olduğu aktarılmaktadır (Melnik ve Zlotnik, 2020).

Stratejik yönetimin, kamu kuruluşlarının karmaşık ortamlarda yol almalarını, hedeflerine ulaşmalarını ve kamu değeri yaratmalarını sağladığından kamu yönetiminde de hayati bir rol oynamakta olduğu dile getirilmektedir (Hood, 1991). Buradan hareketle, ilgili literatür ve araştırmalara bakıldığında kamu yönetimi perspektifinden stratejik yönetimin kavramsal bir tanımının ortaya konulmasının ve kamu yönetimi teorilerinin evrimini ve geleneksel kamu yönetimi ile Yeni Kamu Yönetimi'nin (YKY) ötesinde yeni yaklaşımların ortaya çıkışının tartışılmasının çalışmanın önemli noktalarından birini oluşturmakta olduğu görülmektedir. Diğer yandan çalışmalarda kamu kurumlarında stratejik yönetimin temel unsurları ve özellikleri sıralanırken, çok sektörlü bir ortamın zorluklarının öneminin vurgulanmakta olduğu (Bryson vd., 2014), bunlarla birlikte, iş birliğine dayalı yönetim ve stratejik yönetim perspektiflerinin karşılaştırıldığı, kamu kurumlarında karar alma noktasında stratejik uzlaşma kavramının irdelendiği görülmektedir (Meyfroodt vd., 2019).

Stratejik yönetimin kavramsal temelleri öncesi, kamu yönetimi alanının zaman içinde çeşitli teori ve yaklaşımların evrimine tanıklık eden bir alan olduğu hususuna değinmek gerekecektir. Geleneksel kamu yönetimi hiyerarşik yapılara, bürokratik süreçlere ve kamu hizmetlerinin verimli bir şekilde sunulmasına odaklanmıştır. Ancak, karmaşık zorluklar ve daha fazla vatandaş katılımı ve demokratik değerlere duyulan ihtiyaç karşısında bu yaklaşımın sınırlılıkları belirgin hale gelmiştir (Bryson vd., 2014). Bu durum, piyasa odaklı reformları, performans ölçümünü ve yönetimselliği vurgulayan Yeni Kamu Yönetimi'nin (YKY) ortaya çıkmasına yol açmıştır (Hood, 1991). KYK önemli değişiklikler getirirken, aynı zamanda verimlilik ve etkililiğe dar bir şekilde odaklandığı, eşitlik ve demokrasi gibi diğer önemli değerleri ihmal ettiği yönünde eleştirilere de maruz kalmıştır (Bryson vd., 2014). Bu eksikliklere bir yanıt olarak, geleneksel kamu yönetimi ve KYK'nin ötesine geçmeyi ve demokratik değerler de dahil olmak üzere daha geniş bir değerler dizisini dahil etmeyi amaçlayan ve KYK sonrası ortaya çıkan çıkmazlara arayışlar olarak Neo Weberyana Devlet, Kamu Değer Yönetimi, Yeni Kamu Yönetimi ve Dijital Çağ Yönetimi gibi yeni kamu yönetimi yaklaşımlarının da ortaya çıktığı, ancak ortaya konulan fikirlerin henüz tartışma aşamasında olduğu, kendi içlerinde eksik noktalarının bulunduğu ifade edilmektedir (Çevik, 2022).

Kamu yönetimine yönelik yukarıda sıralanan yaklaşımlarda göz önüne alındığında kamu yönetimi açısından stratejik yönetimin, kurumsal hedeflere ulaşmak ve kamu değerini artırmak için stratejilerin formüle edilmesini, uygulanmasını ve değerlendirilmesini içermekte olduğu aktarılmaktadır (Fang, 2022). Stratejik planlama, strateji uygulama ve strateji değerlendirme de dahil olmak üzere bir dizi faaliyeti kapsamaktadır. Stratejik planlama, kurumun iç ve dış çevresinin analiz edilmesini, hedeflerin belirlenmesini ve bu hedeflere

ulaşmak için stratejiler geliştirilmesini (Farantos ve Koutsoukis, 2016), strateji uygulama, yapılan stratejik seçimlerin somut eylemlere dönüştürülmesini, strateji değerlendirme ise kamu yönetimi stratejilerinin bilimsel geçerliliğinin ve etkinliğinin değerlendirilmesini içermektedir (Fang, 2022). Kamu yönetimi açısından stratejik yönetim, kamu yararının gözetilmesi, çoklu paydaşların katılımı ve etkili yönetim ihtiyacı gibi özelliklerinin yanı sıra dış çevrenin, iç kaynakların kapsamlı bir şekilde anlaşılması ve stratejilerin kurumsal hedefler ve kamu değerleriyle uyumlu hale getirilmesi şeklinde karakterize edilmektedir (Fang, 2022; Farantos ve Koutsoukis, 2016).

Kamu kurumlarında karar alma noktasında stratejik uzlaşma kavramının da stratejik yönetim açısından önemi tartışılmaktadır. Stratejik uzlaşma, karar alma sürecinin sonucu olarak bir grup karar alıcı arasındaki anlaşma derecesini ifade etmektedir. Kamu yönetimi alanında uzlaşma, karşılıklı olarak kabul edilebilir sonuçlara ulaşmak için müzakere ve müzakereyi içeren bir karar alma aşaması olarak görülmekte ve iş birliği yönetimi açısından ele alınmaktadır. Bununla birlikte, kamu yönetimi alanında stratejik uzlaşmayı stratejik yönetim perspektifinden analiz eden çalışmaların eksikliği de dile getirilmektedir. Buradan hareketle kamu kurumlarında karar alma noktasında stratejik uzlaşmanın, karar alıcılar arasında uyum ve tutarlılık sağladığı ve stratejik yönetim süreçlerinin etkinliğini artırdığı ifade edilmektedir (Meyfrodtd vd., 2019).

Hedeflere veya sonuçlara dayalı yönetim yaklaşımının, kamu liderlerini stratejik prosedürler ve araçlar hakkında olduğu kadar stratejilerin tanımlanması ve formüle edilmesi noktasında da faaliyetler ortaya koymaya zorlamakta olduğu aktarılmaktadır. Bu nedenle, stratejik yönetimin, hangi yeni yönetim becerilerine ihtiyaç duyulduğunun yanı sıra örgütsel değişime paydaşların daha fazla dahil edilmesinin yollarını da gösteren bir araç olarak görülmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte stratejinin genellikle kamu görevlileri tarafından "hedefler-programlar-sonuçların değerlendirilmesi" ile sınırlı olarak yorumlandığı, özellikle bütçelerin düzenli olarak yenilendiği ve uygulandığı ancak nadiren değerlendirildiği bir alan olarak görüldüğü dile getirilmektedir (Mazouz, vd., 2016). Ancak kamu yönetimi perspektifinden stratejinin, kamu liderlerinin sorunları anlama ve kamu hizmetlerinin ortak iyiliği ve iyileştirilmesi için çalışma şekline göre tanımlanması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

STRATEJİK YÖNETİM ALANI OLARAK KAMU GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Kamu güvenliği, yönetişimin ve toplumsal refahın önemli bir unsuru olarak görülmekte olup sosyal düzenin sürdürülmesinde, vatandaşların korunmasında ve bir ulusun istikrarının sağlanmasında devletlerin öncelikli alanları arasında yer almaktadır. Kamu güvenliği ulusal güvenlik, siyasi güvenlik, ekonomik güvenlik, askeri güvenlik, kamu ve hukuk düzeni, sosyal ve insani güvenlik, bilgi ve iletişim güvenliği, kaynak ve çevre güvenliği, teknik ve teknolojik güvenlik ve uluslararası diplomatik güvenlik gibi çeşitli boyutları kapsamaktadır (Ievdokymov vd., 2021). Bununla birlikte, kamu güvenliği kavramının genellikle yoruma ve yaklaşıma dayalı olduğu ve evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımının olmadığı görülmektedir.

Kamu güvenliği kavramı çok yönlü olmakla birlikte yukarıda da ifade edildiği üzere çok çeşitli unsurları kapsamaktadır. Kamu güvenliği bireylerin, toplulukların ve devletin iç ve dış tehditlerden, bir ulusun egemenliğinin, toprak bütünlüğünün ve siyasi istikrarının korunmasını ifade eden devlet güvenliği kavramıyla yakından bağlantılı bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Ievdokymov vd., 2021).

Kamu güvenliğinin daha iyi anlaşılması adına bileşenlerinin incelenmesi de önem arz etmektedir. Öyle ki genel yönetim, savunma, kamu düzeni ve güvenlik, ekonomik yön, çevre koruma, konut ve toplumsal hizmetler, sağlık hizmetleri, kültür ve din, eğitim, sosyal koruma devletin işlevsel yönleri gösterilmektedir. Burada sıralanan devletin işlevsel yönlerinden hareketle Ievdokymov, Svirko ve Tarasova (2021) yaptıkları çalışma ile çeşitli bileşen türlerini içeren kapsamlı bir kamu güvenliği segmentasyonu önerisi ortaya koymuşlardır. Bu bileşenler, ulusal yönetim güvenliği, siyasi güvenlik, ekonomik güvenlik, askeri güvenlik ve daha fazlası gibi toplumsal refah ve güvenliğini farklı yönlerini kapsamaktadır. Bu bölümlendirme,

tarihsel doğaları bağlamında bu kavramların içeriğinin somut bir şekilde anlaşılmasını da sağlamaktadır (Ievdokymov vd., 2021).

Tablo 1: Kamu Güvenliğinin Bileşenlerinin Özellikleri

Bileşen	Kavramın Tanımı
Genel yönetim güvenliği	Genel kamu yönetimi sisteminin işleyişini ve daha da gelişmesini sağlamak için sistemin çeşitli tehditlere karşı korunma durumu
Siyasi güvenlik	Devletin siyasi sisteminin işleyişini ve daha da gelişmesini sağlamak amacıyla çeşitli tehditlerden korunması durumu
Ekonomik güvenlik	Tüm kurumsal sektörlerinin gelişiminin sağlanması bağlamında devlet ekonomisinin çok faktörlü tehditlerden korunma durumu
Askeri güvenlik	Devlet egemenliğinin, toprak bütünlüğünün ve demokratik anayasal düzenin ve diğer hayati devlet çıkarlarının askeri tehditlere karşı korunması durumu
Kamu ve yasal güvenlik	Toplum ve birey için hayati önem taşıyan insan ve vatandaş çıkarlarının, haklarının ve özgürlüklerinin, huzurlarına ve mülkiyet haklarına ve ekonomik kuruluşların faaliyetlerine yönelik tehditlere karşı korunması durumu
Sosyal ve insani güvenlik	Sosyal, eğitimsel, bilimsel, kültürel, ruhani, tıbbi, medya alanlarının işleyişini ve daha da gelişmesini sağlamak için çok yönlü tehditlerden korunma durumu
Bilgi ve iletişim güvenliği	İnsan faaliyetlerinin etkin bir şekilde organize edilmesini sağlamak amacıyla bilgisayar ve iletişim sistemlerini kullanma yöntemlerinin, süreçlerinin ve yollarının hırsızlık, bilgi değiştirme ve yok etme tehditlerinden korunması durumu
Kaynak ve çevre güvenliği	Muhafaza ve restorasyonlarını sağlamak için çevrenin ve devletin toprak altının dengesizlik, tahribat, etkisiz kullanım tehditlerinden korunma durumu
Uluslararası diplomatik güvenlik	Barışın ve iyi komşuluk ilişkilerinin sağlanması amacıyla devletin uluslararası ve diplomatik alanının dış tehditlerden korunması durumu

Kaynak: Ievdokymov, vd., 2021: 49.

Stratejik yönetim açısından değerlendirildiğinde etkili kamu güvenliği önlemleri genel yaşam kalitesine katkıda bulunur ve büyüme ve refah için elverişli bir ortam yaratır. Diğer yandan kamu güvenliğine yönelik herhangi bir tehdit, bir ülkenin istikrarı ve egemenliği için geniş kapsamlı sonuçlar doğurabileceği göz önüne alındığında, yukarıda Tablo 1.'de de sıralandığı üzere kamu güvenliğine ilişkin bölümlenmeler aynı zamanda birer stratejik alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bunlarla birlikte son yıllarda, güvenliğin sağlanmasında kamu ve özel kuruluşlar arasındaki iş birliğini ifade eden küresel güvenlik toplulukları kavramının ortaya çıktığını görmekteyiz. Bu kavram, güvenlik sorunlarının geleneksel askeri veya sivil alanlarla sınırlı olmadığını, çeşitli ortamlara yayıldığını kabul etmektedir. Küresel güvenlik toplulukları, bu zorlukların ele alınmasında ve küresel güvenlik ortamının iyileştirilmesinde kamu ve özel güvenlik güçleri arasındaki iş birliğine ve yenilikçi yaklaşımlara dayanmaktadır (Ranito, 2019). Bu noktada Tablo 1.'de de ifade edilen alanlar dikkate alındığında güvenlik tehditlerinin geleneksel salt askeri tehditler olmaktan çıktığı ve artık gerek bireysel gerek toplumsal gerekse devletler düzeyinde kaynaklardan çevreye, iklim değişikliklerinden göçe kadar uzanan bir yelpaze de ele alındığı anlaşılmalıdır. Bu noktada Beck (1992) tarafından ortaya konulan risk toplumu kuramına da değinmenin konuyu anlaşılır kılabileceği görülmektedir. Beck, risk toplumu kuramı ile kuramın temelinde yer alan risk kavramını açıklamakta, riskin modernleşmeye bağlı olmadan ortaya çıktığı ancak daha önceki dönemde 'risk' kelimesinin, Dünya'daki tüm yaşamın kendi kendini yok etme tehdidini değil, cesaret ve macerayı ifade ettiğini aktarmaktadır. Beck, günümüzde ise risklerin önceden görülemez, tahmin edilemez, dolayısıyla onlara karşı önlem almanın zor olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla Beck tarafından ortaya

konulan “risk toplumu”, sanayi toplumunun ortaya çıkması ile birlikte günümüze kadar yansıyan çevresel, kültürel, toplumsal, bilimsel yan etkilerini, tehlike, tehdit ve risk unsurlarını da kapsayan bir yapıyı ifade etmektedir (Beck, 1992). Risk toplumu kuramının ortaya koyduğu yapıdan da anlaşılacağı üzere geleneksel olmayan, öngörülemeyen, önlem alınmasının zor olduğu tehditler ve tehlikeler ile karşı karşıya kalan günümüz toplumları açısından kamu güvenliği tartışılmaz bir stratejik alanı oluşturmaktadır. Kamu güvenliğinin kendisi bir stratejik yönetim alanı olmakta birlikte bölümlenmeler ile ortaya çıkan yeni tehdit alanlarının kendisi de artık birer stratejik yönetim öznesi olarak görülmektedir.

STRATEJİK YÖNETİM VE KAMU GÜVENLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Stratejik yönetim, kamu güvenliği de dahil olmak üzere kamu hizmetlerinin sunumunda verimliliği ve etkinliği artırmanın bir yolu olarak kamu sektöründe giderek daha önemli hale gelmiştir. Kurumsal amaç ve hedeflere ulaşmak için stratejilerin formüle edilmesi ve uygulanmasını içeren stratejik yönetim ve bireylerin, toplumun, devletin güvenliğini ve refahını korumak için alınan önlemleri ve eylemleri ifade eden kamu güvenliği arasındaki ilişki çok yönlü ve karmaşık olarak tanımlanmaktadır.

Kamu sektöründe stratejik yönetim, kurumsal hedeflerin kamu çıkarlarıyla uyumlu hale getirilmesini, şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanmasını ve kaynakların etkin bir şekilde yönetilmesini içerir (Fang, 2022). Dolayısıyla kamu güvenliğinin sağlanması, bir devletin veya toplumun stratejik hedeflerine ulaşmasını etkilerken aynı zamanda stratejik yönetim yaklaşımlarının kamu yönetiminde benimsenmesinin de kamu güvenliğini artırıcı yönünü oluşturmaktadır. Örneğin ekonomik güvenlik, bireylerin ve toplumların istikrarını ve refahını sağlaması bakımından kamu güvenliğinin kritik bir yönü olarak görülmektedir. Stratejik yönetimin, kaynakları etkin bir şekilde yönetilmesi, riskleri azaltılması ve değişen ekonomik koşullara uyum sağlanması gibi katkıları ile ekonomik güvenliğin sağlanmasında önemli bir rol oynadığı aktarılmaktadır (Koval, 2020). Burada risk analizi, kaynak tahsisi, acil durum hazırlığı çok paydaşlı iş birliği, uzun dönemli hedefler ve ekonomik güvenlik politikaları gibi ortaya konulacak etkili stratejik yönetim uygulamalarının, kamu kurum ve kuruluşlarının dayanıklılığını ve rekabet gücünü artırarak genel ekonomik istikrar ve güvenliğe katkıda bulunabileceği ifade edilmektedir.

Stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki ilişkiyi doğrudan etkileyen bir diğer önemli husus olarak stratejik insan kaynakları yönetimi gösterilmektedir. Burada stratejik insan kaynakları yönetiminin, performansı artırmak ve kamunun örgütsel hedeflerine ulaşmak için insan kaynakları uygulamalarının örgütsel stratejilerle uyumlu hale getirilmesini içerdiği aktarılmaktadır. Aynı zamanda etkili stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, kamu güvenliğinin sağlanması için gerekli olan doğru yetenek, beceri ve yetkiliğe sahip vasıflı ve motive işgücünün geliştirilmesine katkıda bulunabileceği dile getirilmektedir (Oyindamola vd., 2022).

Kamu kuruluşlarında stratejik yönetimi etkileyen unsurlar arasında çevre, güç, kültür ve düşünce yaklaşımı da yer almaktadır. Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşlarındaki yöneticilerin bu faktörleri anlayarak kamu güvenliğinin özel ihtiyaçları ve zorluklarıyla uyumlu stratejiler geliştirebilmeleri eğitim düzeyleri ve stratejik yönetime ilişkin tecrübelerine bağlanmaktadır. Diğer yandan stratejik karar alma sürecinde ise bilişsel önyargılar, bürokrasi, siyasi kurumlarda çok sayıda kontrol ve denge ve kamu yönetimi üzerindeki kısıtlamalar gibi hususların kamu güvenliği ile stratejik yönetim arasındaki ilişkiyi bulanıklaştırdığı ifade edilmektedir (Johnsen, 2015).

Taktiksel yönetim, zamanın belirli bir noktasında halihazırda var olan tehdit ve risklerin olumsuz etkilerine karşı koymakla ilgiliyken, stratejik yönetim, tehdit edici olayların ortaya çıkma ve tezahür etme olasılığını tahmin etmeyi ve bunları önlemek için bir eylem mekanizması oluşturmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla bu noktada kamu güvenliği ile stratejik yönetim arasındaki ilişkinin merkezi ortaya çıkmaktadır. Temelde amaç bireyin, toplumun huzur ve refahını ve devletin güvenliğini sağlamak olan kamu güvenliği faaliyetlerinin, stratejik yönetim yaklaşımı ile birlikte yukarıda sıralanan unsurlara yönelik tehditlerin henüz ortaya

çıkmadan önlenbilmesi adına eylem mekanizmalarının hayata geçirilmesi sonucunu beraberinde getirmesi beklenmektedir. Stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki ilişki, toplumların ve devletlerin istikrarını ve güvenliğini sağlamak için önem arz etmektedir. Stratejik yönetim prensipleri, kamu güvenliğinin etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlayabilirken, kamu güvenliği politikaları da stratejik hedeflere ulaşmada yardımcı olabilmektedir. Bu iki kavramın etkileşimi, gelecekteki güvenlik zorluklarının anlaşılması ve çözümlenmesi için kullanılabilirliktedir.

STRATEJİK YÖNETİM SÜREÇLERİNİN KAMU GÜVENLİĞİ STRATEJİLERİNE ENTEGRASYONU

Kamu güvenliği, dünya çapında tüm devletler için kritik bir konu olarak görülmektedir. Bu anlamda güvenlik sorunlarının etkin bir şekilde ele alınabilmesi için stratejik yönetim süreçlerinin kamu güvenliği stratejilerine entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır. Burada ortaya konulacak entegrasyon, kamu güvenliği hedeflerine ulaşma adına riskleri yönetme ve kaynakları etkili bir şekilde kullanma konularında daha etkili, tutarlı ve sürdürülebilir güvenlik çözümlerini de beraberinde getirebilecektir.

Geleneksel kamu yönetimi ve Yeni Kamu Yönetiminin ötesine geçmek için yeni bir kamu yönetimi hareketi ortaya çıkmaktadır. Bu yeni hareket, ağlarla örülü, çok sektörlü, kimsenin tek başına sorumlu olmadığı bir dünyanın zorluklarına ve önceki kamu yönetimi yaklaşımlarının eksikliklerine bir yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Yeni yaklaşımda etkinlik ve verimliliğin ötesinde değerler, özellikle de demokratik değerler ön planda tutulmaktadır. Burada kamusal değerlerin garantörü olarak hükümetin özel bir rolünün olduğu ifade edilirken, yaklaşım vatandaşların yanı sıra işletmelerin ve kâr amacı gütmeyen kuruluşların da aktif kamusal sorun çözümler olarak etkin olmalarını ön görmektedir. Kamu yönetiminde geleneksel modellerin ötesine geçen ve demokratik ilkeleri vurgulayan yeni yaklaşım ile kamu güvenliği stratejilerinin şekillendirilmesinde verimlilik, etkinlik ve demokratik ilkeler de dahil olmak üzere kamusal amaçların önemi vurgulanmaktadır (Bryson vd., 2014). Dolayısıyla kamu güvenliğinin sağlanması adına kimi zaman alınan olağanüstü önlemler de dahil olmak üzere geleneksel olmayan tehditlere karşı geleneksel kamu güvenliği yaklaşımlardan uzak katılımcı ve demokratik değerler ile sıkı sıkıya bağlı kamu değeri anlayışının kamu güvenliği stratejilerine entegrasyonuna ilişkin fikirlerin ortaya çıktığını görmekteyiz. Diğer yandan Heracleous ve Jacobs (2011), çalışmalarında rasyonel ve yaratıcı düşünceyi birleştiren tamamlayıcı bir strateji yaklaşımı önermektedirler. Rasyonel yaklaşım antik ve yakınsak düşünmeyi vurgularken, yaratıcı yaklaşım sentetik ve ıraksak düşünmeyi vurgulamaktadır. Burada ortaya konulan yaklaşımların kamu güvenliği stratejilerine entegre edilmesinin, çoklu bakış açılarını dikkate alarak ve yenilikçiliği teşvik edeceği ve kamu güvenliği stratejilerinin etkinliğini artırabileceği ifade edilmektedir (Heracleous ve Jacobs, 2011).

Bir diğer stratejik yönetim süreci ise kamu kurumlarında stratejik planlama ve bunun uygulanması olarak gösterilmektedir. Kamu sektöründe stratejik plan geliştirme süreci, kamu yönetim sürecinde olumlu reformların bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Tıpkı özel sektörde olduğu gibi stratejik planlamanın, kamu kurumlarının faaliyetlerinin maliyetini azalttığı ve vatandaşa daha iyi hizmetin sunulmasının önünü açtığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla stratejik yönetim süreci olarak gösterilen stratejik planlama, kamu güvenliği noktasında değerlendirildiğinde risk yönetimi, yeni tehditlerin değerlendirmesi, önceliklerin belirlenmesi, değişkenlerin izlenmesi, iş birliği ve koordinasyon gibi noktalarda kamu güvenliği stratejilerini tamamlayan ve güçlendiren bir yaklaşım olarak görülebilir. Ancak, stratejik planlamanın başarısının, kamu yönetimindeki yaklaşımın analizi, süreçteki liderlik rolü ve stratejik planlama modellerinin uygunluğu ya da uygulanabilirliği gibi faktörlere bağlı olarak önemli ölçüde etkilendiği dile getirilmektedir (Kayuni, 2016). Kamu güvenliğinin sağlanmasına yönelik ortaya konulacak faaliyetlerin kamu düzenini, toplumun refahını, demokratik değerleri ortadan kaldırmayacak nitelikte stratejik planlama doğrultusunda gerçekleştirilmesinin kamu yönetimindeki yaklaşıma, liderin tutumuna ve stratejik planların uygunluğuna bağlı olduğu görülmektedir.

GELECEĞİN KAMU GÜVENLİĞİ STRATEJİLERİ

Kamu güvenliği, artan terörizm, göç, suç ve sosyal huzursuzluk tehditleriyle birlikte günümüz toplumlarında kritik bir endişe kaynağı haline almıştır. Bu anlamda kamu güvenliği, kapsamlı ve proaktif bir yaklaşım gerektiren karmaşık ve çok yönlü bir konu olarak görülmektedir. Tehditlerin ve zorlukların değişen doğasıyla birlikte, bu sorunları etkili bir şekilde ele alabilecek geleceğe yönelik stratejiler geliştirmek de bir o kadar önemlidir. Kentlerin tasarımından, iş birliğine dayalı yönetişime, teknoloji entegrasyonundan, teşvik mekanizmalarına kadar birçok alanda geleceğin kamu güvenliği stratejilerinin oluşturulması günümüzün devletleri açısından kaçınılmaz bir durum olarak gözükmektedir.

Geleceğin kamu güvenliği stratejilerini oluşturmanın kilit unsurlarından biri kamuya açık binaların tasarımı olarak gösterilmektedir. Kamusal alanların tasarımında açıklık ve güvenliğin dengelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. ABD federal bina modelinde olduğu gibi katmanlı güvenlik yaklaşımlarının, özel (kısıtlı) iç bölgeler ve kalabalık dış bölgeler için yeterli güvenliği sağladığı, üç katmanlı bir katmanlaşma stratejisi benimseyen bu gibi sembolik binaların, açıklık ve güvenlik arasında bir denge kurmayı başardığı ifade edilmektedir. Ancak bunu başarmanın merkezinde, özellikle tasarım sürecinin ilk aşamalarında, tasarım ve güvenlik paydaşları arasında yakın iş birliği ihtiyacı bulunduğu da dile getirilmektedir (Kimmel, vd., 2020). Dolayısıyla geleceğe yönelik ortaya konulacak kamu güvenliği stratejilerinden biri olarak gösterilen kamu alanlarının tasarımı, özellikle son yıllarda hızlı bir şekilde yapı değiştirebilen terör tehditlerine karşı da düşünülmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada ortaya çıkan yaklaşım kamusal alanların tasarımında akıllı şehirleri düşünmeyi de beraberinde getirmektedir. Şehirlerdeki akıllı sensörler, veri toplama ve analizi ile trafik yönetimi, enerji kullanımı, acil durum müdahaleleri, suçluların tespiti, suçun önlenmesi, teröristlerin ve terör gruplarının izlenmesi, terör eylemlerinin önlenmesi gibi alanlarda daha etkili ve verimli kamu güvenliği stratejilerinin de ortaya konulmasını sağlayabilecek nitelikte gözükmektedir.

İş birliğine dayalı yönetim de yine geleceğin kamu güvenliği stratejilerinden biri olarak görülmektedir. İş birliğine dayalı yönetim özellikle mücavir alanlarda kamu güvenliğinin sağlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Yang (2015), çalışması ile Çin'deki Wuling Dağları bölgesine odaklanarak iş birliğine dayalı yönetim için bir çerçeve sunmaktadır. Sistem, içerik olarak geleneksel ve geleneksel olmayan kamu güvenliğinden, yapı olarak da "kamu güvenliğinde iş birliği" ve "bölgeler arasındaki iş birliğinden" oluşmaktadır. Geleneksel kamu güvenliği ile karşılaştırıldığında, buradaki yaklaşım, idari bölünmeleri aşan, bölgesel iş birliğini ve bütünlüğü vurgulayan, bitişik bölgelerdeki önemli acil kamu güvenliği olaylarını yönetmeyi amaçlayan, kamu güvenliği konusunda geleneksel olmayan bir iş birliği yönetimi olarak tanımlanmaktadır (Yang, 2015). Sonuç itibarıyla buradaki yaklaşım, güvenlik sorunlarının etkili bir şekilde ele alınması için çeşitli paydaşlar arasında koordinasyon ve iş birliğini teşvik etmektedir. Dolayısıyla kamu güvenliğinin sağlanmasına yönelik salt askeri ya da polisiye tedbirlerin dışında iş birliğine dayalı yönetim yaklaşımı ile ortaya konulacak güvenlik stratejilerinin başarısının sağlanması da amaçlanmaktadır.

Kamu güvenliği yönetiminin teknoloji entegrasyonu yoluyla güçlendirilmesi de yine geleceğe yönelik stratejiler oluşturmanın bir diğer önemli yönü olarak gösterilmektedir. Delgado (2023), çalışmasında, Meksika'da kamu güvenlik sisteminin güçlendirilmesi noktasında teknolojinin kullanımını tartışmaktadır. Araştırmada, polislin suçluları yakalama kabiliyetinin artırılması adına yeni veri tabanlarının ve teknolojik gelişmelerin uygulanması üzerinde durulmaktadır. Meksika yargısı tarafından gerçekleştirilmesi gereken anayasal reformların yanı sıra polis teşkilatı tarafından gerçekleştirilen adli tıp uygulamalarının standartlaştırılması için de yeni teknolojilerin kullanılmasını içeren birtakım reformlar hayata geçirilmiştir. Bu yeni reformların merkezinde ulusal biyometrik veri tabanlarının birleştirilmesi, parmak izleri için Otomatik Biyometrik Tanımlama Sistemi, Birleşik DNA İndeks Sistemi ve diğer adıyla Meksika'nın Yüzü olarak bilinen fotoğraflık veri tabanı gibi teknolojik uygulamaların bulunduğu aktarılmaktadır. Burada genel amaç, bu yeni veri tabanlarının hem yerel hem de federal düzeyde polislin suçluları yakalamadaki yetersizliğini gidermeye yardımcı olacağı umuduyla teknolojiyle güçlendirilmiş yeni bir kamu güvenliği sisteminin oluşturulmasıdır. Ancak, bu çabalara rağmen, 2020 Küresel Cezasızlık Endeksi gibi uluslararası

raporlar, kamu güvenliğini iyileştirmek için uygulanan bu stratejilerin ülkedeki sınıf ayrımcılığı gibi yaklaşımlardan dolayı çok az etkisinin olduğunu göstermektedir (Delgado, 2023). Buradan da anlaşılacağı üzere, kamu güvenliğine yönelik uygulanan stratejilerin başarısını, yeni teknolojik girişimlerin nesnel bir şekilde uygulanması, kamu güvenliği yaklaşımına ilişkin kültürel, sosyal ve ekonomik yapı gibi zorlukların ve sınırlılıkların etkilediği açık bir şekilde görülmektedir.

Sonuç olarak gelecekteki kamu güvenliği stratejilerinin proaktif, uyarlanabilir ve çok boyutlu olması gerektiğinin yanı sıra kamu güvenliğinin yönelik uygulanacak stratejilerin başarılı olması ilgili ülkenin kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasi tutumu ile de yakın bir ilişki içerisinde olduğu açıktır. Stratejiler, mevcut ve yeni ortaya çıkan güvenlik sorunlarına yönelik olarak kapsamlı bir şekilde ortaya konulması, özellikle politika yapıcıların bütüncül bir yaklaşımı benimseyerek ve teknolojik gelişmelerden yararlanarak kamu güvenliğinin karmaşık ve dinamik doğasını etkili bir şekilde ele alan stratejilerin geliştirebilmesini önünü açmaları gerekmektedir. Geleceğin kamu güvenliği stratejileri, teknolojik, sosyal ve siyasi gelişmelerin etkisiyle şekillenecek ve evrilecektir. Bu stratejiler, toplumların değişen ihtiyaçlarına, güvenlik tehditlerine ve küresel dinamiklere uyum sağlamayı amaçlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

Büyük veri analizi ve yapay zekâ gibi teknolojiler, kamu güvenliği stratejilerinin merkezine yerleşeceği dile getirilmektedir. Diğer yandan, önleyici ve proaktif tedbirler ile tehditlerin ortaya çıkması beklemeden, olası riskler önceden tanımlanarak ve önlem alınarak kamu güvenliği sağlanabilecek, siber güvenlik stratejileri daha da güçlendirilecek, kritik altyapılar ve veriler daha etkili bir şekilde korunmaya çalışılacak, kamu güvenliği stratejileri, yalnızca hükümet kurumları değil, aynı zamanda özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve akademik çevreler gibi çeşitli paydaşların iş birliğiyle şekillenecek, iklim değişikliği, doğal afetler ve biyolojik tehlikeler gibi çevresel faktörler, kamu güvenliği stratejilerinin bir parçası haline gelecek, güvenlik ile kişisel haklar arasında dengenin sağlanması adına kişisel verilerin korunması ve gizlilik endişeleri daha fazla önem kazanacak, küresel tehditler karşısında uluslararası iş birliği ve bilgi paylaşımı daha da önem kazanacak, geleceğin kamu güvenliği stratejileri, toplumun genelinde güvenlik farkındalığını artırmaya yönelik eğitim ve kampanyaları içerebilecek, son olarak gelecekteki güvenlik stratejileri, hızla değişen tehditlere ve teknolojilere uyum sağlamak, etkili çözümler sunabilmek adına için inovasyona ve esnekliğe uygun yapıda olacak şekilde sıralanan tüm gelişmeler geleceğin kamu güvenliği stratejilerinin merkezini oluşturacağı anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki ilişkinin derinlemesine incelendiği bir çaba olarak gerçekleştirilmiştir. Stratejik yönetim ilkeleri ve kamu güvenliği alanının temel kavramları, süreçleri ve önemleri detaylı bir şekilde ele alınarak, bu iki kritik alanın nasıl birbirini etkilediği ve nasıl bir arada çalışabileceği anlatılmıştır. Bu yönüyle çalışma, iki alan arasındaki ilişkiyi anlamak ve güvenlik politikalarının daha etkili bir şekilde oluşturulması için stratejik yönetim yaklaşımlarının nasıl kullanılabileceğine ilişkin kavramsal bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

Stratejik yönetim hem kamu güvenliğinde hem de kuruluşların genel işleyişi ve gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Kamu güvenliği bağlamında stratejik yönetim ise potansiyel tehditlerin belirlenmesine ve ele alınmasına, bireyin, toplumun ve devletin güvenliğinin ve refahının sağlanmasına ve kaynakların ve operasyonların etkin bir şekilde yönetilmesine yardımcı olmaktadır.

Kamu sektöründe stratejik yönetimin kilit yönlerinden biri, özel sektörde kullanılan stratejik yönetim modellerinin kamu yönetiminin kendine özgü ihtiyaç ve zorluklarına uyacak şekilde uyarlanmasıdır (Johnsen, 2016). "Yarı strateji" olarak bilinen bu kavram, kamu ve özel sektörler arasındaki farklılıkları kabul etmekte ve kamu sektöründe stratejik yönetime yönelik özel yaklaşımlara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Devletler ve kamu kuruluşları, stratejik yönetim uygulamalarını kamu sektörüne uyarlayarak kamu güvenliğiyle ilgili karmaşıklıkları ve belirsizlikleri etkili bir şekilde ele alabilmektedirler.

Günümüzde kamu sektöründe stratejik yönetimin benimsenmesi birçok ülkede yaygınlaşmış durumdadır, ancak uygulamaları ve etkileri ise kültürel, sosyal, ekonomik ve siyasi yaklaşımların farklılıklarına bağlı olarak sınırlı kalabilmektedir.

Çalışmanın önemli sonuçlarından biri de stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki ilişkinin karmaşıklığıdır. Bu iki alanın birbirine entegre edilmesi, daha güçlü ve sürdürülebilir güvenlik stratejilerinin oluşturulmasını destekleyebilir. Stratejik yönetim ilkeleri, kamu güvenliği stratejilerine uygulandığında, güvenlik politikalarının daha etkili bir şekilde geliştirilmesine ve uygulanmasına yardımcı olabilir. Bu sayede, kriz durumlarına hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verme yeteneği artırılabilir. Çalışmanın öne çıkan bir diğer sonucu, kamu güvenliğinin stratejik yönetim süreçlerine başarılı bir şekilde entegre edilmesinin, güvenlik politikalarının daha uzun vadeli, stratejik hedeflere dayalı ve etkili bir şekilde oluşturulmasını destekleyebileceğidir. Son olarak çalışma, geleceğe dönük kamu güvenliği stratejilerinin oluşturulmasında stratejik yönetim ilkelerinin kullanımının, daha esnek ve uyarlanabilir yaklaşımların benimsenmesine olanak tanıyabileceğini ortaya koymaktadır. Teknolojik gelişmeler, toplumsal değişimler ve yeni güvenlik tehditleri göz önüne alındığında, statik olmayan ve sürekli güncellenebilen stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, stratejik yönetim ve kamu güvenliği arasındaki bu önemli etkileşimin daha iyi anlaşılması ve bu iki alanın iş birliğinin artırılması, daha güvenli, istikrarlı ve dayanıklı bir toplumun oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Gelecekteki araştırmaların, bu alanlardaki iş birliğinin daha da geliştirilmesi ve güvenlik stratejilerinin daha etkili bir şekilde yönetilmesi yönünde odaklanması beklenmektedir.

Kamu güvenliğinde stratejik yönetimin uygulanması ve etkinliğinin daha fazla araştırılması ve anlaşılması ihtiyacı da ileride yapılacak çalışmalar açısından önem arz etmektedir. Buradan hareketle, ileride yapılacak çalışmalarda, geliştirilen kamu güvenlik stratejilerinin uygulamasının etkinliği ve başarısı daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. Gerçek dünyadaki örnekler üzerinden yapılacak analizler, stratejik yönetim ilkelerinin güvenlik politikalarının pratik uygulamasındaki etkisini daha net bir şekilde ortaya koyabilir. Farklı sektörlerin ve paydaşların güvenlik stratejilerinin oluşturulmasına katılımının etkisi daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. Yapay zeka, siber güvenlik ve dijital tehditlerle mücadele gibi kamu güvenliğine ilişkin konular ile stratejik yönetim ilkelerinin nasıl adapte edilebileceği ve farklı ülkelerin ilgili alanlarda kamu güvenlik politikalarının stratejik yönetim yaklaşımlarıyla nasıl entegre edildiği araştırılabilir. Bu anlamda gelecekteki araştırmalar, bu önerileri dikkate alarak, güvenlik politikalarının daha kapsamlı, etkili ve sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi için yeni yaklaşımlar geliştirmeyi amaçlayabilir.

KAYNAKÇA

- Beck, U. (1992). *Risk society: towards a new modernity*, (Çev. Mark Ritter), London: Sage Publications.
- Bryson, J., Crosby, B., & Bloomberg, L. (2014). Public value governance: moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, 74(4), 445-456. <https://doi.org/10.1111/puar.12238>
- Çevik, S. N. (2022). Paradigma değişimi olarak yeni kamu yönetimi ve çıkmazları karşısında arayışlar. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 441-450.
- Delgado, A. (2023). Policing in cryptoracial societies: the case of Mexico. *Polar Political and Legal Anthropology Review*, 46(1), 114-120. <https://doi.org/10.1111/plar.12512>
- Fang, S. (2022). Critically analyze the use of strategic management in the public sector. *Frontiers in Business Economics and Management*, 7(1), 106-109. <https://doi.org/10.54097/fbem.v7i1.3761>
- Farantos, G. and Koutsoukis, N. (2016). Strategic information systems planning of public sector in economic crisis: an integrated framework. *European Scientific Journal Esj*, 12(19), 87. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n19p87>

- Heracleous, L. ve Jacobs, C. (2011). *Crafting Strategy, Embodied Metaphors in Practice*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511975516>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public Administration*, 69(1), 3-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Ievdokymov, V., Svirko, S., & Tarasova, T. (2021). Substantiation of the conceptual basis and structure of state security as an object of public administration. *Technology Audit and Production Reserves*, 4(4(60)), 46-51. <https://doi.org/10.15587/2706-5448.2021.237217>
- Johnsen, Å. (2015). Strategic management thinking and practice in the public sector: a strategic planning for all seasons?. *Financial Accountability and Management*, 31(3), 243-268. <https://doi.org/10.1111/faam.12056>
- Johnsen, Å. (2016). Strategic planning and management in local government in norway: status after three decades. *Scandinavian Political Studies*, 39(4), 333-365. <https://doi.org/10.1111/1467-9477.12077>
- Kayuni, H. (2016). Strategic planning in the malawi public sector: potential tool for progress or regression?. *Public Organization Review*, 17(3), 373-391. <https://doi.org/10.1007/s11115-016-0345-3>
- Kimmel, L., Barnard, M., ve Kuru, A. (2020). "open to the public". *International Journal of Architectural Research Archnet-Ijar*, 14(2), 251-266. <https://doi.org/10.1108/arch-08-2019-0189>
- Koval, O. (2020). Strategic management of economic security system of business entities: theoretical aspects. *Cherkasy University Bulletin Economics Sciences*, (1), 40-47. <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2020-1-40-47>
- Mazouz, B., Rousseau, A., & Pierre-André Hudon. (2016). Strategic management in public administrations: a results-based approach to strategic public management. *International Review of Administrative Sciences*, 82(3), 411-417.
- Melnyk, O. and Zlotnik, M. (2020). The essence and basic models of strategic enterprise management. *Economics Entrepreneurship Management*, 7(1), 48-62. <https://doi.org/10.23939/eem2020.01.048>
- Meyfroidt, K., Desmidt, S., & Goeminne, S. (2019). Do politicians see eye to eye? the relationship between political group characteristics, perceived strategic plan quality, and strategic consensus in local governing majorities. *Public Administration Review*, 79(5), 749-759. <https://doi.org/10.1111/puar.13058>
- Ortikovich, G. K. (2021). Theoretical foundations of the strategic management system. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 03(05), 53-60. <https://doi.org/10.37547/tajmei/volume03issue05-09>
- Oyindamola, A., Opeyemi, D., & Oluwagaloba, A. (2022). Structural reformation of nigeria police force through strategic human resource management framework. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 31-48. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2022/v16i4619>
- Ranito, J. (2019). Global security assemblages: mapping the field. *Janus Net E-Journal of International Relation*, 2(10), 68-81. <https://doi.org/10.26619/1647-7251.10.2.5>
- Yang, A. (2015). Collaborative governance on public security in concentrated contiguous destitute areas: a case study of wuling mountains area in china. *Open Journal of Social Sciences*, 03(05), 35-40. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.35006>



Ortadoğu'nun Silahlanma Çıkmazı: Barış ve Güvenlik Arayışında Karanlık Koridorlar

Meltem HAYTOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF,
meltem_amber@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8657-7710>

Makale Başvuru Tarihi : 19.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 11.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045981

Soner AKIN

Doç. Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF
sakin@mku.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-2403-8041>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Ortadoğu,
Silahlanma,
Güvenlik,
Diplomasi,
Strateji

Bu çalışma, "Ortadoğu'nun Siyasi Etkisi: Dünya Siyasetine Yönelik Önemli Bir İnceleme" başlığı altında, Ortadoğu'nun dünya siyasetine olan etkisini incelemektedir. Ortadoğu, dünya politikasının kilit bir merkezi haline gelmiştir ve bu bölgenin karmaşıklığı, küresel barış ve güvenlik üzerindeki etkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Makale, Ortadoğu'daki güç dengesi, askeri silah ticareti, askeri işbirliği ve ittifaklar, iç savaşlar, terörizm, nükleer ambargolar, askeri teknoloji yarışı ve gelecekteki belirsizlik gibi kritik konuları ele almaktadır. Bu faktörler, sadece bölgeyi etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda dünya genelindeki siyasi dengeleri de etkileyebilir. Bu çalışma, Ortadoğu'nun stratejik önemini ve bu bölgeyle ilişkili uluslararası dinamikleri vurgulayarak, bu coğrafyanın küresel siyasetteki rolünü açıklamaya çalışmaktadır. Ayrıca, bu çalışma, bölgedeki barış ve güvenliği tehdit eden faktörleri değerlendirmekte ve gelecekte olası senaryoları göz önünde bulundurmaktadır. Sonuç bölümünde, Ortadoğu'da barış ve güvenliğin sağlanması için atılması gereken adımlar ve olası çözüm yolları tartışılmaktadır. Bu çalışma, bölgedeki güncel olayları anlamak ve gelecekteki gelişmeleri tahmin etmek isteyen herkes için önemli bir kaynak olabilir. Ortadoğu'nun dünya siyasetine olan etkisi, küresel barış ve güvenlik açısından kritik bir rol oynamaktadır ve bu çalışma bu etkiyi daha somut bir şekilde incelemektedir.

Middle East's Armament Stalemate: Dark Corridors in the Search for Peace and Security

Abstract

Keywords:

Middle East,
Armament,
Security,
Diplomacy,
Strategy

This study, under the title "The Political Impact of the Middle East: A Significant Examination of Global Politics," delves into the influence of the Middle East on world politics. The Middle East has evolved into a pivotal center of global politics, and understanding its complexity aids in better grasping its impact on global peace and security. The article addresses critical issues in the Middle East, including the balance of power, military arms trade, military cooperation and alliances, internal conflicts, terrorism, nuclear embargoes, military technology competition, and future uncertainties. These factors not only affect the region but also have repercussions on global political balances. The study emphasizes the strategic importance of the Middle East and attempts to elucidate its role in global politics by highlighting international dynamics associated with the region. Furthermore, this study evaluates the factors that threaten peace and security in the region and considers possible scenarios for the future. In the concluding section, steps required to establish peace and security in the Middle East, as well as potential solutions, are discussed. This study can serve as a valuable resource for anyone seeking to comprehend current events in the region and anticipate future developments. The impact of the Middle East on world politics plays a critical role in global peace and security, and this work examines this influence in a more concrete manner.

GİRİŞ

Ortadoğu coğrafyası, dünya üzerindeki en karmaşık ve zorlu siyasi arenalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarihsel, kültürel ve stratejik zenginlikleri ile ünlü olan bu bölge, aynı zamanda çeşitli etnik, dini ve siyasi çatışmaların merkezine konumlanmıştır. Bu makale, Ortadoğu'nun silahlanma dinamikleri ve bu bağlamda ortaya çıkan güvenlik sorunlarını ele alarak, bölgedeki barış ve istikrarın karmaşıklığını aydınlatmayı hedeflemektedir.

"Ortadoğu'nun Silahlanma Çıkmazı" ifadesi, bölgedeki silahlanma yarışının yol açtığı bir tür tıkanıklığı tanımlamaktadır. Bölge ülkeleri, askeri yeteneklerini sürekli olarak artırarak, stratejik dengeyi değiştirmeye çalışmaktadır. Bu durum, bölgedeki güç dengesizliği ve potansiyel çatışma noktalarını derinleştirmektedir.

Bu makale, Ortadoğu'nun güvenlik meselelerine yakından bakacak ve bu silahlanma çıkmazının nedenlerini, sonuçlarını ve etkilerini detaylı bir şekilde inceleyecektir. Buna ek olarak, bölge içindeki ve dışındaki aktörler arasındaki diplomasi çabalarını ve stratejik hamleleri değerlendirmektedir.

Ortadoğu'nun silahlanma çıkmazını anlamak, bölgedeki istikrarın ve barışın temel faktörlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu makale, bu önemli konuyu ele alarak, bölgedeki karmaşık ilişkileri, çatışma dinamiklerini ve barış arayışlarını daha geniş bir perspektiften ele almayı amaçlamaktadır.

Ortadoğu'daki silahlanma çıkmazı, sadece bölgesel değil, aynı zamanda uluslararası boyutta da derin etkilere sahiptir. Bölgedeki istikrarsızlık ve güvenlik endişeleri, küresel enerji kaynaklarının akışını, uluslararası ticareti ve küresel politika dengesini etkileyebilir. Ayrıca, Ortadoğu'da ortaya çıkan çatışmalar, milyonlarca insanın yerinden edilmesine ve insani krizlere yol açmıştır. Bu nedenle, bölgedeki silahlanma çıkmazının çözümü, uluslararası toplumun ve bölge ülkelerinin ortak çabalarını gerektirmektedir.

Diplomasi, barışın sağlanmasında temel bir araç olarak ön plana çıkmaktadır. Uluslararası aktörler, bölgedeki taraflar arasında diyalogu teşvik etmeli, çatışmaların barışçıl yollarla çözülmesine destek olmalı ve müzakereleri kolaylaştırmalıdır. Aynı zamanda, silahlanma kontrolü ve nükleer yayılmanın engellenmesi gibi uluslararası anlaşmaların uygulanması da büyük bir önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, Ortadoğu'nun silahlanma çıkmazı, bölge ve dünya için büyük bir güvenlik tehdidi oluşturuyor. Ancak, bu tehdidin üstesinden gelmek ve bölgede barışı sağlamak mümkün. Bu, bölge ülkeleri, uluslararası toplum ve diplomatik aktörler arasında işbirliği gerektiren bir çaba gerektiriyor. Ortadoğu'da barış ve güvenlik arayışı, karanlık koridorları aydınlatmak ve gelecek nesillere daha istikrarlı bir bölge bırakmak için devam etmelidir.

ORTADOĞU'DA STRATEJİK DENGE: GÜÇLER VE İLİŞKİLER

Ortadoğu coğrafyası, tarih boyunca stratejik bir öneme sahip olmuş ve farklı güçler arasında çatışma ve işbirliği sahnesi olarak kullanılmıştır. Bu bölgenin stratejik dengesi, güçlerin sahipleri ve bu dengenin anlamı, uluslararası ilişkiler teorileri ve analizlerinde önemli bir konu olmuştur. Stratejik denge, uluslararası ilişkilerdeki birçok teorik yaklaşımın merkezinde yer alır. Bu yaklaşımlar arasında realizm, liberizm ve konstrüktivizm gibi farklı kuramlar bulunur. Realist teoriler, uluslararası ilişkilerin temelinde devletlerin güç mücadelesi olduğunu savunur. Ortadoğu'da stratejik denge analizi, bu bağlamda, bölgedeki güç dengesinin nasıl oluştuğunu ve devletler arası ilişkilerin neden bu denge üzerine kurulu olduğunu anlamamıza yardımcı olur. Liberal teori ise uluslararası ilişkilerde işbirliği ve kurumların önemini vurgularlar. Bu bakış açısı, Ortadoğu'da stratejik dengeyi, işbirliği ve güven artırıcı önlemlerin nasıl geliştirilebileceği perspektifinden ele alır. Konstrüktivist teoriler ise güç ve denge kavramlarını, uluslararası ilişkilerin sosyal yapısının bir ürünü olarak ele alır. Ortadoğu'da

stratejik dengeyi inceleyen konstrüktivist yaklaşımlar, bölgedeki kimlikler, normlar ve inanç sistemlerinin güç dinamiklerini nasıl etkilediğini inceler (Hallalli, 2014: 81).

Ortadoğu'da stratejik denge, birçok yerel ve uluslararası aktörün etkileşimi sonucu ortaya çıkar. Bölgesel Güçler olarak; İran ve Suudi Arabistan gibi bölgesel güçler, Ortadoğu'daki stratejik denge üzerinde büyük etkiye sahiptir. İran'ın nükleer programı ve bölgesel genişlemesi, bölgedeki dengeyi değiştirme potansiyeline sahiptir. ABD, Rusya ve Çin gibi uluslararası güçler ise, bölgedeki dengeyi etkileyen önemli aktörlerdir. Özellikle ABD'nin Ortadoğu'daki askeri varlığı ve dış politika yaklaşımı, bölgedeki dengeyi şekillendiren faktörlerden biridir. Bölgedeki iç dinamikler, devletler arası ilişkilerin yanı sıra, etnik, dini ve siyasi grupların rolleriyle de stratejik dengeyi etkiler. İç çatışmalar ve mezhepsel gerilimler, bölgedeki dengeyi bozabilir. Ortadoğu'da stratejik denge, bu güç sahipleri arasındaki karmaşık ilişkilerin bir sonucu olarak şekillenir. Bu dengeyi anlamak, bölgedeki istikrarın ve çatışmaların anlaşılmasına katkı sağlar. Bu denge, uluslararası ilişkiler teorileri ve analizleri açısından zengin bir alan sunar. Realist, liberal ve konstrüktivist yaklaşımlar, bölgedeki güç dengesinin nasıl anlaşılması gerektiği konusunda farklı perspektifler sunar. Bu dengeyi oluşturan güçlerin sahipleri, hem bölgesel hem de uluslararası düzeyde analiz edilmelidir. Ortadoğu'daki stratejik denge, bölgedeki istikrar ve barışın sağlanması için kritik öneme sahiptir ve bu nedenle gelecekteki gelişmeleri tahmin etmek için bu konunun derinlemesine incelenmesi gerekmektedir (Semiz ve Akgün, 2005: 170-171).

Ortadoğu'da stratejik denge konusuna yönelik şüpheli yaklaşımlar, farklı uluslararası ilişkiler teorileri ve analizlerinde yer almaktadır. Örneğin, postkolonyal teoriler, Ortadoğu'daki stratejik dengeyi sorgulayan bir perspektif sunarlar. Bu yaklaşıma göre, bölgedeki güç dengesizlikleri, tarihsel olarak belirlenmiş ve sömürgeci güçler tarafından kurulmuş olan yapılar tarafından şekillenmiştir. Bu nedenle, stratejik dengeyi sorgulamadan önce bu kök nedenlerin anlaşılması gerektiğini vurgularlar. Radikal konstrüktivistler ise, Ortadoğu'daki stratejik dengeyi, toplumsal ve normatif faktörlerin etkisi altında şekillenen bir olgu olarak ele alırlar. Onlara göre, stratejik denge sadece askeri güçle değil, aynı zamanda kimlikler, normlar ve inançlar aracılığıyla da oluşturulur. Bu yaklaşım, stratejik dengeyi daha derinlemesine anlamayı hedefler. Yapısalcı teoriler de, uluslararası sistemin belirli bir şekilde yapılandığını ve bu yapının devletlerin davranışlarını belirlediğini savunurlar. Ortadoğu'daki stratejik dengeyi, uluslararası sistemin doğası ve yapısal koşulların bir sonucu olarak ele alırlar. Bu yaklaşım, stratejik dengeyi sorgulayan ve daha geniş bir çerçevede ele alan bir perspektif sunar. Ortadoğu'daki stratejik denge ve bu dengeye yönelik şüpheli yaklaşımlar, bölgenin karmaşıklığını ve güvenlik sorunlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Bu yaklaşımlar, bölgedeki istikrarın ve çatışmaların daha derinlemesine analizini ve çözümünü tartışmamıza katkı sağlar. Bu nedenle, stratejik denge kavramının ve bu dengeye yönelik eleştirilerin önemi her geçen gün artmaktadır (Amour, 2017: 195).

SİLAH TİCARETİ: BÖLGEDEKİ ATEŞ GÜCÜNÜN İKİNCİ ADI

Ortadoğu, tarih boyunca birçok farklı medeniyetin ve kültürün beşiği olmuş, coğrafi konumu ve enerji kaynakları nedeniyle dünya siyasetinde merkezi bir rol oynamış bir bölgedir. Ancak bu zengin coğrafya, maalesef barışın ve istikrarın sağlanması konusunda da sık sık sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunlardan biri de bölgedeki yoğun silah ticaretidir. Silah ticareti, Ortadoğu'da uzun bir tarihe sahiptir ve bölgenin güvenlik dinamiklerini etkileyen önemli bir faktördür. Bölgede bulunan birçok ülke, askeri teçhizatlarını sürekli olarak yenilemek ve güçlerini artırmak için büyük miktarlarda silah satın almaktadır. Bu durum, bölgesel güç dengesini etkileyebilir ve potansiyel çatışma riskini artırabilir (Oran ve Özcan, 2019: 373).

Silah ticareti, Ortadoğu'daki silahlı çatışmalara ve iç savaşlara da katkıda bulunmuştur. Bölgedeki silahlar, terör örgütlerinin eline geçebilir ve istikrarsızlık yaratma potansiyeline sahiptir. Ayrıca, silahların bölge içindeki çatışmalara ve insan hakları ihlallerine katkı sağlayabileceği endişesi vardır.

Ortadoğu'da silah ticareti, uluslararası ilişkilerin karmaşıklığına da işaret eder. Bölge, birçok farklı ulusal ve uluslararası aktörün çıkarlarının kesiştiği bir sahnedir. Bu nedenle, silah ticareti konusu sadece bölgesel değil, aynı zamanda uluslararası boyutta da ele alınmalıdır. Uluslararası toplum, Ortadoğu'daki silah ticaretini kontrol etmek ve sınırlamak için bir dizi anlaşma ve yaptırım mekanizması oluşturmuştur. Ancak bu mekanizmaların etkili bir şekilde çalışması, bölgedeki karmaşık dinamiklere ve ulusal çıkarlara rağmen zorlu bir görevdir. Silah ticareti; bölgedeki istikrar ve güvenlik konularını etkileyen kritik bir faktördür ve gelecekteki çözüm çabalarında dikkate alınmalıdır. Silahların kontrol altına alınması ve bu ticaretin sınırlandırılması, bölgedeki barışın ve istikrarın sağlanması için önemli bir adım olabilir (Patten, 2003).

Ortadoğu, dünya genelindeki silah ticareti açısından önemli bir bölge olarak öne çıkmaktadır. Bölgenin coğrafi konumu, enerji kaynaklarına sahip olması, siyasi çatışmaların sıklıkla yaşandığı bir saha olması gibi faktörler, Ortadoğu'yu silah alım-satımının merkezine koymaktadır. Ortadoğu, bölgesel ve küresel güçlerin rekabet ettiği bir alandır. Bu rekabet, bölgenin karmaşık güvenlik dinamiklerine katkı sağlayan önemli bir faktördür. Silah ticareti, bölge ülkelerinin savunma ihtiyaçlarını karşılamak, güçlerini artırmak ve stratejik çıkarlarını korumak amacıyla başvurduğu bir araçtır. Özellikle İran, Suudi Arabistan, Türkiye ve İsrail gibi bölgesel güçler, büyük miktarlarda silah satın almaktadır. Bu da bölgedeki güç dengesini etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Silahlar, terör örgütlerinin eline geçebilir ve iç çatışmaları daha da karmaşık hale getirebilir. Özellikle Suriye, Yemen ve Irak gibi ülkelerde yaşanan iç savaşlar, bölgenin istikrarını tehdit eden sorunlar arasında yer almaktadır. ABD ve Rusya gibi büyük silah üreticileri, bölgeye silah tedarik ederek bölgesel dengeyi etkilerler. Özellikle ABD'nin bölgedeki askeri varlığı, bölgedeki güvenlik dinamiklerini şekillendiren önemli bir faktördür. Bu nedenle Ortadoğu'daki silah ticareti, uluslararası ilişkilerin bir parçası olarak ele alınmalıdır. Ortadoğu'da silah ticareti, bölgesel istikrarın ve barışın sağlanması açısından ciddi bir zorluk oluşturmaktadır. Ancak uluslararası toplum, bu sorunun çözümü için çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Silah ambargoları, silah denetimi anlaşmaları ve diplomasi yoluyla çözüm arayışları, bölgedeki silah ticaretinin sınırlandırılması ve istikrarın artırılması için atılan adımlardır (Hazbun, 2018).

Bu bölge, küresel silah üreticileri için önemli bir pazar ve stratejik bir odak noktasıdır. Dünyanın önde gelen silah üreticileri, Ortadoğu'ya silah tedarik ederek bölgenin güç dinamiklerini etkilemektedir. Örneğin; Lockheed Martin (ABD), F-35 Lightning II gibi son teknoloji savaş uçaklarını Ortadoğu ülkelerine satmaktadır. Bu satışlar, bölgedeki askeri dengeleri etkileyebilir ve caydırıcılığı artırabilir. Ancak bu satışlar aynı zamanda bölgedeki gerilimleri artırma potansiyeline sahiptir. Boeing (ABD) de; askeri ve sivil uçaklarının yanı sıra İHA'lar gibi teknolojik ürünlerini Ortadoğu'ya tedarik etmektedir. Bu ürünler, hava savunma ve keşif kapasitelerini artırabilir, ancak aynı zamanda bölgedeki askeri yarışları hızlandırabilmektedir. Rusya, S-400 hava savunma sistemleri gibi yüksek teknoloji silahları Ortadoğu ülkelerine satmaktadır. Bu satışlar, Rusya'nın bölgedeki etkisini artırabilir ve ABD ile rekabeti daha da kızıştırabilmektedir. China North Industries Group Corporation yani NORINCO (Çin); modern tanklar, füze sistemleri ve diğer askeri teçhizatları Ortadoğu'ya tedarik etmektedir. Çin'in bu alandaki yükselen gücü, bölgedeki dengeyi değiştirebilir ve Çin'in bölgesel etkisini artırabilir. İsrail Aerospace Industries (İsrail) de yüksek teknoloji askeri ekipmanları, İHA'lar ve siber güvenlik çözümlerini Ortadoğu ülkelere tedarik etmektedir. Bu ürünler, İsrail'in bölgedeki güvenlik müttefikleri arasında daha fazla işbirliği kurmasını teşvik edebilmektedir (McLean ve Dwyer, 2015: 150).

Bu üreticiler, bölgedeki güç dinamiklerini şekillendirebilecekleri gibi, aynı zamanda bölgedeki gerilimleri de artırma potansiyeline sahiptirler. Bu nedenle, silah ticaretiyle ilgili kararlar, bölgenin istikrarı ve güvenliği açısından dikkatle ele alınmalıdır. Özellikle Türkiye'nin savunma sanayi şirketi olan ASELSAN da, bu dengeyi etkileyen önemli bir faktör olarak göze çarpmaktadır. ASELSAN, Türkiye'nin yerli savunma sanayisindeki başarılı girişimlerinden biridir. Yüksek teknoloji ürünleri ve savunma sistemleri konusundaki uzmanlığıyla, Türkiye'nin savunma kapasitesini artırmada kilit bir

role sahiptir. Aynı zamanda, ASELSAN'ın bölgedeki müşterilerine yönelik sağladığı ürünler ve hizmetler, Türkiye'nin dış politika stratejisinin bir parçası olarak da değerlendirilebilir. ASELSAN'ın bölgedeki etkisi, aynı zamanda Türkiye'nin savunma sanayisi konusundaki bağımsızlık ve ulusal güvenlik hassasiyetleriyle de bağlantılıdır. Bölgedeki belirsizlikler ve güvenlik tehditleri, Türkiye'nin kendi savunma kabiliyetlerini geliştirmesini ve buna yönelik yatırımlar yapmasını teşvik eder. Bu nedenle, ASELSAN gibi yerli savunma sanayi şirketleri, Türkiye'nin daha çok savunma kapasitesini artırma amacına hizmet eder. Ayrıca, ASELSAN'ın yerli savunma sanayisi alanında elde ettiği başarılar, bölgedeki diğer ülkelerin de benzer bir bağımsızlık ve güvenlik stratejisi geliştirmelerine ilham kaynağı olabilmektedir. Bu, bölgenin istikrarına ve güvenliğine katkıda bulunabilecek bir olumlu etki yaratabilir. Bu tür şirketlerin başarıları, Ortadoğu'daki ülkeler için bölge istikrarına katkı sağlayabilir ve savunma sanayisi alanında yerel yeteneklerin gelişimini teşvik edebilir. Bu bağlamda, silah ticareti ve savunma sanayisi kararları, dikkatle ve dengeli bir şekilde ele alınmalıdır (Yolcu, 2015).

Ortadoğu'da bulunan birçok ülkenin savunma amaçlı silah üretimine odaklanması, bölgenin güvenliği ve bağımsızlığı açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Özellikle İsrail, Türkiye ve İran gibi ülkeler, kendi savunma sanayilerini geliştirme yolunda önemli adımlar atmışlardır. İsrail, Türkiye ve İran gibi ülkeler, bölgesel güvenlik tehditlerine karşı bağımsız bir savunma kapasitesi geliştirmekte kararlıdır. Bu, dışa bağımlılığı azaltır ve ulusal güvenliği sağlama konusundaki hassasiyetlerini yansıtır. Yine, bu ülkeler, savunma sanayi alanında teknolojik yeteneklerini geliştirerek daha ileri seviye silahlar ve savunma sistemleri üretebilirler. Bu, bölgenin savunma kapasitesini artırabilir. Savunma sanayi, yerel iş olanaklarının yaratılmasına ve ekonomik büyümeye katkı sağlayabilir. Üretim tesisleri ve Ar-Ge faaliyetleri, istihdam yaratabilmektedir. Kendi silahlarını üreten ülkeler, böylelikle tedarik zincirlerini kontrol edebilirler. Bu, silahların bakımı, onarımı ve yükseltilmesi gibi süreçlerde daha fazla bağımsızlık sağlayabilecektir (Yolcu, 2018).

Ancak bu olumlu yönlerin yanı sıra, bazı endişeler ve zorluklar da bulunmaktadır. Birden fazla ülkenin kendi savunma sanayilerini geliştirmesi, bölgedeki silah yarışını hızlandırabilir ve güvenlik gerilimlerini artırabilir. Savunma sanayisi yatırımları büyük ekonomik kaynaklar gerektirmektedir. Bu, diğer sektörlerde kaynak aktarımı anlamına gelebilir. Savunma amaçlı silah üretimi, dışa bağımlılığı azaltırken iç güvenlik tehditlerini yönetmeye de odaklanmayı gerektirebilmektedir. Dolayısıyla, Ortadoğu'da savunma amaçlı silah üretimi, karmaşık bir dengeyi yansıtmaktadır. Bu bağlamda, İsrail, Türkiye, İran, Lübnan, Ürdün, Suudi Arabistan, Kuveyt gibi ülkelerin savunma sanayilerine odaklanmaları, bölgesel güvenlik ve bağımsızlık açısından önemli bir faktördür. Ancak bu gelişmelerin bölge istikrarına nasıl etki edeceği, dikkatle izlenmesi gereken bir konuya dönüşmektedir (Çavuşoğlu, 2018: 7).

ORTADOĞU'DA ASKERİ İŞBİRLİĞİ VE İTTİFAKLAR: SAVUNMA MEKANİZMALARININ ÖTESİNDEKİ STRATEJİK ORTAKLIKLAR

Ortadoğu, tarih boyunca siyasi, etnik ve dini farklılıklardan kaynaklanan çatışmaların merkezinde bulunan, enerji kaynakları ve stratejik konumu nedeniyle büyük önem taşıyan bir bölge olmuştur. Bu bölgedeki askeri işbirliği ve ittifaklar, bölgesel güçlerin kendi savunma kapasitelerini artırmak, stratejik çıkarlarını korumak ve bölgesel istikrarı sağlamak amacıyla oluşturduğu dinamik ilişkiler ağını temsil eder. Ancak bu ilişkiler, sadece askeri savunma mekanizmalarını değil, aynı zamanda ekonomik ve ticari ortaklıkları da etkileyerek bölgedeki dengeleri yeniden şekillendirmektedir. Ortadoğu'da askeri işbirliği ve ittifaklar, sadece askeri stratejileri değil, aynı zamanda ticari ve ekonomik ilişkileri de etkiler. Özellikle silah sanayi, teknoloji transferi ve askeri ekipman satışları, bu ilişkilerin önemli bir parçasını oluşturur. Birçok ülke, savunma sanayi ürünleri için ortak üretim anlaşmaları yapar ve bunlar ticari ortaklıkların bir sonucu olarak ortaya çıkar (Yolcu, 2020: 480-483).

Körfez Ülkeleri İşbirliği Konseyi (GCC), Ortadoğu'da ticari ve stratejik birlikteliğin örneklerinden biridir. GCC ülkeleri, askeri ekipman alımı ve savunma sanayi geliştirme konusunda işbirliği yaparak bölgesel güvenliklerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Özellikle Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri, ABD'den silah satın alımı ve savunma sistemleri konusunda önemli anlaşmalar yapmışlardır. Bu ticari anlaşmalar, stratejik ittifaklarla birleşerek bölgenin güvenlik denklemini yeniden şekillendirmiştir. Ayrıca, Türkiye'nin savunma sanayi şirketi ASELSAN, bölgedeki birçok ülkeye yüksek teknoloji savunma ekipmanları tedarik etmektedir. Bu, Türkiye'nin hem ticari hem de stratejik ortaklıklar oluşturmaya ve bölgesel güvenlikte etkili bir rol oynamasına yardımcı olmaktadır. Ancak ticaret ve stratejik ortaklıkların birleşimi, aynı zamanda riskleri de beraberinde getirmektedir. Örneğin, ticari çıkarlar ve silah satışları, bölgedeki çatışmaları şiddetlendirebilir ve krizleri daha karmaşık hale getirebilmektedir. Ortadoğu'da askeri işbirliği ve ittifaklar, ticari ve stratejik ortaklıkların birleşimi olarak bölgesel dinamikleri şekillendiren önemli bir faktördür. Bu ilişkiler, bölgenin güvenliğini güçlendirebilirken, aynı zamanda karmaşık sorunlara da yol açabilir. Bu nedenle, bölgesel istikrarın korunması ve çatışmaların çözümü için dikkatli bir denge gereklidir (Ulrichsen, 2019: 213).

Ortadoğu'da askeri işbirliği ve stratejik ittifakların ötesinde, bu ilişkilerin bölgenin ekonomik dinamiklerine de etkisi büyük bir önem taşır. Silah sanayi, savunma teknolojileri ve askeri ekipmanların üretimi ve ticareti, bölgedeki ekonomileri canlandırabilir ve istihdam yaratma potansiyeline sahiptir. Özellikle savunma sanayi projeleri, Ar-Ge faaliyetleri ve üretim tesisleri, yerel ekonomilere katkı sağlayarak bölge ülkelerinin ekonomik kalkınmasına destek olur. Bu, askeri işbirliği ve stratejik ortaklıkların ticaret ve ekonomi alanındaki boyutunu daha da vurgular ve bölge ülkeleri arasındaki işbirliği fırsatlarını artırır. Ancak bu ekonomik faydaların yanı sıra, silah endüstrisinin aşırı bağımlılık yaratma riski ve ekonomik dengesizlikleri artırma potansiyeli de dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, bölge ülkeleri, askeri işbirliği ve ekonomik kalkınma arasındaki dengeyi sağlama konusunda dikkatli bir yaklaşım benimsemelidirler. Ortadoğu'daki askeri işbirliği ve stratejik ortaklıkların bir diğer önemli boyutu da teknoloji transferi ve savunma sanayi yeteneklerinin geliştirilmesidir. Bölgedeki ülkeler, dış kaynaklardan gelen askeri teknoloji ve know-how ile kendi savunma sanayilerini modernize etme fırsatına sahiptirler. Bu, yerel savunma endüstrilerini geliştirerek teknoloji transferi ve yerel üretim kapasitesini artırabilir ve bölge ülkelerinin stratejik bağımsızlığını yükseltebilir. Ancak bu süreç, teknoloji paylaşımının sınırları, bilgi sızıntıları ve fikri mülkiyet konularında hassas sorunları da beraberinde getirir. Dolayısıyla, teknoloji transferi ve savunma sanayi işbirliği konusunda açık ve dengeli bir yaklaşım benimsemek, bölgenin güvenlik ve ekonomik çıkarlarını koruma açısından önemlidir (Henry ve Springborg, 2010).

Bununla birlikte, Ortadoğu'da askeri işbirliği ve stratejik ortaklıkların bir diğer boyutu da bölgesel istikrarın desteklenmesidir. Birçok bölge ülkesi, terörizm tehdidi, iç çatışmalar ve dış müdahalelerle mücadele etmek için stratejik ittifaklar kurmuşlardır. Bu ittifaklar, bölgesel güç dengesini koruma amacı güderken aynı zamanda terör örgütleri ve aşırıçılıkla mücadelede de kritik bir rol oynar. Örneğin, Suudi Arabistan ve Mısır gibi ülkeler, terörizme karşı ortak operasyonlar düzenleyerek bölgedeki istikrarı desteklemeyi amaçlarlar. Bu, askeri işbirliği ve stratejik ittifakların bölgenin güvenliğini ve istikrarını koruma görevini üstlendikleri bir başka önemli yönünü temsil eder. Ancak bu tür operasyonlar da hassas siyasi ve insani sorunları beraberinde getirir ve dikkatli bir koordinasyon gerektirir. Bu nedenle, bölge ülkeleri, askeri işbirliği ve stratejik ittifaklarını istikrarı sağlama ve terörle mücadelede etkili bir şekilde kullanma çabalarını sürdürmelidirler. Bölgedeki bu işbirliği ve ittifaklar, uluslararası güç dengelerini yeniden şekillendirebilir ve küresel aktörlerin bölgeye olan ilgisini artırabilir. Özellikle ABD, Rusya ve Çin gibi büyük güçler, bölgedeki stratejik ittifaklar ve ticaret anlaşmaları yoluyla bölgeye olan etkilerini artırmaya çalışırlar. Bu da Ortadoğu'daki askeri işbirliği ve stratejik ortaklıkların, küresel güçlerle işbirliği yapma ve etkileşimde bulunma açısından önemini daha da artırır. Ancak bu süreç, bölgedeki tüm aktörler için dikkatle yönetilmesi gereken karmaşık bir dengeyi gerektirir ve bölgenin istikrarına etkilerini de beraberinde getirir. Bu nedenle,

Ortadoğu'daki ülkeler, uluslararası ilişkilerdeki bu dinamikleri anlama ve stratejik çıkarlarını koruma konusunda dikkatli olmalıdırlar (Larson, 1996).

İÇ SAVAŞLAR VE TERÖR: ORTADOĞU'NUN GÜVENLİK SORUNLARI

Ortadoğu, tarihsel olarak birçok siyasi, etnik ve dini çatışmanın odak noktası olmuş bir bölge olarak bilinir. Ancak son yıllarda, terör örgütleri ve iç savaşlar gibi güvenlik sorunları, bölgenin istikrarını daha fazla tehdit eder hale gelmiştir. Bu sorunlar, hem bölgesel hem de uluslararası düzeyde karmaşık ve köklü etkilere sahiptir. Özellikle Suriye ve Yemen gibi Ortadoğu ülkelerindeki iç savaşlar, bu bölgedeki siyasi ve etnik gerilimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu iç savaşlar, büyük insani krizlere neden olmuş ve milyonlarca insanın yerinden edilmesine yol açmıştır. Bu durum, bölgenin istikrarını ciddi şekilde sarsmış ve uluslararası toplumun müdahalesini gerektiren bir durum yaratmıştır. Terörizm ise Ortadoğu'nun güvenliği üzerindeki en büyük tehditlerden birini oluşturur hale gelmiştir. El-Kaide, IŞİD gibi radikal terör örgütleri, bölgenin güvenliğine ciddi bir tehlike oluşturmuş ve dünya genelinde terör saldırılarına yol açmıştır. Bu örgütler, bölgesel istikrarsızlık ortamından faydalanarak etki alanlarını genişletmeye çalışmış ve bölgesel güçler arası gerilimi artırmıştır. Aynı zamanda, terör örgütlerinin finansman kaynakları ve silah tedarik yolları da bölgesel ve uluslararası güvenlik açısından endişe verici bir sorun olarak öne çıkmaktadır (Oğuzlu, 2012).

Ortadoğu'daki iç savaşlar ve terörle mücadele, bölgesel ve uluslararası aktörlerin daha fazla müdahalesini tetiklemiştir. Birçok ülke, askeri operasyonlar ve insani yardım faaliyetleri yoluyla bu sorunların çözümüne katkı sağlama çabasıdadır. Ancak bu tür müdahaleler, kendi başlarına yeni güvenlik sorunlarına yol açabilir ve bölgesel tansiyonları artırabilir. Gelecekte, Ortadoğu'da iç savaşlar ve terörizmle mücadele, bölgenin istikrarı ve güvenliği açısından büyük zorluklar ve belirsizliklerle dolu görünmektedir. Bölgesel istikrarın sağlanması ve terör örgütlerinin etkisiz hale getirilmesi için uluslararası işbirliği ve diplomatik çözümler büyük önem taşır. Ayrıca, bölgedeki siyasi ve ekonomik reformlar, temel sorunların kökten çözümüne yönelik adımlar atılması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ortadoğu'nun iç savaşlar ve terörizm gibi güvenlik sorunları, bölgenin istikrarını ve uluslararası güvenliği ciddi şekilde etkileyen karmaşık ve köklü sorunlardır. Bu sorunların çözümü için bölgesel ve uluslararası düzeyde işbirliği ve stratejik çözüm arayışları gerekmektedir. Ortadoğu'daki iç savaşlar ve terörizmle mücadele, bölgenin güvenliği ve istikrarı açısından öne çıkan sorunlardan biri olmuştur. Bu sorunlar, bölgesel dengesizlikleri derinleştirerek etkisini artırmış ve bölge ülkelerini ulusal ve uluslararası düzeyde daha karmaşık ilişkilere sürüklemiştir. Özellikle terör örgütlerinin bölgedeki faaliyetleri, uluslararası güvenlik bağlamında endişe yaratmış ve uluslararası koalisyonların müdahalesini gerektirmiştir. Bölgesel işbirliği ve diplomatik çözüm arayışları, bu sorunların üstesinden gelmek için kritik bir önem taşırken, aynı zamanda bölge ülkelerinin iç siyasi dinamikleri ve ekonomik reformları da göz önünde bulundurması gerekmektedir. Gelecekte, bu sorunların çözümü için daha fazla çaba ve işbirliği gerekecek ve bölgenin güvenliği için uluslararası toplumun desteği önemli bir rol oynayacaktır (Şahin, 2019: 204).

Lübnan ve Ürdün, Ortadoğu'nun güvenlik dinamiklerinde özel bir konuma sahiptir. Her iki ülke de bölgesel istikrarı ve güvenliği sağlama konusundaki çabalarıyla dikkat çekerken, aynı zamanda kendi iç dinamikleri ve zorluklarıyla mücadele etmektedirler. Lübnan, uzun süreli iç savaşlar ve etnik- dini farklılıklardan kaynaklanan siyasi karmaşıklıklarla tanınır. Ülke, terör örgütleri ve dış müdahalelerin etkisi altında kalmış ve bu faktörler Lübnan'ın güvenlik sorunlarını derinleştirmiştir. Lübnan, terörle mücadele ve sınır güvenliği konularında uluslararası işbirliği ve destek arayışı içindedir. Aynı zamanda, ülke içindeki siyasi istikrarsızlık ve ekonomik kriz, iç güvenliği ve istikrarı tehdit eden faktörler arasında yer almaktadır. Ürdün ise bölgedeki istikrarı koruma konusundaki çabalarıyla bilinir. Suriye ve Irak gibi komşu ülkelerdeki iç savaşlar ve terör tehditleri, Ürdün'ü etkileyen faktörler arasındadır. Ülke, terör örgütleriyle mücadelede uluslararası koalisyonlara katkıda bulunurken, aynı zamanda sığınmacı krizi gibi insani sorunlarla da başa çıkmaya çalışmaktadır. Ürdün, iç siyasi

istikrarsızlık ve ekonomik sıkıntılarla mücadele ederken, bölgesel güvenliği korumak için çeşitli askeri ittifaklar ve güvenlik işbirliği anlaşmalarını sürdürmektedir. Lübnan ve Ürdün, bölgesel güvenliğin ve istikrarın sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak iç dinamikler, ekonomik zorluklar ve terör tehditleri gibi faktörler, her iki ülkenin güvenlik sorunlarını daha karmaşık hale getirmektedir. Bu nedenle, uluslararası toplumun bu ülkelerin istikrarını desteklemek için çabalarını artırması ve bölgedeki güvenlik çözümlerine katkı sağlaması gerekmektedir (Rabil, 2006).

Ortadoğu, dünya güçleri arasındaki rekabetin sıkça yaşandığı bir bölge olarak öne çıkmaktadır. Özellikle Çin, ABD ve Rusya gibi büyük aktörler, bölgedeki güvenlik ve istikrarı etkileyen önemli oyunculardır. Bu ülkelerin Ortadoğu'da terör örgütleri ve çatışmalarla ilişkilendirilmeleri, bölgedeki karmaşık ve derinlemesine etkileri daha da artırmıştır. ABD, Ortadoğu'da uzun bir süredir askeri ve politik etkisini sürdürmektedir. Özellikle Afganistan ve Irak'taki müdahaleleri, bölgedeki siyasi dengeleri değiştirmiş ve terörle mücadele operasyonlarını başlatmıştır. Ayrıca, ABD'nin bölgedeki stratejik müttefikleri, terör örgütleriyle mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Rusya ise Suriye gibi ülkelerdeki iç savaşlara müdahalesiyle bölgedeki etkisini artırmıştır. Suriye'deki askeri operasyonlar, Rusya'nın Ortadoğu'da önemli bir oyuncu haline gelmesini sağlamış ve bölgesel denklemleri değiştirmiştir. Çin ise ekonomik olarak Ortadoğu'ya büyük bir ilgi göstermektedir. Enerji kaynaklarına olan ihtiyacı, Çin'i bölgedeki enerji zengini ülkelerle işbirliği yapmaya yöneltmiştir. Bu ekonomik bağlantılar, bölgedeki siyasi ve güvenlik dinamiklerini etkileyen önemli bir faktördür. Ancak bu büyük güçlerin Ortadoğu'daki terörle mücadele operasyonları, bazen bölgesel güçler arasında rekabetin artmasına ve daha fazla karmaşıklığa yol açmıştır. Ayrıca, terör örgütlerinin bu büyük güçlerin rekabeti sırasında çeşitli yollarla desteklenmesi, bölgedeki güvenliği daha da zorlaştırmıştır. Bu nedenle, Ortadoğu'da büyük güçler arasındaki bu çekişmelerin bölgesel istikrar üzerindeki etkileri ciddi bir dikkat gerektirmektedir (Taoldo, 2012).

İsrail, bölgesel güvenlik stratejilerini kendi ulusal çıkarları doğrultusunda şekillendirmektedir. Ülke, kendisini çevreleyen potansiyel tehditlere karşı askeri üstünlüğünü korumak amacıyla bölgede önemli savunma kapasiteleri geliştirmiştir. Ayrıca, İsrail'in ulusal güvenliği, siber güvenlik ve istihbarat alanlarında da öncü bir rol oynamaktadır. Ancak İsrail'in bölgesel politikaları ve güvenlik stratejileri, bölge ülkeleriyle ilişkilerinde gerilime neden olmuştur. Özellikle Filistin meselesi ve İsrail'in komşu ülkelerle yaşadığı çatışmalar, bölgedeki istikrarsızlığı derinleştiren faktörler arasında yer almıştır. İsrail'in uluslararası arenada aldığı destek ve diplomatik ilişkiler de bölge içi gerilimlerin bir parçasını oluşturur. İsrail'in bölgesel güvenlik dinamiklerindeki rolü, hem bölge ülkeleriyle hem de büyük güçlerle olan ilişkilerinde önemli bir faktördür. ABD ile İsrail arasındaki stratejik ittifak, İsrail'in bölgesel güvenliğini destekleyen bir unsur olarak öne çıkar. Ancak bu ittifak, bölgedeki diğer aktörlerle ilişkilerde gerilimlere yol açabilir. İsrail'in Ortadoğu'daki güvenlik ve siyasi dinamikler üzerindeki etkisi karmaşık ve tartışmalı bir konudur. Ülke, kendi ulusal güvenliğini koruma amacıyla aldığı tedbirlerle bölgeye etki etmektedir (Zanini, 1999: 250).

Irak ve Suriye özelinde, bu ülkeler; Ortadoğu'da benzer siyasi ve güvenlik sorunlarıyla karşı karşıya olan iki komşu ülke olarak dikkat çekmektedir. Her iki ülke de son yıllarda iç savaşlar, terör örgütlerinin faaliyetleri ve büyük güçler arasındaki rekabet nedeniyle istikrarsızlık yaşamışlardır. Ancak bu iki ülkenin iç savaşları ve sonuçları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Suriye'deki iç savaş, büyük uluslararası oyuncuların müdahalesiyle daha karmaşık bir boyut kazanmış ve ülke içindeki grupları çatıştırmıştır (Jenkins, 2013). Irak ise IŞİD'in yükselişi ve ardından gelen bir dizi askeri operasyonla mücadele etmiştir. Her iki ülke de insani krizlerle karşı karşıya kalmış, milyonlarca insan yerinden edilmiş ve ekonomik sıkıntılar yaşamıştır (Aras, 2014:11). Irak ve Suriye'nin istikrarsızlığı, bölgenin güvenlik dinamiklerini etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır ve uluslararası toplumun bu sorunların çözümüne katkı sağlama sorumluluğunu artırmaktadır (Cook, 2008).

Birçok Orta Doğu ülkesi, özellikle Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Suudi Arabistan ve Kuveyt gibi petrol zengini ülkeler, terörle mücadele ve güvenliklerini sağlama konusunda benzer yaklaşımlar benimsemişlerdir ve bu ülkeler kendi ulusal güvenliklerini koruma konusunda önemli başarılar elde etmişlerdir. Bu ülkeler, istihbarat toplama ve güvenlik tedbirleri konusunda etkili bir şekilde çalışan kurumlar oluşturmuşlardır. Terör örgütlerine karşı istihbarat paylaşımı ve operasyonlar düzenleme konusunda aktif bir rol oynamışlardır. BAE, Suudi Arabistan ve Kuveyt gibi ülkeler, uluslararası düzeyde terörle mücadelede diğer ülkelerle işbirliği yapmışlardır. Özellikle ABD ile stratejik ittifaklar kurarak, uluslararası terörle mücadele koalisyonlarına katılmışlardır. Bu ülkeler, ekonomik kalkınma ve istihdam yaratma konusunda önemli adımlar atmışlardır. Sosyal hizmetlerin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması, radikalleşme ve terörün yayılmasını engellemeye yardımcı olmuştur. BAE, Suudi Arabistan ve Kuveyt, güçlü dış politika ve müttefik ilişkileri kurarak, bölgesel istikrarı korumaya çalışmışlardır. Aynı zamanda, uluslararası arenada terör örgütlerine destek veren ülkelerle karşı karşıya geldiklerinde diplomasiyi etkin bir şekilde kullanmışlardır. İran ise benzer tehditlerle karşı karşıya olsa da farklı bir yaklaşım benimsemiştir. İran'ın terörle mücadeledeki başarısızlığı, uluslararası toplumun İran'ın desteklediği terör örgütlerine karşı daha sert tedbirler almaması ve İran'ın bu örgütlere sağladığı finansal ve askeri destekle ilişkilendirilebilir. Ayrıca, İran'ın bölgesel politikaları, bölgesel istikrara katkıda bulunmaktan ziyade gerilimleri artırmış ve terör örgütlerini desteklemiş gibi algılanmıştır. Bir başka örnek olarak Türkiye, terörle mücadele konusunda hem içerde hem de bölgesel düzeyde çeşitli adımlar atmıştır. İçeride PKK gibi terör örgütleriyle mücadele etmiş ve bölgesel düzeyde de terörle mücadele konusunda uluslararası ittifaklara katılmıştır (Pirinççi, 2011).

Özetle; BAE, Suudi Arabistan ve Kuveyt gibi petrol zengini ülkeler, terörle mücadelede etkili bir şekilde tedbirler almış ve güvenliklerini korumayı başarmışlardır. İran ise terörle mücadele konusunda daha farklı bir yaklaşım benimsemiş ve bu nedenle terörle mücadelede daha zorlu bir süreç yaşamıştır. Türkiye ise hem içerde hem de bölgesel düzeyde terörle mücadelede aktif bir rol oynamıştır. Bu ülkelerin müttefiklerinin etkisi, terörle mücadeledeki başarılarını etkileyen önemli bir faktördür ve birbirlerinden farklı stratejilere gittikleri açıktır. Önceki bölümlerde de tartışıldığı üzere bölge dışından bazı ülkeler, silah sanayiinde küresel ölçekte gelişmiş ve silah ticaretinde etkili oyuncular olarak öne çıkmışlardır. Bu ülkeler, silah ticaretinden önemli gelir elde etmekte ve bu ticareti devam ettirmek istemektedirler. Terörle mücadele, bu ülkeler için bir pazar yaratabilir ve silah satışlarını artırabilir. Bu nedenle, terörle mücadeleye katkı sağlamak adına bölge dışından bazı ülkelerin stratejileri daha etkili bir şekilde silah ticaretini sürdürmeyi amaçlayabilir. Bu ülkelerle dostluk anlaşmaları imzalayan veya tavizler veren ülkeler için terörle mücadele daha farklı ve daha az kritik bir anlam taşıyabilir (Çelik, 2010).

NÜKLEER AMBARGOLAR: BÖLGEDEKİ TEHDİTLER VE ANLAŞMALAR

Orta Doğu'da bulunan bazı ülkelerin nükleer programları, bölgesel ve uluslararası güvenliği ciddi şekilde tehdit edebilmektedir. Bu bağlamda, nükleer ambargolar bölgedeki tehlikeli gelişmeleri sınırlama ve uluslararası anlaşmalarla kontrol altına alma amacı taşır. Orta Doğu'da nükleer silah sahibi olma veya nükleer programlar yürütme potansiyeline sahip olan ülkeler arasında İran ve İsrail öne çıkar. İran'ın nükleer programı, uluslararası toplumun yakından takip ettiği bir konu olmuş ve İran'ın nükleer silah geliştirme niyetleri konusunda ciddi endişelere yol açmıştır. Öte yandan, İsrail'in nükleer programı resmi olarak açıklanmamış olsa da, bölgedeki nükleer bir güç olarak kabul edilir. Bu durum, bölgedeki istikrarı ve güvenliği tehdit eden bir faktör olarak görülmüştür (Piccat, 2021: 198). Uluslararası toplum, Orta Doğu'daki nükleer tehditleri ele almak amacıyla çeşitli nükleer ambargolar ve yaptırımlar uygulamıştır. Özellikle İran'a yönelik nükleer ambargolar, İran'ın nükleer programını sınırlamayı ve denetlemeyi amaçlamıştır. Bu ambargolar, İran'ın nükleer faaliyetlerini sınırlandırmış ve uranyum zenginleştirme gibi faaliyetleri denetim altına almıştır (Bar-Joseph, 1982: 207).

Orta Doğu'daki nükleer tehditlerin ele alınmasında önemli bir rol oynayan uluslararası anlaşmalar arasında İran Nükleer Anlaşması (JCPOA) öne çıkar. JCPOA, İran'ın nükleer programını sınırlandırmayı ve uluslararası denetimlere tabi tutmayı öngören bir anlaşmadır. Ancak bu anlaşma, ABD'nin anlaşmadan çekilmesi ve İran'ın anlaşmayı kısmen ihlal etmesi gibi nedenlerle belirsizliklerle dolu bir süreç yaşamıştır. Diğer yandan, Orta Doğu'da nükleer silahlardan arındırma amacı güden Nükleer Silahların Yayılmasının Önlenmesi Antlaşması (NPT), bölgedeki nükleer tehlikelere karşı uluslararası bir çerçeve sunmaktadır. Orta Doğu'daki nükleer tehditler, bölgenin güvenliği ve istikrarı açısından ciddi bir endişe kaynağıdır. Nükleer ambargolar ve uluslararası anlaşmalar, bu tehditleri kontrol altına almaya yönelik önemli adımlardır. Ancak bölgedeki siyasi gerilimler ve anlaşmazlıklar, nükleer silahların yayılmasını önlemek ve bölgesel güvenliği sağlamak adına daha fazla diplomatik çaba gerektirmektedir. Bu nedenle, uluslararası toplumun Orta Doğu'daki nükleer tehditlere karşı işbirliği yapma ve çözüm arayışlarına odaklanması önemlidir (Ghet, 2022: 95).

Çin'in nükleer programı, Orta Doğu'da nükleer yayılma endişelerine katkıda bulunabilir. Çin, kendi nükleer silah kapasitesini geliştirme ve modernize etme çabalarıyla uluslararası toplumun dikkatini çekmiştir. Bu, diğer Orta Doğu ülkelerinin nükleer programlarını hızlandırma veya nükleer silahlarla ilgili teknolojiye erişim arayışlarına yol açabilir. Rusya, Orta Doğu'da nükleer enerji projelerine katkıda bulunabilir ve bu projeler bölgenin nükleer enerji kapasitesini artırabilir. Ayrıca Rusya'nın bölgedeki askeri operasyonları ve nükleer silahlarının bulunması, nükleer silahlanma yarışı ve istikrarsızlığı artırabilir (Hoh, 2019: 261).

ABD'nin nükleer silah politikaları ve nükleer anlaşmaları, Orta Doğu'daki diğer ülkelerin nükleer programlarını etkileyebilmektedir. Örneğin, ABD'nin İran Nükleer Anlaşması'ndan çekilmesi, İran'ın nükleer programını hızlandırmasına neden olmuştur. ABD'nin nükleer caydırıcılık politikaları, bölgedeki nükleer tehditleri şekillendirebilir. Hindistan'ın nükleer programı ise, bölgedeki diğer ülkeleri nükleer kapasite geliştirmeye yönlendirebilir. Özellikle Pakistan ile olan nükleer rekabet, bölgesel istikrarsızlığı artırabilir. Yine, Kuzey Kore'nin nükleer programı, Orta Doğu'da nükleer yayılma endişelerini artırabilir. Kuzey Kore'nin nükleer denemeleri ve balistik füzeleri, bölgedeki diğer ülkeleri nükleer silah geliştirme konusunda endişelendirebilir (Al-Saidi ve Haghirian, 2020).

Sonuç olarak, büyük güçlerin nükleer programları ve politikaları, Orta Doğu'daki nükleer tehditleri etkileyebilir ve bölgedeki nükleer silahlanma eğilimlerini şekillendirebilir. Bu nedenle, uluslararası toplumun bölgedeki nükleer yayılma endişelerini ele almak için diplomatik çözümler ve denetim mekanizmaları geliştirmesi önemlidir.

ASKERİ TEKNOLOJİ YARIŞI: DRONELAR VE SAVUNMA SİSTEMLERİ

Günümüzde, askeri teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, Orta Doğu ve dünya genelindeki güç dengelerini kökten değiştiren bir paradigmaya işaret etmektedir. Bu teknolojik dönüşümün en çarpıcı yönlerinden biri, dronelar (insansız hava araçları) ve gelişmiş savunma sistemlerinin kullanımındaki gözle görülür artıştır. Dronelar, hava, kara ve deniz platformlarından uzaktan kontrol edilebilen veya otomatik olarak uçabilen insansız araçlar olarak tanımlanır ve askeri operasyonlarda çok yönlü bir kullanım potansiyeline sahiptirler (Milan ve Tabrizi, 2020: 49).

Orta Doğu'da, özellikle İsrail'in drone teknolojisi konusundaki başarısı dikkat çekmektedir. İsrail, insansız hava araçları aracılığıyla istihbarat toplama, hedef tespiti ve hassas hava saldırıları gerçekleştirme kapasitesini etkileyici bir biçimde geliştirmiştir. Bu yetenekleri, bölgedeki askeri operasyonlarda sıkça kullanarak, bölgesel güvenlik dinamiklerine önemli bir katkı sağlamıştır. Diğer Orta Doğu ülkeleri de benzer şekilde, drone teknolojisi edinme ve geliştirme yönünde yoğun çabalar içindedirler (Shymanska and Heo, 2022: 459).

Dronelerin yükselişi, savunma sistemleri alanında da büyük ilerlemelere yol açmıştır. Gelişmiş hava savunma sistemleri, düşman dronelerinin tehditlerini etkisiz hale getirme kapasitesine sahip olmuşlardır. Bu sistemler, stratejik tesislerin ve askeri üslerin korunmasında hayati bir rol oynamaktadır. Ayrıca, Orta Doğu'daki çatışma bölgelerinde sıkça karşılaşılan insansız hava aracı saldırıları, bu savunma sistemlerinin ne kadar kritik bir ihtiyaç olduğunu göstermiştir (Egozi, 2022: 29).

Ancak, askeri dronelerin ve gelişmiş savunma sistemlerinin kullanımı, diplomatik ve etik sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle sivil kayıpların yaşandığı drone saldırıları, uluslararası kamuoyunda ciddi endişelere yol açmış ve sivil halkın korunması gerekliliğini vurgulamıştır. Aynı zamanda, dronelerin casusluk amaçlarıyla kullanılması, istihbarat toplama etiği konularını da gündeme getirmiştir (Lob, 2023: 69).

Orta Doğu ve dünya genelindeki askeri teknoloji yarışı, kesintisiz bir ivmeyle devam etmektedir. Gelecekte, daha özgün ve sofistike drone modelleri, daha gelişmiş savunma sistemleri ve daha karmaşık hibrit savaş stratejileri görmemiz muhtemeldir. Bu bağlamda, uluslararası toplumun askeri teknoloji kullanımıyla ilgili düzenlemeleri güçlendirmesi ve etik standartları belirlemesi büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca, bu teknolojilerin daha geniş ve kapsamlı bir tartışma çerçevesinde ele alınması, gelecekteki askeri çatışmaların etkilerini ve sonuçlarını belirlemek açısından hayati bir adım olacaktır (Khalilzade, 2022).

Uzay teknolojilerinin de askeri teknoloji yarışındaki rolü giderek artmaktadır. Uzay, uzaktan algılama sistemleri, keşif ve iletişim için kritik bir platform haline gelmiştir. Uydu tabanlı gözlem ve keşif sistemleri, düşmanın hareketlerini izlemek ve stratejik bilgi toplamak için kullanılmaktadır. Aynı zamanda, uzayda yer alan uydu grupları, askeri iletişim ve navigasyon sistemlerini desteklemektedir. Orta Doğu'da, uzay teknolojileriyle donatılmış uydu sistemlerinin kullanımı, bölgedeki askeri operasyonların planlanması ve yürütülmesi için önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, uzay teknolojileri, askeri kapasitelerin artırılması ve güvenlik dinamiklerinin yeniden şekillendirilmesinde temel bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Ancak, uzayın militarize edilmesi ve uzayda silahlanma yarışının potansiyel etik ve güvenlik sorunları doğurabileceği de göz ardı edilmemelidir. Uzayda askeri teknoloji kullanımıyla ilgili uluslararası düzenlemeler ve işbirliği, bu alandaki gelişmelerin sürdürülebilirliği için önemlidir (Shahebrahimi vd., 2023).

Türkiye, Orta Doğu'da askeri teknoloji alanındaki gelişmeleri yakından takip eden ve insansız hava araçları (drone) konusunda da önemli adımlar atan ülkelerden biridir. Türk savunma sanayii, son yıllarda yüksek teknolojiye sahip drone sistemleri geliştirme ve üretme kapasitesini hızla artırmıştır. Özellikle Türk firmaları tarafından üretilen Bayraktar TB2 ve Anka gibi insansız hava araçları, hem Türk Silahlı Kuvvetleri'nin hem de Türkiye'nin dış satış pazarlarında etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Bu droneler, istihbarat toplama, hedef tespiti ve hava saldırılarını koordine etme gibi çeşitli askeri görevlerde kullanılmaktadır. Türkiye'nin drone teknolojisi konusundaki başarısı, bölgesel güvenlik dinamiklerine önemli bir katkı sağlamaktadır ve Türkiye'yi bu alanda önemli bir aktör haline getirmiştir. Ancak, bu gelişmeler uluslararası arenada da dikkat çekmiş ve drone teknolojisinin etik kullanımı, sivil kayıpların önlenmesi ve uluslararası düzenlemeler gibi konularda tartışmaları da beraberinde getirmiştir (Turan, 2023).

Dünyada, özellikle sivil kayıpların yaşandığı veya sivil yerleşim birimlerinin yakınında kullanıldığı durumlarda, drone saldırıları uluslararası kamuoyunda büyük endişelere yol açmıştır. Sivil halkın korunması ve savaşın yasal sınırları, dronelerin kullanımında merkezi bir konu olmuştur. Aynı zamanda, drone teknolojisinin casusluk amaçlarıyla kullanılması, kişisel gizlilik haklarının ve uluslararası hukukun ihlali gibi etik sorunları da gündeme getirmiştir. Ortadoğu'da; drone teknolojilerini aktif olarak kullanan ülkeler, bu konularda uluslararası düzeyde çerçeveler oluşturarak, etik sorumluluğunun bilincinde olmalıdır. Sadece ulusal güvenlik endişeleri değil, aynı zamanda sivil kayıpların ve insani sonuçların da dikkate alındığı drone kullanımı, uluslararası toplumun daha geniş

bir perspektiften ele alması gereken bir meseledir. Ortadoğu'da hukuk devleti ilkesinin eksikliği, insansız hava araçları (drone) kullanımında etik kuralların riayet edilmeme ihtimalini artırabilir. Bu durum, özellikle bölgedeki siyasi istikrarsızlık ve iç savaşlar göz önüne alındığında endişe verici bir boyut kazanır. Bazı ülkeler, sivil kayıpların yaşandığı veya sivil yerleşim birimlerinin yakınında dronelar kullanabilirler ve bu, uluslararası hukuka ve temel insan haklarına aykırıdır. Özellikle hukuk devleti olmayan rejimler, yargı bağımsızlığı ve hesap verilebilirlik eksikliği nedeniyle bu tür ihlallerden sorumlu tutulma konusunda daha az endişe duyabilirler. Bu da drone teknolojisinin etik kullanımını ciddi şekilde tehlikeye atar. Ayrıca, casusluk amaçlarıyla kullanılan dronelar da kişisel gizlilik haklarına yönelik ihlallere neden olabilir. Örneğin, hukuk devleti ilkesi olmayan bir ülkenin, vatandaşlarının özel hayatına ve iletişimine gerektiği gibi saygı göstermeyeceği ve kişisel verileri koruma konusunda yetersiz kalacağı düşünülebilir. Bu nedenle, hukuk devleti ilkesinin yerine getirilmediği ülkelerde, drone kullanımıyla ilgili etik sorunlar daha sık görülebilir ve uluslararası toplumun bu konuya dikkat etmesi önemlidir (Milan ve Tabrizi, 2020: 43).

GELECEKTEKİ BELİRSİZLİK: ORTADOĞU'DA ASKERİ STRATEJİ VE DİPLOMASİ

Ortadoğu'daki askeri strateji ve diplomasi, geleceğe dair büyük belirsizliklerle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu belirsizlikler, bölgedeki güç dengelerinin hızla değiştiği, yeni aktörlerin sahneye çıktığı ve geleneksel stratejilerin sorgulandığı bir dönemi işaret etmektedir. Birincisi, bölgedeki stratejik dengelerin değişimi, geleneksel olarak güçlü olan aktörlerin zayıflaması veya yeni oyuncuların sahneye çıkmasıyla ilgilidir. Özellikle ABD'nin Ortadoğu'daki askeri varlığını azaltma ve bölgedeki politikadan çekilme eğilimleri, bölgeyi daha belirsiz hale getirmiştir. Bu durum, bölgesel güçlerin stratejilerini yeniden değerlendirmesine ve kendi çıkarlarını daha bağımsız bir şekilde takip etmesine yol açmıştır. İkincisi, askeri teknolojiye hızlı gelişmeler, bölgedeki askeri stratejiyi değiştirmekte ve geleneksel savaş alanlarının ötesine taşımaktadır. İnsansız hava araçları (dronelar), siber saldırılar ve yapay zeka destekli sistemler gibi yeni teknolojiler, askeri operasyonların doğasını değiştiriyor ve geleneksel stratejileri zorlamaktadır. Bu, bölgedeki aktörlerin teknolojiye yatırım yapma ve yeni savunma stratejileri geliştirme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Üçüncüsü, diplomatik çözümlerin zorluğu ve uluslararası işbirliğinin karmaşıklığı, Ortadoğu'daki belirsizliği artırmaktadır. Bölgedeki çatışmaların çözümü için uluslararası aktörler arasında ortak bir vizyon oluşturmak zorlaşmaktadır ve bölge ülkeleri arasındaki farklı çıkarlar ve düşmanlıklar diplomasiyi zora sokmaktadır (Pong, 2022:381).

Ortadoğu'da askeri strateji ve diplomasi, ilerleyen dönemde karşılaşılabilecek olan pek çok belirsizlikle iç içe bulunan karmaşık bir alandır. Bu belirsizliklerin önde gelen nedenleri, bölgedeki güç dengelerinin sürekli olarak değişmesi, teknolojik ilerlemelerin hız kazanması ve diplomatik mücadelelerin karmaşıklığıdır. Bu faktörler, bölge istikrarı ve güvenliği açısından hayati öneme sahiptir ve gelecekte bu belirsizliklerin nasıl çözüleceği büyük bir soru işaretidir. Özellikle, bölgedeki güç dengelerinin değişimi, yeni oyuncuların sahneye çıkması ve geleneksel güçlerin etkisinin azalmasıyla birlikte bölgesel ilişkileri karmaşık hale getirmiştir. Bu durum, bölgedeki ülkelerin stratejilerini yeniden değerlendirmeye ve uyum sağlamaya zorlamıştır. Ayrıca, teknolojik ilerlemeler, askeri stratejiyi temelden değiştirerek geleneksel savaş alanlarının ötesine taşımıştır. İnsansız hava araçları, siber saldırılar ve yapay zeka gibi yeni teknolojiler, askeri operasyonların doğasını değiştirirken, bölge ülkelerini bu alanlarda yatırım yapmaya teşvik etmektedir (Stivachtis, 2020).

Diplomatik açıdan, bölgedeki çatışmaların çözümü zorlu bir süreçtir ve uluslararası işbirliği gerektirir. Ancak bölge ülkeleri arasındaki farklı çıkarlar, düşmanlıklar ve çatışmalar, diplomatik mücadeleleri karmaşıklaştırmaktadır. Bu noktada, uluslararası toplumun, bölgesel istikrarın sağlanması ve güvenliğin temin edilmesi için çaba göstermesi önemlidir. Sonuç olarak, Ortadoğu'da askeri strateji ve diplomasi, gelecekteki belirsizliklerle dolu bir alandır ve bu belirsizliklerin çözümü için uyum, esneklik ve diplomatik çözümlere olan gereklilik vurgulanmalıdır. Gelecekteki güvenlik ve istikrarın

temin edilmesi, askeri çözümlerden çok diplomatik çözümlere dayalı olmalıdır ve bölge ülkeleri ile uluslararası toplum arasındaki işbirliği artırılmalıdır. Bu, Ortadoğu'nun karşı karşıya olduğu belirsizliklerle başa çıkmanın önemli bir adımı olacaktır (Maher, 2020).

Önümüzdeki yıllarda, bölge ülkelerinin askeri stratejilerini ve diplomasiyi nasıl şekillendireceği, bölgenin güvenliğini ve istikrarını etkileyecek kritik bir faktör olacaktır. Bu noktada, tarihsel deneyimler ve mevcut ikili anlaşmalar, gelecekteki eğilimleri anlamamıza yardımcı olabilir. Bazı Ortadoğu ülkeleri, geleneksel düşmanlarını bölge dışından getirecekleri sürpriz ittifaklarla şaşırtabilirler. Örneğin; geleneksel olarak birbirlerine düşman olarak kabul edilen İsrail ve Suudi Arabistan, İran'ın bölgesel nüfuzunu dengelemek amacıyla gizli bir işbirliği yürütebilirler. İki ülke, ortak düşmanlarına karşı bir ittifak oluşturarak bölgedeki dengeleri değiştirebilirler. Türkiye ve Katar da şimdiden, bölgesel bir işbirliği geliştirmişlerdir. Özellikle Katar'ın 2017'de yaşadığı diplomatik izolasyon sırasında Türkiye, Katar'a destek vermiş ve askeri üsler kurmuştur. Bu, iki ülke arasındaki stratejik işbirliğini göstermektedir. Mısır ve Yunanistan, Doğu Akdeniz'deki enerji kaynaklarına erişim konusundaki çıkarlarını korumak amacıyla şimdiden bazı adımlarla işbirliği yapmışlardır. Bu, iki ülkenin deniz yetki alanlarını sınırlandırmak için imzaladığı bir anlaşma ile somutlaşmıştır. İlave örneğe gidecek olursak; İran ve Irak, tarih boyunca birbirleriyle çatışmış olsalar da, son yıllarda güvenlik ve enerji konularında işbirliği yapmışlardır. Bu işbirliği, bölgedeki dengeyi derinden etkileyebilir. Tüm bu örnekler ve yenileri, bölgenin dengesini değiştirebilir ve mevcut güç dengelerini yeniden şekillendirebilir. Gelecekte, daha fazla sürpriz ittifakların ortaya çıkması muhtemeldir, çünkü bölge ülkeleri çeşitli çıkarlarını korumak ve tehditlere karşı koymak için stratejik ortaklıklar arayışında olabilirler (Yiakoumi vd, 2023: 5). Ayrıca, bölge dışındaki aktörlerin Ortadoğu'ya olan ilgisi ve müdahalesi de bölge ülkeleri için yeni fırsatlar ve tehditler sunabilir. Askeri diplomasi teorilerine başvurarak, bölge ülkelerinin çıkarlarını nasıl en iyi şekilde koruyabilecekleri ve savunma kapasitelerini nasıl artıracabilecekleri üzerinde durulmalıdır (Mazis, 2018: 15). Bu, bölge ülkelerinin ulusal güvenlik stratejilerini geliştirirken kullanabilecekleri bir çerçeve sunabilir. Terör, silah ticareti, yeni teknolojiler ve nükleer programlar gibi konular, Ortadoğu'daki askeri strateji ve diplomasiyi etkileyen temel meselelerdir. Bölge ülkeleri, bu meselelere nasıl yaklaşacakları konusunda dikkatli bir şekilde düşünmelidirler. Sonuç olarak, Ortadoğu'da askeri strateji ve diplomasi, bölgenin geleceğini şekillendiren kritik bir faktördür (Constantinides, 2016). Bu alandaki eğilimleri anlamak ve gelecekteki gelişmeleri tahmin etmek için tarihsel deneyimler, ikili anlaşmalar ve askeri diplomasi teorileri önemli bir rehber olacaktır. Ayrıca, bölge ülkelerinin mevcut güvenlik zorluklarına nasıl yaklaşacakları ve bölgesel işbirliği fırsatlarını nasıl değerlendirecekleri de gelecekteki ortamı şekillendirecektir.

SONUÇ

Ortadoğu, tarihsel, kültürel ve stratejik zenginlikleriyle dünya siyasetinin merkezlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu bölge, uluslararası toplumun yakından takip ettiği karmaşık politik, etnik ve dini çatışmaların yanı sıra güvenlik sorunlarına da ev sahipliği yapmaktadır. Ortadoğu'da yaşanan silahlı çatışmalar, barış ve güvenlik arayışlarını karmaşıklarıştırmaktadır ve bu karmaşıklık, çözüm süreçlerini zorlaştırmaktadır. Bu makale, Ortadoğu'daki stratejik dengelerin değişimini, silah ticaretinin etkilerini, askeri işbirliği ve ittifakların dinamiklerini, iç savaşların yol açtığı insanî krizleri, terör tehditlerinin bölgesel güvenliğe olan etkilerini, nükleer ambargoların diplomatik tartışmaları ve askeri teknolojinin yükselişini ele almıştır. Bölgedeki güçler arasındaki ilişkiler ve çatışmalar, uluslararası düzeyde büyük sonuçlar doğurmuş, silah ticareti ise bölgenin kaderini belirlemiştir. Aynı şekilde, askeri işbirliği ve ittifaklar, sadece bölgenin savunma dinamiklerini değil, aynı zamanda siyasi ve diplomatik dengeleri de etkilemiştir.

Ortadoğu'daki iç savaşlar ve terör tehditleri, bölgesel güvenliği ciddi şekilde tehdit etmekte ve uluslararası toplumu harekete geçirmektedir. Nükleer ambargolar, bölgesel istikrarın sağlanmasına yönelik diplomatik çözümleri gündeme getirmekte ve uluslararası işbirliği gerektirmektedir. Ayrıca,

askeri teknoloji yarışı, insansız hava araçları ve savunma sistemleri konusundaki ilerlemelerle bölgedeki çatışmaları daha karmaşık hale getirmiştir. Bunun yanı sıra, Ortadoğu'nun geleceği büyük ölçüde belirsizliklerle doludur. Gelecekteki stratejik dengeler, diplomatik ilişkiler ve güvenlik koşulları belirsizdir ve bu durum bölgesel ve uluslararası aktörleri daha dikkatli olmaya teşvik etmektedir. Ortadoğu'daki aktörler, esneklik ve adaptasyon yeteneklerini artırmalı, uluslararası toplum ise diplomatik çözümlere daha fazla odaklanmalıdır. Sonuç olarak, Ortadoğu'nun silahlanma çıkmazı, bölgedeki güvenlik sorunlarını karmaşıklaştırmış ve uluslararası toplumu önemli zorluklarla karşı karşıya bırakmıştır. Ancak bu zorluklarla başa çıkabilmek için diplomatik çözümler, işbirliği ve diyalog önemli bir role sahiptir. Ortadoğu'nun geleceği, bölge ülkeleri ile uluslararası aktörler arasındaki işbirliği ve diplomasiye dayanacaktır. Bu makale, bu kritik konuları analiz ederek, Ortadoğu'daki barış ve güvenlik arayışına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, bu bağlamda, Ortadoğu'da, Avrupa Birliği benzeri bir güvenlik işbirliği girişiminin olabilme ihtimali de gündeme gelmektedir. Bu tür bir inisiyatif, bölgenin karşı karşıya olduğu karmaşık ve birbirine bağlı zorlukları ele almak ve istikrar, barış ve işbirliğini teşvik etmek için önemli bir adım olabilir. Bu işbirliği modeli, Ortadoğu'nun karşılaştığı zorlukları aşmada bir yol haritası sağlayabilir ve gelecekteki olumlu gelişmelere kapı aralayabilir.

KAYNAKÇA

- Al-Saidi, M., & Haghirian, M. (2020). A quest for the Arabian atom? Geopolitics, security, and national identity in the nuclear energy programs in the Middle East. *Energy Research & Social Science*, 69, 101582.
- Amour, P. O. (2017). Israel, the Arab Spring, and the unfolding regional order in the Middle East: a strategic assessment. *British Journal of Middle Eastern Studies*, 44(3), 293-309.
- Aras, B. (2014). Arap baharı sonrası jeopolitik, İŞİD ve Türkiye (Post-Arab spring geopolitics, ISIS and Turkey). *Ortadoğu Analiz*, 6(65), 10-13.
- Bar-Joseph, U. (1982). The hidden debate: The formation of nuclear doctrines in the Middle East. *Journal of Strategic Studies*, 5(2), 205-227.
- Constantinides, S. (2016). Chapter One Geopolitical Poker In The Eastern Mediterranean Stephanos Constantinides. *Intractable Dilemmas In The Energy-Rich Eastern Mediterranean*, 1.
- Cook, J. (2008). *Israel and the clash of civilisations: Iraq, Iran and the plan to remake the Middle East*. London: Pluto Press.
- Çavuşoğlu, E. (2018). Arap-İsrail Sorunu Ekseninde İngiltere'nin Post-Kolonyal Körfez Politikası (1971-1991). *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (11), 1-27.
- Çelik, A. A. (2010). *Ekonomik Büyüme ile Kamu Harcamalarının Nedensellik Analizi: Suudi Arabistan, BA Emirlikleri ve Kuveyt Uygulaması* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Egozi, A. (2022). Drones: Swarming armed drones already a major combat threat. *Asia-Pacific Defence Reporter* (2002), 48(9), 28-29.
- Ghet, A. (2022). Donald Trump and the Iran Nuclear Deal: what is the future of the deal? A key issue concerning worldwide security. *Euro-Atlantic Studies*, (5), 91-117.
- Hallalli, B. (2014). Humeyni dönemi İran dış politikası (1979-1989). *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 75-96.

- Hazbun, W. (2018). Regional powers and the production of insecurity in the Middle East. Middle East and North Africa Regional Architecture (MENARA) Working Papers, (11).
- Henry, C. M., & Springborg, R. (2010). *Globalization and the Politics of Development in the Middle East (Vol. 1)*. Cambridge University Press.
- Hoh, A. (2019). China's belt and road initiative in Central Asia and the Middle East. *Digest of Middle East Studies*, 28(2), 241-276.
- Jenkins, B. M. (2013). *The role of terrorism and terror in Syria's civil war*. RAND Corporation.
- Khalilzada, J. (2022). The Proliferation of Combat Drones in Civil and Interstate Conflicts: The Case of Türkiye and Azerbaijan. *Insight Turkey/Summer 2022: Embracing Emerging Technologies*, 89.
- Larson, E. V. (1996). *Casualties and consensus: The historical role of casualties in domestic support for US military operations*. Rand Corporation.
- Lob, E. (2023). *A New Arms Race Frontier: The Emerging Drone Competition Between Iran and Its Regional Rivals*. In *The Arms Race in the Middle East: Contemporary Security Dynamics* (pp. 67-87). Cham: Springer International Publishing.
- Maher, N. (2020). Balancing deterrence: Iran-Israel relations in a turbulent Middle East. *Review of Economics and Political Science*, (ahead-of-print).
- Mazis, I. T. (2018). Turkey, Israel, Greece: Reshuffling in the Eastern Mediterranean. *Civitas Gentium*, 6(1), 13-80.
- McClean, W., & Dwyer, J. (2015). Nuclear Deterrence, Missile Systems and the Security of Turkey in the New Middle East. *Insight Turkey*, 17(3), 141-162.
- Milan, F. F., & Tabrizi, A. B. (2020). *Armed, unmanned, and in high demand: the drivers behind combat drones proliferation in the Middle East*. In *Robotics, Autonomous Systems and Contemporary International Security* (pp. 40-60). Routledge.
- Oğuzlu, T. (2012). Komşularla Sıfır Sorun Politikası: Kavramsal bir Analiz. *Middle Eastern Analysis/Ortadoğu Analiz*, 4(42).
- Oran, F. Ç., & Özcan, N. (2019). Obama Dönemi Amerikan Dış Politikasında Saldırgan Gerçekçilik: Ortadoğu'ya Silah Ticareti Örneği. *Ortadoğu Etütleri*, 11(2), 368-392.
- Patten, C. (2003). Democracy doesn't flow from the barrel of a gun. *Foreign Policy*, (138), 40.
- Piccat, A. S. (2021). Towards the nuclear scene in the Middle East: Analysis of the nuclear capabilities of Israel, Saudi Arabia and Turkey in the face of the threat of possession and development of nuclear weapons in the Islamic Republic of Iran (2003-2018). *Perspectivas*, 6(11), 190-216.
- Pirinççi, F. (2011). ABD-Suudi Arabistan Silah Anlaşması. *Middle Eastern Analysis/Ortadoğu Analiz*, 3.
- Pong, B. (2022). The art of drone warfare. *Journal of War & Culture Studies*, 15(4), 377-387.
- Rabil, R. G. (2006). *Syria, the United States, and the war on terror in the Middle East*. Bloomsbury Publishing USA.
- Semiz, Y., & Akgün, B. (2005). Büyük Orta Doğu Jeopolitiğinde İran-ABD İlişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 162-181.

- Shahebrahimi, S., Mahdad, M., Aliha, M. R. M., & Naeini, A. B. (2023). Transfer of Space Technologies in Iran: Drivers and Constraints of Success. *Space Policy*, 64, 101518.
- Shymanska, A., & Heo, C. (2022). Arms sales as a middle-power strategy: the case of Israel. *Israel Affairs*, 28(3), 452-463.
- Stivachtis, Y. (2020). *Conflict and Diplomacy in the Middle East. E-International Relations*. <https://www.e-ir.info/pdf/75898>. Accessed, 25.
- Şahin, G. (2019). Orta Doğu ve Doğu Akdeniz'in Önemi: tehditler, riskler, fırsatlar ve Türkiye. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 15(29), 199-230.
- Toaldo, M. (2012). *The origins of the US War on Terror: Lebanon, Libya and American intervention in the Middle East*. Routledge.
- Turan, F. A. (2023). *İnsansız hava araçlarının Türkiye'nin güvenlik konseptinin belirlenmesindeki etkileri* (Master's thesis, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Ulrichsen, K. C. (2019). *GCC foreign policy: The struggle for consensus*. In *Routledge Handbook of International Relations in the Middle East* (pp. 209-221). Routledge.
- Yiakoumi, D., Taliotis, C., Zachariadis, T., & Griffiths, S. (2023). Sharing the decarbonisation effort: getting Eastern Mediterranean and Middle East countries on the road to global carbon neutrality. *Climate Policy*, 1-13.
- Yolcu, F. H. (2015). *Ortadoğu'da Silahlanmanın Zirve Noktası 2015-2016*. Middle East Yearbook/Ortadoğu Yıllığı.
- Yolcu, F. H. (2018). *Soğuk savaş sonrası Ortadoğu'da askerî denge: 1991-2016* (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Yolcu, F. H. (2020). Ortadoğu'da Askerî Denge ve İttifaklar: I. Dünya Savaşı'ndan Yeni Dünya Düzeni'ne Bir Süreç Analizi (1918-2010). *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (43), 467-496.
- Zanini, M. (1999). Middle Eastern terrorism and netwar. *Studies in Conflict and Terrorism*, 22(3), 247-256.



E- Memnuniyet Ölçeğinin Klasik Test Kuramı ve Madde Tepki Kuramına Göre Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Sena ALTIN

Dr. Öğr. Üyesi, Kayseri Üniversitesi, Pınarbaşı MYO

sena.altin@kayseri.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4254-0326>

Makale Başvuru Tarihi : 20.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 13.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045996

Özet

Anahtar Kelimeler:

Memnuniyet,
E-Memnuniyet,
Madde Tepki Kuramı,
Klasik Test Kuramı.

Günümüzde teknolojik gelişmelerin artış göstermesiyle birlikte tüketicilerin online ortamlarda geçirdikleri vakitlerde artış görülmektedir. Pazarlama alanında özellikle çevrimiçi ortamlarda yapılan mal ve hizmet satın alımlarında hem işletmeler hem de tüketicilerin beklentilerinin karşılanması için elektronik memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi gerekmektedir. Bu araştırma kapsamında Türkiye’de çevrimiçi satın alım yapan tüketicilere uygulanan yedi maddeli tek boyutlu e- memnuniyet ölçeğinin psikometrik özelliklerinin Klasik Test Kuramı (KTK) ve Madde Tepki Kuramına (MTK) göre incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan temel araştırmada, ölçeğin her iki kuramın varsayımlarını karşıladığı gözlemlenmiştir. Ayrıca ölçeğin madde özellikleri incelendiğinde, Klasik Test Kuramı ve Madde Tepki Kuramı perspektiflerine göre maddelerin ayırt edicilik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, e-memnuniyet ölçeğinin yapı geçerliğine, yakınsak geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin KTK ve MTK’ya dayalı psikometrik kanıtlar sağlanmıştır. Çevrimiçi ortamlardaki memnuniyet düzeyini ölçmek için e-memnuniyet ölçeğinin kullanılabilir olduğu düşünülmektedir.

Analysing The Psychometric Properties of E-Satisfaction Scale According to Classical Test Theory and Item Response Theory

Abstract

Keywords:

Satisfaction,
E-satisfaction,
Item Response Theory,
Classical Test Theory.

Today, with the increase in technological developments, there is an increase in the time spent by consumers in online environments. In the field of marketing, it is necessary to measure e-satisfaction levels in order to meet the expectations of both businesses and consumers, especially in the purchase of goods and services in online environments. Within the scope of this research, it is aimed to examine the psychometric properties of the seven-item unidimensional e-satisfaction scale applied to consumers making online purchases in Turkey according to Classical Test Theory (CTT) and Item Response Theory (IRT). In the basic research, it was observed that the scale met the assumptions of both theories. In addition, when the item properties of the scale were examined, it was seen that the discrimination level of the items was high according to the Classical Test Theory and Item Response Theory perspectives. As a result, psychometric evidence based on CTT and IRT regarding the construct validity, convergent validity and reliability of the e-satisfaction scale was provided. It is considered that the e-satisfaction scale can be used to measure the level of satisfaction in online environments.

GİRİŞ

Teknolojik araçların gelişip internetin hayatımızın her evresine girmesiyle birlikte bireyler artık daha fazla çevrimiçi ortamlarda vakit geçirmeye başlamışlardır. Günümüzde özellikle pandemiyle birlikte çevrimiçi ortamlar fiziksel ortamlardan daha çok kullanılmaya başlanmıştır. Eğitim, sağlık, iletişim, alışveriş ve turizm amaçlı birçok faaliyet artık online ortamlara taşınmıştır. Pazarlama açısından ele alındığında özellikle alışveriş platformlarının online ortamlarda yoğunlaşması tüketicilerin ve işletmelerin davranışlarında ve stratejilerinde değişiklikler olmasına neden olmuştur. Günümüzün hızla dijitalleşen dünyasında, tüketici memnuniyeti artık sadece mal veya hizmet kalitesiyle sınırlı kalmamaktadır ve insanlar mal ve hizmetleri daha yakından tanımak ve değerlendirmek için geleneksel yöntemlerin ötesine geçmektedir. Online platformlar, tüketicilere ürün deneyimlerini paylaşma, inceleme ve değerlendirme fırsatları sunarak bu süreci büyük ölçüde dönüştürmüştür. Bu bağlamda, e-memnuniyet kavramı; çevrimiçi yorumlar, derecelendirmeler ve dijital etkileşimler gibi mekanizmalar aracılığıyla nasıl şekillendiğini anlamak açısından büyük bir önem taşımaktadır. E- memnuniyet kavramı, çevrimiçi ortamlarda alınan online hizmet deneyimlerinin, tüketicilerin satın alma karar/davranışlarını, marka sadakatini, marka güvenini ve genel olarak işletmelerle olan ilişkilerini nasıl etkilediğine dair önemli bir kavramdır. Özellikle son yıllarda e- memnuniyet kavramı, pazarlama literatüründe üzerinde çokça çalışmaların yapıldığı bir kavramdır (Faiz, 2018; Bayram ve Şahbaz, 2017; Cinnioğlu ve Gündoğdu: 2022; Güllü, Uyar ve Sargin, 2021; Timur, Oğuz ve Yılmaz, 2023).

TDK (2023) memnuniyet kavramını, “memnun olma, sevinç duyma, sevinme” olarak ifade etmiştir. Müşteri memnuniyeti ise bir müşterinin tatmin olma durumudur (Oliver, 1997: 13). E- memnuniyet kavramı ise müşterinin belirli bir elektronik ticaret firmasıyla daha önce yaşadığı satın alma deneyiminden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Anderson & Srinivasan, 2003: 125). Yıldız ve Çizel (2016: 34) ‘e göre e-memnuniyet, hizmet sağlayıcılar ile gerçekleştirilen işlemler ya da gerçekleşen iyi ilişkiler sonucunda algılanan değer olarak tanımlanmıştır. Bir başka e-memnuniyet tanımına göre ise, online alışveriş platformlarında kalite faktörlerinin saptanmasının yanı sıra tüketicilerin satın alma aşaması ve sonrasında bu faktörlere olumlu yanıt vermesiyle ortaya çıkan bir sonuç olarak öne çıkmaktadır (Bozbay ve arkadaşları, 2016: 24). Genel olarak yapılan e-memnuniyet tanımları ele alındığında e- memnuniyet kavramı, elektronik ortamlarda yapılan alışverişlerden tüketicilerin geri dönüşleri veya tatminleri olarak ifade edilebilir.

Pazarlamanın ilk dönemlerinde tüketicilerin memnuniyetlerinin satıcılar açısından bir önemi yoktu. Çünkü o zamanlar da ne üretirim onu satarım düşüncesi hakimdi (Özilhan, 2010: 21). Fakat teknolojik gelişmelerle birlikte modern pazarlama döneminde bu düşünce yapısı yerine artık tüketicilerin memnuniyetlerinin önemli olduğu pazarlama stratejileri ortaya çıkmıştır. Tüketicilerin mal ve hizmet alırken içinde buldukları ortamların değişmesiyle birlikte tüketicilerin beklentilerinde, memnuniyetlerini etkileyen faktörlerde de birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Fiziksel ortamlardan mal ve hizmet satın alım gerçekleştiren tüketicilerin fiziksel ortamdaki beklentileri fazla olabilirken, online ortamlardan satın alım gerçekleştiren tüketicilerin web sitesinden beklentileri fazla olabilmektedir. Buna bağlı olarak da işletmelerin tüketicilerin memnuniyet beklentilerini ön görüp, onların beklentilerine göre hareket etmeleri gerekmektedir. Tüketicilerin müşteri memnuniyeti yükseldikçe, marka ile olan etkileşim isteği ve devam ettirme arzusu da artış gösterir. Bu durumun ötesinde, müşteri memnuniyetinin artması, müşteri bağlılığını güçlendirir, işletmenin ürünlerini tekrar satın alma niyetini ve sadakat seviyelerini artırır (Özbek ve Külahlı, 2016: 114). Cronin ve arkadaşları (2000) memnuniyetin hem duygu hem de değerlendirme tabanlı bir karşılık şeklinde olabileceğini belirtmektedir. Yoo ve arkadaşları (1998) duygu tabanlı memnuniyetin ilgi, sürpriz, haz, öfke ve utangaçlığı içeren mağaza ortamı içi duygusal deneyimlere dayandığını belirtmiştir.

Cronin ve arkadaşları (2000: 195) memnuniyetin ilk belirleyicisinin algılanan kalite, ikincisinin ise algılanan değer olduğunu belirtmiştir. Hem duygu hem de değerlendirme tabanlı bir cevap şeklinde olabileceğini belirttiktedirler (Selvi, Özkoç ve Emeç, 2007: 107). Yoo ve Macinnis (1998) duygu tabanlı memnuniyet ilgi,

haz, sürpriz, öfke, utangaçlık gibi mağaza-içi duygusal deneyimlere dayanmaktadır. E-ticaret ortamında ise müşteri memnuniyetinin sağlanmasına yönelik ortaya atılan önerilerin bazıları değer algısı, müşteri hizmetleri, çevrimiçi satın alma sıklığı, web sitesi kalitesi ve servis güvenliğidir. (Bakır, 2018: 124). Ayrıca kullanıcı kolaylığı, mal ve hizmet seçenekleri, maddi güvenlik ve web sitesi düzeni gibi faktörler, online memnuniyeti etkilemektedir (Evanschitzky ve arkadaşları, 2004: 245). Chung ve Shin (2008) ise tüketicilerin e-memnuniyetlerinin sağlanabilmesi için alışveriş kolaylığı, ürün seçimi, bilgilendiricilik, fiyat ve kişiselleştirme boyutlarını belirlemiştir.

E-memnuniyet işletmeler açısından önemli bir kavram olmaktadır. Çünkü memnun olan müşteri işletmeden tekrar satın alım gerçekleştirme potansiyeline sahip olup, memnun kaldığı işletmeyi başka tüketicilere de önerebilecektir. Pazarlama açısından eldeki tüketiciyi tutmak, yeni müşteriler kazanmaktan her zaman için daha az maliyetlidir (Enginkaya, 2016: 14). E-memnuniyet tüketicilerde çevrimiçi işletmelere karşı e-sadakati oluşturabilir (Altın, 2022; Faiz, 2018; Erçetin ve Arıkan, 2020; Bayır, 2022; Anderson ve Srinivasan, 2003;). Buna bağlı olarak da marka bağlılığı tüketici de oluşabilir. Memnun olan müşteri işletmeye sadık olur, işletme tüketici gözünde olumlu imaja sahip olur, işletme marka değeri artar, işletmenin sürdürülebilirliği artar, rekabet üstünlüğü gibi avantajlar sağlayabilir.

E- Memnuniyet kavramı literatürde yapılan çalışmalarda çoğunlukla e-hizmet kalite algısıyla birlikte kullanılmaktadır. Literatürde e-memnuniyeti ölçen birkaç ölçme aracı oluşturulmuştur. Fakat kullanılan ölçeklerde standartlık olmadığı yapılan literatür araştırmasında gözlemlenmiştir. Literatürde yapılan çalışmalarda kaliteli ve sağlam veriler elde edebilmek, doğru çıkarımlar yapıp kararlar alabilmek için örneklem grubunun verimliliği kadar ölçme aracının da güvenilir olması bir o kadar önemlilik arz etmektedir. Yukarıdaki literatür ışığında e-memnuniyet kavramının işletmeler ve tüketiciler açısından önemi göz önüne alındığında Türk kültüründe uyarlanmış, ulaşılabilir, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olan e-memnuniyet ölçeğine ihtiyaç olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede bu çalışmanın temel amacı tüketicilerin e-memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanmış olan yedi maddeli tek boyutlu ölçme aracına yönelik KTK ve MTK'ya göre incelemelerinin yapıp literatüre kazandırılmasıdır.

Psikolojik özelliklere yönelik tüketicilerin düzeyini kestirmek, bu özelliklere yönelik ölçüm sonuçlarını anlamak, yorumlamak ve düzenlemek için iki kuramdan faydalanılmaktadır. Bu kuramlardan çoğunlukla kullanılan klasik test kuramı (KTK), diğer adıyla, gerçek puan teorisidir. Desjardins ve Bulut (2018) KTK'nın bireylerin ilgili özelliğe yönelik yetenek düzeyini (T) ve tesadüfi hata (E) miktarını kullanarak gözlenen puanlarını (X) hesaplamaya çalıştığını ifade eder. Fakat ilkeleri yaklaşık olarak yüzyıl önce ortaya konulan bu kuramın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Embretson ve Reise'ye (2002) göre bu sınırlılıklar, ölçüm hassasiyeti, madde sayısı ve puanların anlamını anlama gibi alanlarda kendini göstermektedir. Demars (2010) ve Baker ve Kim (2001) KTK'nın sınırlılıklarını aşmak için ve daha güvenilir, esnek ve ölçümlerin gerçek yetenekleri daha iyi yansıttığı bir yaklaşım olarak, madde tepki kuramı (MTK) gibi daha gelişmiş ölçüm modellerinin geliştirildiğini ifade etmiştir. MTK temel olarak test/ölçek maddeleri ve bireylerin ilgili özellik düzeyleri veya yetenekleri arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak modellemeye çalışır. Madde güçlükleri veya ayırt edicilikleri, bireylerin düzeyleri ile ilişkilendirilir. KTK'dan farklı olarak ölçüm sonuçlarının gruplardan bağımsız olabileceğini savunur. Bu ise farklı gruplara uyarlanabilme ve farklı gruplarla karşılaştırma esnekliği sağlar. Ek olarak Hambleton ve arkadaşları (1991) maddelerin özellikleri bireylerden bağımsız olarak modellemeye çalıştığını ve bireylerin gerçek yeteneklerini daha hassas bir şekilde yansıtmaya fırsatı sunduğunu ifade etmiştir. Kısaca, MTK'nın sağladığı avantajlar, ölçme aracının farklı gruplara uyarlanması gerektiği ve bireylerin özelliklerini daha doğru kestirmek istendiği durumlarda önemlidir.

METODOLOJİ

Literatürde psikolojik ölçümlere yönelik ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması sürecinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve bu ölçme araçlarının bireylere uygulanmasında KTK'ya dayalı uygulamalar bulunmaktadır (Örn. Sekreter ve Akyüz, 2003; Baş, 2017). MTK'ya dayalı olarak yürütülen araştırmalar ise daha sınırlıdır (Örn. Paas ve Sijma, 2008; Wang ve Finn, 2012). E-memnuniyetin ölçülmesine yönelik ortaya konulan ölçüm modelinin hem KTK hem de MTK'ya dayalı olarak bazı psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve elde edilen bulguların karşılaştırılması, ölçme aracının yapı geçerliğine, yakınsak geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin farklı bir bakış açısı sunacaktır. Araştırmanın amacı e-memnuniyet ölçeğinin KTK ve MTK'ya dayalı olarak psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve karşılaştırılmasıdır:

- a) *E-memnuniyet ölçeğinin KTK ve MTK'ya dayalı açımlayıcı ve doğrulayıcı kestirimleri benzerlik göstermekte midir?*
- b) *E-memnuniyet ölçeğinin KTK ve MTK'ya dayalı yapı geçerliği benzerlik göstermekte midir?*
- c) *E-memnuniyet ölçeğinin KTK ve MTK'ya dayalı yakınsak geçerliği benzerlik göstermekte midir?*
- d) *E-memnuniyet ölçeğinin KTK ve MTK'ya dayalı güvenilirlik düzeyleri benzerlik göstermekte midir?*
- e) *E-memnuniyet ölçeğinden elde edilen ham puan, KTK ve MTK modellerine dayalı kestirilen standart puanlar ilişkili midir?*

Araştırma kapsamında seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup, Haziran-Temmuz 2023 tarihlerinde, çevrimiçi ortamlar kullanılarak 610 tüketiciden veri toplanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu demografik bilgiler ve e-memnuniyet ölçekleri olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. E-memnuniyet ölçeği Jarrar (2021) tarafından geliştirilmiş olup tek boyutlu 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 1- Kesinlikle katılmıyorum...5- Kesinlikle katılıyorum olmak üzere 5'li likert puanlamasıyla katılımcılara sunulmuştur.

Araştırma kapsamında, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu'ndan 23/05/2023 tarih ve 2023/21 no.lu kararı ile etik açıdan bir sakınca bulunmadığına dair rapor alındıktan sonra araştırmanın veri toplama aşamasına başlanmıştır. Araştırmada katılımcılardan veri toplanırken katılımcılar araştırmanın amacı ve içeriği konusunda bilgilendirilmiş, gönüllülük esasına dayalı katılımları sağlanmıştır.

BULGULAR

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde R (4.3.0) programından faydalanılmıştır. R programında "psych", "mirt", "PerFit", "dplyr" vb. paketler ve içeriğinde yer alan komutlar kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliğine ilişkin psikometrik özellikleri KTK ve MTK'ya dayalı olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca her iki kurama dayalı olarak varsayımların karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir.

Klasik Test Kuramına Dayalı Yapısal Geçerlilik: Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Çalışmalar

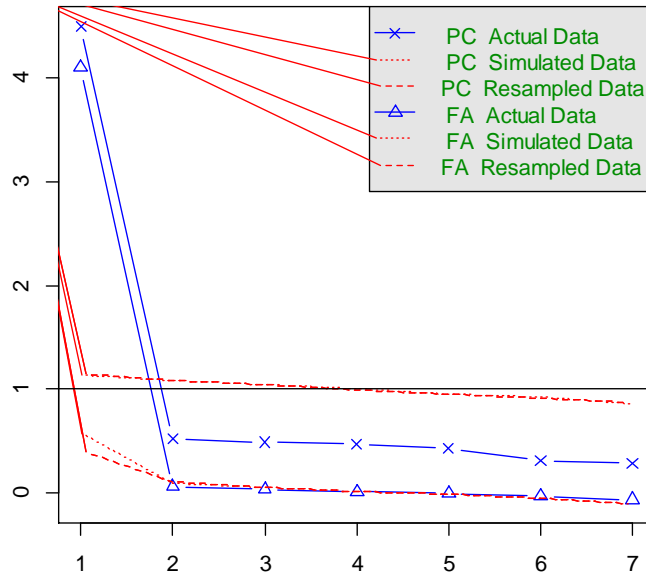
Klasik Test Kuramına Yönelik Varsayımsal İncelemeler

Açımlayıcı ve doğrulayıcı çalışmalar yapılmadan önce varsayımsal incelemeler gerçekleştirilmiştir. Kritik ki-kare değeri ile mahalnobis uzaklıkları karşılaştırılarak veri setinde %3,73 oranında çok değişkenli uç değer tespit edilmiş ve 28 gözlem analiz dışı bırakılmıştır (Mah. uzaklık değeri $< \chi^2 = 18,47$). Maddelere

yönelik basıklık ve çarpıklık katsayılarının ± 1 aralığında olduğu ve çok değişkenli normallik açısından varsayım ihlali olmadığı görülmüştür. Örneklem büyüklüğünün yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin kriterine göre değerlendirilmiştir ve bu değerlerin madde düzeyinde ,91 ile ,95 aralığında olduğu görülmüştür (Genel KMO = ,93). Çoklu korelasyonların karesi incelenerek çoklu bağlantı ve tekillik sorunu olmadığı görülmüştür ($,45 < SMC < ,70$). Ayrıca Bartlett'in testine göre değişkenler arasında çoklu korelasyonların manidar olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 2803,46$, $sd = 21$ ve $p = ,000$).

Klasik Test Kuramı ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Maddeler arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde ortaya koyabilecek faktör sayısını belirlemek için Horn'un (1965) paralellik analizi, özdeğerler ve yamaç birikinti grafiği incelenmiştir. Horn'un paralellik analizine göre yalnızca 1 faktörün rastgele olmadığı ve diğer faktörlerin rastgele oluştuğu görülmüştür, ayrıca öz değeri 1'in üzerinde olan 1 faktör bulunmaktadır. Yamaç-birikinti grafiğine bakıldığında 1 faktörden sonra keskin bir düşüş olduğu görülmüştür. Buna göre maddeler arasındaki ilişkiyi en iyi temsil eden yapı tek faktör/bileşen altında toplanmaktadır. Şekil 1.'de yamaç-birikinti grafiğine yer verilmiştir.



Şekil 1. Yamaç-Birikinti Grafiği

Polikorik korelasyon matrisine dayalı olarak faktör analizi ile tek boyutlu model kurulmuştur. Hoffman'ın madde karmaşası indeksinin ortalaması 1'dir. Hatalara ilişkin uyum iyiliği indeksleri düşük düzeydedir (SRMR = ,02, RMSEA = ,055). Faktör güvenilirliğine ilişkin Tucker Lewis indeksi ,99'dur. Tablo 1'de polikorik korelasyon matrisine dayalı standardize edilmiş faktör yüklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Polikorik korelasyon matrisine dayalı maddelerin standardize edilmiş faktör yükleri

Madde	Faktör Yüğü	h^2	u^2	com
Madde 1	0,756	0,57	0,43	1
Madde 2	0,908	0,83	0,17	1
Madde 3	0,754	0,57	0,43	1
Madde 4	0,763	0,58	0,42	1
Madde 5	0,896	0,63	0,37	1
Madde 6	0,766	0,57	0,43	1
Madde 7	0,894	0,80	0,20	1

Tablo 1'e göre standardize edilmiş faktör yükü değerleri ,75 ile ,91 aralığındadır. Her bir değişkenin varyansının faktörle açıklanabilen oranı ,57 ile ,83 aralığındadır. Bu ise değişkenlerin %57 ile %83 aralığında e-memnuniyet

ile açıklanabildiğini göstermektedir. Ek olarak bu değerler değişkenler arasında homojenliğin olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Buna bağlı olarak değişkenlerin ile paylaşılmayan varyans oranı ,17 ile ,43 arasındadır. Her bir madde için Hoffman'ın madde karmaşa indeksi 1'dir ve maddelerde karmaşa bulunmamaktadır. Tek faktör altında toplanan yapının özdeğeri 4,55'tir ve keşfedilen yapının açıklanan varyans oranı %65'tir.

Klasik Test Kuramı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

AFA ile keşfedilen tek faktörlü yapının doğrulanması için DFA ile kurulan modelin açıklayıcılığına ve hatalarına ilişkin uyum iyiliği indeksleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği indeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul edilebilir	Ulaşılan Değer	Sonuç
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2df < \chi^2 \leq 3sd$	26,80	İyi uyum
χ^2 / Sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 < \chi^2 / sd \leq 3$	1,91	İyi uyum
RMSEA ¹	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$.05 < RMSEA \leq .08$,036	İyi uyum
RMR ¹	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .10$,013	İyi uyum
SRMR ¹	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$,014	İyi uyum
NFI ¹	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$,990	İyi uyum
NNFI (TLI) ²	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI < .95$,993	İyi uyum
CFI ¹	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,995	İyi uyum
GFI ²	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$,990	İyi uyum
AGFI ²	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$,980	İyi uyum
RFI ¹	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI < .95$,986	İyi uyum
IFI ¹	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,995	İyi uyum

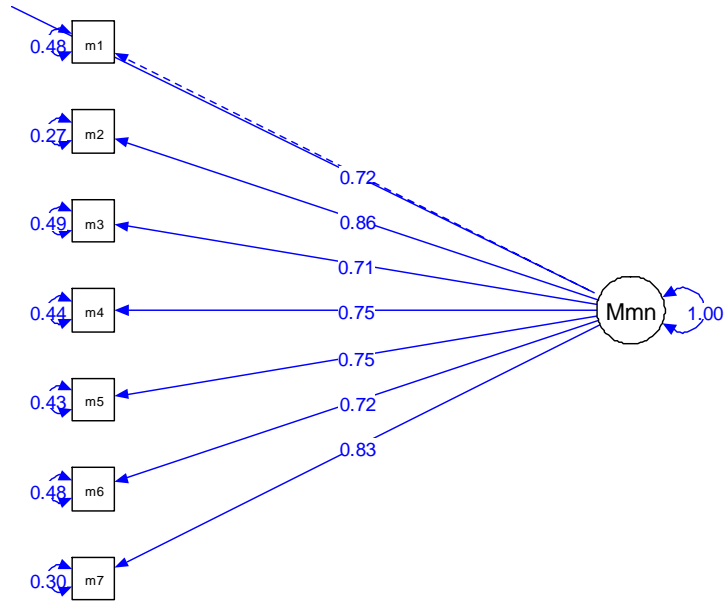
Not. ¹Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; ²Bentler ve Bonett, 1980

Maximum likelihood kestirimine dayalı olarak kurulan tek boyutlu DFA modelinde varsayılan model ile gözlenen veriler arasındaki farklılıklar ki-kare testi ile hesaplanmış ve ki-kare değerinin düşük düzeyde olduğu ve buna göre model-veri uyumunun sağlandığı gözlenmiştir ($\chi^2 = 26,80$, $0 < \chi^2 < 2sd$ ve $\chi^2 / sd = 1,91$). Hatalara ilişkin uyum iyiliği indeksleri iyi uyum özelliği sergilemektedir ve yüksek model-veri uyumuna işaret etmektedir (RMSEA = ,036, RMR = ,013 ve SRMR = ,014). Modelin açıklayıcılığına yönelik uyum iyiliği indeksleri iyi uyum özelliği göstermektedir ve yüksek model-veri uyumuna işaret etmektedir (CFI = ,99, NFI = ,99, NNFI(TLI) = ,99, GFI = ,99, AGFI = ,98, RFI = ,99 ve IFI = ,99). Ölçüm modeline ilişkin gizil ve gözlenen değişken arasındaki kestirimlere Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçüm modeline ilişkin kestirimler

	Faktör Yüğü	Std. Hata	z	p	β
E-Memnuniyet \rightsquigarrow					
M1	1,000				0,719
M2	1,168	0,053	22,108	0,000	0,855
M3	0,954	0,052	18,472	0,000	0,714
M4	1,184	0,061	19,415	0,000	0,750
M5	0,955	0,049	19,473	0,000	0,752
M6	1,008	0,054	18,614	0,000	0,719
M7	1,027	0,048	21,587	0,000	0,834

Tablo 3'e göre e-memnuniyet gizil değişkeni ve gözlenen değişkenler arasındaki tüm yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($z > 1,96$ ve $p < 0,05$). Elde edilen veriler test edilen yapısal modeli destekler niteliktedir ve yüksek düzeyde model-veri uyumu sağlanmıştır. Modele ilişkin her bir değişkenin standardize edilmiş regresyon katsayılarına Şekil 2'de yer verilmiştir.



Şekil 2. DFA sonuçlarına göre standardize edilmiş yol katsayıları

Klasik Test Kuramına Dayalı Yakınsak Geçerlik ve Güvenirlik

Klasik test kuramına dayalı olarak ölçme aracının güvenirliliği değerlendirilirken tek uygulamaya dayalı iç tutarlılık katsayısı belirleme yöntemlerinden Cronbach'ın Alfa katsayısı, McDonalds'ın Omega katsayısı, Hoyt'un varyans analizi ve iki yarı güvenirlilik katsayısının hesaplanması gibi yöntemler kullanılmıştır. İç tutarlılık katsayıları değerlendirilirken George'nin (2011) önerdiği ,90 ve üzeri (mükemmel), ,80 ve üzeri (kabul edilebilir), ,70 ve üzeri (kabul edilebilir), ,60 ve üzeri (şüpheli/sorgulanabilir), ,50 ve üzeri (zayıf) ve 50'nin altı (kabul edilemez) sınıflandırma sistemi kullanılmıştır. İki yarı güvenirlilik katsayısı hesaplanırken ölçme aracındaki maddeler 5000 defa rastgele ikiye yarıya bölünerek ilişki katsayıları hesaplanmış ve ortalaması alınmıştır. Tablo 5'te hesaplanan iç tutarlılık katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Yakınsak geçerlik ve güvenirliliğe ilişkin iç tutarlılık katsayıları

Güvenirlilik Belirleme Yöntemleri	Katsayılar
Cronbach'ın Alfa Katsayısı (α)	,92
McDonalds'ın Omega Katsayısı (ω)	,94
Hoyt'un varyans analizi	,92
İki Yarı Güvenirlilik - Rastgele	,92
Yakınsak Geçerlik - KTK / MTK	
AVE	,62 / ,70
CR	,92 / ,94

Not. AVE = Ortalama açıklanan varyans; CR = Bileşik güvenirlilik Eşik değerler: Yakınsak geçerlik için: CR > AVE ve AVE > ,50

Tablo 5'te farklı güvenirlilik belirleme yöntemlerine göre elde edilen katsayılar ölçme aracının mükemmel düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. KTK ve MTK ölçüm modellerinde doğrulayıcı faktör analizi standardize edilmiş yol katsayılarına dayalı olarak hesaplanan AVE ve CR değerlerine göre mevcut yapıyı oluşturan ifadelerin birbiriyle uyumlu ve faktörle ilişkili olduğunu gözlenmiştir. Bu ise yakınsak geçerliğin sağlandığına işaret etmektedir.

Madde Tepki Kuramına Dayalı Yapısal Geçerlilik: Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Çalışmalar

Madde Tepki Kuramına Yönelik Varsayımsal İncelemeler

Boyut yapısının incelenmesi

Madde tepki kuramı için tek boyutluluk ve yerel bağımsızlık varsayımları kontrol edilmiştir. Tek boyutluluğun kontrol edilmesinde Horn'un paralellik analizi, faktörlere yönelik öz değerler ve yamaç-birikinti grafiği incelenmiştir (Şekil 1).

Birey-veri uyumu

Tablo 5. Birey-veri uyum indeksleri için eşik değerler

İndeksler	Eşik değer	Eşik değer Std. Hata	Eşik değer Güven Aralığı	
			%2,5	%97,5
U3poly ¹	,184	,007	,169	,201
Gpoly ²	14,05	,683	14	16
Gnormed.poly ²	,198	,010	,179	,218
Lzpoly ³	-1,32	,10	-1,504	-1,140

¹Emons (2008) ²Molenaar (1991); Emons (2008) ³Drasgow ve ark. (1987).

Tablo 5'te U3poly, Gpoly, Gnormed.poly ve Lzpoly indekslerinin eşik değerlerine göre birey-veri uyumu açısından en az bir uyum indeksinde madde-yanıt örüntüsü açısından uyum göstermeyen bireyler tespit edilmiş ve 118 gözlem veri setinden çıkarılarak bu aşamadan sonraki analizlere dahil edilmemiştir.

Tablo 6. Kademeli Tepki ve Genelleştirilmiş Kısmi Kredi Modellerinin Karşılaştırılması

Modeller	AIC	SABIC	HQ	BIC	logLik
Kademeli Tepki	8323,604	8366,613	8383,584	8477,729	-4126,802
Genelleştirilmiş	8340,294	8383,303	8400,274	8494,419	-4135,147

Tablo 6'ya göre hatalara yönelik istatistikler açısından kademeli tepki modelinin daha iyi düzeyde olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle diğer varsayımsal incelemelerin kademeli tepki modeline göre yürütülmesine karar verilmiştir.

Madde-Veri Uyumu

Tablo 7. Madde-veri uyum istatistikleri

Madde	S-X2	S-X2	RMSEA S-X2	p	outfit	infit
M1	48,721	31	0,031	0,022	0,865	0,89
M2	20,424	18	0,015	0,309	0,663	0,744
M3	37,668	26	0,027	0,065	0,827	0,87
M4	44,717	33	0,024	0,084	0,821	0,843
M5	14,594	26	0,000	0,964	0,851	0,857
M6	29,161	28	0,008	0,404	0,879	0,897
M7	19,413	19	0,006	0,431	0,772	0,805

Tablo 7'de madde-veri uyumu işaretli ki-kare testi, outfit ve infit indekslerine göre değerlendirilmiştir. M7, M2, M4, M3, M6 ve M5 maddelerinde %95 güven düzeyinde madde-veri uyumunun sağlandığı gözlenmiştir ($p>,05$). M1 maddesinde ise %99 güven düzeyinde madde-veri uyumunun sağlandığı gözlenmiştir ($p>,01$). Ek olarak outfit ve infit değerleri ise tüm maddeler için kabul edilebilir düzeydedir. Buna göre tüm maddelerde için madde-veri uyumu sağlanmıştır. Tablo 8'de model-veri uyum istatistiklerine yer verilmiştir.

Model-veri uyumu

Tablo 8. Madde tepki kuramı model-veri uyum istatistikleri (Kademeli tepki modeli)

C2	sd	p	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
23,687	14	,050	,034	,017	,997	,998

Tablo 8'e göre madde tepki kuramına dayalı doğrulayıcı faktör analizi modelinde varsayılan model ile gözlenen veriler arasındaki farklılıklar C2 testi istatistiği ile hesaplanmış olup C2 istatistiğinin düşük düzeyde olduğu ve buna göre model-veri uyumunun sağlandığı gözlenmiştir (C2 = 23,69, sd = 14 ve $p > ,05$). Hatalara ilişkin ve modelin açıklayıcılığına ilişkin uyum iyiliği indekslerine göre model iyi uyum özelliği sergilemektedir ve yüksek model-veri uyumuna işaret etmektedir (RMSEA = ,034 ve SRMR = ,017; TLI = ,99 ve CFI = ,99). Madde tepki kuramına dayalı açıklayıcı ve doğrulayıcı modellere ilişkin faktör yüklerine Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 9. Açımlayıcı ve doğrulayıcı madde tepki kuramı faktör yükleri

Madde	AFA	h2	DFA	h2
M1	0,81	0,66	0,81	0,66
M2	0,92	0,85	0,92	0,85
M3	0,83	0,69	0,73	0,68
M4	0,84	0,70	0,84	0,70
M5	0,85	0,72	0,85	0,72
M6	0,79	0,63	0,79	0,63
M7	0,91	0,82	0,91	0,82

Not. Özdeğer = 5,08 ve Açıklanan varyans = ,72

Tablo 9'a göre e-memnuniyet ölçeğinin açıklayıcı MTK faktör yükleri ,79 ile ,92 aralığında ve doğrulayıcı MTK faktör yükleri ,79 ile ,92 aralığındadır. Tek faktör altında toplanan yapının öz değeri 5,08 ve açıklanan varyans oranı %72'dir. Tablo 10'da doğrulayıcı madde tepki kuramı modeline dayalı olarak elde edilen madde ayırt edicilik ve güçlük parametrelerine yer verilmiştir. Madde ayırt edicilikleri Baker'a (2016) göre sınıflandırılmıştır. 1.70 ve üzeri çok yüksek, 1.35 – 1.69 yüksek ve .65 – 1.34 orta düzey ayırt edici olarak değerlendirilmiştir.

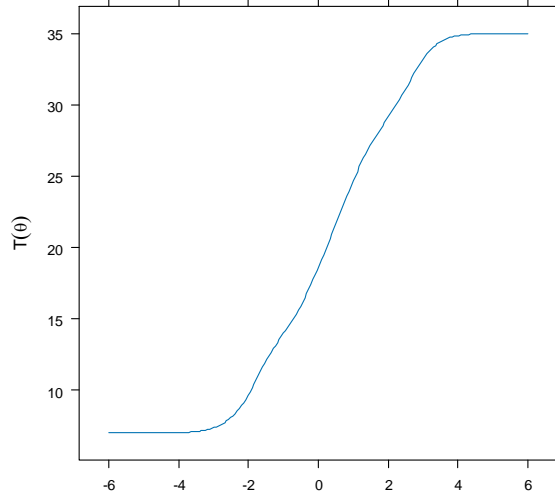
Tablo 10. Madde ayırt edicilik ve madde güçlük parametreleri

Madde	a	b1	b2	b3	b4
M1	2,387	-2,354	-0,216	0,868	2,148
M2	4,117	-1,745	-0,349	0,582	2,727
M3	2,526	-1,751	0,264	1,099	2,886
M4	2,594	-1,519	-0,100	0,677	1,930
M5	2,745	-2,119	-0,671	0,874	2,249
M6	2,216	-1,438	0,010	1,194	2,804
M7	3,678	-1,767	0,105	1,192	2,893

Not. a = madde ayırt edicilik, b1-4 = eşik değerler için güçlük parametreleri

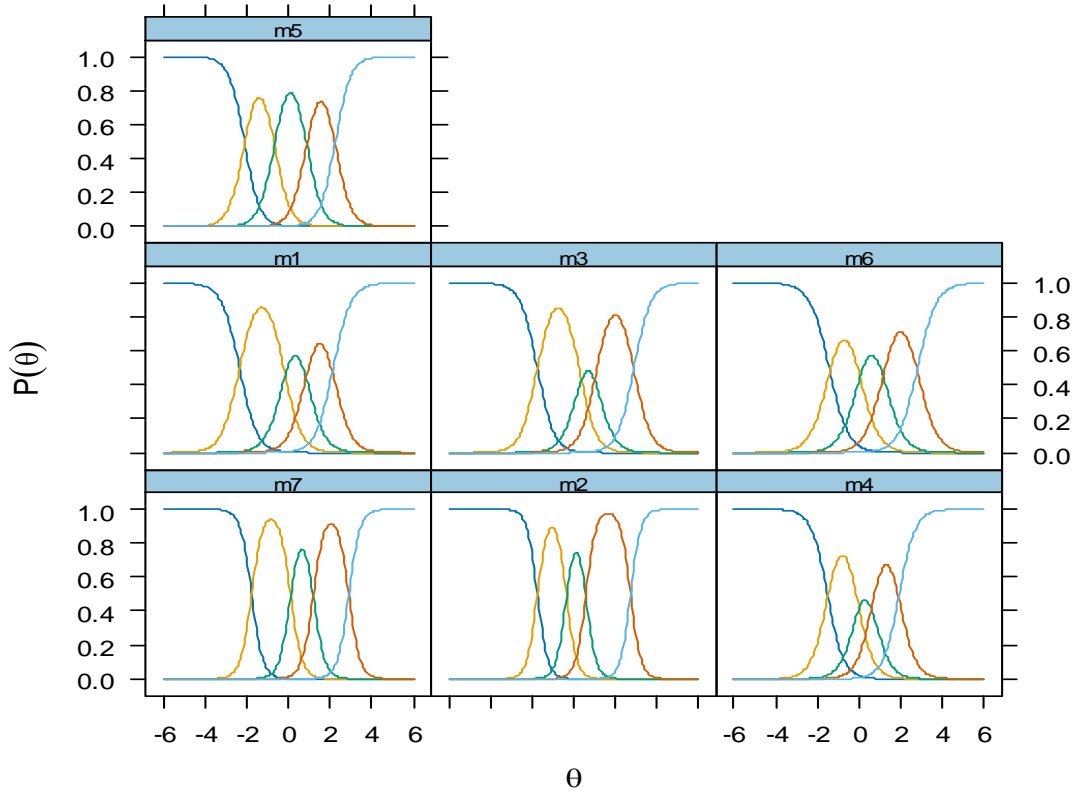
Tablo 10'a göre e-memnuniyet ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edicilik parametresi 2,22 ile 4,12 aralığındadır ve ortalama ayırt edicilik 2,89'dur. Maddelerin tamamı çok yüksek ayırt edicilik düzeyindedir. Güçlük parametreleri ise b1 eşiği için -2,35 ile -1,52 aralığında, b2 eşiği için -,67 ile ,26 aralığında, b3 eşiği için ,58 ile 1,19 aralığında ve b4 eşiği için 1,93 ile 2,89 aralığındadır. Güçlük parametrelerindeki eşik değerler arasındaki ortalama farklar b1-b2 için -1,68, b2-b3 için -1,06 ve b3-b4 için -1,59'dur. E-memnuniyet

ölçeğindeki maddeler araştırmada gözlenen theta düzeyleri için çok yüksek düzeyde ayırt edici niteliktedir. Şekil 3'te toplam puan için madde karakteristik eğrisine yer verilmiştir.



Şekil 3. Toplam puan için madde karakteristik eğrisi

Şekil 3'te toplam puan için verilen madde karakteristik eğrisine göre yaklaşık -3 theta düzeyine kadar e-memnuniyet puanı en düşük seviyede olup yaklaşık 3,5 theta düzeyinde ise en yüksek puan seviyesine ulaştığı gözlenmiştir. Buna göre 8 - 35 puan aralığının yaklaşık ± 3 theta aralığındaki bireylerin yetenek düzeyine karşılık geldiği söylenebilir. Şekil 4'te her bir maddenin kategori karakteristik eğrilerine yer verilmiştir.



Şekil 4. E-memnuniyet ölçeği maddelerinin kategori karakteristik eğrileri

Şekil 4'te her bir maddenin kategori karakteristik eğrileri incelendiğinde 5'li likerti ifade eden her bir tepki puanının birbirinden belirgin şekilde ayrıldığı ve theta düzeyi arttıkça 1 ile 5 arasında verilen tepkilerin arttığı

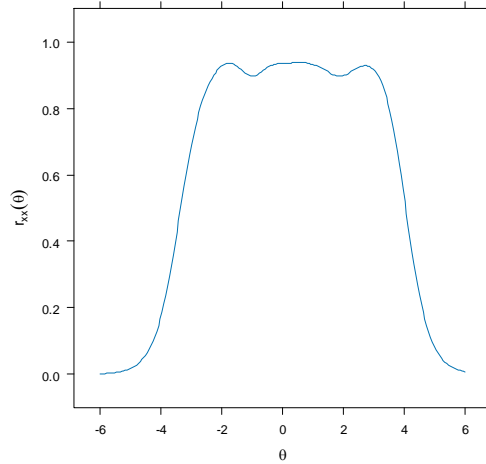
gözlenmiştir. Buna göre likert tipi 5'li derecelendirme sisteminin e-memnuniyet ölçeğinde yaklaşık ± 3 theta aralığındaki bireyler için uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 11. En yüksek ve en düşük birey parametreleri

id	Theta Düzeyi	Theta Std. Hata	id	Theta Düzeyi	Theta Std. Hata
1	-2,673	0,433	594	2,026	0,317
2	-2,673	0,433	595	2,305	0,293
3	-2,673	0,433	596	2,318	0,289
4	-2,673	0,433	597	2,399	0,290
5	-2,327	0,341	598	2,399	0,290
6	-2,327	0,341	599	2,477	0,288
7	-2,288	0,331	601	2,517	0,283
8	-2,288	0,331	602	2,666	0,284
9	-2,288	0,331	603	3,315	0,383
10	-2,063	0,291	604	3,315	0,383
Güvenirlilik		,92			

Not. En yüksek ve en düşük on değer verilmiştir. id numaraları en küçükten büyüğe sıralanan bireyleri temsil etmektedir.

Tablo 11'e göre bireylerin theta düzeyi -2,67 ile 3.32 aralığındadır. Theta düzeylerinin ortalaması $,000 \pm ,962$ 'dir. Çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla ,110 ve ,115'tir. Görgül güvenirlilik katsayısı ,923 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ortalama theta düzeyinin 0 olduğu ve ortalama etrafında simetrik bir dağılım özelliği gözlenmiştir. Görgül güvenirlilik katsayısı ise yüksek düzeydedir. Şekil 4'de theta düzeyi ve standart hatalarına dayalı hesaplanan güvenirlilik grafiğine yer verilmiştir.



Şekil 5. Theta güvenirlilik

Şekil 5'e göre yaklaşık -4 theta düzeyinden sonra güvenirlilik için yükselmektedir ve -2 theta düzeyinde zirveye ulaşmaktadır. Yaklaşık 3 theta düzeyine kadar yüksek güvenirlilikte nispeten yatay hareketlilik gözlenmekte olup daha sonra güvenirliliğin düştüğü görülmektedir. Tablo 12'de madde ve test bilgi miktarlarını içeren test parametrelerine yer verilmiştir.

Tablo 12. Madde ve test bilgi miktarları

F1	Madde Bilgi	Test Bilgi
M1	8,21	72,89
M2	15,80	
M3	8,80	
M4	8,45	
M5	10,02	
M6	7,45	
M7	14,17	

Tablo 12'ye göre e-memnuniyet ölçeğinde bulunan maddelerin bilgi miktarı 7,45 ile 14,17 aralığında olup test bilgi miktarı 72,89'dur. Ayırt ediciliği yüksek olan maddelerde bilgi miktarının daha fazla olduğu gözlenmiştir. Tablo 13'te ölçeğin toplam puanını ifade eden ham puan, klasik test kuramına dayalı açımlayıcı ve doğrulayıcı modellere göre elde edilen standardize edilmiş puanlar ve madde tepki kuramına dayalı açımlayıcı ve doğrulayıcı modellere göre elde edilmiş parametre kestirimleri arasındaki korelasyon katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 13. Ham puan, KTK ve MTK parametre kestirimlerine ilişkin korelasyon katsayıları

	Ham Puan	KTK AFA	KTK DFA	MTK AFA	MTK DFA
Ham Puan	1	0,994	0,998	0,993	0,993
KTK AFA	0,994	1	,999	0,994	0,994
KTK DFA	0,998	,999	1	0,995	0,995
MTK AFA	0,993	0,994	0,995	1	1
MTK DFA	0,993	0,994	0,995	1	1

Tablo 13'e göre ölçekten alınan ham puan ile diğer modellerden elde edilen skorlar arasında yüksek ilişki gözlenmiştir. Ayrıca KTK ve MTK modellerine dayalı elde edilen puanlar arasında da yüksek ilişki gözlenmiştir. Buna göre e-memnuniyet ölçeğine dayalı bireylerin düzeyi değerlendirilirken tüm puan türlerinin kullanılabilmesi kararı verilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı e-memnuniyet ölçeğinin madde tepki kuramı ve klasik test kuramına dayalı psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve karşılaştırılmasıdır. Ölçme aracı yapı olarak tek boyutlu bir yapıya sahip olup yüksek düzeyde açıklanan varyans oranına sahiptir. Hem madde tepki kuramında hem klasik test kuramında model-veri uyumu yüksek düzeydedir. Standardize edilmiş faktör yükleri KTK'ya dayalı açımlayıcı faktör analizinde ,75 ile ,91 aralığında ve doğrulayıcı faktör analizinde ,71 ile ,86 aralığında olup MTK'ya dayalı açımlayıcı faktör analizinde ,79 ile ,92 aralığında ve doğrulayıcı faktör analizinde ,79 ile ,92 aralığındadır. Ayrıca ölçme aracı ile elde edilen sonuçlar KTK ve MTK ile elde edilen güvenilirlik katsayılarına göre yüksek düzeyde güvenilirlerdir. Ayrıca her iki kurama göre de yakınsak geçerlik için kanıt sağlanmış olup ölçekte yer alan ifadeler birbiriyle yüksek uyuma sahiptir ve faktörle yüksek düzeyde ilişkilidir. Ölçekten elde edilen ham puan, KTK ve MTK kestirimlerine dayalı standardize edilmiş parametre kestirimleri arasında yüksek ilişki olması tüm puan türlerinin kullanılabilmesini göstermektedir. Sonuç olarak, e-memnuniyet ölçeğinin yapı geçerliğine, yakınsak geçerliğine ve güvenilirliğine ilişkin KTK ve MTK'ya dayalı psikometrik kanıtlar sağlanmıştır. Çevrimiçi ortamlardaki memnuniyet düzeyini ölçmek için e-memnuniyet ölçeğinin kullanılabilir olduğu düşünülmektedir.

Ölçme aracının uygulanması için psikometrik kanıtlar sağlanmış olsa da bazı alt gruplarda değişen madde fonksiyonunun incelenmesi daha güçlü kanıt sağlayacaktır. Bu incelemelerle test ve madde düzeyinde yanlılık

değerlendirmesi yapılabilir. Örneğin, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet vb. alt gruplar açısından bu değerlendirmelerin yapılması mümkündür. Bunun haricinde ölçme değişmezliğine yönelik incelemeler yapılabilir. İleride bu önerilere dayalı yapılacak araştırmaların mevcut ölçme aracının uygulanabilirliği ve revize edilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altın, S. (2022). *Dijitalleşen Dünyada Kuşakların E-Hizmet Kalite Algısı, E-Memnuniyeti ve E-Sadakati Arasındaki İlişkiler*. B. Aydın, Z. U. Özkara, & A. Taş (Eds.) *Disiplinlerarası Bakış Açısıyla Salgın ve Dijitalleşme içinde* (ss. 257-275). Gazi Kitabevi.
- Anderson, R. E., & Srinivasan, S. S. (2003). E-satisfaction and e-loyalty: A contingency framework. *Psychology and Marketing*, 20(2), 123–138. <https://doi.org/10.1002/mar.10063>
- Baker, F. B., & Kim, S. H. (2001). *The basics of item response theory using R*. New York: Springer.
- Bakır, A. Z. (2018). *Mobil Pazarlama Faaliyetlerinin E-Memnuniyet ve E-Sadakate Etkileri (Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baş, M. (2017). Pazarlama Araştırmalarında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği (2014-20107). *Third Sector Social Economic Review*, 52(3), 171-192.
- Bayır, T. (2022). Online Alışverişlerde Satış Sonrası Hizmetler İle E-Sadakat İlişkisinde, E-Memnuniyetin Aracılık Rolü: Y Kuşağı Tüketicileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33), 221–235. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.876077>
- Bayram A, & Şahbaz R (2017). E-Hizmet Uygulamalarında Kalite Algısı, Memnuniyet ve Sadakat Tutumlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi: Seyahat Acentaları Müşterileri Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(1), 60 - 75.
- Bozbay, Z., Yaman, Y., & Özkan, E. (2016). The Role of Service Quality on Customer Satisfaction in Internet Retailing: A Comparative Study of Apparel and Book Industries. *Journal of Transportation and Logistics*, 1(1), 19. <https://doi.org/10.22532/jtl.237885>
- Chung, K., & Shin, J. (2008). The Relationship among e-Retailing Attributes, e- Satisfaction and e-Loyalty. *Management Review: An International Journal*, 3(1), 23–45.
- Cinnioğlu H, & Gündoğdu M. 2022. Online yemek siparişi veren tüketicilerin e-güven, e-memnuniyet ve esadakat düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Hatay örneği. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(1), 95-107.
- Cronin, J.J., Brady, M. K., & Hult, G.T. M. (2000). Assessing the effects of quality, value, and customer satisfaction on consumer behavioral intentions in service environments. *Journal of Retailing*, 76(2), 193–218. [https://doi.org/10.1016/s0022-4359\(00\)00028-2](https://doi.org/10.1016/s0022-4359(00)00028-2)
- DeMars, C. (2010) *Item Response Theory: Understanding Statistics Measurement*. Oxford University Press, Oxford. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195377033.001.0001>
- Desjardins, C. D., & Bulut, O. (2018). *Handbook of Educational Measurement and Psychometrics Using R*. CRC Press.
- Embretson, S. E., & Reise, S. P. (2000). *Item Response Theory for Psychologists*. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Enginkaya, E. (2006). Elektronik Perakendecilik Elektronik Alışveriş. *Ege Academic Review*, 6(1), 10–16.
- Erçetin, C., & Arıkan, E. (2020). E-Hizmet Kalitesi, E-Memnuniyet, E-Yapışkanlık ve E-Sadakat Davranışları: E-Perakende Alışveriş Siteleri Üzerine Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(1), 67–93. <https://doi.org/10.24889/ife.563879>
- Evanschitzky, H., Iyer, G., Hesse, J., & Ahlert, D. (2004). E-satisfaction: A re-examination. *Journal of Retailing*, 80(3), 239–247. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2004.08.002>

- Faiz, E. (2018). Online Seyahat Alışverişlerinin Hizmet Kalitesinin E-Memnuniyet ve E-Sadakat Üzerindeki Etkisi . *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 17 (68) , 1675-1690 . <https://doi.org/10.17755/esosder.427224>
- Gülbahar, Y. (2012). Study of Developing Scales for Assessment of The Levels of Readiness and Satisfaction of Participants In E-Learning Environments. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 45(2), 119-138.
- Güllü, K., Uyar, K. & Sargın, S. (2021). Sanal Mağaza Atmosferinin E-Memnuniyet, E-Yapışkanlık ve E-Sadakat Üzerindeki Etkisi: Giyim Sektöründe Bir Uygulama. *Erciyes Akademi*, 35 (4), 1643-1668.
- Jarrar, M. (2020). *Müşterilerin Çevrimiçi Alışveriş Sitelerinde EGüven E-Memnuniyet ve E-Marka Sadakat Düzeylerinin Tüketici Davranış Niyetlerine Etkisi Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü, İstanbul
- Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Özbek, V., & Külahlı, A. (4). Tüketici İlgileniminin Müşteri Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 2016, 111–130.
- Özilhan, D. (2010). Müşteri İlişkileri Yönetimi (MİY) Uygulamalarının İşletme Performansına Etkileri. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 18–30.
- Paas, L. J., & Sijtsma, K. (2008). Nonparametric İtem Response Theory For Investigating Dimensionality of Marketing Scales: A SERVQUAL Application. *Marketing Letters*, 19, 157-170.
- Sekreter, M. S., & Akyüz, G. (2003). Pazarlama Araştırmalarında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bir Yazın Taraması (1995-2002). *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(6), 123-150.
- Selvi, M. S., Özkoç, H., & Emeç, H. (2007). Mağaza İmajı, Mağaza Memnuniyeti Ve Mağaza Sadakati Arasındaki İlişkinin Tüketiciler Açısından Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 105–121.
- Timur, B., Oğuz, Y. E., & Yılmaz, V., (2023). Consumer Behavior of Mobile Food Ordering App Users During COVID-19: Dining Attitudes, E-Satisfaction, Perceived Risk and Continuance İntention. *Journal Of Hospitality And Tourism Technology* , 14(3), 460-475.
- Wang, L., & Finn, A. (2012). Measuring Consumer-Based Brand Equity Across Brand Portfolios: Many-Facet İtem Response Theory Perspective. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis For Marketing*, 20, 254-260.
- Yıldız, S., & Çizel, B. (2016). Web Tabanlı Seyahat Aracılarını Kullanan Akademik Personelin Elektronik Hizmet Kalitesi, Memnuniyet ve Sadakat İlişkisinin İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 33–47.
- Yoo, C., Park, J., & MacInnis, D. J. (1998). Effects of Store Characteristics and In-Store Emotional Experiences on Store Attitude. *Journal of Business Research*, 42(3), 253–263. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(97\)00122-7](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(97)00122-7)



Sosyal Medya Pazarlamasında Müşteri İlişkilerinin Rolü

Şevin ABBASOĞLU BOSTANCI

Öğr. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi,
Zara Veysel Dursun Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
sabbasoglu@cumhuriyet.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-9269-8298>

Makale Başvuru Tarihi : 23.08.2023
Makale Kabul Tarihi : 05.10.2023
Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.10046322

Özet

Anahtar Kelimeler:

Sosyal Medya, Sosyal
Medya Pazarlaması,
Müşteri İlişkileri
Yönetimi

İşletmeler, kâr sağlamak ve uzun vadeli müşteri değeri yaratmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda yapılan tanıtım faaliyetlerinin (reklâm, kişisel satış, satış tutundurma, halka ilişkiler vb.) kâr getirici uygulamalar olması doğrultusunda yatırım yapmayı tercih etmektedir. Bu süreci etkin yönetmek için sosyal medyanın gücünden yararlanılmaktadır. Bu çalışma ile sosyal medya platformlarının işletme faaliyetlerini kapsayan uygulamalarından ve işletmeye olan katkılarından bahsedilmiştir. Bu anlamda işletmelere ve yöneticilere faydalı olabilecek öneriler sunulmuştur.

The Role Of Customer Relationships In Social Media Marketing

Abstract

Keywords:

*Social Media
Social Media Marketing
Customer Relationship
Management*

Businesses aim to make profit and create long-term customer value. They prefer to invest in promotional activities (advertising, personal selling, sales promotion, public relations, etc.) that are profit-generating practices. The power of social media is utilized to manage this process effectively. With this study, we have analyzed the impact of social media platforms on business activities, practices and their contributions to the business are mentioned. In this sense, suggestions that may be useful for businesses and managers are presented.

GİRİŞ

Sosyal medyanın günlük hayatımıza dâhil olduğu dönemde, yeni bir olgu olması sebebiyle kavramsal olarak insanların mesafeli olduğu bir platform olması fakat sosyal ve medya gibi tanıdık kavramları içermesi, kullanım oranının toplumda hızla artması ve pek çok paylaşımın anlık yapılması gibi nedenlerle zaman içerisinde hayatımızın merkezine yerleşmesi kaçınılmaz olmuştur. Dünyanın her yerinde, insanların büyük bir kısmı, sosyal medyanın varlığını bilmekte ve aktif olarak kullanmaktadır. Pek çok platforma ev sahipliği yapan sosyal medya kavramı hakkında literatürde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

Sosyal Medya

Sosyal medya; “Kişilerin web ortamında sosyalleşmelerini sağlayan dijital araç veya kaynaktır” (Clow&Baack, 2016:253).

Web 1.0 dönemindeki, dergi veya bloglardaki gibi bilginin sadece kullanıcı tarafından servis edilmesi aracılığıyla tek taraflı iletim sürecinin, zaman içerisinde iki taraflı iletişime dönüşüp Web 2.0 haline alması, sosyal medya şeklinde tanımlanmaktadır. Bu süreçte ortaya çıkan platformlarda, insanlar beğenmek ve yorum yapmak suretiyle sürece dahil edilmiştir (Çağır, 2017:5).

Web 1.0’dan Web 2.0 dönemine geçişteki bazı algılamalar aşağıdaki tabloda farklılıklarıyla gösterilmiştir (Regueras, 2008:215; Akar, 2010:11);

Tablo 1: Web 2.0 Algılamasında Öne Çıkanlar

	WEB 1.0	WEB 2.0
Platform	Netscape, Explorer	Google Hizmetleri, AJAX
Web Sayfaları	Kişisel Web Siteleri	Bloglar
Kelime İşlemci	Microsoft Word	Google Docs (Writely)
Portallar	İçerik Yönetim Sistemleri	Wikiler
Ansiklopedi	Britannica Online	Wikipedia
Bilgi	Taksonomi	Folksonomi
Kaynaklar	URL’ler	Sindikasyon, RSS
Arama	Alan Adı Sprekülasyonu	Arama mot. optimizasyonu
Rol	Yayımlama	Katılım, işbirliği
Medya Sağlama	Netmeeting	Skype
İçerik	Akamai (İçerik Dağıtma)	BitTorrent (P2P)
Metrikler	Sayfa Görme	Tıklama başına maliyet

Kaynak: Regueras vd. 2008: 215

Web 1.0'dan Web 2.0'a geçiş sonrasında pek çok parametre değişime uğramıştır. Her şeyden önce sosyal medya, bilginin tüm dünyada ve toplumlar arasında iletilme şeklini değiştirmiştir. Bilgi akışı hızlanmış ve şeffaflığı artmıştır. Hayatımıza girmeden önce belki devlet sırrı olarak saklanabilecek bilgilerin dahi hızla tüm dünyaya yayıldığı görülmektedir (Mayfield III, 2011:79).

Sosyal Medya Pazarlaması

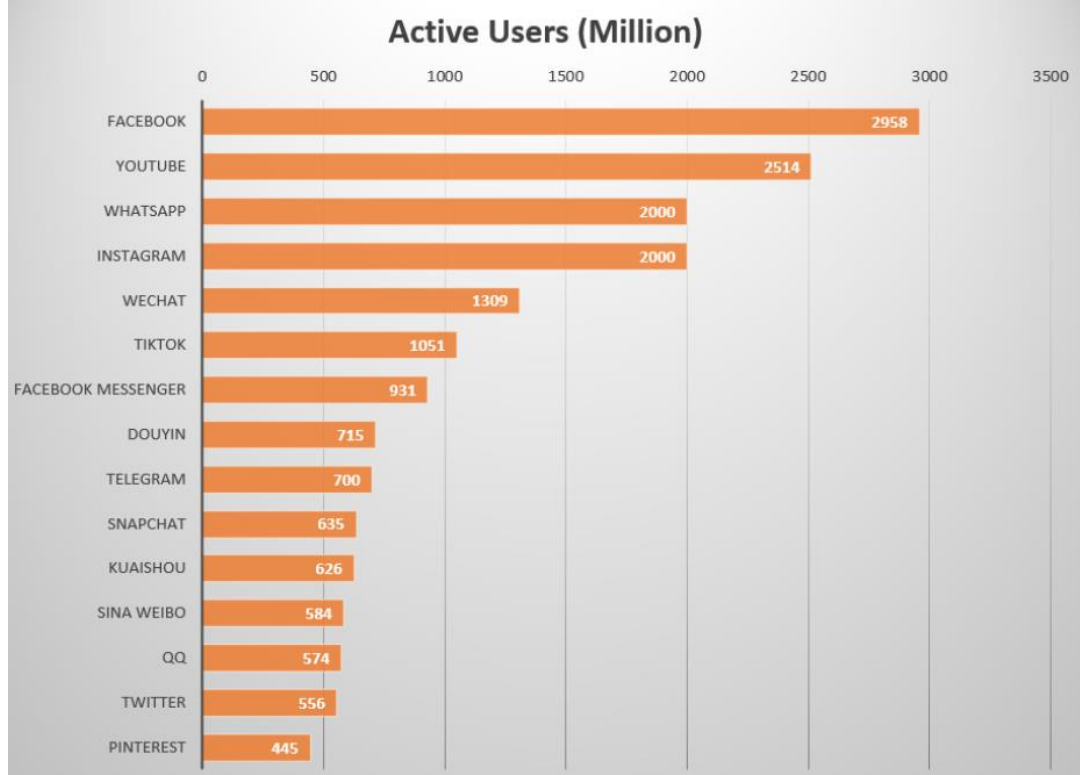
Geleneksel pazarlama anlayışının dışına çıkıldığı günümüzde, gelişen teknoloji ve değişen rekabet, işletmelere, sürdürülebilir pazarlama stratejileri ışığında tüm platformlarda var olmayı zorunlu kılmıştır. Tüketicilerin, ihtiyaçlarını karşılamaya ilişkin fikir ve davranışları da bu değişime uyum sağlamıştır. Geçmişten günümüze kullanım oranı artan internetle yakın ilişki içerisinde bulunan işletmeler, tüketici yöneliminin çeşitli alışveriş sitelerinde yoğunlaşması ve çevrimiçi alışverişin giderek artmasıyla birlikte reklâm faaliyetlerine dijital bir boyut kazandırmıştır. Bu sebeple işletmelerin, dijital ortamlara yaptığı yatırım artmıştır.

Tüketiciler, işletmeler, kuruluşlar, devletler kısaca herkes için kullanılabilir bilgi alışveriş platformu olması, eğitmek, paylaşmak, inşa etmek ve pazarlama ve reklam gibi pek çok faaliyeti gerçekleştirmek amacıyla kullanılması, sosyal medyanın daha düşük maliyetli bir araç olduğunu kanıtlar niteliktedir. Sosyal medyanın bu özellikleri dijital ortamda ağızdan ağza pazarlamaya zemin oluşturmuş, zaman içerisinde geleneksel pazarlamaya kıyasla daha fazla tercih edilir hale gelmiştir (Dwivedi vd., 2015:3).

İşletmelerin sosyal medyada var olması pek çok açıdan olumlu sonuçlar doğurmuştur. Endüstriyel medya değerler dizisinin önceki platformları olan televizyon, gazete, dergi ve radyo gibi tek yönlü statik gösteri teknolojilerinin aksine yeni web teknolojisi sayesinde herkes kendi içeriğini oluşturmuş ve yayınlamasını sağlamıştır. Ayrıca reklam verenlerin, yayıncı ve dağıtımcılara büyük meblağlar ödemelerine gerek kalmadan, izleyicileri etkisi altına alacak tanıtım faaliyetleri sergileyebilmesine olanak tanımıştır (Saravanakumar ve Suganthakumari, 2012:4445).

2023 yılı sosyal medya istatistiklerine bakıldığında, işletmelerin reklamlarını, iş ilanlarını ve çeşitli tanıtım faaliyetlerini bu platformlar aracılığı ile sunması, yaygın kullanım oranları ile açıklanmaktadır;

Şekil 1: Dijital Pazarlama İstatistikleri



Kaynak:<https://akademi.icerikbulutu.com/blog/dijital-pazarlama-istatistikleri/>

2023 yılı itibariyle 4.9 milyar insan sosyal medya kullanmaktadır. Bu platformlardan 2.9 milyar kullanıcıya sahip olan Facebook, ilk sırada yer almaktadır. İnsanlar, günde ortalama 145 dk sosyal medyada zaman geçirmekte ve bu erişim %99 oranla mobil olarak sağlanmaktadır. Sosyal medya kullanıcılarının %66'lık bir kısmının dikkatini çeken şey, kısa videolardır. 18-29 yaş aralığındaki kişilerin ise %84'ü sosyal medya hesabına sahiptir. Kullanıcıların %76'sı, sosyal medya platformlarında gördükleri ürünlerden en az bir tanesini satın almaktadır. Bu verileri göz önünde bulunduran markaların %77'si, insanlara ulaşmak için sosyal medyayı kullanmaktadır. Sosyal medya reklam pazarının 2023'ten 2027'ye kadar 247.30 milyar dolara ulaşması beklenmektedir. Dolayısıyla, bu yıl itibariyle pazarlamacıların %87'si ve içerik oluşturanların %90'ı sosyal medyadaki varlığını artırmayı planlamaktadır (<https://akademi.icerikbulutu.com/blog/dijital-pazarlama-istatistikleri/>).

Müşteri İlişkileri Yönetimi

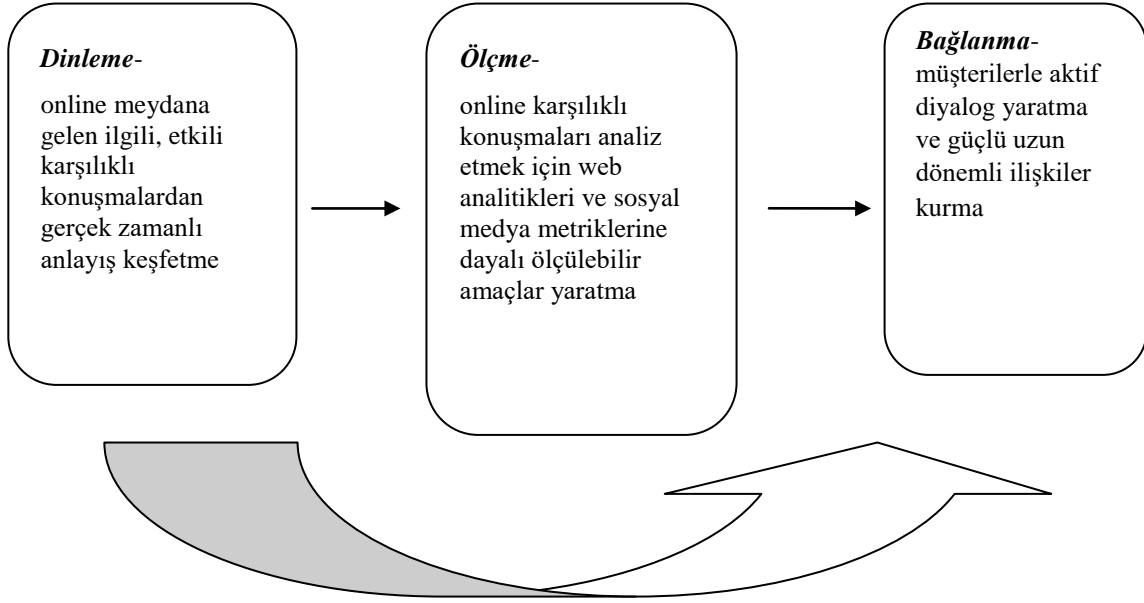
Müşteri ilişkileri yönetimi, işletme biliminin bir fonksiyonu olan pazarlamanın bir uzantısı olarak ortaya çıkmıştır. Bu adlandırmanın sebeplerinden birisi, 4P (price, place, promotion, product) olarak bilinen fiyat, dağıtım, özendirme ve ürün gibi satış için gerekli olan faktörlere katkı sunarak müşteriye tatmin etmek ve uzun dönemli müşteri ilişkileri kurulmasıdır (Yıldırım ve Panayırıcı, 2016:11).

Müşteri ilişkileri yönetimi, müşterilerle etkin ve sürekli iletişim kurmaktan geçmektedir. Etkin dinlemek konuşmamak değil, konuşma esnasında müşteriye ayrılan sürenin çoğunlukta olmasının sağlanmasıdır. Müşteriyi daha iyi anlamak için söylenenlerin anlaşılması kontrol edilmeli, aralarda kısa özet geçilmeli, tam anlaşılma sağlanmadığı durumlarda açık uçlu sorular yardımıyla iletişim sürecine katkı sunulmalıdır. Müşteriye, dinlendiği belli edilmeli, ses tonu, göz teması, jest ve mimiklerle ilgi odağının müşteri olduğu belli edilmelidir. Duygu ortaklığı yaratılmalı, olaylara bakış açısının müşteri yanlısı olduğu gösterilmelidir. Müşteri istek ve ihtiyaçları teşhis edilecek şekilde dinlenmeli ve çözüm ortaklığı sağlanacağı mesajı verilmelidir (Taşkın, 2005:29).

Etkin müşteri ilişkileri yönetiminde üç önemli başlık söz konusudur; müşteriyle doğru iletişim kurmak, değer yaratmak ve markayı ön planda tutarak müşteriye etkilemek ve süreç kontrolünü sağlamak;

***Müşteriyle Doğru İletişim Kurmak;**Sosyal medya pazarlaması; dinleme, ölçme ve bağlanma kavramlarını içine alan bir süreç olarak ifade edilebilir. Bu süreç dairesel olarak Şekil 5'te gösterilmiştir (O' Brien ve Terschluse, 2009; Akar, 2010:37);

Şekil 2: Müşteriyle İletişim Süreci



Etkili iletişimin temelinde, karşılıklı anlayış esastır. Bir insanın diğer bir insanı anlaması, ilk aşamada dinlemek ile mümkündür. Kişiler arası ilişkilerdeki bu süreç, sosyal medyada da aynı şekilde ilerlemektedir. Yüz yüze iletişimden farklı olarak sosyal medya, çevrim içi bulunan kişilerin iletişim kurmasına imkân tanıyan bir platformdur. Sosyal medyada, insanların gün içerisinde sürekli çevrim içi olma durumlarının bulunması, çalışma saati gözetmeksizin her an kullanılabilir bir platform olması ve kolay erişim gibi avantajları sebebiyle işletmelerin ve iş insanlarının, modern çağda en fazla tercih ettikleri ortamlardan birisidir.

Sosyal medya iletişimi; Sosyal medya, mikroblog ve belge paylaşımı gibi özellikleri tek bir yerde buluşturması gibi özellikleri sayesinde, bilgi erişimi ve yayılmasının iyileştirilmesine katkı sunmaktadır (Leonardi ve Meyer, 2015; Oksa vd., 2020; 2304).

***Değer Yaratmak;** Sosyal medya pazarlamasının, işletmelere sunduğu ekonomik avantajların yanında, kurulan nitelikli iletişim sayesinde müşteri değeri yaratılmasına önemli ölçüde imkân sağlamıştır. Büyük markalar ve güçlü işletmeler, uzun dönemli müşteri ilişkileri kurarak, müşteri değeri yaratmayı amaçlamaktadır. Bu süreçte, müşteri istek ve ihtiyaçlarına hızlı çözümler bulmak ve müşterileri sürece dâhil etmek hedeflenmektedir. Müşterileriyle yakın ilişkiler kuran işletmeler, sadakat yaratmak ve hedef kitlesini korumak adına önemli bir adım atmış olurlar. Bu aidiyet duygusunu taşıyan müşteriler, markalarla kuvvetli ilişkiler kurup, bağlılık geliştirirler. Dolayısıyla marka sadakati sağlamanın temel dinamiği, iletişimdir.

Bu iletişimi sürdürmek, işletmenin diğer rakipleri karşısında tercih edilir kılınmasını sağlamak; müşterilere saygınlık kazandırmakla mümkündür. Saygınlık, ilk satışların gerçekleşmesi ve sonrasında müşteri bağlılığı yaratmada olumlu etki yaratır. Yeni müşteri kitlesi kazanmada, memnun müşteriler etkili olmaktadır. Ağızdan ağza iletişimde, paylaşılan fikirlerin olumlu olması, işletmeleri çekici kılan unsurlar arasındadır. Saygınlık

yaratmak; müşteri çıkarlarını zirvede tutmak, müşterileri hep hatırlamak ve müşteri istek ve ihtiyaçlarını cevap verecek nitelikte ürün veya hizmet üretmek gereklidir (Odabaşı,2010:6).

***Markayı Ön Planda Tutmanın Büyüsü;** Bir marka yaratmak, işletmenin tüketici zihnindeki algılamasını, fikir ve düşüncelerini somutlaştırmaktır. Marka, işletmeyle tüketici arasında köprü görevi gören, işletmeyi pazarda temsil eden, dili, duygusu ve itibarı olan bir kavramdır. Tüketicilerle kurulan iletişimin temel unsurudur. Bu bilgiler, marka iletişimi kavramını doğurmaktadır.

Marka iletişimi, bütünsel bir süreçtir. Halkla ilişkiler, reklam, doğrudan pazarlama, kişisel satış ve satış geliştirme gibi iletişim faaliyetlerinin birleştirilmesi ve hedef kitleyle buluşturulması stratejisidir. Marka iletişiminin temel amacı, marka denklğini ve markanın değerini maksimize etmektir (Ray, 2004; Tosun, 2010:193).

Marka iletişiminin, müşteri ilişkileri yönetimine olumlu katkılar sağlaması, bu sürecin etkin yürütülmesiyle mümkündür. Bu iletişimin temel hedefinde yer alan markayı ön planda tutmak, müşterilerde marka bağlılığı yaratmak, müşterilere değer sunmak ve potansiyel müşteri sayısının artırılması gibi amaçlar sayesinde işletmeler, müşterileriyle uzun dönemli ve güçlü ilişkiler kurmayı başaracak önemli stratejiler gerçekleştirmiş olacaktır. Bu stratejiler sayesinde işletmeler, rekabetin yoğun olduğu günümüzde, markalarını ön planda tutmanın ayrıcalıklarını yaşamaktadır.

SONUÇ

Geçmişten günümüze gelişen teknoloji ve küresel bir hâl alan dünyada, işletmelerin ve yaratılan markaların, bu değişime uyum sağladığı görülmektedir. Pazarlamacıların ve satış temsilcilerinin insanları evlerinde ziyaret ederek, çeşitli elektrikli ev aletleri, düdüklü tencere veya kumaş gibi malları satma amacı taşıyan faaliyetleri yerini büyük mağazalara ve satış yerlerine bırakmıştır. Bu mekânlar fiziksel olmakla birlikte pek çoğu günümüzde çevrimiçi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. İnternet ortamında gerçekleşen alışverişlerin yanında, müşterilerin satın almasalar dahi niyet içerisine girdikleri bu akışta işletmeler, kâr elde etmekle birlikte, ileriye yönelik yatırım yapmaktadır. Bugün satın alınmayan fakat internet ortamında varlığı fark edilen pek çok ürün ve hizmetin, müşterilerde iç görü yarattığı düşünülmektedir. Bu anlamda, sunulan marka iletişimi öğelerinin, müşteri ilişkileri kurma ve yönetmede önemli rolü olduğu düşünülmektedir.

Sağlıklı ve etkin iletişimin temelinde, müşterilerle bilgi paylaşımının net, sade ve anlaşılır olmasına özen gösterilmelidir. Leonardi ve Mayer (2014) çalışmalarında, bilgi karmaşıklığının, bilgi arayan müşteriye çözümden uzaklaştırdığını, gerekli bilgilerin sunulmasının önemini, sosyal platformlarda bilgi sunumunun ortam iç görüşünü arttırdığını ortaya koymuşlardır.

Ergün ve İşler (2019) çalışmalarında, müşteriye güven sağlamak, taleplerini karşılamak ve memnun müşteri portföyü yaratmanın ilişkisel pazarlamayı etkin kullanmayla mümkün olacağını savunmuşlardır. Sadık müşteri yaratmak ve uzun dönemli müşteri ilişkileri kurmada internetin ve sosyal medyanın yoğun kullanımını ve önemini ortaya koymuşlardır.

Itani ve arkadaşları (2020) çalışmalarında, sosyal medya kullanımı ve müşteri ilişkileri yönetimi teknolojisinin, alıcı ve satıcı arasındaki bilgi alışverişini olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuç olarak işletmelerin markalarını pazara sunmaları, hedef müşteri kitesini etkileyebilmeleri, müşteri portföyü oluşturmaları ve uzun vadeli müşteri sadakati sağlayabilmeleri için, tutundurma karmasını etkin kullanmaları gerekmektedir. Sunulan ürün ve hizmetin tanıtılması (reklam, halkla ilişkiler, kişisel satış vb.), müşterilerde marka aşinalığı oluşturulması, değer yaratmak ve bunu korumak amacıyla verilen çabanın, nicel verilere yansması hedeflenmektedir. Kâr getirmeyen ve değer yaratmayan yatırımların, işletmelere zarar verdiği görülmektedir. Bu amaçla tanıtım faaliyetlerinin, insanların en fazla yer aldığı ve kullandığı sosyal platformlarda sunulması gerekmektedir. Gün içerisinde çevrim içi ortamlarda geçirilen süre dikkate alındığında, sosyal medya platformlarının, müşteri ilişkileri yönetiminde aktif kullanılması gerektiği vurgulanmıştır.

KAYNAKÇA

- Akar, E. (2010). *Sosyal medya pazarlaması*, Ankara: Efil yayıncılık.
- Clow, K. E., & Baack, D. (2016). *Integrated advertising, promotion, and marketing communications* (Çev. Doç. Dr. Gülay Öztürk), Ankara: Nobel yayınevi.
- Çağıl, A. (2017) *Sosyal medya ili dijital pazarlama*, İstanbul: Dikeyksen yayıncılık.
- Dwivedi, Y. K., Kapoor, K. K., Chen, H. (2015). *The marketing review*, 15(3), 289-309(21), <https://doi.org/10.1362/146934715X14441363377999>.
- Ergün, E., İşler, D. B. (2019). İlişkisel pazarlama kapsamında sosyal müşteri ilişkileri yönetimi ve konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Uluslar arası sosyal araştırmalar dergisi*, 12(62), 1260-1270.
- Itani, O. S., Krush, M. T., Agnihotri, R., Trainor, K. J. (2020). Social media and customer relationship management technologies: Influencing buyer-seller information exchanges, *Industrial Marketing Management*, 90(2020), 264-275.
- Leonardi PM, Mayer SR (2015). Social media as social lubricant: how ambient awareness eases knowledge transfer. *American Behavioral Scientist* 59(1): 10–34. [Crossref](#). [ISI](#).
- Mayfield III T. D., (2011). A Commander's strategy for social media, *Joint force quarterly*, pp. 79-128.
- Odabaşı, Y. (2010). *Müşteri ilişkileri yönetimi*, İstanbul: Sistem yayıncılık, 8. Baskı.
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., Oksanen, A. (2020). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media Society*. 23(8): 2303-2326. <https://doi.org/10.1177/1461444820921938>
- Ray, C. (2004). *Integrated and Communications: A Powerful New Paradigm*.
- Regueras, L. M., Verdú, M. A. Castro, J., P., Verdú, M. J. (2008). *E-learning 2.0: The Learning Community*, DOI: 10.4018/978-1-59904-756-0.ch012.
- Saravanakumar, M., Suganthalakshmi, T. (2012). Social Media Marketing. *Life Science Journal*. 9(4): 4444-4451.
- Taşkın, E. (2005). *Müşteri ilişkileri eğitimi*. İstanbul: Papatya yayıncılık eğitim.
- Tosun, N. (2010). *İletişim temelli marka yönetimi*. İstanbul: Beta yayınevi.
- Yıldırım, F. Panayırıcı, U. C. (2016). *Müşteri ilişkileri yönetimi pazarlama iletişimi*, İstanbul: Papatya bilim üniversite yayıncılık.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://akademi.icerikbulutu.com/blog/dijital-pazarlama-istatistikleri/>



Kesişimsellik Yaklaşımı Ekseninde CEDAW: CEDAW Komitesi'nin Türkiye Sekizinci Nihai Gözlemler Raporunun Değerlendirilmesi

Funda KEMAHLI GARİPOĞLU

Dr. Öğr. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İ.İ.B.F.

fundakemahli@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8768-776X>

Makale Başvuru Tarihi : 24.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 05.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10046390

Özet

Anahtar Kelimeler:

Kesişimsellik,
CEDAW, Kadının
İnsan Hakları,
Kadın Sorunları.

Feminist ve eleştirel ırk teorisyenlerinden Kimberlé Crenshaw'ın teorileştirdiği kesişimsellik yaklaşımı, cinsiyet-ırk ayrımcılığı gibi çoklu tahakküm ve ayrımcılık biçimlerinin incelemesinde önemli bir analitik araç olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım insan hakları alanında da benimsenerek, kadınların ve toplumdaki dezavantajlı kesimlerin dışlanma ve ayrımcılık deneyimlerinin daha iyi anlaşılabilmesi ve analiz edilebilmesi için gerekli görülmüştür. Bu bağlamda kadının insan hakları bildirgesi olarak kabul edilen CEDAW'ın (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) kesişimsellik yaklaşımını benimsemesi ve analitik bir araç olarak kullanması gerektiğine ilişkin görüşler ağırlık kazanmıştır. Bu çerçevede çalışmada, kesişimsellik yaklaşımından ve CEDAW'ın sözleşmeye taraf devletler için hazırladığı nihai gözlemler raporlarının öneminden hareketle, Türkiye için hazırlanan 2022 tarihli "Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemleri" belgesel incelemeye ve söylemsel bir analize tabi tutularak, raporda kesişimsel yaklaşımla ele alınan Türkiye'deki kadın sorunları tespit edilmeye çalışılmıştır. CEDAW'ın Türkiye'deki son dönemlerdeki kadın sorunlarını değerlendirirken kesişimsel yaklaşımı hangi konularda ve hangi boyutlarda ele aldığı tartışılmıştır. Sonuç olarak CEDAW'ın Türkiye'ye ilişkin "Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemleri"nde etnik kimlik, sınıf, yoksulluk, mülteci, sığınmacı, engelli olma durumu gibi kesişen eksenler üzerinden Türkiye'deki kadın sorunlarının tespitinin yapıldığı ve çözüm önerilerinin yer aldığı görülmektedir.

Intersectionality Approach in the Context of CEDAW: Evaluation of the CEDAW Committee's Eighth Concluding Observations Report for Turkey

Abstract

Keywords:

Intersectionality,
CEDAW, Women's
Human Rights,
Women's Issues.

The Intersectionality Approach, conceptualized by feminist and critical race theorist Kimberlé Crenshaw, is recognized as a crucial analytical tool in examining multiple forms of oppression and discrimination, such as gender and race discrimination. This approach has also been embraced in the field of human rights, aiming to better understand and analyze the experiences of exclusion and discrimination faced by women and marginalized groups in society. In this context, there is a growing consensus that CEDAW, known as "The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women," should adopt and utilize the intersectionality approach as an analytical tool. Within this framework, this study aims to identify women's issues in Turkey addressed through the intersectionality approach by conducting a documentary analysis and a discourse analysis of the "Concluding Observations on the Eighth Periodic Report" prepared by CEDAW for Turkey in 2022. By evaluating the report within the context of the intersectionality approach, the study discusses how CEDAW addresses women's issues in Turkey in terms of various dimensions, such as ethnic identity, class, poverty, refugee status, disability, and other intersecting axes. As a result, it is observed that CEDAW's "Concluding Observations on the Eighth Periodic Report" for Turkey identifies women's issues in Turkey by taking into account intersecting axes, such as ethnic identity, class, poverty, refugee status, disability, and provides recommendations for addressing these issues.

GİRİŞ

Feminizmin tarihsel gelişiminde temel odak noktası kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet eşitsizliği ile kadına yönelik şiddet olmuştur. Feminist kuramın gelişim sürecinde dalga olarak tanımlanan açılımlar içerisinde, patriyarkal toplum yapısı, eril hegemonik nitelikli toplumsal ilişkiler, cinsiyet ayrımcılığının somutlaştığı kamusal/özel alan dikotomisi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi unsurlar ele alınarak kadın sorunları analiz edilmeye çalışılmıştır. İnsanlık tarihi içinde görülmeyen, insan varoluşunun gündelik yaşamından dışlanan ve hatta kendi yaşamı içinde var olmasına izin verilmeyen kadının sorunları günümüze kadar süregelmiştir. Ancak 20. yüzyılın sonlarında insan yaşamına etki eden faktörlerin artışı, değişmesi ve karmaşıklaşması, kadın sorunlarını da çeşitlendirmiştir. Bu dönemde kadın sorunları ve çalışmalarına ilişkin artan ilgi, feminist ideoloji içindeki yaklaşımları da çeşitlendirmiştir. Özellikle kadınlar arasındaki farklılıkların daha görünür olması, postmodernist etkiler ile birlikte feminist ideolojinin kadın sorunlarına yönelik mücadele araçlarını ve analiz yöntemlerini çeşitlendirmiştir. Başka bir ifadeyle zaman ve mekân değişkenleri ile kadın yaşamının her hali içinde, kadın sorunları da çeşitlenmiştir. Özellikle ırk, sınıf ve etnisite gibi faktörlerin sosyo-ekonomik ve psikolojik etkileri bağlamında kadınların cinsiyetlerinden ötürü yaşadıkları sorunlar da farklılaşmış, her kadının öznel deneyimi kadar çeşitlenmiştir. Kadınlar baskıyı ve ayrımcılığı farklı biçimlerde, farklı güç -iktidar yapıları içinde deneyimledikleri için kadın sorunlarını tek tip bir kadın sorunu bağlamında ele almanın imkansızlığı feminist ideoloji içinde en fazla tartışılan ve eleştirilen konu olmuştur. Bu bağlamdaki en önemli açılımlardan biri kesişimsellik teorisiidir.

Kesişimsellik (intersectionality) kavramı ilk olarak, ABD'li aktivist, feminist ve hukukçu Kimberlé Crenshaw'ın 1989 tarihinde yayımladığı "*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*" (İrk ve Cinsiyetin Kesişimini Sınırlamak: Ayrımcılık Karşıtı Doktrinin, Feminist Teorinin ve İrkçilik Karşıtı Politikanın Siyah Feminist Bir Eleştirisi) adlı çalışmasında kullanılmış ve feminist çevre tarafından ilgiyle karşılanmıştır. Siyah kadınların uğradıkları ayrımcılığı ele alan Crenshaw, kadına yönelik baskının tek eksenli olarak ele alınmasının kadın sorunlarının analizini yapmada yeterli olmadığını ve kadın deneyimlerini görünmez hale getirdiğini; ırk, cinsiyet, sınıf gibi farklı unsurların farklı tahakküm biçimleri oluşturabileceğini ve bu tahakküm biçimlerinin kesişmesi durumunda baskı ve ayrımcılığın daha da derinleşeceğini belirtmiştir. Crenshaw siyah kadınların deneyimlerinden yola çıkarak, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı gibi farklı tahakküm ve ayrımcılık biçimlerinin iç içe geçebileceğini ya da üst üste katmanlaşacağını savunarak, kadınlara yönelik ayrımcılığı ve kadın sorunlarını analiz edebilmek için çok eksenli kimlikli analizlerin yapılması gerektiğini savunmuştur. Bu çerçevede ise kesişimsellik yaklaşımının kullanışlı bir analitik ve metodolojik araç olduğunu vurgulamıştır. Feminist teori içerisinde kesişimsellik yaklaşımına göre çalışmalar ve analizler arttıkça teorik ve analitik olarak zenginleşen kesişimsellik yaklaşımı günümüzde kadın sorunlarının yanı sıra toplumdaki dezavantajlı kesimlerin- yaşlılar- çocuklar- göçmenler v.b.- sorunlarını analiz etmede kullanılan önemli analitik araçlardan biri haline gelmiştir.

Bunun yanı sıra son dönemlerde özellikle insan hakları alanında kesişimsellik yaklaşımı ekseninde yerel ve bölgesel düzeyde dezavantajlı kesimlerin sorunları, öznel deneyimler odağında, öznel deneyimleri çevreleyen ve etkileyen toplumsal ve kültürel özellikler, sosyo-ekonomik koşullar ve yerel-ülke koşulları bağlamında ele alınmaya başlanmıştır.

Bu çerçevede kadınların insan haklarına ulaşması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çoklu kimlik kesişiminin sonuçlarını gözeterek çalışmalar ve analizler, kadının insan haklarını elde etmesini hedefleyen kuruluşlar tarafından da benimsenmeye başlanmıştır. İnsan hakları alanında cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyete yönelik şiddetin diğer kimlikli kategorilerle de etkileşime girerek kesişimsel ayrımcılık biçimleri oluşturduğu; bu durumun zaman ve mekân faktörleriyle ya da kadının yaşamını sürdürdüğü toplumun yapısal özellikleriyle-eşitsizlikleriyle birleşerek kendine özgü ayrımcılık ve dışlanma biçimleri ürettiği kabul

edilmeye başlanmıştır. Bu bağlamda kadının insan haklarına ulaşması konusunda en önemli uluslararası kuruluş olan CEDAW'ın "*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*" (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) kadın sorunlarının analiz edilmesindeki analitik yöntemi sorgulanmaya başlanmıştır. Diğer yandan CEDAW'ın hazırladığı ülke raporlarında kesişimsel yaklaşımı gözeterek, her ülkeye özgü toplumsal farklılıkları ve çoklu eşitsizlikleri ülkesel ve yerel düzeyde analiz edebilme seviyesi literatürde hala tartışılmaktadır. Özellikle CEDAW'ın sözleşmeye taraf devletler için hazırladığı nihai gözlemleri içeren raporların kesişimsel yaklaşımı ne kadar içerdiği birçok akademik çalışmaya konu olmuştur.

Bu çalışmada, kesişimsellik yaklaşımından ve CEDAW'ın sözleşmeye taraf devletler için hazırladığı periyodik nihai gözlemler (sonuç gözlemleri) raporlarının öneminden hareketle, Türkiye için hazırlanan 2022 tarihli "*Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemler*" raporu belgesel incelemeye ve söylemsel bir analize tabi tutularak, raporun kesişimsel yaklaşıma ilişkin tespitleri belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece CEDAW'ın Türkiye için hazırladığı periyodik son dönem nihai gözlemler raporu, kesişimsellik yaklaşımı bağlamında bir değerlendirmeye tutularak, CEDAW'ın Türkiye'deki kadın sorunlarını değerlendirirken kesişimsel yaklaşımı hangi konularda ve hangi boyutlarda ele aldığı belirlenmeye çalışılmıştır.

KESİŞİMSELLİK BAĞLAMINDA KADIN SORUNLARINA YENİ BİR YAKLAŞIM

Feminist hareket içinde kadınların insan hakları ve eşitlik mücadelesi, özellikle 19. yüzyıldan itibaren tarihsel süreç içinde dalga metaforu ile tanımlanan açılımlar ile ilerlemiştir. Kadınların siyasal haklar, eğitim hakları, medeni haklar, çalışma hakları gibi temel insan hakları talebi ve mücadelesiyle şekillenen birinci dalga feminizmden, 20. yüzyılın ortalarında ikinci dalga feminizmin mücadele alanlarına geçilmiştir. Böylece patriyarkal toplum yapısının eleştirisi ile birlikte kadınlar üzerindeki erkek hegemonyasının kaynağı toplumsal yapı ve ilişkiler bağlamında ele alınmaya ve hem kamusal alanda hem özel alanda kadının konumu sorgulanmaya başlanmıştır. Böylece kadın sorunları ile mücadele yöntemleri bu bakış açısına göre yeniden şekillenmiştir. Bu döneme kadar feminist hareket içinde etkili olan ve kadınların mücadelesinde tek tip kadın tipi üzerinden dayanışma ruhunu oluşturan kızkardeşlik söylemi de sorgulanmaya başlanmıştır. 20. yüzyılın sonlarından itibaren ise dünyadaki değişim ve dönüşümler ile birlikte farklılıklar, çeşitlilikler, etnisite ve kimlik gibi kategorik unsurların toplumsal analizlerde belirleyici olma durumuna koşut olarak, feminist teori içinde de çeşitli tartışmalar başlamıştır. Bu tartışmalar ile feminist teori içinde yeni bir açılımı oluşturan üçüncü dalga feminizmin konuları ön plana çıkmıştır. Böylece feminist teori içinde kadına yönelik ayrımcılık ve cinsiyet eşitsizliği gibi temel kadın sorunları ele alınırken, kadınlar arası farklılıklar, öznel deneyimler, çeşitli eşitsizlikler doğuran toplumsal ve kültürel unsurlar gözetilerek; cinsiyet, ırk ve sınıf analizlerine de ağırlık verilmiştir (Dill, 2009; Berkday, 2013). Feminizmin üçüncü dalgası ile kadın sorunlarının ele alınışı farklılıklar odaklı ve deneyimlerin öznelliği bakış açısıyla gerçekleşmeye başlamış, bu yaklaşımlar içerisinde kesişimsellik yaklaşımı önemli bir yere sahip olmuştur.

Feminizmin kadına yönelik ayrımcılığı ve cinsiyet eşitliğini sağlama yönündeki mücadelesinde en büyük eleştirilerden biri, feminizmin tüm kadınlar adına evrensel bir bakış açısına sahip olması eleştirisidir. Bu eleştiri ile birlikte feminizmin gelişiminde üçüncü dalga ile gerçekleşen açılımlarda cinsiyeti tek bir analitik kategori olarak sınırlamanın yanlışlığına vurgu yapılmıştır. Sosyal ilişkilerin ve özne oluşumlarının çoklu boyutları ve aralarındaki ilişkiler de analiz kategorisi olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bu aşamada çoklu kimlik kesişimlerinin ve çoklu baskı ve ayrımcılık eksenlerinin analizinde kesişimsellik yaklaşımı, analitik ve metodolojik bir açılım sağlamıştır (McCall, 2005). Bu çerçevede çoklu kimlik kesişimini ifade eden kesişimsellik yaklaşımı, 1980'lerin sonlarında ayrımcılık karşıtlığı ve toplumsal hareketler politikaları bağlamında, cinsiyet, ırk ve diğer güç eksenlerinde farklılığın ve aynılığın karmaşık dinamiklerine odaklanan analitik bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Günümüze kadar geçen sürede ise kesişimsellik yaklaşımı politika, sosyoloji, tarih, edebiyat, felsefe ve antropoloji gibi birçok disiplinde; feminist çalışmalar, etnik

çalışmalar, hukuk çalışmaları ve queer çalışmalar gibi alanlarda kullanılan üretken bir kavram olmuştur (Cho, Crenshaw and McCall, 2013: 787).

Amerikalı bir insan hakları savunucusu ve eleştirel ırk teorisi alanında önde gelen bir bilim insanı olan Kimberlé Williams Crenshaw tarafından türetilen kesişimsellik "*intersectionality*" kavramı, örtüşen ayrımcılıkların etkisine ve farklı türlerdeki ayrımcılıkların nasıl bir arada etkileşime girdiğini analiz etmeye odaklanmaktadır. Crenshaw, baskı ve ayrımcılık deneyimlerinin tek başına bağımsız olarak anlaşılamayacağını, ancak etkileşim bağlamlarında kavranması gerektiğini savunmaktadır. Bu çerçevede kesişimsellik sadece kimlikle ilgili değil, aynı zamanda yapıların bireyleri veya grupları nasıl baskıladığını ve ayrıcalık tanıdığını da içermektedir (Crenshaw, 1989; Losleben ve Musubika, 2023:72,73). Crenshaw (1989), ABD'de siyah kadınların çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığı ve bu ayrımcılığın hukuk süreçlerini ele alarak, siyah kadınlara uygulanan ayrımcılıkta ırk ya da cinsiyet eksenlerinin ayrı ayrı ele alınmasının sakıncasına dikkat çekerek; kadınların maruz kaldığı tahakkümün tek eksenli olarak ele alınmasının kadınların öznel deneyimlerinin tüm hatlarının görünür olmaması sonucunu doğurduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu çoklu kimlik eksenlerinin ve tahakküm biçimlerinin kesişmesiyle ayrımcılığın derinleştiğini vurgulamıştır.

Crenshaw, kesişimsellik kavramını açıklarken kullandığı yol kavşağı benzetmesi ile ırk ve cinsiyetin kesişim boyutlarını siyah kadınların istihdam deneyimlerinden yola çıkarak teorileştirmiştir. Hukuk davalarına da yansıyan bu deneyimleri inceleyen Crenshaw, kadınların hem kadın olarak hem de siyah olarak ayrımcılığa uğradığını, ancak mahkemenin söz konusu ayrımcılığı ırk veya cinsiyet hatları boyunca ele almadığını ve bu hatlarının kesiştiği noktayı göz önünde bulundurmadığını tespit etmiştir. Davaya konu olan işveren, siyah insanları (ancak erkekleri) ve kadınları (ancak beyazları) gerçekten istihdam ettiği için ayrımcılık suçlamasından aklanmıştır. Çünkü mahkeme, dava dosyasını tek eksenli bir çerçeve (ırk ya da cinsiyet) üzerinden değerlendirdiğinden, siyah kadınların deneyimlerini görmemiştir (Crenshaw,1989; Losleben ve Musubika, 2023:72,73).

Crenshaw (1989), üst üste binen baskı ve ayrımcılık eksenlerinin karmaşık kesişmeler oluşturduğunu savunmaktadır. Bu nedenle "*trafikteki yol kavşağı*" benzetmesi ile açıkladığı karmaşık ve çoklu kesişmelerin etkisinin ayrı bir şekilde ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Çünkü ona göre, örneğin ırkçılık, ataerkillikten farklıdır ve bu da sınıf baskısından farklıdır. Aslında, bu tür sistemler genellikle üst üste biner ve kesişir, iki, üç veya dört eksenin kesiştiği karmaşık kesişmeler yaratır. Örneğin, ırksallaştırılmış kadınlar genellikle ırkçılığın veya yabancı düşmanlığının, sınıfın ve cinsiyetin bulunduğu bir alanda konumlandırılır. Bunun kesişimsel yansıması ise ırk veya etnik kökene dayalı kadına yönelik şiddet şeklinde kendini göstermektedir. Böylece trafikte yer alan yol kavşağındaki gibi birden fazla baskının kesişmesi söz konusu olmaktadır (Crenshaw, 2002). Bu bakış açısıyla ele alındığında kesişimsellik yaklaşımının, cinsiyet ve ırk gibi faktörlerin toplumdaki deneyimleri nasıl etkilediğini anlamak için önemli bir analitik ve politik bir araç olarak kullanılabileceği kabul edilmeye başlanmıştır (Jordan Zachery, 2007). Bu çerçevede Crenshaw (1991: 1245-1249), kesişimselliğin farklı türlerini ortaya koymuştur. Bu ayrıma göre yapısal kesişimsellik, toplumda bireyler tarafından deneyimlenen eşitsizliklerin ve bunların kesişmelerinin doğrudan etkisine odaklanmaktadır. Politik kesişimsellik ise, eşitsizliklerin ve bunların kesişmelerinin politik stratejilere olan etkisine odaklanmaktadır (Jordan Zachery, 2007: 255-257). Temsili kesişimsellik ise, renkli kadınların imajlarının nasıl üretildiği ile ilgilidir; cinsiyetçi ve ırkçı anlatılardan faydalanır ve bu temsillerin eleştirilerinin sürekli olarak renkli kadınların nesnelleştirilmesini ve yeniden üretilmesini sağlamaktadır (Losleben ve Musubika, 2023:75). Kesişimsellik yaklaşımına getirilen bu ayrımlar, yöntemsel çalışmaları da artırmıştır. Böylece farklılıkların analizinde önemli bir analitik araç olarak kabul edilen kesişimsellik yaklaşımı, kadınların veya diğer marjinalleştirilmiş grupların yaşam deneyimlerini anlamak açısından önemli bir yere sahip olmuştur (Jordan Zachery, 2007).

Teorik çerçeveye genel olarak bakıldığında kesişimsellik yaklaşımı ilk başlarda, ırk, cinsiyet ve sınıf arasındaki ilişkilere odaklanarak siyah kadınların deneyimlerini anlamak amacıyla cinsiyet, ırk ve sınıfın işleyişini eleştiren bir farklılık analizine ve analitik çerçeve oluşturma çabasına dayanmaktaydı. Zamanla kesişimsellik yaklaşımı baskıcı yapıları sorgulamak için bir politik çerçeve sunma konusunda da bir araç olmuştur. Böylece kesişimsellik yaklaşımı teorik ve metodolojik yolculuğunda sadece siyah kadınların konumunu tartışmak ve anlamak için değil, aynı zamanda bu kadınları ve topluluklarını özgürleştirmenin bir yolu olarak da kullanılmaya başlanmıştır (Jordan Zachery, 2007: 255-257).

Günümüzde teorik ve metodolojik olarak oldukça ilgi gören kesişimsellik kavramı, özellikle siyah feminizmler kapsamında gerçekleşen tartışmalardan etkilenecek oluşturulsa da toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ötesinde ortaya çıkan ve onunla ayrılmaz bir şekilde etkileşime giren baskı ilişkileri üzerindeki analitik bir boşluğu doldurmaya yönelik niteliğe de sahip olmuştur (Stelzer ve Kyrillos, 2021).

Teorik ve metodolojik olarak kesişimsellik yaklaşımı incelendiğinde, iki veya daha fazla baskı ve ayrımcılık eksenini arasındaki etkileşimin yapısal ve dinamik sonuçlarını yakalamaya çalışan problemin kavramsallaştırılması olduğu görülmektedir. Özellikle ırkçılığın, patriyarkal yapının, sınıf baskısının ve diğer ayrımcı sistemlerin, kadınların konumlarını yapılandıran temel eşitsizlikleri ve baskıları nasıl oluşturduğuna odaklanmaktadır (Crenshaw, 2002). Bu nedenle kesişimsellik sadece birkaç kategori arasında karşılaştırma sağlayan ve farklı dezavantaj yapılarını ayıran veya sadece onları bir araya getiren bir yaklaşıma karşı bir tepki olarak; toplumdaki farklılıkları ve çoklu eşitsizlikleri makro ve mikro düzeyde analiz etmek ve anlamak için kullanışlı bir analitik kavram olarak ortaya çıkmıştır (McCall, 2005; Christensen ve Jensen, 2012). Başka bir ifadeyle kesişimsellik, tek başına geliştirilen kimlik kategorilerinin tek boyutlu analizini reddederek, bunun yerine bu kimliklerin bir arada çalıştığı sosyal bağlamdan ortaya çıkan güç ilişkilerine dikkat çekmiştir (De Beco, 2020). Böylece kesişimsellik yaklaşımı kullanışlı bir analitik araç olarak diğer marjinalleştirilmiş toplulukların ve toplumsal güçlerin diğer dinamiklerini analiz etmede çok yararlı olmuştur (Cho, Crenshaw ve McCall, 2013: 788).

Bu çerçevede Cho, Crenshaw ve McCall (2013: 785, 786), çoklu kimlik kesişimini ifade eden kesişimselliğin, son dönemlerde interdisipliner olmak üzere birçok çalışmada analitik bir araç olarak kullanılmaya başlamasıyla kesişimsellik çalışmaları alanının oluştuğunu belirtmişlerdir. Onlara göre bu alan üç bağlamda yoğunlaşmaktadır. Birinci bağlam, çoklu kimlik kesişimi çerçevesinin uygulanması veya çoklu kimlik kesişimi dinamiklerinin araştırılmasıyla ilgilidir. İkinci bağlam, teorik ve metodolojik bir paradigma olarak çoklu kimlik kesişiminin kapsamı ve içeriği üzerine söylemsel tartışmalarla ilgilidir. Üçüncü bağlam ise akademik alanı aşan bir şekilde analitik bir araç olarak çoklu kimlik kesişiminin normatif ve siyasi boyutları ile birlikte politik müdahaleleri içermektedir.

Söz konusu bu bağlamlarda yapılan kesişimsel çalışmalar ve örneğin ırkçı bir durumun içinde cinsiyeti aramak gibi sorgulayıcı yöntemler aracılığıyla kesişimsellik birçok disiplinde kullanılmaya başlanmıştır. Davis'e (2014) göre, kesişimsellik feminist ideolojinin yanı sıra sosyal bilimler, beşerî bilimler, felsefe, ekonomi, hukuk gibi bir dizi alanda, teorik bakış açısında (fenomenoloji, yapısalcı sosyoloji, psikanaliz, dekonstrüksiyonizm) ve siyasi eğilimlerde (feminizm, ırkçılık karşıtlığı, çok kültürlülük, queer çalışmalar, eleştirel engellilik çalışmaları, cinsiyet kimliği çalışmaları) giderek daha fazla karşımıza çıkmaktadır. Dünyanın farklı bölgelerinde ırkçılığın ve sömürgecilik tarihlerinin incelenmesinden medya temsillerine, hükümet politikalarından bilimsel söyleme kadar her şeyi incelemek için mükemmel bir araç olarak kabul edilmektedir (Davis, 2014).

Kesişimsellik yaklaşımı ile metodolojik ve teorik çalışmalar artarken, kadın çalışmalarında kurumsallaşmayı kolaylaştırıcı bir etkiye de sahip olmuştur. Farklı feminist bakış açılarını, deneyimleri ve öznel durumları,

kurumlar ve yapılar içinde ele alan çalışmalar ile örneğin kadın çalışmaları bölümleri ve programlarında niceliksel ve niteliksel bir artış söz konusu olmuştur (Fitts, 2009).

1980'lerden itibaren eşitlik ve farklılıklar hakkındaki tartışmaları kapsayan kesişimsellik yaklaşımının, sosyal farklılıkların ve eşitsizliklerin analizleri için önemli bir araç olarak kabul edilmesinin yanı sıra, kesişimsel analiz yapmanın yöntemsel zorluklarına yönelik bir dizi teorik ve kavramsal tartışma da ortaya çıkmıştır (Stelzer ve Kyrillos, 2021; Christensen ve Jensen, 2012). Başka bir ifadeyle sosyal yaşamın çoklu boyutlarını ve analiz kategorilerini içerecek şekilde çalışmalar genişlediğinde ortaya çıkan karmaşıklık, kesişimsellik yaklaşımına yönelik bazı metodolojik eleştirileri de beraberinde getirmiştir (McCall, 2005: 1771-1774). Özellikle metodolojik eleştiri olarak kesişimsellik analizlerinde, birbirini karşılıklı olarak etkileyen farklı kategorilerin kesişimsel yaklaşımda nasıl analiz edilebileceği sorunsalı en önemli tartışmalardan birini oluşturmuştur. Ayrıca cinsiyet, ırk ve diğer kimlik ve baskı eksenlerinin her zaman eşzamanlı olarak ele alınmasının zorlukları ve bağlam odaklı bir analiz yapma gerekliliği kesişimsel yaklaşıma getirilen eleştiriler olmuştur (Christensen ve Jensen, 2012; Luft, 2009). Tüm bu eleştirilerin yanı sıra kesişimsellik yaklaşımının önemli bir analitik araç olarak, çoklu tahakküm yapılarının baskısına uğrayan kadınların ve grupların uğradıkları baskı biçimlerini ve bütünsel olarak kadınların ve bu grupların sorunlarını anlamak açısından önemli bir yere sahip olduğu kabul edilmektedir (Jordan Zachery, 2007: 255-257).

Sonuç olarak, Cho, Crenshaw ve McCall'un (2013: 787) çoklu kimlik kesişiminin politik alanda ve sosyal hareketlerde nasıl uygulandığına odaklandıkları çalışmalarında da belirttikleri gibi, kesişimsellik kavramı dünya çapında feminist ve ırkçılık karşıtı çalışmalarda teorik ve metodolojik ilgi uyandırmış, disiplinler arası çalışmalarda ve politik alanda çok fazla kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle son dönemlerde kadın hakları ve daha genel alanda insan hakları alanında yeni açılımlar oluşturmuştur.

Böylece insan hakları alanında hukuki araçlar ve insan hakları mahkemelerinin kararları aracılığıyla kesişimselliğin nasıl içerildiğine odaklanan disiplinler arası çalışmaların yanı sıra insan hakları alanındaki uluslararası kuruluşların kesişimsellik yaklaşımını nasıl kullandıklarına ilişkin çalışmalar da artmıştır (Gebruers, 2023).

KADININ İNSAN HAKLARI VE CEDAW BAĞLAMINDA KESİŞİMSELLİK

Kadına yönelik şiddeti, cinsiyet ayrımcılığını ve cinsiyet eşitsizliğini önlemek amacıyla feminist hareketin mücadelesinin yanı sıra sivil toplum örgütleri, devletler ve uluslararası kuruluşlar makro düzeyde insan hakları boyutunda çalışmalar yapmaktadırlar. Özellikle politik ve hukuksal alanda yapılan çalışmalarda devlet politikaları ve kararları ile uluslararası kuruluşların faaliyetleri belirleyici olmaktadır. Devletlerin uluslararası kuruluşlar ile eşgüdümlü ve işbirlikçi çalışmaları ise evrensel standartlarda kadının insan haklarının sağlanmasında etkili olmaktadır.

Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen "*Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi*" (CEDAW) geniş katılımlı bir sözleşme olarak, Birleşmiş Milletler'in "*kadınlar için hak eşitliği ve cinsiyet ayrımı olmaksızın herkes için özgürlük*" ilkelerine yönelik en önemli uluslararası belgelerinden biridir. Evrensel bir eşitlik amacıyla, taraf devletlerde kadınların insan haklarının gerçekleştirilmesini, kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi hedefleyen CEDAW ayrıntılı bir işleyiş yönergesine sahiptir. Sözleşme gereğince oluşturulan CEDAW Komitesi, sözleşmenin genel ilkelerine uygun olarak taraf devletlerde uygulanma sürecini takip etmektedir. CEDAW'ın işleyişi ve sözleşme maddelerinin uygulama sürecinde taraf devletlerin kadına yönelik şiddeti ve cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik tedbirler ve kararlar alma yükümlülüğünü ne ölçüde gerçekleştirdiği izlenmektedir. Bu işleyişin ve uygulama sürecinin en önemli ve nihai aşaması ise Komitenin yayınladığı taraf devlete ilişkin nihai gözlemlerini içeren rapordur (UN Women, History of CEDAW; KİHP, 2001; UN Women, Rules of Procedure). Komite, Sözleşme'nin 17. maddesine dayanarak taraf devletlerin sundukları

dönemsel raporları inceler ve değerlendirir. Bunun sonucunda ilgili taraf devlete ilişkin nihai gözlemlerini içeren bir rapor yayımlar. Söz konusu bu nihai gözlemleri içeren yorumlarda CEDAW Komitesi, her bir taraf devlet raporunu değerlendirdikten sonra, ilgili taraf devlet için Sözleşme'nin uygulanmasını etkileyen faktörleri ve zorlukları, olumlu yönleri, başlıca endişe konularını ve Sözleşme'nin uygulanmasını güçlendirmek için öneri ve tavsiyeleri özetler (Parlak Börü, 2017: 48; Ayata, 2022: 233,234; UN Women, Reporting).

CEDAW'ın kadın sorunlarına yaklaşımı incelendiğinde, CEDAW'ın diğer insan hakları sözleşmelerinden farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığı oluşturan en önemli etki ise, çoğu insan hakları sözleşmesi hükümetleri haklara saygı göstermeye çağırırken, CEDAW bundan daha fazlasını talep ederek; kamusal alanda, özel alanda ve bireylerin zihninde değişiklik yapılmasını zorunlu kılar ve taraf devlete yükümlülükler yükler. Başka bir ifadeyle CEDAW, hukuki, kurumsal ve bireysel düzeylerde temel değişiklikler emreder (Englehart ve Miller, 2014: 22,23). Bu yönüyle çoğu akademik araştırmaya konu olan CEDAW'ın uygulama çerçevesinin uluslararası insan hakları hukuk sistemine ve kadın haklarının gerçek anlamda kullanımına katkısı önemlidir. Bu açıdan genel olarak çağdaş uluslararası insan hakları standartlarının anlayışını genişletmek; kadın haklarını daha geniş insan hakları bağlamına entegre etmek; cinsiyet ve toplumsal cinsiyet analizini ana akım yapmak gibi birçok katkısı olduğu kabul edilmektedir. CEDAW uygulama ve prosedürel iyileştirmelerle kadının insan haklarının hukuksal boyutunun güçlenmesini de sürdürmektedir. Bunun en önemli kanıtlarından biri olarak 1999 yılında Genel Kurul'un, hem bireysel ihlal başvurularına izin veren hem de ciddi veya sistemli ihlalleri gösteren güvenilir bilgi alındığında soruşturmalara izin veren bir İsteğe Bağlı Protokolü kabul etmesi gösterilmektedir (Bayefsky, 2000: 197-199). Bu durum ise CEDAW'ın kadının insan haklarının sağlanmasında ve devlet politikaları üzerindeki etkisini güçlendiren bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bu görüşe benzer şekilde, insan hakları antlaşmalarının devlet davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen Hill (2010) çalışmasında, CEDAW'ın onaylanmasının, devletlerin politikalarında kadın haklarının gözetilmesine ilişkin olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. CEDAW'ın evrensel ilkeleri, farklı kültürlerle ve toplumsal normlara sahip devletler arasında da kadın hakları konusunda bir uyum yaratmayı başarmıştır. Örneğin, CEDAW Sözleşmesi'ni onaylamış olan Müslüman devletlerin, sözleşme üyesi olmayan devletlere kıyasla kadın haklarında önemli bir iyileşme gösterdiği akademik çalışmalarda ortaya koyulmaktadır (Cheema, Qaiser, ve Qaiser, 2020).

Kadınların cinsiyetlerinden dolayı çeşitli ayrımcılık biçimlerine maruz kaldığını vurgulayan CEDAW'a göre devletlerin en önemli yükümlülüğü bu ayrımcılık biçimlerinin hepsinin ortadan kaldırılmasıdır. Taraf devletler kadınların kamu yaşamında, yasa önünde, kırsal alanlarda, eğitimde, istihdamda, sağlık hizmetlerinde, aile yaşamında ve sosyo-ekonomik yaşamda eşitliğini sağlama yükümlülüğü altındadır (Campbell ve Swenson, 2016: 133). Bu bağlamda CEDAW'ın savunduğu ilkeler ve işleyiş prosedürü, tüm ayrımcılık biçimlerinin ortadan kaldırılmasında devletleri teşvik etmek için önemli bir mekanizma olarak görülmektedir. Abril Stoffels (2019: 1317), CEDAW'ın bu rolünü, hem doğrudan devletlerin taahhütlerini ortaya koyarak ve kamu politikalarını teşvik ederek hem de dolaylı olarak sivil topluma devletlerin yükümlülüklerini yerine getirmeleri için baskı yapma, hukuksal ve politik reformları destekleme araçları sunarak gerçekleştirdiğini belirtmektedir. Bu rol, CEDAW'ın taraf devletlerin yasal reformları ve kamu politikası reformları üzerindeki etkisini de belirlemektedir (Abril Stoffels, 2019: 1317-1319; Campbell ve Swenson, 2016). CEDAW taraf devletler üzerindeki etkisini, taraf devletlerin hak ihlallerini önlemek veya şiddet eylemlerini soruşturmak, cezalandırmak ve tazminat sağlamak için gerekli özeni göstermemeleri durumunda, özel eylemlerden sorumlu olabileceklerini vurgulayarak da göstermektedir (McQuigg, 2007: 461,462).

CEDAW'ın kadın sorunlarının analizinde kullanılan kesişimsellik yaklaşımı ile ilişkisine bakıldığında, konuya genellikle insan hakları perspektifinden yaklaşıldığı görülmektedir. Kesişimsellik yaklaşımı kadınların insan haklarına erişiminin gerçekleştirilmesi için analitik bir araç olarak görülmektedir. Cinsiyet

ayrımcılığının ırk gibi diğer yapısal kategorilerle etkileşime girdiği, bu durumun ise insan haklarına erişimde engel oluşturan belirli dışlama süreçleri ürettiği kabulünden hareketle kesişimsellik bu süreçleri daha iyi anlamak ve en aza indirmek için büyük potansiyele sahip bir araç olarak kabul edilmektedir. Başka bir ifadeyle kesişimsellik, insan haklarına erişim söz konusu olduğunda genellikle görünmez ve karmaşık olan sorunların çözümüne katkıda bulunabilecek bir analitik araç olarak kullanılmaktadır (Stelzer ve Kyrillos, 2021; Collins ve Bilge, 2016). Bu bağlamda özellikle 2000'li yıllardan sonra kesişimsellik kavramı farklı disiplinlerin rağbet ettiği, sivil, kamu ve uluslararası kuruluşlarda gündeme alınan bir konuma erişmiştir (Collins ve Bilge, 2016). Feminist teori içindeki kesişen kimlikler ve toplumsal konular kavramlarına dair tartışmalar Dünyada ve Avrupa'da eşitlik politikalarına yansımış; kesişimsel analiz, insan hakları söyleminde başat hale gelmiştir (Yuval-Davis 2006).

Diğer yandan CEDAW'ın kesişimsellik yaklaşımını ne kadar benimsediği, kapsamlı ve tutarlı bir şekilde ele alıp almadığı sürekli tartışılmaktadır (Campbell, 2015). Bu konudaki görüşler CEDAW'ın kadın sorunlarının analizinde, taraf devletlerin kadın sorunlarının tespitinde, yasal ve politik önerilerin oluşturulmasında kesişimsellik yaklaşımını kapsamlı ve tutarlı bir şekilde yeterince ele almadığı görüşleri ile; CEDAW'ın özellikle son dönemlerde kadın sorunlarının tespitinde ve çözümünde kesişimsel bir bakış açısını benimsediği yönündeki görüşler olmak üzere ağırlıklı olarak iki uçta toplanmıştır. Bu çerçevede CEDAW'ın kesişimsel yaklaşımı yeterince benimsemediğini savunan eleştirel kesim, kadının insan haklarının geliştirilmesinde evrensel standartlara daha fazla odaklanıldığını; kadın sorunlarını çeşitlendiren ve farklı tahakküm biçimleri oluşturan eksenlerin, toplumsal ve kültürel yapıların yeterince analiz edilmediğini savunmaktadırlar. CEDAW'da kadınların kesişen kimliğini tanıyan özel hükümler bulunmadığından hareketle, CEDAW'ın örtüşen- kesişen baskı ve tahakküm biçimlerini yeterince ele almadığını, yalnızca cinsiyet ayrımcılığı yaşayan kadınların oluşturduğu monolitik bir kadın kategorisine koruma sağladığını, ırkçılık, sınıf ayrımcılığı, kesişimsel ayrımcılığı korumadığı eleştirileri yapılmıştır (Campbell, 2015). Hatta temel eleştirilerinden biri de CEDAW'ın Sözleşme metnine ilişkindir. CEDAW'ın sözleşme metni, farklı kadın deneyimlerine yeterince kesişimsel bir analiz sunmadığı, yalnızca bir savunmasız kadın grubunu tanımlayan ve izole eden nitelikte olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Başka bir ifadeyle CEDAW metninin, kesişimsel bir yaklaşımı içermeyerek tek eksenli kimlik modeline dayandığı savunulmuştur. Bir diğer eleştiri ise CEDAW Komitesinin raporlarına ve analizlerine ilişkin olarak CEDAW Komitesinin, taraf devletlerin kadınlar için "*dini veya etnik kimliklerinden veya topluluklarından bağımsız olarak eşitlik sağlayan kişisel statü yasalarını*" benimsemelerini tavsiye etmesi; ancak taraf devletlerdeki yasal ve yasal olmayan de facto durumları, gayri resmi, geleneksel veya örfi hukuk sistemlerini ve bunun kesişimsel yönlerini göz ardı etmesi yönünde olmuştur. Bu eleştirilerden hareketle CEDAW Komitesi'nin özellikle nihai gözlem raporlarına kültürel bir farkındalıkla ve kesişimsel yöntemle yaklaşması gerektiği savunulmuştur (Campbell ve Swenson, 2016: 137). Çünkü her ülke ve bölgedeki kadınların evrensel tahakkümleri ortak olsa da ulusal-yerel düzeydeki farklar dolayısıyla yerel kesişen baskıları, tahakküm biçimleri ve deneyimleri özgüldür ve bunun dikkate alınması önemlidir (Collins P. H., 2000: 231-232).

Bu eleştirilerin yanı sıra CEDAW ve kesişimsellik ilişkisine dair görüşlerin diğer ucunda ise CEDAW'ın özellikle son dönemlerde kadın sorunlarının tespitinde ve çözümünde kesişimsel bir bakış açısını benimsediği yönündeki görüşler bulunmaktadır. Bu bakımdan CEDAW'ın devlet yükümlülüklerinin ve raporlamalarının yorumunda kadın deneyimlerini kesişimsel bir bağlamda değerlendirdiğine yönelik düşünceler ön plana çıkmaktadır. CEDAW Komitesi'nin bazı raporlarında şiddet deneyimlerini etkileyebilecek koşullar arasında hukuki ve sosyal marjinalleşme, belirli bir ırk, etnik, dini veya yerli azınlığa aidiyet, yaş, engellilik ve sosyal statü gibi eksenlere yer verildiği örnek olarak gösterilmektedir. Bu doğrultuda CEDAW Genel Yorum 28'in 18. maddesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın, ırk, etnik köken, din veya inanç, sağlık, statü, yaş, sınıf, kasta ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi kadınları etkileyen diğer

faktörlerle ayrılmaz bir şekilde ilişkili olduğu yer almaktadır (Buxton-Namisnyk, 2014:128,129; Dale, 2018: 39,40, 43).

Ayrıca CEDAW'ın kendini geliştiren ve ilerlemeci bir yapıya sahip olduğu, aldığı kararlar ile kadının insan haklarını genişletmeyi hedeflediği ve zaman içinde yeni yaklaşım araçlarını geliştirdiği de savunulmaktadır. Başlangıçta CEDAW metninde kadına yönelik şiddet kavramına yönelik herhangi bir ifade yokken, Genel Tavsiye Kararı No. 19'u yayınlamasıyla kadına yönelik şiddeti kapsamı içine alması buna örnek olarak gösterilmektedir. Aynı şekilde 2017 yılında CEDAW Komitesi'nin, Genel Tavsiye Kararı No. 35 ile kadına yönelik şiddetin biçim ve boyutlarının çeşitliliğini dikkate alması, kimlikler ve deneyimler doğrultusunda daha kapsamlı bir insan hakları analizi sunması da kesişimsel yaklaşım araçlarının benimsendiği yönünde okunabilir (Güneş, 2021: 1764, 1765). Özellikle kesişimsellik yaklaşımının kullanımının arttığı 2000'li yıllardan itibaren, kadınların insan haklarına erişiminde en önemli belgelerden biri olan CEDAW'ın özel tavsiyelerinde kesişimselliğin izlerini sürmenin mümkün olduğu savunulmaktadır (Stelzer ve Kyrillos, 2021). Bu hususta Campbell (2015: 489), CEDAW Komitesi'nin Genel Tavsiye No. 28'e dikkat çekerek, kadınların cinsiyet ve cinsiyet kimliğine dayalı olarak maruz kaldığı ayrımcılığın, kadınları etkileyen diğer faktörlerle ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğunun belirtilmesinin kesişimsel bir yaklaşım olarak kabul edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. CEDAW Komitesinin, Genel Tavsiyelerde öncülük ettiği geniş kapsamlı kesişimsel ayrımcılık anlayışını nihai raporlar, inceleme-soruşturma prosedürü ve bireysel iletişimlerde de görmenin mümkün olduğunu, bu belgelerdeki görüşlerin çoklu kimliklere sahip kadınları koruma taahhüdünü içerdiğini belirtmektedir. Başka bir ifadeyle CEDAW Komitesi'nin, Genel Tavsiyelerinde ve Nihai Raporlarında düzenli olarak kesişimsellik teorisine atıfta bulunularak analizler ve tespitler yaptığı savunulmaktadır (Davis, 2022: 1024, 1026).

Bu doğrultuda CEDAW'ın çoklu kimliklere sahip kadınların ayrımcılık sorununa nasıl yaklaştığı sorusundan hareket eden Campbell (2015: 485-494), CEDAW'ın cinsiyet eşitliğini sağlama temelinde geniş ve esnek bir kesişimsel ayrımcılık yaklaşımını benimsediğini belirtmektedir. Kadınların, bir kimlik, deneyim veya temel probleme ilişkin ayrımcılık yaşadıklarında, bu ayrımcılık ve eşitsizlikle etkileşime giren cinsiyet, kimlik ve deneyim eksenlerinin de dikkate alınarak CEDAW altında koruma altına alındığını vurgulamaktadır. Ayrıca CEDAW'ın kesişimsel ayrımcılıklara atıfta bulunurken azınlık, ırk veya etnisite sahibi kadınların aşırı şekilde yoksulluk içinde yaşadığına dair tespitlerinde; ya da Kanada'da kayıp ve öldürülen Kızılderili kadınlar üzerine yapılan Soruşturma Prosedürü örneğinde olduğu gibi "*Kızılderili kadınların, birbirine karışan faktörlerden kaynaklanan kesişimsel ayrımcılıkla karşılaştığına*" ilişkin tespitlerinde kesişimsellik yaklaşımının izini sürmenin mümkün olduğunu söylemektedir. Bu düşüncelerden hareketle CEDAW'ın günümüz koşullarında, cinsiyet temelinde ayrımcılığın en çok kadınlara zarar verdiğini ve aynı zamanda diğer ayrımcılık nedenleri (örneğin, kesişimsel ayrımcılık) nedeniyle de zarar gördüklerini kabul ettiği görüşleri ağırlık kazanmaktadır (Holtmaat, 2013: 99- 106).

CEDAW'ın kesişimselliğe ilişkin bu kabulünü Birleşmiş Milletler (BM)'in diğer komitelerinde de görmek mümkündür. 2000'lerden itibaren BM Komitelerinin uygulaması değişmiş; BM Komiteleri çeşitli kimlik zincirlerinin nasıl etkileşime girdiğini ve çeşitli ayrımcılık biçimlerinin etkileşiminden kaynaklanan özgün bir ayrımcılık veya hak ihlali deneyiminin nasıl ortaya çıktığını giderek daha fazla dikkate almaya başlamıştır. BM sözleşme sisteminin anlayışındaki ve işleyişindeki bu değişiklik, çeşitli ayrımcılık biçimlerinin etkileşimi nedeniyle ortaya çıkan hak ihlallerini de ele almak için yeni olasılıkların açılmasını sağlamıştır. Çünkü farklı türdeki ayrımcılık biçimlerinin hangi noktalarda kesiştiğini, farklı ayrımcılık türlerinin etkileşiminden kaynaklanan bir deneyimin etkileşimle nasıl oluştuğunu anlamak için yeni analitik araçların sürece dahil edilmesi; insan hakları alanında konuların ayrı başlıklar halinde ve tek eksenli olarak ele alınmasının sakıncalarının daha net olarak görülmesini sağlamıştır. Başka bir ifadeyle ırk/ırk ayrımcılığı veya cinsiyet gibi alt başlıklar boyunca insan hakları düzenlemesinin bölünmesinin, kesişimde bulunan bireylerin deneyimlerini marjinalleştirebilecek bir insan hakları ihlalinin doğurabileceği kesişimsellik

yaklaşımı ile fark edilmiştir (Buxton-Namisnyk, 2014: 122, 123). Bu doğrultuda CEDAW da devlet raporlarının çeşitli kadın gruplarına ilişkin özellikle de birden fazla ayrımcılığa maruz kalan kadınlar hakkında bilgi içermesini ayrıca talep etmiştir. Böylece devletlerin veri toplama işlemlerini kadınların gerçekliklerinin çoklu yönlerini daha doğru bir şekilde tanımlayacak şekilde ayrıntılı olarak yapmaları gerekecektir (Chow, 2016: 465-467).

Diğer yandan uluslararası kuruluşlar bağlamında üretken diyalogu kolaylaştırmanın ve kesişimselliğin ırk ve cinsiyet boyutları hakkında erişilebilir bilgilerin geliştirilmesinin önemine vurgu yaptığı çalışmasıyla Crenshaw (2002), CEDAW tarafından güvence altına alınan hakların söylemsel olarak ırkla ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili deneyimlerinin tamamını kapsadığını ancak, iç içe geçmiş tahakküm biçimleri olarak ne ırk ayrımcılığının toplumsal cinsiyet yönlerinin ne de cinsiyet ayrımcılığının ırksal yönlerinin insan hakları söylemleri içinde tam olarak kavranmadığını vurgulamaktadır. Bu nedenle özellikle ırk ve cinsiyetin spesifik sonuçlarını analiz etmede yeterli bir bilgi tabanı geliştirmek için uluslararası kuruluşların özel araştırma protokolleri formüle etmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu özel araştırma protokolleri, özel araştırma yöntemleri ile uzmanları tarafından yapılacak olan incelemeler ile elde edilecek bilgiler, marjinalleştirilmiş kadınların yaşamlarının gerçeklerini yapılandıran sorunların veya koşulların daha ayrıntılı bir incelemesinin temelini oluşturabilecektir. Bu hedefler doğrultusunda Crenshaw (2002), bazı önerilerde de bulunmaktadır; uluslararası sözleşme gözlemcileri ve diğer insan hakları kurumları tarafından toplanan verilerin, ırk ve cinsiyete göre ayrıştırılması gerektiğini ve mümkünse marjinalleştirilmiş kadınların statüsünü belirlemek için çapraz referans ile işlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu çerçevede CEDAW ve destekleyici kurumları, kesişimselliğin tanınmasını, araştırılmasını ve ele alınmasını sağlamak için gerektiğinde protokollerini de değiştirmelidir. Kadınların kesişimsel ayrımcılığa karşı korunma ve tazminat talep etme olasılığını belirlemek için ulusal mekanizmaların gözden geçirilmesini önermektedir. Çünkü ulusal mekanizmalar bu kesişimsel sorunları ele alamazsa, marjinalleştirilmiş kadınlar aksi takdirde hak kazanacakları tüm korumayı alamayacaklardır. Bu nedenle kesişimsel ayrımcılığa çözüm getirmeyen ülkeler yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmemiş olarak kabul edilmelidir. Ayrıca sadece cinsiyet değil, ırk perspektifinin kadın sorunları bağlamına dahil edilmesini desteklemek gerekmektedir. Marjinalleştirilmiş kadınların ve özerk kadın gruplarının artan finansman ve eğitim yoluyla insan haklarının güçlendirilmesi için kaynaklar sağlanmalıdır. Son olarak dünya çapında ayrımcılığa uğramış etnik ve ırksal gruplardan gelen kadınların koşulları hakkında daha fazla farkındalığı teşvik etmek için kesişimselliği gözetken özel raportör atanmalıdır (Crenshaw, 2002).

Sonuç olarak, kesişimsellik yaklaşımın uluslararası insan hakları hukuku bağlamındaki gelişimini inceleyen Dale (2018: 41-46), uluslararası düzeyde kesişimsel bir dilin kabulünün, feminist bir açılım sağladığını belirtmektedir. 2000'lerden bu yana uluslararası insan hakları alanında kesişimsellik yaklaşımının hukuki olarak kullanılmasının, kadınların dışlanma ve ayrımcılık deneyimlerini hesaba katma, analiz etme ve bu sorunları çözümlenebilmek için benzersiz fırsatlar sunduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca kesişimsel olarak yapılandırılmış eşitsizliklerle başa çıkabilecek stratejiler oluşturmanın kurumsal boyuttaki önemi de ortaya çıkmaktadır (Stelzer ve Kyrillos, 2021). Yıllar içinde kesişimselliğin kazandığı tanınırlık, BM insan hakları sözleşme organlarının uygulamasında da açık ve zımnî referanslarda kendini göstermiş; kavram cinsiyet ayrımcılığının genellikle ırk, etnik köken ve sosyo-ekonomik arka plan gibi diğer nedenlerle örüldüğünü vurgulamak için sıkça kullanılmaya başlanmıştır (Chow, 2016).

CEDAW KOMİTESİ'NİN “SEKİZİNCİ DÖNEMSEL RAPORA DAİR NİHAİ GÖZLEMLERİ” BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KADIN SORUNLARINA KESİŞİMSSEL BİR BAKIŞ

Uluslararası kadın hakları alanında bir dönüm noktası olarak kabul edilen CEDAW'a Türkiye 1985'te taraf olmuş, 19 Ocak 1986 tarihinde sözleşme yürürlüğe girmiştir. Kadına yönelik şiddeti ve ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan ve bu konuda yasal çerçeveyi belirleyen bir belge olarak CEDAW, Türkiye'de kadın haklarının

sağlanmasında ve genişletilmesinde önemli yasal ve politik araçlardan biri haline gelmiştir (Parlak Börü, 2017; Ayata, 2022: 233).

CEDAW Komitesi, Türkiye'nin ilk raporunu 1990 tarihinde ele alarak Türkiye'ye dair ilk nihai gözlemlerini sunmuştur. Son olarak ise 14 ve 15 Haziran 2022 tarihlerinde gerçekleştirilen toplantılar sonucunda “*Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemler*” raporu Komite tarafından açıklanmıştır (Ayata, 2022: 237, 262).

CEDAW'ın 18. maddesine göre, bir devlet tarafı CEDAW'a imza attığında, sözleşmeyi nasıl uyguladığına dair dört yılda bir rapor sunmak zorundadır. Komite, devlet raporunu inceleyerek, sivil toplum örgütlerinin sunumlarını değerlendirir ve devlet temsilcileriyle sözlü soru-cevap oturumu düzenler. Ardından, devletin CEDAW'ı en iyi nasıl uygulayabileceği ve cinsiyet eşitliğini nasıl sağlayabileceği konusunda olumlu yönleri vurgulayan, endişe duyulan alanları belirten ve önerilerde bulunan nihai gözlemler raporunu “*concluding observations*” (sonuç gözlemleri) yayımlar (Campbell, 2015: 491). CEDAW, Sözleşmeye uyum konusunda devletlerin izlenmesini periyodik değerlendirme süreciyle sağlar. Komite, periyodik değerlendirme süreci yoluyla denetim rolü üstlenir ve CEDAW altındaki devlet yükümlülüklerinin mevcut iç hukuk, politika ve uygulama tarafından ne ölçüde yerine getirildiğini gözden geçirir. Nihai gözlemler raporu, geliştirilmesi gereken, hükümet yanıtı gerektiren alanları vurgular. Detaylı öneriler, Komite üyelerinin uzmanlığından ve aynı zamanda hükümet ve sivil toplum kuruluşlarının raporlarından kaynaklanır (Yeo, 2018:200-202; Englehart ve Miller, 2014: 24).

Nihai gözlemler raporu tek bir taraf devlete yöneliktir ve o devletin sözleşmeye uyumunun değerlendirilmesini içerdiği için önemlidir. Ayrıca taraf devletin çalışmalarını nasıl geliştireceğine ilişkin komitenin önerilerini de içermesi açısından yol gösterici rehber niteliğindedir (Belek Erşen, 2006: 62, 63). CEDAW Komitesi'nin çalışmaları, 1982'deki ilk toplantısından bu yana önemli ölçüde gelişmiştir. Günümüzde Komite'nin en dikkat çeken ve düzenli çıktıkları, taraf devletin CEDAW Sözleşmesi uygulamasına dair sonuç bildiren nihai gözlemler raporudur. Bu yönüyle nihai gözlemler raporunun takip ve prosedür süreci, her taraf devletin rapor hususlarına ilişkin ayrıntılı çalışmalar yapmasını gerektirmesi bakımından da önemlidir (Šimonović, 2014: 595-597).

Ayata (2022: 236), CEDAW Komitesi'nin Türkiye'ye dair nihai gözlemlerini içeren çalışmasında, nihai gözlemlerin zaman içerisinde taraf devletlerin dönemsel raporları gibi içerik ve şekil olarak değişikliğe ve dönüşüme uğradığını; kullanılan kavramların değiştiğini belirtmektedir. Bu duruma örnek olarak Ayata, daha eski tarihli nihai gözlemler raporlarında Komite'nin, “*kadınlara karşı şiddet*” ve “*namus cinayetleri*” kavramlarını kullandığını; son dönem raporlarında ise “*kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet*” ve “*sözde namus adına işlenen cinayetler*” kavramlarını kullandığını belirtmektedir.

CEDAW Komitesi'nin 4-12 Temmuz 2022 tarihlerinde sunulan “*Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemler*” raporu 19 sayfadan ve 64 madde ile alt maddelerinden oluşmaktadır (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022). Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemleri kadınların ilerlemesine bütünsel olarak dahil olan bir dizi konuyu kapsamaktadır. Ayata (2022: 263), 2022 tarihli Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemler raporunda Komite'nin, başlıca endişe alanları ve tavsiyeler başlığı altında ele aldığı konuların şunlar olduğunu belirtmektedir; 15 Temmuz 2016 sonrasında ilan edilen ve iki yıl süren olağanüstü halin (OHAL) etkileri; İstanbul Sözleşmesi'nden Türkiye'nin çekilmesi; salgın döneminde kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği; Sözleşme'nin, İhtiyari Protokolü'nün ve Komite'nin Genel Tavsiyelerinin görünürlüğü; kadınların adalete erişimi; ayrımcı kalıp yargılar ve zararlı uygulamalar ve kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; sözde “*namus*” adına işlenen cinayetler ve intihara zorlama; barış ve güvenlik; insan ticareti ve fuhuş sömürüsü; siyasal ve kamusal hayata eşit katılım; kadının

insan hakları savunucuları ve gazeteciler; eğitim; istihdam; sağlık; ekonomik güçlenme; kırsaldaki kadınlar; Kürt kadınlar; evlilik ve aile ilişkileri gibi konular ele alınmıştır (Ayata, 2022: 263).

Komite, 13 Haziran- 1 Temmuz 2022 tarihleri arasında gerçekleşen 82. oturumunda Türkiye'nin sekizinci periyodik raporunu değerlendirdiğini; ön oturum çalışma grubu tarafından sorulan konular ve sorular ile Türkiye'nin yanıtlarının da ilgili dokümanlarda (CEDAW/C/TUR/RQ/8 belgesi) yer aldığını belirtmektedir (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 1). Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemlerde yer alan “*Olumlu Yönler*” başlığında Komite, 2016 yılında Devlet tarafından sunulan yedinci periyodik raporun değerlendirilmesinden bu yana, kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hızlandırmayı ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan kurumsal ve politika çerçevesini iyileştirmek için “*Kadınların Güçlenmesine İlişkin Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)*”, “*İnsan Hakları Eylem Planı (2021-2023)*” gibi kaydedilen ilerlemeleri memnuniyetle karşıladığını belirtmektedir. Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemler metninin bütünü kesişimsel yaklaşımın izlerini sürerek el alındığında ise şu tespitlere ulaşılmıştır: “*Salgın ve Kurtarma Çabaları Bağlamında Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği*” alt başlığındaki 12. maddede Komite, Türkiye'nin COVID-19 pandemisiyle ilgili cinsiyet duyarlı kurtarma stratejilerini ve pandeminin kadınlar ve kız çocukları üzerindeki olumsuz ekonomik ve sosyal etkilerini hafifletmeye yönelik hedefli önlemleri uygulama çabalarını göz önünde bulundurduğunu belirtmekte birlikte, kadınlara yönelik cinsiyet temelli şiddetin, özellikle aile içi şiddetin yaygınlığının yüksekliğinden kaygı duyduğunu belirtmiştir. Komitenin, pandeminin yarattığı sosyal ve ekonomik koşullardan ve eve kapanmanın koşullarından en fazla kadınların etkilendiğini ve bunun sonuçlarından biri olarak özel alanda kadınlara yönelik aile içi şiddetin arttığını belirtmesini, kesişimsellik yaklaşımı ile okumak mümkündür. Başka bir ifadeyle cinsiyet eşitsizliğinin, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve sosyo-ekonomik koşulların kesişiminin kadınlar üzerindeki baskıyı artırması söz konusudur. Ayrıca raporda belirtilen maddenin devamında (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 3); Komite “*pandemiye yanıt olarak küresel düzeyde eğitim kurumlarının en uzun süre kapalı kalmasından ve yoksulluğun feminizasyonundan, bu durumun dezavantajlı ve marjinal gruplara mensup kadınlar ve kız çocuklarını, çeşitli ve kesişen ayrımcılık biçimlerine maruz kalanları, pandemi sürecinde durumlarının daha da kötüleştiğini kaygıyla belirtir.*” değerlendirmesi ile ve bu madde içinde açıkça yer verilen “*kesişen ayrımcılık*” kavramı ile kesişimsel bir yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Aynı zamanda bu değerlendirme ile kesişimsel yaklaşımın teorik içeriğine uygun bir tanımlama da yapılmıştır.

Raporun 13. maddesi (a) bendinde ise, COVID-19 pandemisi bağlamında Komitenin Devlet'e yaptığı önerilerde; 2030 Gündemi'ne uygun olarak, COVID-19 kurtarma stratejilerinin merkezine kadınları koymak suretiyle, kadınlar arasındaki uzun süredir devam eden eşitsizlikleri gidermek için önlemler alınmasını önermiştir. Ayrıca bu maddede özellikle işsiz kadınlara, yoksulluk içinde yaşayan kadınlara, etnik ve ulusal azınlık gruplarına mensup kadınlara, insani yardım ortamlarında bulunan kadınlara, yaşlı kadınlara, engelli kadınlara ve göçmen, mülteci ve sığınmacı kadınlara özel bir önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 3,4). Bu maddedeki Komite önerileri incelendiğinde yine kesişimsel bir bakış açısıyla önerilerin yapıldığı, madde içerisinde yer alan kadın, işsizlik, yoksulluk, etnik ve ulusal azınlık gruplarındaki kadınlar, yaşlı, engelli, göçmen, mülteci, sığınmacı kadınlar değerlendirmeleri yapılırken bunların aynı zamanda kesişen niteliklerinin de göz önünde bulundurulduğunu – bir önceki madde ile ilişkisi de göz önüne alınarak- söylemek mümkündür.

Sekizinci Dönemsel Rapora Dair Nihai Gözlemlerin “*Anayasa ve Yasal Çerçeve ve Ayrımcı Yasalar*” alt başlığı içinde yer alan 16. maddede ise; “*Komite, ayrımcılık yapmama ilkesinin, özellikle Kürt kadınları, mülteci ve sığınmacı kadınlar ve engelli kadınlar olmak üzere, Devlet tarafından dezavantajlı ve marjinal gruplara mensup kadınlar üzerinde kesişen ayrımcılık biçimlerinin olduğu endişesini not eder*” denilerek ve “*kesişen ayrımcılık biçimleri*” ifadesini vurgulayarak, gözlemini ve önerisini kesişimsel bir yaklaşımla iletmiştir (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 4). Burada kesişimsellik etnik köken, azınlık grup aidiyeti

ve engelli olma durumu gibi eksenler üzerinden oluşturularak, bu eksenlerin dezavantajlı ve marjinal gruplara mensup kadınlar üzerinde kesişen ayrımcılık biçimlerini oluşturduğu belirtilmektedir.

Nihai Gözlemlerin “Komite, Devlet’e şunları önermektedir” alt başlığındaki 17. maddesinde (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 5); “Kamu ve özel alanlarda kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve Sözleşme’nin 1. maddesine uygun olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı kapsayan yasaları kabul edin; ayrıca, etnik köken, engellilik ve sosyo-ekonomik durum gibi faktörlere göre ayrılmış olarak ayrımcılığı veri toplamak için kapsamlı bir sistem geliştirin” önerisi, bu çalışmanın önceki bölümünde değinilen, kesişimsellik analizleri için taraf devletlerin veri toplama araçlarını iyileştirme ve sistemlerini geliştirme konusu ile birlikte değerlendirilebilir.

Raporun “Kadınlar ve Barış ve Güvenlik” alt başlığındaki 32. maddesinin (a) ve (b) bentlerinde (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 10); “Kürt kadınlarının cinsel şiddet, taciz ve tehdide maruz kaldığına dair belgelenmiş iddialar”; “Birçok kadını içeren, evlerinden tahliye edilen kişilerin sayısının fazla olması; bu kişiler genellikle ayrımcılığın kesişen biçimlerine maruz kalırlar ve sokakta uyumak zorunda bırakıldıklarında cinsel ve diğer cinsiyete dayalı şiddetin ek risklerine maruz kalırlar” şeklindeki Komite’nin endişelerini ilettiği konularda da cinsiyet ve etnik köken eksenlerine ve “ayrımcılığın kesişen biçimleri” ifadesine yer verilmiştir.

“Ekonomik Güçlenme” alt başlığı altındaki 49. maddede de (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 16, 17); Komite, engelli kadınlar ve engelli aile bireylerine bakım veren kadınlar, kırsal, göçmen ve mülteci kadınlar arasındaki yoksulluk ve mahrumiyet durumları hakkında endişelerini belirterek, sosyo-ekonomik konum, sınıf konumu, engellilik, göçmen ve mülteci olmak gibi eksenleri yoksulluk ile ilişkilendirerek, konuya çoklu kimlikli bir bakış açısı ile kesişimsel olarak yaklaştığı değerlendirmesini yapmak mümkündür. “Kürt Kadınları” alt başlığındaki 53. maddede ise (CEDAW/C/TUR/CO/8, para. 1, 2022: 17, 18); “Komite, Kürt kadınları ve kızları üzerindeki etnik ve dil kimliğine dayalı ayrımcılığın, toplumda marjinalleşmeleri ve insan haklarından sınırlı yararlanmalarının birleşiminden kaynaklanan endişelerini sürdürmektedir” denilerek, etnik kimlik ve dil ekseninden kadınların marjinalleşmeleri endişesine vurgu yapılmıştır. “Kadınların marjinalleşmesi” vurgusu ile kesişimsellik yaklaşımı içerisinde önemli bir yer tutan, kesişen eksenlerin hepsinin dikkate alınmaması sonucunda kadın deneyimlerinin görünmezliği ve kadınların marjinalleşmesi ile iktidar-güç kaynaklarından dışlanmaları gibi etkilerine dolaylı olarak yer verilmiştir.

Sonuç olarak “Sekizinci Dönemsel Raporu Dair Nihai Gözlemleri”ne bütünsel olarak bakıldığında, etnik kimlik, sınıf, yoksulluk, mülteci, sığınmacı, engelli olma durumu gibi kesişen eksenler üzerinden kadın sorunlarının tespitinin ve çözüm önerilerinin yapıldığını söylemek mümkündür. Komite’nin kadınların, biyolojik farklılıkların yanı sıra, kalıcı siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel ayrımcılık nedeniyle eşitsizlik ve baskının bir konumunda bulduklarını; bu baskı eksenlerinin kesişmesiyle oluşan ve ağırlaşan baskı ile tahakküm biçimlerinin kadına yönelik ayrımcılığı ve şiddeti artırdığını dikkate alarak bir yorumlama yaptığı görülmektedir.

SONUÇ

Crenshaw’ın siyah kadınların deneyimlerinden yola çıkarak teorileştirdiği kesişimsellik yaklaşımı, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı gibi farklı tahakküm ve ayrımcılık biçimlerinin iç içe geçebileceğini ya da üst üste katmanlaşacağını; bu nedenle kadınlara yönelik ayrımcılığı ve kadın sorunlarını analiz edebilmek için çok eksenli kimlikli analizlerin yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda kesişimsellik yaklaşımı son dönemlerde hem feminist teori içinde hem de farklı disiplinler tarafından analitik bir araç olarak kabul edilmiştir. Böylece kadın sorunlarının tek eksenli olarak ele alınması anlayışından vazgeçilerek çok eksenli ve kesişimsel bir yaklaşım benimsenmeye başlanmıştır. Bu çerçevede kesişimsellik yaklaşımı insan hakları alanında da benimsenerek, toplumdaki dezavantajlı kesimlerin sorunları, öznel deneyimleri etkileyen

toplumsal ve kültürel özellikler, sosyo-ekonomik koşullar ve ülke ve yerel koşullar bağlamında ele alınmaya başlanmıştır. Uluslararası insan hakları alanında kesişimsellik yaklaşımının hukuki olarak kullanılmasının, kadınların dışlanma ve ayrımcılık deneyimlerini hesaba katma, analiz etme ve bu sorunları çözümleyebilmek için önemli olduğu savunulmuştur. Bu bağlamda kadının insan haklarına ulaşması konusunda en önemli uluslararası sözleşme olarak kabul edilen CEDAW'ın "*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*" (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) kadın sorunlarını analiz ederken kesişimsellik yaklaşımını analitik bir araç olarak kullanması gerektiği feminist teori, insana hakları alanı ve birçok disiplinde savunulmaya başlanmıştır. Bu çerçevede CEDAW'ın işleyişine ve raporlarına ilişkin olarak kesişimsellik yaklaşımına dair birçok akademik çalışma yapılmıştır.

Türkiye'ye ilişkin 2022 tarihli "*Sekizinci Dönemsel Raporu Dair Nihai Gözlemler*"inden hareketle, Türkiye'deki kadın sorunlarının değerlendirilmesinde kesişimsellik yaklaşımının izlerinin sürüldüğü bu çalışmada, etnik kimlik, sınıf, yoksulluk, mülteci, sığınmacı, engelli olma durumu gibi kesişen eksenler dikkate alınarak kadın sorunlarının analizinin yapıldığını ve çözüm önerilerinin sunulduğunu söylemek mümkündür. Yıllar içinde kadının insan hakları mücadelesinde feminist teori içinde kesişimselliğin öneminin artması, CEDAW gibi birçok insan hakları sözleşme organlarının uygulamalarında kesişimselliğin açık ve örtük değerlendirmeler ile yer almasına neden olmuş, analitik bir araç olarak kullanımı kabul görmüştür.

KAYNAKÇA

- Abril Stoffels, R. (2019). The role of the CEDAW Committee in the implementation of public policies on gender issues: analysis through a study of the protection of girls' rights in Spain. *The International Journal of Human Rights*, 23(8), 1317-1336, Doi: 10.1080/13642987.2019.1603144
- Ayata. G. (2022). CEDAW Komitesi'nin Türkiye'ye dair nihai gözlemlerinde kadının insan haklarının izini sürmek, *Kadına Karşı Ayrımcılık Hukuk, Toplum, Devlet ve CEDAW*, (Der. S. Eryılmaz, G. Ayata, P. Çağlı), İstanbul: Zoe Yayıncılık.
- Bayefsky, A. F. (2000). The CEDAW Convention: its contribution today. *In Proceedings of the ASIL Annual Meeting*, 94, Cambridge: Cambridge University Press, 197-200.
- Belek Erşen, U. (2006). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve denetim mekanizması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.*
- Berktaş, F. (2013). Feminist teoride açılımlar (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları içinde* (ss. 3-23). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Buxton-Namisnyk, E. (2014). Does an intersectional understanding of international human rights law represent the way forward in the prevention and redress of domestic violence against indigenous women in Australia?. *Australian Indigenous Law Review*, 18(1), 119-137.
- Campbell, M. (2015). CEDAW and women's intersecting identities: A pioneering new approach to intersectional discrimination. *Revista Direito GV*, 11(2), 479-504. <https://doi.org/10.1590/1808-2432201521>
- Campbell, M., and Swenson, G. (2016). Legal pluralism and women's rights after conflict: The role of CEDAW. *Columbia Human Rights Law Review*, 48(1), pp. 112-146.
- Cheema, Z. I., Qaiser, Z., and Qaiser, K. (2020). Qualms about the CEDAW by the Muslim States: Analyzing women rights in Pakistan, Saudi Arabia and Iran. *Global Social Sciences Review*, V(III), 166-173. [https://doi.org/10.31703/gssr.2020\(V-III\).18](https://doi.org/10.31703/gssr.2020(V-III).18)
- Cho, S., Crenshaw, K. W., and McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810.

- Chow, P. Y. S. (2016). Has intersectionality reached its limits? Intersectionality in the UN human rights treaty-body practices and the issue of ambivalence. *Human Rights Law Review*, 16, 453–481. Doi: 10.1093/hrlr/ngw016
- Christensen, A. D. and Jensen, S. Q. (2012). Doing intersectional analysis: Methodological implications for qualitative research. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 20(2), 109-125.
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, Second Edition, New York and Londra: Routledge.
- Collins, P. H., and Bilge, S. (2016). *Intersectionality (Key Concepts)*. Cambridge: Polity Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, 139-167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Crenshaw, K. (2002). Background paper for the expert meeting on the gender-related aspects of race discrimination. *Estudos Feministas*, 10(1), 171-188. <https://www.proquest.com/docview/1957449272?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Dale, A. (2018). International women's human rights and the hope for feminist law: Intersectionality as legal framework. *Canadian Woman Studies/les cahiers de la femme*. 33(1,2), 37-50.
- Davis, K. (2014). Intersectionality as critical methodology. *Writing academic texts differently: Intersectional feminist methodologies and the playful art of writing*, 17-29. [https://www.kathydavis.info/articles/Ch1_Davis%20\(Writing\)%20PROOF.doc](https://www.kathydavis.info/articles/Ch1_Davis%20(Writing)%20PROOF.doc)
- Davis, M. F. (2022). (G) local intersectionality. *Washington and Lee Law Review*, 79(3), 1021-1044. <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol79/iss3/6>
- De Beco, G. (2020). Harnessing the full potential of intersectionality theory in international human rights law: Lessons from disabled children's right to education. Atrey, S., and Dunne, P. (Eds.). *In Internationality and Human Rights Law* (pp. 39-58). Oxford: Hart Publishing.
- Dill, B. T. (2009). Race, class, and gender: Prospects for an all-inclusive sisterhood. Berger, M. T., and Guidroz, K. (Eds.). *The intersectional approach: Transforming the academy through race, class, and gender*. Univ of North Carolina Press, 25-43.
- Englehart, N. A. and Miller, M. K. (2014). The CEDAW effect: International law's impact on women's rights, *Journal of Human Rights*, 13(1), 22-47, Doi:10.1080/14754835.2013.824274
- Fitts, M. (2009). Institutionalizing intersectionality. Berger, M. T., and Guidroz, K. (Eds.). *The intersectional approach: Transforming the academy through race, class, and gender*. Univ of North Carolina Press, 249-257.
- Gebruers, C. (2023). From structural discrimination to intersectionality in the inter-American system of human rights: Unravelling categorical framings. *The Age of Human Rights Journal*, (20), e7629-e7629.
- Güneş, A. (2021). Kesişimsellik yaklaşımı bağlamında kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin CEDAW Komitesi genel tavsiye 35 sayılı Kararı'nın analizi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD)*, 29(3), 1739-1771.
- Hill, D.W. (2010). Estimating the effects of human rights treaties on state behavior. *The Journal of Politics*, 72(4), 1161–1174.
- Holtmaat, R. (2013). The CEDAW: a holistic approach to women's equality and freedom. *Women's human rights: CEDAW in international, regional and national law*, 95-123.
- Jordan-Zachery, J. S. (2007). Am I a black woman or a woman who is black? A few thoughts on the meaning of intersectionality. *Politics & Gender*, 3(2), 254-263.

- KİHP, Kadının İnsan Hakları Projesi. (2001). Birleşmiş Milletler 'de kadının insan hakları ve Türkiye'nin taahhütleri, *Yeni Çözümler Vakfı*, http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/219_1.pdf, erişim tarihi: 4 Ağustos 2023.
- Losleben, K., and Musubika, S. (2023). Intersectionality. In *Gender Diversity, Equity, and Inclusion in Academia* (pp. 72-84). Routledge. Doi: 10.4324/9781003363590-8.
- Luft, R., (2009). Intersectionality and the risk of flattening difference. Berger, M. T., and Guidroz, K. (Eds.). *The intersectional approach: Transforming the academy through race, class, and gender*. Univ of North Carolina Press, 100-117.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of women in culture and society*, 30(3), 1771-1800.
- McQuigg, R.J.A. (2007). The Responses of States to the Comments of the CEDAW Committee on Domestic Violence. *The International Journal of Human Rights*, 11(4), 461-479, Doi: 10.1080/13642980701659989
- Parlak Börü, Ş. (2017). Kadının korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve Türkiye'nin konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 30, 43-63.
- Šimonović, D. (2014). Global and regional standards on violence against women: The evolution and synergy of the CEDAW and Istanbul Conventions. *Human Rights Quarterly*, 36(3), 590-606. <https://www.jstor.org/stable/24518259>.
- Stelzer, J., and Kyrillos, G. M. (2021). Inclusion of intersectionality in the scope of human rights. *Revista Direito e Práxis*, 12, 237-262.
- UN Women, History of CEDAW, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>, erişim tarihi: 24 Ağustos 2023.
- UN Women, Reporting, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reporting.htm>, erişim tarihi: 24 Ağustos 2023.
- UN Women, Rules of procedure, Committee on the elimination of discrimination against women, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedawreport-a5638-RulesOfProcedure.htm>, erişim tarihi: 24 Ağustos 2023.
- Yeo, L. K. (2018). A Comment: The UN CEDAW Committee's concluding observations of Canada. *JL & Equal.*, 14, 199-214.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European journal of women's studies*, 13(3), 193-209.



Kamu Çalışanlarının Afet Bilinci ve Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması¹

Metin IŞIK

Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF
beu.metin@gmail.com_
https://orcid.org/ 0000-0003-4557-0095

Makale Başvuru Tarihi : 24.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 06.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10046433

Vefa ÖZCAN

Uzman, Bitlis Eren Üniversitesi, LÜE
vefa.1313@hotmail.com
https://orcid.org/ 0000-0001-9704-1818

Özet

Anahtar Kelimeler:

Afet,
Kamu Çalışanları,
Farkındalık,
Bilinç

Kamu çalışanlarının afet bilinci ve farkındalıklarının demografik değişkenler bakımından farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit amacıyla hazırlanan bu çalışma üç temel boyutta tasarlanmıştır. İlk olarak afet kavramı ve önemi ile Türkiye'nin afet potansiyeli üzerinde durulmuştur. Daha sonra afet bilinci ve farkındalığı kapsamında afetlere hazırlık, afetlerde davranış biçimleri ve afet eğitimi gibi çalışmanın temel kavramları incelenmiştir. Son bölümde tarama modeli olarak bilinen ve nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan yaklaşım üzerinden analiz yapılmıştır. Sonuç olarak afet bilinci ve farkındalıklarının cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve çalışma süresi gibi demografik açılardan anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Bulgularının kamu kurum çalışanlarına yönelik afet bilinci ve farkındalığının tespit edilmesine katkı sunmasının yanı sıra, kurum yöneticilerine ve politika yapıcılara yol göstermesi beklenmektedir.

A Field Study on The Determination of Disaster Awareness and Awareness Levels of Public Employees

Abstract

Keywords:

Disaster,
Public Employee,
Awareness,
Consciousness

This study, which was prepared in order to determine whether the disaster awareness and awareness of public employees make a difference in terms of demographic variables, was designed in three basic dimensions. First of all, the concept of disaster and its importance and Turkey's disaster potential are emphasized. Then, the basic concepts of the study such as disaster preparedness, behavior patterns in disasters and disaster education were examined within the scope of disaster awareness and awareness. In the last section, an analysis was made on the approach known as the screening model and included in the quantitative research methods. As a result, it has been seen that disaster awareness and awareness make a significant difference in demographic terms such as gender, age, education, marital status and working time. It is expected that its findings will contribute to the determination of disaster awareness and awareness for public institution employees, as well as guide institution managers and policy makers.

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Metin Işık danışmanlığında Vefa Özcan tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Afet, aniden meydana gelen, çevreyi ve toplumu olumsuz etkileyen doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylar sonucunda gelişen (Varol & Gültekin, 2016, s.1 32), maddi ve manevi zarara yol açan, toplumun tamamını veya meydana geldiği bir bölümünü etkileyen, hayatın normal akışını kesintiye uğratan ve bazen de etkileyen olaylardır (Kadioğlu ve Özdamar 2008). Önem düzeyi yüksek toplumsal sorunlardan biri olan afet olgusu (Özkaya & Erat, 2017: 351), kurumlarda -kamusal alanlarda- eşzamanlı ve ortaklaşa hareket eden herkes için; sosyal, ekonomik ve maddi kayıplara neden olan, hayatın normal akışını bozan ve toplumu bir bütün olarak etkileyen bir olay olarak da tanımlanabilir (Şahin ve Sefayoğlu, 2003, s. 5-13).

Türkiye, coğrafi anlamda deprem, sel, heyelan, çığ ve yangın nedeniyle ölüm sayıları dikkate alındığında dünyanın en riskli ülkelerinden biridir. Türkiye'nin afetselliği incelendiğinde ise, ülkemizin jeolojik, jeomorfolojik, meteorolojik ve klimatolojik yapısından dolayı doğal afetlerin sıklıkla meydana geldiği ülkeler arasında yer aldığı görülmektedir. TMMOB (2012) verilerine göre Türkiye'nin topraklarının % 93'ü, nüfusunun % 98'i ve sanayi kuruluşlarının % 98'i deprem tehlikesi altındadır (Uğur & Işık, 2020).

Maddi ve manevi kayıplar, hastalıklar, yaralanmalar, iktisadi daralmalar ve toplumu ilgilendiren tüm kayıplar afetlerin sonuçları içerisinde sayılabilir. Bahsedilen kayıpların ne kadar çok ya da az olduğu afetlerin büyüklüğü konusu ile ilişkili olup; insan yaşamının kutsi olması nedeniyle vefat oranlarına bakılarak da afetlerin büyüklüğü hakkında yorum yapılabilir. Bu olguyu –afetlerin büyüklüğü- etkileyen unsur ise toplumun kendini afete hazırlaması ile ilgilidir (Gerdan, 2019, s.268). Bu kapsamda dünyada yaşanan afetlerin boyutu ve etkileri göz önünde bulundurularak ülkeler afet yönetimi politikası/sistemleri oluşturma yoluna gitmişlerdir (Özkaya, 2017: 201).

Afetlere karşı koyabilecek sistemlerin oluşturulmasının yanında toplumun afetlere hazır hale getirilmesi ve gelişen afetlere direnç göstermesi de son derece önemli bir husustur. Toplumun hazır hale getirilmesi de ancak bu konuda verilecek eğitimlerle mümkündür. Hazırlık süreci; bireysel ve toplumsal hazırlık ile kurumsal hazırlık aşamalarını kapsamaktadır (Avcı, 2023).

Toplumun afetlere hazır, az hasarla atlatılabilir duruma getirilmesinde farkındalığın artırılması ve afet bilincinin oluşturulması önem teşkil etmektedir. Farkındalık ve bilinç öğrenilebilen bir davranış türü ve beceridir (Tatoğlu vd., 2022). Afet farkındalığını geliştirmek doğrudan tecrübe ya da eğitimle mümkündür. Afetlere karşı durabilmek, tehlikenin nasıl ve nereden gelebileceğini zamanında ve doğru tespit etmekle mümkündür. Afet bilinci, toplumun çeşitli kesimlerini meydana gelebilecek tehlikelerden haberdar etmek ve onları ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı hazırlamak açısından afet farkındalığının oluşmasını destekleyen bir unsurdur. Kamu personeli için afet farkındalığı ve bilinci ise, personelin afete karşı hazırlıklı olmalarını ve afet durumlarında nasıl davranacaklarını öğrenmelerini sağlar. Bu kapsamda araştırmada kamu çalışanlarının afet bilinci ve farkındalık düzeylerini belirlemesi amaçlanmıştır. Araştırmanın afet bilinci ve farkındalığına ilişkin alan yazına katkı sağlanması beklenmektedir.

AFET BİLİNCİ VE FARKINDALIĞI

Afet bilinci, bir toplumun gerçekleşmesi muhtemel afetlere yönelik bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılmasını kapsamaktadır. Bu kapsamda potansiyel afetlerin toplum için oluşturduğu can kayıpları ve tehditleri azaltacak, afetlere hazırlık, müdahalede önleyici ve koruyucu davranışların geliştirilmesi gerekmektedir (Tekin, 2020, s. 39). Toplumun her kademesinde afet bilincinin artırılması, potansiyel tehlikelere karşı herhangi bir engel olmadığında bile meydana gelebilecek hasarın azaltılmasına yardımcı olacaktır. Bu amaçla, toplumun her kesiminden insana yönelik afet bilinçlendirme eğitimi, insanların olası afetleri önlemesini, afetlerin etkilerini azaltmasını ve afetler nedeniyle olası hasar ve can kayıplarını azaltmasını sağlayabilir (Ergünay, 2002, s. 31). Bu nedenle küresel işbirliği ve ulusal düzeyde fikir/politika

üreten kurum ve kuruluş sayısı da bu durumdan etkilenmiştir. Yaşanan afetler ülkeleri, kendi içinde yeni fikirler üretmeye yöneltmiş ve her devlet yaşadığı afetlere özgü yeni politikalar geliştirmeye başlamıştır. Zaman içerisinde afet sonrası ve afet öncesi kriz ve risk yönetimi anlayışı üzerine oluşturulan politikaların yerine afet yönetimi için entegre bir yapı olarak kabul edilen bütünlükli afet yönetimi yapısı kabul görmeye başlamıştır (Uğur & Işık, 2020, s. 100).

Bireysel ve Toplumsal Hazırlık ve Farkındalık

Afete hazırlık, bir afetin neden olduğu veya olacağı öngörülen can ve mal kaybını ortadan kaldırmak, ortaya çıkabilecek riskleri en aza indirmek, acil yardım sağlamak, arama ve kurtarma operasyonlarını geliştirmek ve yürütmek anlamına gelmektedir (Gökçe vd., 2008, s.13). Diğer bir deyişle afete hazırlık, uygun eğitimlerle kamuoyunu bilinçlendirerek afet anında müdahale edebilmek için önce plan yapmak, bu plan için gerekli materyalleri hazırlamak gibi süreçleri kapsamaktadır (Akyel, 2005, s. 15). Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. Maddesine göre afete hazırlık; afetlere ve acil durumlara etkin müdahaleyi sağlamak için önceden yürütülen her türlü faaliyeti içerir (Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 2022).

Bireysel hazırlık, afet risk azaltma sürecinde toplumsal hazırlık kadar önemlidir. Bireysel hazırbulunuşluk yeterli düzeyde olursa, toplumsal hazırbulunuşluk da istenilen amaçlara ulaşabilir. Bu bağlamda, bireylerde ve toplumlarda hazırlık algısı olan "afete hazırlık" kavramının yeniden tanımlanması gerekmektedir. Etkili, güncel ve uygulanabilir olmalıdır. Bunun için öncelikle halkı ve toplumu afetler konusunda bilinçlendirmek, afet ve acil durumlara yönelik mekanizmalar kurmak, afet ve afet süreçleriyle nasıl başa çıkılacağı konusunda bilgi sahibi olmak ve insanları bu konuda eğitmek çok önemli ve gereklidir (İnal, 2015, s. 23). Bununla birlikte, afete dirençlilik de hazırlık aşamasında önemli bir kavramdır. İnsanlar güvenceye ihtiyaç duydukları için felakete direnç gösterme eğilimindedir. Ancak bu, hazırlık aşamasını başarıyla tamamlamakla mümkündür. Afetlerin riskleri ve zararları konusunda farkındalık, afetlere karşı farkındalığı artırmakta ve böylece afetlerle nasıl başa çıkılacağı konusunda bireysel ve toplumsal farkındalık oluşturmaktadır (Varol & Buluş Kırıkkaya, 2017, s. 5).

Kurumsal Hazırlık ve Farkındalık

Kurumsal hazırlık, afetlerle ilgili gerekli bilgilerin elde edilmesi, acil durum planlarının geliştirilmesi, gerekli sistemlerin kurulması, tatbikatların güncellenmesi ve işler bir şekilde hayata geçirilmesini kapsamaktadır. Afet yönetiminde kurumsal hazırlık; afet öncesi, sırası ve sonrasında yapılması gerekenleri ve hangi yöntemlerin kullanılacağını açıklayan belge ve planlardır. Bu plan afetin kendisinden daha önemli olduğu için plana önem verilmesi ve uygulanabilirliğine dikkat edilmesi gerekmektedir (Yavaş & Koçak, 2016, s. 1099).

Kurumsal hazırlık sürecini anlamak, afet eğitimi ve öğretimi konusunu ele almayı gerektirir. Afetlerde nasıl davranılacağına yönelik eğitim ve öğretim faaliyetleri, bireyleri, kuruluşları ve toplumları sorumlulukları ve acil durumlarda nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda eğitmektedir (Yavaş & Koçak, 2016, s. 1100). Bu kapsamda ilköğrenimden başlanarak resmi eğitim programları, çalıştaylar, seminerler, konferanslar kendi kendine öğrenme yöntemi, özel dersler, egzersiz/tatbikat, broşürler, videolar, medya araçları, gazete ve TV gibi araçlarla bilinçlendirme ve farkındalık eğitimleri yapılmalıdır.

Kamu ve sivil toplum kuruluşları ve birçok topluluk, afete hazırlık planları geliştirmek, riskleri azaltmak, afet ve acil durum yönetimini sağlamak, acil durum sistemlerini iyileştirmek ve eğitmek için birlikte çalışır ve eğitim faaliyetleri yürütmekte ve zamanında uygun önlemleri almaya çalışmaktadır. Bütün bunlar afetlerin kontrol altına alınması ve zararın en aza indirilmesi için çok önemlidir. Sahada zamanında koordinasyon ve koordineli çalışma, afet sırasında ve sonrasında oluşabilecek zararları en aza

indirebilmektedir. Afetler belirli bir bölge ile sınırlı değildir, bu nedenle planlama mümkün olan en geniş kapsamı dikkate alınmalıdır (Turan, 2021).

Afet Farkındalığı Eğitimi

Afet yönetimi, afet bilinci ve farkındalığının sağlanmasıyla sağlanır. Bu farkındalığın olduğu toplumlarda afetlerde can ve mal kaybı en aza indirilmekte ve bu tür acil durumlara sürdürülebilir çözümler geliştirilmektedir. Bu çözümlerin anlamlı ve uygulanabilir olabilmesi için toplumun tüm kesimlerinin ve tüm bireylerin bu konuda eğitilmesi gerekmektedir. Bu sayede afetlere karşı önleyici tedbirler alabilir, planlı müdahale ve faaliyetleri gerçekleştirilebilir (Polat, 2014, s. 17). Afet eğitimi farkındalık oluşturmada önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim, bireyleri, toplumları ve ulusları olumlu yönde etkileyen bir araçtır. Eğitimin kalitesi ve düzeyi arttıkça olumlu etkisi de artmaktadır. Önlenemez felaketlerin milletlere, toplumlara ve bireylere vereceği zararı azaltmada eğitim temel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Mızrak, 2018, s. 6).

Afet eğitimi kapsamında yapılan tatbikatlar, bireylerin özellikleri dikkate alınarak hazırlanmalı ve toplumun farklı bileşenlerinin (çalışanlar, işsizler, öğrenciler, çocuklar, yaşlılar, engelliler vb.) eğitim durumlarına ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmalıdır. Ancak bu şekilde farkındalık ve bilinçlilik elde edilebilir (Aydın, 2022, s. 17-23). Afet önleme bilinçlendirme eğitimi, afetlere karşı dayanıklılığı artırma çabalarının bir parçasıdır. Afet bilinçlendirme eğitimi, afet ve acil durumlara karşı dayanıklılığı artırmak için de önemlidir. Ancak burada farklı kurum ve kuruluşlar, farklı yer ve zamanlarda farkındalık eğitimleri vererek toplumun geniş kesimlerini etkileyebilir. Bu farkındalığın sürdürülebilirliği, afet bilincini olabildiğince çok kişiye yayarak sağlanmalıdır (Varol & Buluş Kırıkkaya, 2017, s. 5).

Afet eğitimleri aynı zamanda toplumdaki kişi ve kuruluşlar arasındaki bağları güçlendirmekte ve işbirliği geliştirmektedir. Okullarda afet önleme eğitiminin daha etkili olduğu söylenebilir. Küçük yaşlardan itibaren bu farkındalığı geliştirebilen çocuklar topluma ve çevrelerine daha faydalı olacaktır. Bu nedenle afet eğitimi toplumun geleceği için çok önemlidir. Müdahale aşamasında, profesyonel bir müdahale ekibi etkilenen bölgeye ulaşana kadar, insanlar profesyonel ekibi desteklerken, kişisel hazırlık ve afetle ilgili bilgi düzeyi afet müdahalesini etkiler. Toplumda afetlerden habersiz olan insanlar hem kendi hayatlarını hem de başkalarının hayatını tehlikeye atmaktadır (Adiyoso ve Kanegae, 2012).

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma nicel bir araştırma yöntemi temelinde kurgulanmıştır. Bu kapsamda, araştırmada kullanılan anket formunda öncelikle araştırmanın örneklemini oluşturan bireylerin demografik özellikleriyle ilgili bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra, anket formunda örneklemini oluşturan bireylerin afet bilinci ve farkındalıklarını belirlemek amacı ile ölçüm aracı ifadelerine yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, kamu çalışanların afetlere karşı bilinç ve farkındalıklarının duyarlılıklarının demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemektir. Literatür incelendiğinde, çeşitli kurumlarda çalışanlar arasında afet bilinci ve afet farkındalığı konusunda çalışmalar olduğu, ancak Bitlis'te bu tür çalışmaların bulunmadığı dikkat çekmiştir. Bu bağlamda Bitlis ilinde yapılan bu çalışmanın ilgili örneklem üzerinden durum tespiti yapması, afet bilinci ve afet farkındalığı için yapılması gerekenler konusunda kurum yöneticilerine katkı sağlanması beklenmektedir. Araştırmanın amacına uygun olarak ilgili literatür incelenerek aşağıdaki ana ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Afet bilinci ve farkındalığı cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1a}: Afet öncesi bilinç cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1b}: Afet eğitimi bilinci cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

- H_{1c}: Yanlış afet bilinci cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{1d}: Afet sonrası bilinç cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₂**: Afet bilinci ve farkındalığı medeni durum bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{2a}: Afet öncesi bilinç medeni durum bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{2b}: Afet eğitimi bilinci medeni durum bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{2c}: Yanlış afet bilinci medeni durum bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{2d}: Afet sonrası bilinç medeni durum bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₃**: Afet bilinci ve farkındalığı katılımcıların afet ve acil durumlara ilişkin görsel materyal görme durumları bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{3a}: Afet öncesi bilinç afet ve acil durumlara ilişkin görsel materyal görme durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{3b}: Afet eğitimi bilinci afet ve acil durumlara ilişkin materyal görme durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{3c}: Yanlış afet bilinci afet ve acil durumlara ilişkin materyal görme durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{3d}: Afet sonrası bilinç afet ve acil durumlara ilişkin materyal görme durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₄**: Afet bilinci ve farkındalığı katılımcıların afet deneyimleri bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{4a}: Afet öncesi bilinç afet deneyimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{4b}: Afet eğitimi bilinci afet deneyimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{4c}: Yanlış afet bilinci afet deneyimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{4d}: Afet sonrası bilinç afet deneyimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₅**: Afet bilinci ve farkındalığı katılımcıların afet ve acil durum eğitimi almalarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{5a}: Afet öncesi bilinç afet ve acil durum eğitimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{5b}: Afet eğitimi bilinci afet ve acil durum eğitimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{5c}: Yanlış afet bilinci afet ve acil durum eğitimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{5d}: Afet sonrası bilinç afet ve acil durum eğitimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₆**: Afet bilinci ve farkındalığı katılımcıların yaş durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{6a}: Afet öncesi bilinç yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{6b}: Afet eğitimi bilinci yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{6c}: Yanlış afet bilinci yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{6d}: Afet sonrası bilinç yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₇**: Afet bilinci ve farkındalığı katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{7a}: Afet öncesi bilinç eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{7b}: Afet eğitimi bilinci eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{7c}: Yanlış afet bilinci eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{7d}: Afet sonrası bilinç eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- H₈**: Afet bilinci ve farkındalığı katılımcıların çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{8a}: Afet öncesi bilinç çalışma süresi bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{8b}: Afet eğitimi bilinci çalışma süresi bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{8c}: Yanlış afet bilinci çalışma süresi bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
H_{8d}: Afet sonrası bilinç çalışma süresi bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini; afet anında il düzeyinde birince derecede sorumluluk üstlenen kurumlardan Bitlis Valiliğine bağlı, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, İl Özel İdaresi ve İl Sağlık Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Anakütlenin tamamına ulaşamayacağından dolayı örneklem alınmıştır. Bu bakımdan olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rassal örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Basit rassal örnekleme göre; ana kütleyle oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Büyüköztürk vd., 2009).

Veri elde etmek amacı ile hazırlanan anket formu Temmuz 2022'de ana kütleyle oluşturan kurumlardaki 221 çalışana dağıtılmıştır. Üç hafta kadar beklendikten sonra kurumlardan anket formları toplanmıştır. Toplanan anket formlarından 44 tanesi eksik doldurulduğundan ve bir kısmı da uç değer (aykırı) değer

oluşturduğundan analizlere dahil edilmemiştir. Dolayısıyla geriye kalan 177 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılar elde edilen anket formlarının geri dönüş oranı %80,09 ile iyi bir yüzdeye sahiptir. Örneklem büyüklüğü açısından %95 güven aralığında %5 hata payı ile n=177 olarak belirlenmiştir. Küçük'e (2016) göre bu sayı örneklem büyüklüğü açısından yeterlidir.

Araştırmaya katılanların 136'sı erkek ve 41'i kadın olmak üzere 177 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 85'i evli ve 92'si bekâr; 77'si 20-29 yaş aralığında, 67'si 30-39 yaş aralığında, 27'si 40-49 yaş aralığında ve 6 kişi ise ve 50 üzeri yaşa; 34'ü lise, 36'sı ön lisans, 79'sı lisans, 19'u yüksek lisans ve 9'u doktora öğrenimine; 17'si 1 yıldan az, 106'sı 1-5 yıl arası, 30'u 6-10 yıl arası, 17'si 11-15 yıl arası ve 7'si 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahiptir. Katılımcılardan 76'sı herhangi bir afete maruz kalırken, 101'i ise bir afet deneyimi yaşamadığını; 115'i afet bilinci ve farkındalığına yönelik afişler gördüğünü 62'si ise görmediğini; 79'u afet ve acil durum eğitimi aldığını, 98'i ise almadığını belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri elde etme aracı olarak bir kişisel bilgi formu (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, afet deneyimi, afet eğitimi alma durumu ile afet ve acil durumlara ilişkin herhangi bir görsel afiş görme) ve bir 5'li Likert ölçüm aracı şeklinde hazırlanan ve iki bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Bu kapsamda;

Afet Bilinci ve Farkındalığı Ölçeği: katılımcıların afet farkındalığı ve bilincini ölçmek amacıyla Dikmenli vd., (2018) tarafından geliştirilen ölçek esas alınmıştır. Afet bilinci ve farkındalığı ölçeği afet eğitimi bilinci (13 madde), afet öncesi bilinç (8 madde), yanlış afet bilinci (8 madde) ve afet sonrası bilinç (7 madde) şeklinde 4 boyut ve 36 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinden 12, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 ve 29 numaralı maddeler negatif olduğundan ilgili araştırmada bu maddeler ters kodlanmıştır. Ancak bu ifadeler yanlış afet bilinci ölçmeye yönelik olduğundan ifadeler bu araştırmada ters kodlanmamıştır. İlgili araştırmada ölçeğin faktörlere yönelik Cronbach Alpha değerlerinin sırasıyla; afet bilinci eğitimi: 0.750, afet öncesi bilinç: 0.769, yanlış afet bilinci: 0.696 ve afet sonrası bilinç: 0.672 olduğu belirlenmiştir.

Veri Analizleri

Araştırma kapsamında anket teknikleri kullanılarak toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin analizine başlamadan önce ilk olarak güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizinin temel amacı, verilerin rastgeleliğini ölçmektir (Gençer, 2020). Kullanılan ölçüm aracındaki ifadeler verilen yanıtlar rassal bir dağılım gösteriyorsa ölçüm aracının sonuçlarının güvenilir olduğu kabul edilir. Örnek gruplarının rastgeleliğini ve tutarlılığını test etmek için güvenilirlik analizi yapılır. Cronbach alfa katsayısı, güvenilirlik analizlerinde iç tutarlılık açısından en sık kullanılan değerlerden biridir ve 0 ile 1 arasında değişmektedir.

Güvenilirlik analizinden sonra verilerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Verilerin normalliğe uygunluğunu test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve +-1,5 arasında olduğu bulunmuştur. Test sonucunda, verilerin normal bir dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell'e (1989) göre bu değerler dağılımın yeterliliğini yargılamak için yeterlidir. Bu nedenle çalışma verilerini parametrik testler için uygun olduğuna karar verilmiştir. Analiz yöntemleri arasında güvenilirlik analizi, bileşen (boyutsal) yapısını belirlemek için açıklayıcı faktör analizi, ilişkilendirme derecesini belirlemek için korelasyon analizi, hipotez testi için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA, demografik özellikler için frekans analizi ve tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmıştır. Analizde hata olasılığı veya güven aralığı olarak p=0.05 seçilmiştir.

Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında örnekleme oluşturan katılımcılardan toplanan verilerin analizlere uygunluğunu tespit etmek amacı ile öncelikle ölçüm aracının her bir boyutu için ayrı ayrı güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Buna göre Cronbach's Alpha değerleri; afet öncesi bilinç 0.878; afet eğitimi bilinci 0.790; yanlış afet bilinci 0.804; ve afet sonrası bilinç 0.720 olarak elde edilmiştir. Bu değerlere göre araştırma ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör analizi, aralarında ilişki bulunduğu varsayılan çok sayıda değişken sayısını azaltarak değişkenler arasındaki ilişkilerden bazı yeni yapılar ortaya koymak amacıyla yapılmaktadır (Özdamar, 2002). Araştırma modelinde çoklu bağlantı sorunu bulunmaması için VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakılmıştır. Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinden elde edilen VIF değerlerinin 1.78 ile 2.47 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Gujarati'ye (1999: 27) göre bu değerler 5'in altında olması verilerde çoklu doğrusallık sorunu olmadığını işaret etmektedir.

Açımlayıcı faktör analizinde KMO ve Barlett's değerinin .70'den büyük olması faktör analizi için mükemmel olarak değerlendirildiğinden (Tavşancıl, 2010), afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinden elde edilen KMO değeri (.776) faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Bu kapsamda afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin güvenilirlik değerleri tespit edildikten sonra ölçeğin bileşen yapılarının uygunluğunu belirlemek için temel bileşenler analizi (Açımlayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır.

Tablo 1. Afet Bilinci ve Farkındalığı Faktör Analizi

Boyutlar	Maddeler	Bileşenler			
		1	2	3	4
Afet Öncesi Bilinç	AÖB3	,887			
	AÖB4	,810			
	AÖB5	,793			
	AÖB6	,771			
	AÖB7	,753			
	AÖB2	,743			
	AÖB8	,628			
	AÖB6	,570			
Afet Eğitimi Bilinci	AEB7		,678		
	AEB8		,674		
	AEB9		,666		
	AEB3		,654		
	AEB2		,636		
	AEB10		,577		
	AEB1		,568		
	AEB4		,524		
	AEB5		,509		
	AEB6		,504		
Yanlış Afet Bilinci	YAB4			,823	
	YAB5			,799	
	YAB3			,757	
	YAB1			,690	
	YAB7			,592	
	YAB6			,548	
Afet Sonrası Bilinç	ASB3				,814
	ASB2				,727
	ASB4				,622
	ASB1				,573
	ASB8				,544
Extraction Method: Temel Bileşenler Analizi Döndürme Metodu: Varimax Yöntemi					

Afet farkındalığı ve bilinci ölçeğın toplam açıklama varyansı %53,6'dır. Bu rakam afet bilinci ve farkındalığı ölçeğının iyi bir açıklama yüzdesine sahip olduğunu göstermektedir. Varimax Rotasyonunun uygulandığı temel bilişenlerin analizi sonucunda 4 boyutlu bir yapının oluştuğu görülmüştür. Ancak faktörlerin yararlanılan ölçekten farklı şekilde yüklendiği ayrıca bazı ifadelerin de faktör yüklerinin 0.50'nin altında değer aldığı görülmüştür. Bu nedenle, afet eğitimi bilinci boyutunun 11, 12 ve 13. yanlış afet bilincinin 8. afet sonrası bilincin 5,6 ve 7. İfadeleri analizden çıkarılmıştır. Afet farkındalığı ölçeğinin ilişkin nihai faktörler ve yükleri Tablo 1'de belirtilmiştir.

Korelasyon Analizi ve Ölçek Ortalamaları

Aşağıda belirtilen Tablo 2'de sunulan değerler, afet bilinci ve farkındalığı ölçeği alt boyutlarının birbirleriyle olan karşılıklı ilişki düzeyi ve yönünü ile verilen yanıtların ortalamalarını göstermektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arası İlişkiler ve Ortalama

Değişkenler	Ortalama	1	2	3	4
(1) Afet Öncesi Bilinç	3,62	-			
(2) Afet Eğitimi Bilinci	4,85	-,08	-		
(3) Afet Sonrası Bilinç	4,15	,28**	,25**	-	
(4) Yanlış Afet Bilinci	1,72	-,56**	,23**	,07	-

Pearson Korelasyon **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Afet öncesi bilinç alt boyutunun, afet sonrası bilinç (r:0.277; p<0.01) ile pozitif yönlü zayıf düzeyde ve yanlış afet bilinci (r:-0.555; p<0.01) ile negatif yönlü orta düzey bir ilişkiye sahiptir. Afet öncesi bilinç ile afet eğitimi bilinci alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (r:0.075; p>0.01). Afet eğitimi bilinci alt boyutu, afet sonrası bilinç (r:0.244; p<0.01) ve yanlış afet bilinci (r:0.226; p<0.01) ile pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişkiye sahiptir. Afet sonrası bilinç ve yanlış afet bilinci alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (r:0.069; p>0.01).

Katılımcıların ölçek alt boyutlarına verdikleri yanıtlar incelendiğinde; afet eğitimi bilinci alt boyutu \bar{X} =4,85 ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Diğer taraftan her ne kadar yanlış afet bilincin \bar{X} =1,72 ile en düşük ortalamaya sahip olduğu gözükse de bu boyutta yer alan ifadeler olumsuz yargı içerdiğinden aslında ortaya çıkan sonuç pozitifdir. Yani, ortalamanın düşük olması aslında katılımcıların yanlış afet bilince sahip olmadıkları aksine doğru bir afet bilincine sahip olduklarını göstermektedir. Genel olarak bakıldığında ölçek alt boyutlarına verilen yanıtların ortalamaları \bar{X} =3,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların afet bilinci ve farkındalığına yönelik algı ve bilgi düzeylerinin iyi olduğu söylenebilir.

BULGULAR

Tablo 3. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Cinsiyet Değişkeni İle Karşılaştırılması

Afet Bilinci ve Farkındalık Ölçeği Boyutları	Cinsiyet	Kişi Sayısı	\bar{X}	Std. Hata	T	Anlamlılık (p)
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	Erkek	139	3,48	,920	-4,205	,000
	Kadın	38	4,14	,552	-5,544	,000
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	Erkek	139	4,85	,311	,231	,818
	Kadın	38	4,84	,263	,254	,800
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	Erkek	139	1,68	1,094	-,246	,806
	Kadın	38	1,52	1,312	-,274	,785
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	Erkek	139	4,18	,654	1,039	,300
	Kadın	38	4,05	,775	,944	,350

Tablo 3'te görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin “afet öncesi bilinç” alt boyutunda kadın katılımcılar yönünden anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Afet öncesi bilinç alt boyutunun aritmetik ortalamalara bakıldığında kadın katılımcıların ($\bar{X}=4,14$) ortalaması erkek katılımcılara ($\bar{X}=3,48$) göre daha yüksektir. Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin diğer alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Araştırmanın bu bulgusuna göre; H1a: Afet öncesi bilinç cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezi kabul edilmiş, H1b, H1c ve H1d hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Medeni Durum İle Karşılaştırılması

Afet Bilinci ve Farkındalık Ölçeği Boyutları	Medeni durum	Kişi Sayısı	\bar{X}	Std. Hata	t	Anlamlılık (P)
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	Evli	83	4,07	,577	7,178	,000
	Bekar	94	3,22	,937	7,383	,000
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	Evli	83	4,85	,232	-,352	,725
	Bekar	94	4,86	,353	-,361	,719
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	Evli	83	1,61	-,425	-,425	,192
	Bekar	94	1,66	-,431	-,431	,195
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	Evli	83	4,09	,664	-1,023	,308
	Bekar	94	4,20	,696	-1,026	,306

Tablo 4'te görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin “afet öncesi bilinç” alt boyutunda evli katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Afet öncesi bilinç boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında evli katılımcıların afet öncesi bilinç düzeylerinin ($\bar{X}=4,07$) bekâr katılımcılara ($\bar{X}=3,22$) göre daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin diğer alt boyutları ile medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Araştırmanın bu bulgusuna göre; H2a: Afet öncesi bilinç medeni durum bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezi kabul edilmiş, H2b, H2c ve H2d hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Afet ve Acil Durumlara İlişkin Görsel Materyal Görme Durumları İle Karşılaştırılması

Afet Bilinci ve Farkındalık Ölçeği Boyutları	Görsel Afiş Görme Durumu	Kişi Sayısı	\bar{X}	Std. Hata	t	Anlamlılık (P)
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	Evet	76	3,81	,900	1,942	,017
	Hayır	101	3,48	,869	1,940	,017
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	Evet	76	4,88	,205	,561	,200
	Hayır	101	4,82	,355	,559	,169
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	Evet	76	1,55	-1,665	2,725	,001
	Hayır	101	1,78	-1,592	2,719	,000
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	Evet	76	4,31	,601	-,036	,008
	Hayır	101	4,03	,717	-,036	,006

Tablo 5'te belirtildiği gibi katılımcıların afet ve acil durumlara ilişkin görsel materyal görme değişkeninin “afet öncesi bilinç”, “yanlış afet bilinci” ve “afet sonrası bilinç” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Afet ve acil durumlara ilişkin herhangi bir görsel afiş vb. gören katılımcıların (Evet diyenler; $\bar{X} =3,81$), görmediğini beyan eden katılımcılara (Hayır diyenler; $\bar{X} =3,48$) göre afet öncesi bilinç düzeyleri daha yüksektir. Yine aynı tabloya bakıldığında; afet ve acil durumlara ilişkin herhangi bir görsel afiş vb. görmediğini beyan eden katılımcıların (Hayır diyenler; $\bar{X} =1,78$), gördüğünü beyan eden

katılımcılara (Evet diyenler; $\bar{X} = 1,55$) göre yanlış afet öncesi bilinç düzeyleri daha yüksektir. Son olarak, afet ve acil durumlara ilişkin herhangi bir görsel afiş vb. gören katılımcıların (Evet diyenler; $\bar{X} = 4,31$), görmediğini beyan eden katılımcılara (Hayır diyenler; $\bar{X} = 4,03$) göre afet sonrası bilinç düzeyleri daha yüksektir. Diğer taraftan afet eğitimi bilinci alt boyutu ile afet ve acil durumlara ilişkin herhangi bir görsel afiş vb. görme değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu analiz sonucunda; H3a: Afet öncesi bilinç afet ve acil durumlara ilişkin görsel afiş görme vb. durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, H3c: Yanlış afet bilinci afet ve acil durumlara ilişkin görsel afiş görme vb. durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ve H3d: Afet sonrası bilinç afet ve acil durumlara ilişkin görsel afiş görme vb. durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezleri kabul H3b hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Afet Deneyim Durumları İle Karşılaştırılması

Afet Bilinci ve Farkındalık Ölçeği Boyutları	Afet Deneyimi Durumu	Kişi Sayısı	\bar{X}	Std. Hata	t	Anlamlılık (P)
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	Evet	115	3,70	,937	1,685	,094
	Hayır	62	3,47	,796	1,769	,079
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	Evet	115	4,87	,266	1,450	,149
	Hayır	62	4,81	,355	1,331	,186
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	Evet	115	1,31	-4,202	,284	,777
	Hayır	62	1,87	-4,816	,281	,780
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	Evet	115	4,25	,659	2,755	,006
	Hayır	62	3,96	,688	2,719	,008

Tablo 6'ya göre afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin "afet sonrası bilinç" alt boyutunda afet yaşayan katılımcılar lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Afet sonrası bilinç alt boyutunun aritmetik ortalamalara bakıldığında; afet yaşayan (evet) katılımcıların ($\bar{X} = 4,25$) afet yaşamayan (hayır) ($\bar{X} = 3,96$) katılımcılara göre afet sonrası bilinçleri daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Afet deneyim durumunun ölçeğin diğer alt boyutları ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Araştırmanın bu bulgusuna göre; H4d: Afet sonrası bilinç afet deneyimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezi kabul edilmiş, H4a, H4b ve H4c hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Afet ve Acil Durum Eğitimi Almaları İle Karşılaştırılması

Afet Bilinci ve Farkındalık Ölçeği Boyutları	Afet ve Acil Durumlara Yönelik Eğitim Aldınız mı?	Kişi Sayısı	\bar{X}	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	Evet	79	4,16	,558	8,641	,000
	Hayır	98	3,18	,876	9,045	,000
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	Evet	79	4,88	,192	1,356	,177
	Hayır	98	4,82	,365	1,441	,152
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	Evet	79	1,53	-1,422	-,069	,945
	Hayır	98	1,72	-1,450	-,068	,946
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	Evet	79	4,19	,693	,657	,512
	Hayır	98	4,12	,674	,655	,513

Tablo 7'de görüldüğü üzere afet bilinci ve farkındalığı ölçeği alt boyutlarının afet ve acil durum eğitimi alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcılardan afet ve acil durum eğitimi alanların (Evet diyenler, $\bar{X} = 4,16$) bu konuda eğitim almayanlara

göre afet öncesi bilinçlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin diğer alt boyutları afet ve acil durum eğitimi alma durumu değişkeni bakımından karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Araştırmanın bu bulgusuna göre; H5a: Afet öncesi bilinç afet ve acil durum eğitimi durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezi kabul edilmiş, H5b, H5c ve H5d hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Yaş İle Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	P	Anlamlılık
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	(1) 20-29	76	3,19	,495	10,232	,000	1-2; 3
	(2) 30-39	64	3,47	,465			
	(3) 40-49	23	3,64	,493			
	(4) 50 ve Üzeri	6	3,16	,277			
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	(1) 20-29	76	4,92	,218	1,865	,138	
	(2) 30-39	64	4,86	,225			
	(3) 40-49	23	4,86	,306			
	(4) 50 ve Üzeri	6	4,90	,130			
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	(1) 20-29	76	1,71	,566	5,495	,001	1-3
	(2) 30-39	64	1,53	,793			
	(3) 40-49	23	1,43	,561			
	(4) 50 ve Üzeri	6	1,51	,253			
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	(1) 20-29	76	3,46	,728	5,385	,001	1-2; 3
	(2) 30-39	64	3,53	,762			
	(3) 40-49	23	3,89	1,19			
	(4) 50 ve Üzeri	6	4,50	,678			

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların afet öncesi bilinç ($F=10,232$; $p<0.05$), yanlış afet bilinci ($F=5,495$; $p<0.05$) ile afet sonrası bilinçlerinin ($F=5,385$; $p<0.05$) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. 40-49 yaş aralığında olan katılımcıların afet öncesi bilinçleri algıları ($\bar{X}=3,67$), 30-39 yaş aralığı ($\bar{X}=3,47$) ile 20-29 ($\bar{X}=3,15$) yaş aralığında olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan 20-29 yaş aralığında olanların ($\bar{X}=1,71$) yanlış afet bilinç algıları 40-49 ($\bar{X}=1,43$) yaş aralığında olanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak, 40-49 yaş aralığında olan katılımcıların afet sonrası bilinç algıları ($\bar{X}=3,89$), 30-39 yaş aralığı ($\bar{X}=3,53$) ile 20-29 ($\bar{X}=3,46$) yaş aralığında olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan bu analize göre; H6a: Afet öncesi bilinç yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, H6c: Yanlış afet bilinci yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ve H6d: Afet sonrası bilinç yaş durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezleri kabul, H6b hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Eğitim Durumu İle Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	P	Anlamlılık
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	(1) Lise	34	3,03	,426	6,253	,000	1-5
	(2) Ön Lisans	36	3,32	,551			
	(3) Lisans	72	3,53	,497			
	(4) Yüksek Lisans	18	3,39	,444			
	(5) Doktora	9	3,36	,404			
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	(1) Lise	34	4,99	,278	1,153	,345	
	(2) Ön Lisans	36	4,93	,151			
	(3) Lisans	72	4,86	,233			
	(4) Yüksek Lisans	18	4,90	,164			
	(5) Doktora	9	4,77	,406			

Yanlış Afet Bilinci (YAB)	(1) Lise	34	1,32	,705	,920	,447
	(2) Ön Lisans	36	1,43	,934		
	(3) Lisans	72	1,61	,924		
	(4) Yüksek Lisans	18	1,41	,663		
	(5) Doktora	9	1,71	,625		
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	(1) Lise	34	3,58	,463	6,667	,000
	(2) Ön Lisans	36	3,79	,366		
	(3) Lisans	72	4,09	,697		
	(4) Yüksek Lisans	18	4,34	,893		
	(5) Doktora	9	4,49	,951		

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların afet öncesi bilinç (F=8,888; p<0.05) ile afet sonrası bilinçlerinin (F=6,298; p<0.05) eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Doktora eğitim durumuna sahip katılımcıların afet öncesi bilinçleri algıları (\bar{X} =3,36) lise eğitim durumuna (\bar{X} =3,03) sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan doktora (\bar{X} =4,49) ve yüksek lisans (\bar{X} =4,34) eğitimine sahip olanların lise eğitim (\bar{X} =3,58) durumunda olanlara göre afet sonrası bilinç düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca doktora (\bar{X} =4,49) yüksek lisans (\bar{X} =4,34) ve lisans (\bar{X} =4,09) eğitim durumunda olan katılımcıların afet sonrası bilinçleri ön lisans (\bar{X} =3,79) eğitim düzeyindekilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak doktora eğitim durumunda olan katılımcıların lisans eğitimine sahip olanlara göre afet sonrası bilinçleri daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan tabloda görüldüğü afet eğitimi bilinci ile yanlış afet bilincinin eğitim durumu değişkeni yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Yapılan bu analize göre; H7a: Afet öncesi bilinç eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ve H7d: Afet sonrası bilinç eğitim durumu bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezleri kabul edilmiş, H7b ile H7c hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Afet Bilinci ve Farkındalıklarının Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Std. Sapma	F	P	Anlamlılık
Afet Öncesi Bilinç (AÖB)	(1) 1 yıldan az	16	3,18	,398	12,035	,000	1-2
	(2) 1-5	103	3,53	,478			2-3; 4; 5
	(3) 6-10	28	3,63	,410			
	(4) 11-15	16	3,54	,473			
	(5) 16 yıl ve üzeri	6	4,05	,459			
Afet Eğitimi Bilinci (AEB)	(1) 1 yıldan az	16	4,94	,122	,625	,646	
	(2) 1-5	103	4,86	,270			
	(3) 6-10	28	4,92	,137			
	(4) 11-15	16	4,85	,222			
	(5) 16 yıl ve üzeri	6	4,89	,186			
Yanlış Afet Bilinci (YAB)	(1) 1 yıldan az	16	2,14	1,098	6,060	,000	2-5
	(2) 1-5	103	2,07	,647			4-5
	(3) 6-10	28	1,49	,785			
	(4) 11-15	16	1,82	1,124			
	(5) 16 yıl ve üzeri	6	1,51	1,339			
Afet Sonrası Bilinç (ASB)	(1) 1 yıldan az	16	4,19	,683	0,619	,650	
	(2) 1-5	103	4,15	,673			
	(3) 6-10	28	4,09	,788			
	(4) 11-15	16	4,26	,610			
	(5) 16 yıl ve üzeri	6	4,53	,501			

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların afet öncesi bilinç (F=12,035; p<0.05) ile yanlış afet bilinçlerinin (F=6,060; p<0.05) çalışma süresi bakımından anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. 1-5 yıl arası (\bar{X} =3,53) çalışanların afet öncesi bilinç düzeylerinin 1 yıldan az (\bar{X} =3,18) çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 6-10 yıl arası (\bar{X} =3,63); 11-15 yıl arası (\bar{X} =3,54) ile 16 yıl ve üzeri (\bar{X} =4,05) çalışan katılımcıların afet öncesi bilinç algılarının 1-5 yıl arası (\bar{X} =3,53) çalışanlara göre daha yüksek olduğu

görülmüştür. Son olarak, 1-5 yıl ($\bar{X}=2,07$) ile 11-15 ($\bar{X}=1,82$) yıl arası çalışma süresine sahip olanların yanlış afet bilinç algıları 16 yıl ve üzeri ($\bar{X}=1,51$) çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan tabloda görüldüğü üzere afet eğitimi bilinci ile afet sonrası bilincin çalışma süresi bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$). Bu analiz sonucuna göre; H8a: Afet öncesi bilinç çalışma süresi bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ve H8c: Yanlış afet bilinci çalışma süresi bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır hipotezleri kabul, H8b ve H8c hipotezleri reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada kamu çalışanların afet bilinci ve farkındalık düzeylerinin bazı demografik değişkenler yönünden karşılaştırılması yapılmıştır. Yapılan tanımlayıcı analizler sonucunda katılımcıların afet bilinci ve farkındalığı ölçeği alt boyutları ifadelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde; afet eğitimi bilincinin $\bar{X}=4,85$ ile en yüksek ortalama olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların afet ve türleri, olası bir afet sürecinde potansiyel risklerin neler olabileceği hakkında iyi bir düzeyde bilgi sahibi oldukları söylenebilir. Diğer taraftan, yanlış afet bilinci alt boyutunun $\bar{X}=1,72$ ile en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu boyutta yer alan ifadelerden bazıları şu şekildedir; “bir afetten zarar görmek kaderimde varsa, tedbirli davranmak gereksizdir”, “doğal afet kavramı bana sadece depremi çağrıştırıyor” ve “afet eğitimi tüm bireyler için gerekli değildir”. Dolayısıyla yanlış afet bilinci boyutunda yer alan ifadelerin olumsuz olduğu düşünüldüğünde bu ortalamanın olumlu olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre katılımcıların yanlış afet bilinç algılarının düşük çıkması istenilen bir sonuçtur. Diğer boyutlara bakıldığında; afet sonrası bilinç $\bar{X}=4,15$ ve afet öncesi bilincin ise $\bar{X}=3,62$ olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların olası bir sonrasında yapılması gerekenler noktasında iyi düzeyde bilgili oldukları ancak afet öncesindeki hazırlıklı olma hakkında kısmen bilgili oldukları söylenebilir. Genel olarak ölçek alt boyut ortalamaları katılımcıların afetlerin meydana gelme durumları, afetler öncesinde ve afet sonrasında yapılması gerekenler hakkında kabul edilebilir bir bilinç düzeyinde oldukları söylenebilir.

Araştırma örneklemine yöneltilen bazı demografik bilgilere verilen cevaplar değerlendirildiğinde;

Araştırmaya katılanlardan 76’sı (% 42.9) herhangi bir afete maruz kaldığını, 101’i (% 57.1) ise herhangi bir afet deneyimi yaşamadığını belirtmiştir. Bu veriler araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların Bitlis ilinde ikamet etmeleri ve bu ilde yakın tarihte bir afet yaşamamasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirilebilir. Katılımcıların % 65’i afet bilinci ve farkındalığına yönelik görsel afiş vb. materyal gördüklerini % 35’i ise görmediklerini belirtmişlerdir. Bu rakamlar kamu kurumlarının ilgili alanlarda afet temalı görsel materyallere biraz daha fazla yer vermeleri ve bu konudaki görünürlüğü artırmaları gerektiği söylenebilir. Araştırmaya katılan bireylerden % 44.6’sı afet ve acil durum eğitimi aldıklarını, % 57.1’i ise almadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların yarısından fazlasının bu konuda eğitim almadıkları görülmektedir. Bu anlamda seminer, çalıştay ya da tatbikatlar yapılarak afet bilinci ve farkındalığına ilişkin eğitselliğin artırılması gerekmektedir.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan bağımsız örneklem T-testi sonucunda aşağıda sıralanan sonuçlara ulaşılmıştır:

Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin cinsiyet değişkeni ile yapılan karşılaştırmada; ölçeğin afet öncesi bilinç alt boyutunda kadın katılımcıların lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Puan ortalamalarına bakıldığında kadınların erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgu kadın katılımcıların afet öncesi bilinç düzeylerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusuna göre erkeklerin afet öncesi bilinç düzeylerinin artırılmasına yönelik daha fazla ve görünür çalışmaların yapılması gerektiği söylenebilir.

Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin medeni durum değişkenine göre yapılan ikili karşılaştırma sonucunda da afet öncesi bilinç alt boyutunda anlamlılık bulunmuştur. Bu kapsamda yapılan analiz neticesinde evli katılımcıların afet öncesi bilinç düzeyinin bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu evli bireylerin aileye karşı korumacı bir yaklaşım içinde olmalarının bir sonucu olabilir. Evli bireylerin olası bir afet sürecinde önceden yapılması gerekenleri tatbik ederek aile bireylerini olası risklerden korumak amacıyla afetlere ilişkin eğitimleri önemsedikleri söylenebilir.

Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin katılımcıların afet ve acil durumlara ilişkin görsel materyal görme durumları ile yapılan karşılaştırmada afet öncesi bilinç, yanlış afet bilinci ve afet sonrası bilinç boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Analizdeki puan ortalamalarına bakıldığında; katılımcıların afet ve acil durumlar hakkında görsel materyal görmelerinin yanlış afet bilincini azalttığını, afet öncesi ve sonrası bilinç düzeyini de arttırdığı söylenebilir.

Afet bilinci ve farkındalığı ölçeğinin katılımcıların afet deneyim durumlarına göre yapılan karşılaştırma sonucunda; afet deneyimi yaşayan katılımcıların yaşamayanlara göre afet sonrası bilinç düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Herhangi bir afet durumunu deneyimleyen bireylerin daha sonraları bir afet yaşama ihtimaline karşın afet sonrasında yapılması gerekenler hakkında bilgi düzeylerini arttırdıkları söylenebilir.

Katılımcıların afet ve acil durum eğitimi ile afet bilinci ve farkındalığı ölçeğine yönelik yapılan karşılaştırmada; afet öncesi bilinç alt boyutu itibarıyla anlamlılık tespit edilmiştir. İlgili analizdeki puan ortalamalarına bakıldığında; afet ve acil durumlara yönelik eğitim alan katılımcıların afet öncesi bilinçlerinin bu konuda eğitim almayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan One-Way ANOVA analizleri sonucunda aşağıda sıralanan sonuçlara ulaşılmıştır:

Katılımcıların afet bilinci ve farkındalıklarının yaş değişkeni karşılaştırılmasına ait puan ortalamalarına bakıldığında; 40-49 yaş aralığında olanların afet öncesi bilinç düzeylerinin 30-39 ve 20-29 yaş aralığında olanlardan, 30-39 yaş aralığında olanların da 20-29 yaş aralığında olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Başka bir anlamlı sonuç olarak; 20-29 yaş aralığında olanların yanlış afet bilinç algılarının 40-49 yaş aralığında olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni bakımından yapılan karşılaştırmada bir diğer anlamlı bulgu olarak; 40-49 yaş aralığında olan katılımcıların afet sonrası bilinç algılarının 30-39 yaş aralığı ile 20-29 yaş aralığında olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucuna göre; bireylerin yaşlarının artması ile afet öncesi ve afet sonrası bilinç düzeyinin arttığı, diğer taraftan yanlış afet bilincinin de azaldığı söylenebilir. Bu kapsamda; orta yaş ve alt yaş gruplarda afet öncesi, afet sonrası ve yanlış afet bilincin iyileştirilmesine yönelik çalışmalara daha fazla yer verilmesi önerilmektedir.

Katılımcıların afet bilinci ve farkındalıklarının eğitim durumu değişkeni karşılaştırılmasına ait puan ortalamalarına bakıldığında; doktora öğrenim durumuna sahip olanların afet öncesi bilinç düzeylerinin lise öğrenimine sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Doktora öğrenimine sahip katılımcıların afet sonrası bilinç düzeylerinin lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrenimine sahip olanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Lisans öğrenim durumunda olanların da ön lisans öğrenim durumunda olanlardan afet sonrası bilinç düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim ve öğrenim durumunun artması ile afet öncesi ve afet sonrası bilinçliliğin de arttığı söylenebilir.

Katılımcıların afet bilinci ve farkındalıklarının çalışma süresi değişkeni karşılaştırılmasına ait puan ortalamalarına bakıldığında; 1-5 yıl arası çalışanların afet öncesi bilinç düzeylerinin 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcılardan, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların da sırasıyla 11-15, 6-10 ve 1-5

yıl arası çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir diğer anlamlı bulgu olarak; katılımcılardan 1-5 ve 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanların yanlış afet bilinç algılarının 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma süresinin artması ile afet öncesi ve afet sonrası bilinçliliğin de arttığı, yanlış afet bilincinin de azaldığı söylenebilir.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse; yapılan araştırmada katılımcıların afet bilinci ve farkındalıklarının birçok demografik açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre erkek ve bekar bireylerin afet öncesi bilinçlerinin artırılması gerektiği anlaşılmaktadır. Afet ve acil durumlara ilişkin görsel materyal görmeyen bireylerin afet öncesi ve afet sonrası bilinçlerinin daha düşük olması ayrıca bu bireylerde yanlış afet bilincinin de yüksek olmasından dolayı afet ve acil durumlara ilişkin görsel çalışmaların artırılması gerektiği söylenebilir. Afet deneyimi yaşayan bireylerin afet deneyimi yaşamayan bireylere göre afet sonrası bilinçlilikleri daha anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda kamu kurum çalışanlarında afet sonrası bilincin artırılması önerilmektedir. Ayrıca afet ve acil durum eğitimi almayanların afet öncesi bilinç düzeyleri düşük olduğundan bu konuda eğitim faaliyetlerinin artırılması gerekmektedir. Orta ve alt yaş gruplarında afet öncesi ve sonrası bilinç düşük, yanlış afet bilinci yüksek çıktığı görülmüştür. Bu kapsamdaki yaş gruplarına yönelik afet eğitselliğinin artırılması araştırmanın bir diğer önerisidir. Eğitim durumu bakımından ön lisans ve lise eğitim durumunda olanların afet öncesi ve sonrası bilinçlilikleri doktora ve yüksek lisanstan daha düşük olduğu görülmüştür. Lise ve ön lisans eğitim-öğrenim durumundaki bireylere ilişkin afet eğitimlerinin daha fazla verilmesi gerektiği söylenebilir. Çalışma süresi düşük olan bireylerin afet öncesi ve yanlış afet bilinç düzeyleri nispeten düşük olduğundan, kurumlarda çalışma süresi daha az olan bireylere yönelik eğitici faaliyetlerin artırılması gerektiği söylenebilir. Sonuç olarak araştırma bulgularının kamu kurum çalışanlarına yönelik afet bilinci ve farkındalığının tespit edilmesine katkı sunmasının yanı sıra, kurum yöneticilerine ve politika yapıcılara yol göstermesi beklenmektedir. Son olarak araştırma Bitlis ilinde yapıldığından araştırma örneklem bakımından bir sınırlılık teşkil etmektedir. Bu bakımdan araştırma bulgularının genelleştirilemeyeceğini söylenebilir.

KAYNAKÇA

Adiyoso, W. & Kanegae, H. (2012). The effect of different disaster education programs on tsunami preparedness among schoolchildren in Aceh, Indonesia. *Disaster Mitigation of Cultural Heritage and Historic Cities*, 6, 165-172.

Afad, (2022). Açıklamalı afet yönetimi terimleri sözlüğü, <https://www.afad.gov.tr/upload/Node/3495/xfiles/sozluk.pdf>.

Akyel, R. (2005). Türkiye kamu yönetiminde afet yönetimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 15-29.

Avcı, G. (2023). Afet Eğitiminde Afetlere Hazırlık: Üniversite Öğrencileriyle Tehlike Avı. *Afet ve Risk Dergisi*, 6(1), 84-100.

Aydın, M. (2022). Afet eğitimi ve önemi, http://www.izmir.gov.tr/ortak_icerik/izmir/KYM_PDF/AFET%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%C4%B0%20VE%20C3%96NEM%C4%B0%20B.pdf.

Büyüköztürk Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (25. Baskı). Pegem Akademi.

Dikmenli, Y., Yakar, H. & Konca, A. S. (2018). Development of disaster awareness scale: A validity and reliability study. *Review of International Geographical Education Online*, 8(2), 206-220.

Erat, V. & Özkaya, Y. (2017). Türkiye’de afetlerin hukuki, kurumsal ve bilimsel izdüşümleri, Belediyelerin geleceği ve yeni yaklaşımlar, (Ed. M. Güler, M. Turan). İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları, 351-367.

- Ergünay, O. (2002). Afet yönetimi: genel ilkeler, tanımlar, kavramlar, https://www.academia.edu/1983074/Afet_Y%C3%BC6netimi_Nedir.
- Ergünay, O. (2009). *Afete hazırlık ve afet yönetimi*, Türkiye Kıvılay Derneği Genel Müdürlüğü Afet Operasyon Merkezi (AFOM).
- Gençer, E. (2020). Sosyal bilimlerde araştırma yaklaşımları çerçevesinde din eğitimi biliminde kullanılan yöntem ve teknikler. *Kalemname*, 5(9), 182-219.
- Gerdan, S. (2019). Yerel yönetimlerde afet zararlarının azaltılması çalışmalarına genel bakış, *The Journal of Social Science Dergisi*, 3(5), 267-276.
- Gökçe, O., Özden, Ş., & Demir, A. (2008). *Türkiye'de afetlerin mekansal ve istatistiksel dağılımı afet bilgileri envanteri*, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı.
- Gujarati, D. (1999). *Basic econometrics*. Mc Graw Hill Inc.
- İnal, E. (2015). *Acil durumlara/afetlere bireysel hazırlığı değerlendirmek için sağlık inanç modeli'ne dayalı ölçek geliştirme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Kadioğlu M., ve Özdamar E., (2008). *Afet zararlarını azaltmanın temel ilkeleri*, JICA Türkiye Ofisi, Yayın No:2, Ankara.
- Mızrak, S. (2018). Eğitim, afet eğitimi ve afete dirençli toplum, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 56-67.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Kaan Kitabevi.
- Özkaya, Y. (2017). Bütünleşik afet yönetimi sürecinde başarı göstergesi olarak yoksulluk. *Bütünleşik afet yönetimi*. (Ed. Z. T. Karaman ve A. Altay). İzmir: İlkem Yayıncılık, 201-221.
- Polat, T. (2014). *Erzincan Yavuz Selim mahallesinde ikamet eden ulaşılabilen 18 yaş ve üstü bireylerin temel afet bilinci bilgi düzeylerinin saptanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Şahin, C. & Siphaoğlu, Ş. (2003). *Doğal afetler ve Türkiye*, Gündüz Eğitim ve Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. Harper and Row.
- Tatoğlu, S., Birkök, C., & Pardo, İ. (2022). Bilinçli farkındalık ve problem çözme becerisinin demografik ve psikolojik değişkenler bakımından incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 19(4), 514-531.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekin, Ö. (2020). *Sınıf öğretmeni adaylarının afet bilinci algısı ve deprem bilgi düzeyi Kurum içi iletişimin kurum kültürüne etkisi: bir kamu kurumu uygulaması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Turan, M. (2021). Afet yönetiminde kanıt temelli içerik, *Afet yönetiminde yeni yaklaşımlar*, (Ed. Melikşah Turan), Gazi Kitabevi.
- Uğur, A. & Işık, M. (2020). Türkiye'nin afetlere hazırlık politikalarının toplum algısı üzerinden karşılaştırmalı analizi: Van-Bitlis illeri örneği, *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, 6(1), 98-118.
- Varol, N. & Buluş Kırıkkaya, E. (2017). Afetler karşısında toplum dirençliliği, *Resilience Dergisi*, 1(1), 1-9.
- Varol, N., & Gültekin, T. (2016). Afet antropolojisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1431-1436.
- Yavaş, H. & Koçak, H. (2016). Afet yönetiminde tatbikatların yeri ve önemi, *Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri*, (Ed. Akif Çukurçayır, Hacer Tuğba Eroğlu, Hayriye Sağır, Mücahit Navruz), Selçuk Üniversitesi Yayınları.



İğdır İlinde Yapılan Göçlerin İçerik Analizi Bağlamında Değerlendirilmesi¹

Erol AKYILDIRIM

Doktora Öğrencisi, İğdır Üniversitesi

akyildirimerol@gmail.com

<https://orcid.org/000-0003-2333-6044>

Makale Başvuru Tarihi : 25.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 06.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10048604

Özet

Anahtar Kelimeler:

İğdır,
Göç,
Toplumsal Yapı

Çalışmada Ulusal tez merkezi veri tabanı kullanılarak, İğdır ilinde yaşanan göç hareketlerinin içerik analizi yapılması amaçlanmaktadır. İğdır'a gelen ve İğdır'dan giden göçmenlerin başlıca göç sebepleri araştırılacaktır. İğdır ilinin jeopolitik konumunun göç süreci üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu hususu irdelenecektir. Etnik bakımdan farklılık arz eden bölgenin göç eylemi üzerindeki faktörleri tespit edilecektir. Ulusal tez merkezi veri tabanında bölgenin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı hakkında kapsayıcı bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Asırlardır birçok medeniyete ev sahipliği yapan İğdır ilinin sosyal yaşamı, dokusu, tarihi hakkında bilgi toplanması düşünülmektedir. Bu kapsamda göç düşüncesi ile demografik etkenler arasındaki ilişki ve gelir düzeyi, eğitim, maddi imkânsızlıklar, sağlık hizmetleri, etnik yapı, terör, iklim şartları, ekoturizmin gelişmesi, dini inançlar vb. etkenlerin İğdır ilindeki ilişkisine bakılması planlanmaktadır. Ayrıca üç ülkeye sınır konumunda olmasının göç üzerinde etkilerine bakılacaktır. Etnik bakımdan hangi farklı ırk ve dini inançların yaşandığı hususu, yapılan çalışmalardan elde edilmesi düşünülmektedir. Ulusal tez merkezi veri tabanında, tarama sekmesinden tez adına İğdır ve özet bölümüne göç yazılarak, göç ile alakalı İğdır ilinde yapılmış çalışmaların verilerinden de yararlanılması düşünülmektedir.

Evaluation Of Migration In İğdır Province In The Context Of Content Analysis

Abstract

Keywords:

İğdır,
Migration,
Social Structure

In the study, it is aimed to analyze the content of the migration movements in İğdır by using the national thesis center database. The main reasons for migration of immigrants coming to and leaving İğdır will be investigated. It will be examined how the geopolitical position of İğdır province has an effect on the migration process. The factors on the migration action of the ethnically different region will be determined. It is aimed to obtain comprehensive information about the economic, social and cultural structure of the region in the national thesis center database. It is planned to collect information about the social life, texture and history of İğdır province, which has been home to many civilizations for centuries. In this context, the relationship between the idea of migration and demographic factors and income level, education, financial impossibilities, health services, ethnic structure, terrorism, climatic conditions, development of ecotourism, religious beliefs etc. It is planned to examine the relationship of the factors in İğdır province. In addition, the effects of being on the border of three countries on migration will be examined. The issue of which different races and religious beliefs are experienced in terms of ethnicity is thought to be obtained from the studies. In the national thesis center database, it is planned to benefit from the data of studies related to migration in İğdır province by typing İğdır in the name of the thesis in the search tab and migration in the summary section

¹ Bu çalışma 6 Ağustos 2023 tarihinde 2. Uluslararası Avrasya Bilimsel Araştırma ve İnovasyon kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

1. Giriş

Göç eylemi birden fazla etkenden kaynaklı olan ve varlığını her zaman sürdürecektir bir olgu olarak görülmektedir. Çünkü bireyin ihtiyaçları, istekleri sınırlı olmadığından, sürekli olarak oluşan talepler neticesinde, göç eyleminin de bu kapsamda meydana geldiği düşünülmektedir (Yılmaz vd., 2020: 285). Bu süreçte gelişmemiş bölgelerden, gelişmiş kent merkezlerine doğru göç süreçlerinin yaşandığı söylenebilir. Örneğin Türkiye’de göçün yönü Doğu bölgelerinden Batı kent merkezlerine doğru yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum göç sürecinin yönü ile alakalı bir kavram kullanıldığında, bölgesel anlamda gelir dağılımının olduğu ifade edilebilir (Eren ve Aydın, 2016: 31-38). Türkiye’nin Batısı ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamda Doğu illerinden gelişmiş olması, göçün temel parametreleri olarak ele alınabilir. Aynı ülkede yaşamalarına karşın çok farklı hayat standartlarına sahip olmaları, bireylerin göç tercihlerini tetiklemektedir. Sosyal ve ekonomik anlamdaki gelir dağılımındaki tutarsızlıkların farkına varılması ve sorgulamaya, eleştirmeye başlanması, göçün başlangıcını oluşturmaktadır. Türkiye’de yaşanan farklı göç türleri, itici göç ve çekici göç olarak ele alınabilir. Bu kapsamda terör, tarımda makinalaşma, eğitim yetersizliği, ekonomik problemler vb. itici göçe ve çekici göç olarak da, sosyal ve ekonomik anlamda gelişmiş kent merkezleri, sağlık ve eğitim imkânları gibi faktörler örnek verilebilir. Gelir dağılımındaki farklılıklar kapsamında Türkiye’de göç problemine bakıldığında, bu sorunsalın bölgesel dengesizlik ile bütünleştiği görülmektedir. Bölgeler arasındaki eşitsizliklerin artmasına paralel olarak bireysel göç eğilimi gerçekleşmektedir (Sariteke vd., 2018: 383-396).

Türkiye’de 1927-1950 yılları arasında kırsal nüfusun değişmediği görülmektedir. 1927’de nüfusun %75,8’i taşrada ikamet etmesine karşılık, 1950 yılında %75,0 olduğu ortaya çıkmıştır. 1960 ve sonrasında kırsal nüfus, tarımda yaşanan makineleşme ve kent merkezlerinde sanayileşme hareketleri başlaması ile birlikte, nüfusun kırdan kente doğru aktığı bir süreç başlamıştır. Kent merkezleri ile kırsal bölgelerdeki gelir dağılımının bir bakıma başlangıcı olarak da bakılabilir. Çünkü 2000 yılında kırsal nüfusun toplam nüfus içindeki payının % 35’e düştüğü görülmüştür (Dinler, 2008: 420). Gelir dağılımı ile yoksulluk arasında pozitif bir ilişkinin olduğu gerçeğinden hareketle adil olmayan bir şekilde iller arasındaki gelişmişlik düzeyleri göçü etkileyen faktörlerin bir diğer nedeni olarak bakılabilir. Dünya toplumlarının küresel bir köy konumuna gelmesi ile birlikte illerin ya da ülkeler arasında gelişmişlik düzeyleri bağlamında göç eylemlerinin yaşanması daha da olanaklı hale gelmektedir. Bu tür göç durumlarının minimize edilmesi noktasında bakıldığında gelir dağılımındaki dengesizliğin silikleşmesi gerekmektedir (Aktaş, 2019: 212-213).

Devletlerin dış ve iç politikalarında uyguladıkları yöntemlerin kendine göre maliyeti olmaktadır (Tan vd., 2012). Bu bağlamda politika yapımının her konuda olduğu gibi göç meselesinde de farklılaşması normaldir. Zira ülkeler arasında farklılık arz eden bölgelerin jeopolitik, doğal yapısı gibi durumlar, uluslararası göç süreçleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenilebilir. Örneğin iklimsel olarak değerlendirildiğinde sert karasal ya da çöl iklimine sahip ülkelerin göç süreci itici bir konumda iken, ılıman deniz iklimine ve doğal güzelliklere sahip ülkelerin çekici göç durumunda bulunmaktadır. Türkiye özelinde bakıldığında, Batı bölgelerinde daha yoğun göç eylemi yapılmaktadır. Bununla beraber günümüz ekoturizm kavramı kapsamında bakıldığında Türkiye’nin Avrupa’ya yakın olması ve ulaşım imkânlarının artması ekoturizm noktasında avantajlı bir konumda olduğu söylenebilir. Ayrıca doğal güzellikleri mevcut olan fakat bu zenginliklerin bilinmediği bir durum da söz konusudur. Örneğin Iğdır ilinin önemli doğal kaynakları olmasına rağmen, turizme kazandırılmadığı görülmektedir. Bu bölgede bulunan Ağrı Dağı, etnik yapısı, kırsal bölgeler, tarım ürünlerindeki çeşitlilik gibi özgün durumlara yönelik farkındalık uyandırılarak, Batı’ya yönelen göçün yönü, tersine az da olsa döndürülebilir. Bu ve benzeri bölgelerin tanıtımlarının yapılarak, sürdürülebilir ekoturizm

kapsamında geliştirilmesi gerekmektedir. Iğdır, kadim geçmişi olan ve birçok medeniyete, kültüre ev sahipliği yapması durumu göz önüne alındığında, turizmi canlandırabilecek ve bu anlamda göç alabilecek kapasiteye sahip konumda bulunmaktadır. Böylece bölgeler arasındaki doğal güzelliklerden kaynaklı göçlerin kısmen de olsa önüne geçilebileceği söylenebilir (Büyükhan Çatak, 2020:1-2).

Genel anlamda göçe etki eden faktörler işsizlik, yoksulluk, bölgeler arasındaki ekonomik dağılımlar ve sosyo-kültürel yetersizlikler gibi durumlar, bireylerin doğrudan göçü gerçekleştirmelerine yol açmaktadır. Politik etkenlerden kaynaklı yanlış adımların atılması ya da atılmaması da beraberinde zorunlu göçün yaşanmasında önemli bir etken olarak bakılmaktadır. Ayrıca bireyin için bulunduğu psikolojik ve toplum kaynaklı sosyolojik durumlar, doğal afetlerden oluşabilen –sel, yangın, deprem vb.- faktörler göç üzerinde önemli bir itici etken olarak görülmektedir. Göç süreci ile birlikte gidilen bölgelerde gelişme kaydedenler ile barınmayan şekilde durumlar da yaşanmaktadır. Örneğin istihdam anlamında, kültürel bütünleşme, politik sebepler vb. durumlardan kaynaklı göç edilen yerin potasında eriyemeyen, kent bölgelerinde yaşanan alt yapı, sağlık, eğitim, istihdam vb. durumlarda çeşitli sıkıntılar yaşayan bireyler de söz konusu olabilmektedir. Bunun yanında göç veren bölgelerde yaşanan olumlu ve olumsuz gelişmeler de yaşanmaktadır. İlgili kırsal kesimlerin hayalet yerleşmelere dönüşmesi olumsuz durum olarak yaşanırken; göç veren bölgelerin tarımsal üretim miktarında kişi başına düşen gelirdeki artışın yaşanması da olumlu bir süreç olarak ele alınmaktadır (Özyakışır, 2012: 1-2).

Çalışmada Ulusal tez merkezi veri tabanında ‘tez adı’ sekmesine ‘Iğdır’ ve özet kısmına da ‘göç’ yazılarak yapılmış çalışmaların içerik analizi amaçlanmıştır. Bu çalışmalarda Iğdır ilinde itici ve çekici durumda olan göçün temel parametrelerine bakılması hedeflenmektedir. Bununla beraber Iğdır’ın toplumsal yapısı hakkında yapılan çalışmalardan bilgi toplanması amaçlanmaktadır.

2. Iğdır’ın Tarihi

Iğdır kelimesi, VIII. yüzyılda Uygur kağanı Moyun-Çor’un diktirdiği Terhin Yazıt’ında geçmektedir. Benzer şekilde Kaşgarlı Mahmut, Divan-ı Lugat it-Türk’te İğdir gibi tarih boyunca İğdir, Iğdır, Iğdır, Yiğdir, Yigdir, Yeğdir, Egdir, Eğdir benzeri tabirlerin kullanıldığı görülmektedir. Günümüz 21. yüzyılında Iğdır ilinin bulunduğu ova, tarih kaynaklarında Sürmeli ya da Çukur Saad olarak geçmektedir. Bölge çağlar boyunca birçok medeniyete eve sahiplik yaptığını, bilim insanlarının bölgede yaptıkları çalışmalar sonucunda küçük taş aletleri ve çakmaktaşından yapılmış Yontma Taş devrine ait ev eşyalarına rastlanmıştır. Ayrıca yapılan kazılar sonucunda, köy mezarları, kaya mezarları, kaya odaları, su göletleri, sur duvarları, höyük, kale vb. bulguların Erken Demir Çağı, Demir Çağı, Tunç Çağı, Orta Çağ gibi dönemlere ait bulguların bulunması Iğdır ve çevresinin kadim bir geçmişinin olduğunu göstermektedir. Bölgede edinilen bilgilere göre yaşayan ilk kavmin Hurriler olduğu ve bu kavmin Asurlar ile Hattilerin baskınına uğrayarak Hatti Krallığı egemenliğine girmiştir. M.Ö. 1200 Hatti Devleti’nin çökmesi sonucu, oluşan yönetim boşluğu birden fazla beyliği ortaya çıkarmıştır. Zamanla bu beylikler Urartu hâkimiyetine bağlanmıştır. Asur ve Kafkaslardan gelen Kimmerlerin saldırısına uğrayan Urartuların daha fazla hâkimiyeti sürmediği görülmüştür. Daha sonra Kafkasya’dan gelen Sakalar Aras Nehri boyunca kurulan hâkimiyetleri ortadan kaldırarak bu civarlara yerleştiler. Medlerin planlı ve düzenli saldırılarına uğrayan Sakaların hâkimiyetine son verildiği görülmüştür. Medler’in de M.Ö. 550 yıllarında Pers Kralı II. Cyrus tarafından ele geçirilerek Perslere bağlı olarak varlıklarını sürdürdüğü anlaşılmaktadır. İskender Pers Kralı III. Darius’u mağlup ederek bölgenin idaresini Selevkos sülalesine ve bu hâkimiyetten sonra da Romalılara bıraktı. Burada kurulan krallıklara da Sasaniler son vermiştir. Burada MS. 600’ lü yılların ortalarına kadar varlıklarını sürdürdükleri görülmüştür. Müslüman hâkimiyetinin yayılması sonucu, Iğdır (sürmeli) ve Kars çevresi Emeviler döneminde anlaşma yapılarak Bizanslılara bırakıldı. Alparslan bölgeye sefer düzenleyerek

Bizans'ı ağır yenilgiye uğratarak bölgeyi Selçuklu devletine bağladı. 1239'da Cengiz Han'ın hâkimiyetine girince, bölgede yaşayan birçok Türk Beyleri batıya göç etmek durumunda kalmışlardır. Bölge 1238-56 yılları arasında Cengizlilerin, 1256-1355 yıllarında da İlhanlıların mahiyetine kalmışlardır. 14. Yüzyılın ikinci yarısından sonra Cezayirli ve sonrada Karakoyunluların hâkimiyetine girdi. Timur'un da hâkimiyetine giren bölge sonra Altınordu Devleti tarafından işgal edilip Kırım Kıpçaklarına bırakılmıştır. Bölge halkına Kıpçaklar tarafından yapılan zulümler sonucu, ikinci kez Timur tarafından ele geçirildi. Sonrasında tekrar Karahanlılar, Akkoyunlular, Safeviler ve sonrasında Çaldıran Ovası'nda Şah İsmail bozguna uğratarak Osmanlı hâkimiyetine girmiştir. Osmanlı mahiyetinde bulunan Saad (İğdır) Safevi Devleti arasında belli aralıklarla hâkimiyeti değişti. 19. yüzyılda Rusya ile İran arasında hâkimiyet mücadelesi sonucunda, Rusya 1828 yılında bölgeyi hâkimiyeti altına aldı. 1917 Bolşevik İhtilalinden sonra İğdır bölgesin tekrar Osmanlı mahiyetine girdiği (20 Mayıs 1918) görülmektedir. Rusya'ya devredilen ve 1918-1920 tarihleri arasında Ermeni çetelerince işgal edilen İğdır, Türkiye topraklarına dâhil edilmiştir (Güneş vd., 2017: 19-68).

Tarihsel sürecin yanında göç anlamında İğdır ilinin tarihsel süreçten ve sosyal olaylardan dolayı 1828 yılından 21. yüzyıla kadar yapılan göç nüfus sayımlarına bakıldığında sürekli olarak göç anlamında dalgalanmaların yaşandığı görülmektedir. İğdır ilinin ilk nüfus sayımına bakıldığında, Rus Çarlığı döneminde (1828-1917) yapılmıştır. 1828 yılında yapılan sayımlarda İğdır ilinin toplam nüfusu 16.797 kişi olarak sayılmıştır. Benzer şekilde 1886 yıllarında yapılan ikinci sayımda nüfus 91.965 olarak ortaya çıkmıştır. Ve son sayım olan 1908 yılında nüfus daha artarak 120.642'e yükselmiştir (Çizelge 1) (Şimşek, 2018: 186-187).

Sosyal olayların yaşandığı 1918 ile 1920'li yılları arasında Ermeni çeteleri ile İğdır halkı arasında yaşanan çatışmalar sonucu hem nüfus kaybına hem de göç olayların yaşanmasına yol açmıştır. Böylece 1927 yılında Cumhuriyetin ilk nüfus sayımında İğdır nüfusunun 36.002'ye kadar gerilediği görülmüştür (Sürmeli, 2016: 72-76).

3. İğdır'ın Coğrafik Yapısı ve Göç İlişkisi

Yaklaşık 870 rakımında bulunan İğdır ili, Ağrı Dağı'nın kuzeybatı eteklerinde bulunup, Doğu Anadolu Bölgesinin Erzurum-Kars Bölümü içerisinde yer almaktadır. Üç Ülke sınır olması (Nahçıvan, Ermenistan, İran) bakımından Türkiye'nin tek ili vasfını taşımaktadır (Şekil 1). Doğusunda İran, Kuzeyinde Ermenistan ve Kuzeydoğusunda Azerbaycan Cumhuriyetine bağlı Nahçıvan bulunmaktadır. Türkiye haritasında da kuzeybatısında Kars, güneydoğusunda Ağrı ve Batısında da Erzurum bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye'nin en yüksek dağı olmasından, Ağrı Dağı'nın (5.165 m) büyük bir bölümü de İğdır ili sınırları içerisinde bulunmaktadır. Aras Nehrinin Ermenistan ile İğdır ili arasındaki sınırı belirleyen bir konuma sahiptir. İğdır merkeze yapılan göçün önemli sebepleri arasında Aras nehri ile sulak tarım arazilerinin sulanması olarak bakılabilir. İğdır Ovası 3.588 km yüzölçümüne sahiptir. Mikro-klima iklimi ile birçok tarım ürününün yetişmesinin yanında, kış sıcaklığının sıfırın altına düşmesi sebebiyle Narenciye dışında çok fazla tarım ürünü çeşitliliğine ev sahipliği yapmaktadır (Güneş vd. 2017: 22).



Şekil 1: Iğdır İlinin Lokasyon Haritası



Şekil 2: Iğdır İlinden Ağrı Dağı

** Hüseyin YILDIZ



Şekil 3: Iğdır Ovası ve Ağrı Dağı***



Şekil 4: Iğdır Ovası

Hüseyin YILDIZ****



Şekil 5: Iğdır Tuzluca Tuz Mağarası Girişi



Şekil 6: Iğdır Tuzluca Tuz Mağarası



Şekil 7: Iğdır Tuzluca Tuz Mağarası



Şekil 8: Iğdır Tuzluca Tuz Mağarası

Coğrafik yapısına bakıldığında iklim şartları tarımsal ürünlerin çeşitliliğine ve bu durum ekonomik anlamda sosyal refahı artıran bir mekânı oluşturmaktadır. Kırsal bölgelerde sulak arazilerin olmaması göçün önemli sebepleri arasında düşünülmektedir. Iğdır'ın kırsal bölgelerinde yetiştirilen tarım ürünleri olarak arpa, buğday yulaf gibi sınırlı sayıdaki ürünler yer alırken; Iğdır Ovasında mısır, pamuk, arpa, buğday, kayısı, domates, elma, şeftali, kavun, karpuz, fasulye, biber, patlıcan, salatalık, ceviz, kiraz, dut, erik gibi birçok tarım ürününün yetişmesi göçün dolaylı da olsa etkenleri arasında kabul edilmektedir (Aydın, 2020).

Ulaşım ve iletişim araçların hızlı bir şekilde geliştiği günümüzde, insanların daha yaşanabilir bölgelere göç etme olanağını doğurmaktadır (Sencer, 1979: 28). Ayrıca Ağrı Dağı eteklerinde turizm kapasitesi, Tuzluca ilçesindeki tuz mağarası, Ağrı Dağı tırmanışları, ılıman iklim sahip olması vb. ekoturizm faaliyetleri bakımından birçok kapasiteye ev sahipliği yapmaktadır.

4. Iğdır'daki Göçlerin Başlıca Faktörleri

Özyakışır, İç Göç Hareketleri ve Geriye (Tersine) Göçün Belirleyicileri: TRA 2 Bölgesinde (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) İstanbul'a Gerçekleşen Göç Üzerine Bir Saha Araştırması' da, araştırmanın evrenini TRA bölgesinden İstanbul'a göç etmiş 66.726 kişi bulunmaktadır. Yapılan örneklem sonucunda 1944 kişi ile anket yapılmıştır. Söz konusu iller arasında Iğdır'dan 2008-2011 yılları arasında İstanbul'a göç edenlerle sınırlı olan ve 350 kişiye ulaşılarak yüz yüze görüşme yapılmıştır. Iğdır ilinden İstanbul'a yapılan göçlerin önemli sebepleri arasında ekonomik etken (%95,1) olduğu sonucuna varılmıştır. Maddi göç etkenin yanında, akrabaların önceden İstanbul'a göç ettiğinden dolayı göç edenler %72.2 olarak bulunmuştur. Göç edenlerden gelen olumlu bilgiler %56, eğitim yetersizliği faktöründen dolayı %53.1 ve sosyal yaşamın yetersizliğinden dolayı göç edenlerin oranı %41,1 olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Iğdır'dan yapılan göçün sebeplerinin yanında, göçmenlerin Iğdır'a tersine göç hakkındaki düşünceleri sorulduğunda mal/mülkün varlığından kaynaklı dönmeyi düşünenler %40, göçmenlerin göç ettikleri yerde gelirlerinin düşük olduğunu dile getirenler %37.7, söz konusu şehre uyum sağlayamadım diyenler %35.4, memleket hasreti çekenler %31.4 ve Iğdır'da kalan ailelerin özlemi %20,9 olarak tespit edilmiştir. İstanbul'a göç eden Iğdırlı olanların %44,5'i geri göç etmeyi istemediği ve göç edenlerden eğitilmiş olmayanların %54,1 ile %51,9 geriye dönmeyi istediği görülmüştür. Gelir düzeyi yüksek olanların göç etmeyi düşünmediği, tersi durumda göç etme taraftarı olduğu sonucuna varılmıştır (Özyakışır, 2012: 135-149).

Kocar, Iğdır merkezde 260 kişi ile yaptığı anket çalışmasında sorulara yanıt verenlerin % 59,2'si erkek, %40,8'i kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Iğdır'a göç edenlerin % 80,4'ü kırsal veya ilçelerden göç ettikleri anlaşılmaktadır. Iğdır merkeze Ağrı ili Doğubayazıt ilçesinden göç edenlerin oranının %11,5 olduğu görülmektedir. Katılımcıların geriye göç hususundaki düşünceleri sorulduğunda % 78,1 oranında köylerine dönmek istemedikleri ortaya çıkmıştır. Genel anlamda yapılan göçlerin altında yatan etkenin ekonomik durumlar olduğu bu çalışma sonucunda da destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır. Deneklerin %79.9 ekonomik faktörlerden kaynaklı göç ettiğini ifade etmekte. Bu doğrultuda deneklerin %31,2'sinin istihdam amaçlı göç yaptığı görülmüştür. Başka bir soruda deneklerin %51,2'sinin işsizlik ve ekonomik problemden kaynaklı göç ettikleri yönünde beyanları küresel anlamdan yapılan göç süreçleri ile paralellik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Yapılan göçlerin sebeplerine bakıldığında Iğdır ilindeki olanaklar ve ekonomik durumlardan kaynaklı deneklerin %33,8'i iş sahibi olmak ve % 31,5 de çocuklarının iyi bir eğitim alması için göç ettikleri anlaşılmaktadır. Merkeze göç edenlerin % 63'ü Iğdır'a bağlı bölgelerden göç ettiği görülmüştür. Iğdır'a göç edenlerin %78'i geriye göç etmeyi istemediği görülmektedir. Katılımcıların % 83,1'i göç ettikleri mahallelerde akrabalarıyla komşu olduğunu ifade etmeleri göç sürecinde akrabalık ilişkilerin etkili olduğu söylenebilir (Kocar, 2013: 183-184).

Kocar, araştırmasında göç hususunda dinin önemli bir etmen olmadığı sonucuna varmıştır. Dolayısı ile göç ile dindarlık eğilimleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Buna bağlı olarak deneklerin kentte yerleşme, kentte umduğunu bulma arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucunu bulmuştur. Ayrıca kan davası ve terör gibi faktörler de bireyin göç etmesinde önemli bir sebep olarak ortaya çıkmıştır. Iğdır'a diğer illerden ya da bağlı bölgelerden yapılan göçlerin başlıca etkenleri arasında Iğdır'ın demografik, siyasi, kültürel, dini ve kentsel faktörlerin etkili olduğu söylenebilir (Kocar, 2013: 189-191).

1923-1938 yılları arasında Bulgaristan hükümetinin yürüttüğü politik sebeplerden dolayı Iğdır'a çok sayıda ailelerin iskân edildiği görülmektedir. 1934 yılından itibaren Iğdır ve Tuzluca'nın Kars'a bağlanması ile birlikte muhacirlerin birçoğu Iğdır kazasına getirilmiştir. Burada yapılan iskân politikasında Iğdır kazasının tarıma elverişli arazinin olması ve tarım anlamında herhangi bir problemin olmaması göçün önemli sebepleri arasında kabul edilmektedir. Iğdır'a yapılan göçlerin diğer bir hususu olarak Ağrı isyanı sonucu burada bulunan bazı ailelerin Batıya doğru yapılan iskân politikasında sonra boşalan yerlerin doldurulması gelmektedir. 62 Bulgaristan muhacir ailelerine Iğdır'da barınak inşa edilerek, 1937 yılında toplamda 217 aile yerleştirilmiştir. Getirilen muhacir ailelerine geçimlerini sağlamak üzere 17.560 dekar toprak ve tarım aletleri verilmiştir. Yapılan politik durumlar değerlendirildiğinde, Iğdır iline yapılan göçlerde Iğdır'ın iklim ve tarımsal koşullarının önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Akgül Gönültaş, 2019: 36).

Yulu, çalışmasında Iğdır'da özellikle son yirmi yılda iktisadi, idari ve ekonomik anlamda meydana gelen gelişmelerle birlikte şehrin cazibeliği anlamında büyük gelişmelerin yaşandığını ifade etmektedir. Iğdır'ın 1992'de il olması, çevre kırsalından güvenlik problemi ve Dilucu sınır kapısının varlığı, Iğdır Üniversitesinin açılması, Iğdır'ın sulak tarım arazilerinin varlığı, meyve ve sebze gibi ekonomik geliri yüksek ürünlerin elde edilmesi ve ılıman iklime sahip olması gibi etkenler, çevre kırsal ve illerin Iğdır merkeze göç etmesinde önemli bir etkiye sahip olarak görülmektedir. (Yulu, 2012: 3).

Iğdır'ın lokasyonundan kaynaklı ve 1990'lı yıllarda yaşanan güvenlik sorunları, çevreden merkeze doğru göç süreci hızlandırmıştır. Ayrıca kırsal alanlardaki iktisadi yetersizliklerden dolayı da göçün yaşanmasını dolaylı olarak etkilediği görülmüştür. Yaylaların terör olaylarından dolayı yasaklanması, insanların Iğdır merkeze yerleşerek zamanla merkezin yaşam tarzına alışmaktadır. Böylece kırsal alanların da hızla tenhalaştığı görülmüştür. Eski tarımsal üretim anlamındaki mesleklerini kısmen de olsa merkezde devam etmeleri, şehrin ruhuna aykırı olan çevresel anlamda görüntü kirliliğinin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Tarım üretimindeki girdi maliyetlerinin artması, çiftçilerin belli bir süreçten sonra göç etme düşüncesini etkilemiştir (Yulu, 2012: 113-117).

Iğdır'ın jeopolitik konumundan kaynaklı ortalama 800 metre rakıma sahip olmasından dolayı çevresine göre çukurda kalması hava kirliliğini tetiklemektedir. 117 ülke ve 6 bin 475 şehrin hava kirliliği, 2021 Dünya Hava Kirliliği Raporu sonucunda Iğdır, Avrupa'nın birinci kirli şehri olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle kış aylarında hava kirliliği bakımında ilk sıradaki yeri değiştirmeyen Iğdır'ın etrafının dağlarla çevrili olması ve Ermenistan ile aynı ovada olması ve Ermenistan'da bulunan-Iğdır'dan göz görülebilen- Metsamor Nükleer santrali bulunması ile Iğdır merkezde göç ile beraber artan betonlaşma, hava kirliliğini etkileyen önemli etmenler olarak sıralanabilir. Ayrıca Temiz Hava Hakkı Platformu'nun (THHP) raporuna göre, Iğdır'daki ölümlerin üçte birini hava kirliliği faktörüne bağlanmaktadır.



Şekil 9: Iğdır'dan Ermenistan Metsamor Nükleer Santralinin Görünümü



Şekil 10: Iğdır Merkez Cami

Iğdır Üniversitesi Çevre Mühendisliği Öğretim Üyesi ALTIKAT, hava kirliliğinin yapısal kaynaklı olduğunu belirterek “*Iğdır sanayi bakımından gelişmiş bir yer değil, aynı zamanda nüfusu yüksek bir şehir de değil. Fakat buna rağmen çok miktarda partikül madde kirliliği var. Bunun ana sebebi Iğdır’ın yapısal bazı sıkıntılarının olması. Iğdır beklenildiği gibi sadece kış aylarında değil, yaz aylarında da ciddi manada hava kirliliği yaşayan bir şehir. Bununla ilgili Iğdır Üniversitesi olarak çeşitli araştırmalar yaptık. Araştırmalarda Iğdır’ın özellikle yaz ve kış aylarında farklı yönlerden rüzgâr aldığı tespit ettik. Kış aylarındaki batı kaynaklı rüzgârların etkisi ile kirli hava, 5000 metre*

yüksekliğindeki Ağrı Dağı'na çarpıyor. Yani Ağrı Dağı tamamen bir cephe oluşturuyor. Bunun sonucunda kirli hava uzaklaşmak yerine şehrin üzerini battaniye gibi sarıyor. Kış aylarındaki kirliliği önlemek amacıyla doğalgaz kullanımı arttırıldı ve bir dönüşüm yaşandı.” daha çok jeopolitik kaynaklı bir durum olduğuna dikkat çekerek doğalgaz dönüşümünün yaz aylarına hava kirliliğinin azalması hususuna etki etmediğini ifade ederek “ Doğalgaz dönüşümünün yazın gözlenen hava kirliliğine yararı olmadı. Çünkü yazın gözlenen çevre kirliliğinin sebebi partikül maddeler değil. Aralık ilçesinde oluşan erozyondur. Batı kaynaklı rüzgârlar Iğdır'ın Aralık ilçesindeki çölleşmiş bölgeden erozyona sebep oluyor.” İfade etti. Altıkat ayrıca Metsamor Nükleer santrali hakkında “Metsamor Nükleer Santrali'nin çok bir etkisi yok fakat çok da masun değil. Nükleer santrallerin saldıdığı kirlilik karbondioksit değil, nükleer santraller su buharı salar. Partikül madde kirliliği için bir etkisi yok” şeklinde bir gözlemde bulunmaktadır (Bali, 2022).



Şekil 11: Iğdır Merkez

Çizelge 1’de görüldüğü gibi Iğdır ilinin 2007 ile 2022 yılları arasında verdiği göç ile aldığı arasında azımsanmayacak derece göç farkının olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere terör, doğal olaylar, kan davası vb. gibi durumlar insanların ya da gurupların bir bölgeden başka bir bölgeye göçün doğrudan tek sebebi olarak görülebilmektedir. Fakat Iğdır özeline bakıldığında çevre ve hava kirliliğinin başka etkenlerle birleşerek göçe sebep olduğu ifade edilebilir. Göç hususu birey ya da aile için göreceli bir kavram olmakla birlikte politik açıdan icbar bir durum olmadığı takdirde, birden fazla caydırıcı durumun bir araya gelmesi sonucu göçü tetiklemektedir.

Tarih	Iğdır' ın Aldığı Göç	Iğdır' ın Verdiği Göç
2021-2022	9 827	11 673
2020-2021	7 563	10 173
2019-2020	7 452	7 266
2018-2019	8 650	9 777
2017-2018	9 225	10 122
2016-2017	7 775	9 728
2015-2016	6 721	9 368
2014-2015	7 321	10 589
2013-2014	7 407	9 453
2012-2013	6 882	9 779
2011-2012	6 429	8 632
2010-2011	6 915	8 579
2009-2010	6 667	8 353
2008-2009	5 179	7986
2007-2008	5 559	9356
Toplam	109,572	140,834

Çizelge 1: Iğdır İlinin 2007-2022 Yılları Arasındaki Göç Durumu

Kaynak: Iğdır İli 2023 İç Göç İstatistikleri, TÜİK, 2023

Misal olarak Özyakışır'ın çalışmasında Iğdır'dan İstanbul'a yapılan göçlerin nedenlerine bakıldığında ekonomik etkenden kaynaklı göç edenlerin oranı (%95,1), akrabaların önceden İstanbul'a göç ettiğinden dolayı göç edenlerin oranı %72.2, göç edenlerden gelen olumlu bilgiler sonucu göç edenlerin oranı %56, eğitim yetersizliği faktöründen dolayı %53.1 oranında ve sosyal yaşamın yetersizliğinden dolayı göç edenlerin oranı %41,1 olarak saptanmıştır. Bu çalışma verilerine bakıldığında da çeşitli sebeplerin bir araya gelmesi sonucu göçün meydana geldiği tespit edilmiştir (Özyakışır, 2012: 135-149).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Dünyanın küreselleşmesi sonucu dolaylı kanallardan da olsa, eğitime olan farkındalık oluşarak insanların eğitim anlamındaki talepleri günden güne artmaktadır. Eğitim olanakların verildiği bölgelere bu anlamda göçün yaşandığı söylenebilir. Genel anlamda eğitim seviyesindeki artış ile birlikte, göç olgusunda da hareketliliğin bu kapsamda artış gösterdiği görülmektedir (Polat, 2007: 165). Bu realiteden yola çıkarak Iğdır, çevre iller kırsalındaki göçlerin faktörleri arasında eğitim olgusunun önemli bir yer teşkil ettiği söylenebilir. Eğitim faktörünün yanında il dışına yapılan göçlerin

nedenlerine bakıldığında ekonomik etkenden kaynaklı göç edenlerin oranı (%95,1), sosyal yaşamın yetersizliğinden dolayı göç edenlerin oranı %41,1 ve akrabaların önceden İstanbul'a göç ettiğinden dolayı göç edenlerin oranı %72,2, göç edenlerden gelen olumlu bilgiler sonucu göç edenlerin oranı %56 ve eğitim yetersizliği faktöründen dolayı %53,1 oranında verilere ulaşılmıştır (Özyakışır, 2012: 135-149).

Iğdır ilinin jeopolitik konumundan kaynaklı olarak, çevre illere göre göçü daha fazla çektiği söylenebilir. Geniş ve düz verimli tarım arazilerine (şekil 3,4) sahip olması göçün çekici etmenleri arasında gösterilebilir. Aras Nehrinin Iğdır Ovasından geçmesi sulanabilir tarım arazilerine olanak sağlamaktadır. Böylece yılda dört kez tarım ürünü hasadı yapılabilme imkânı doğmaktadır. Meyve, sebze ve tarımın bir kolu olan hayvansal ürünlerin üretim ve çevre illere olan dağıtım anlamındaki ticaretinin yapılabilme imkânı, çevre kırsal ve illerden Iğdır Ovasına göçün belirleyici etkeni olarak ifade edilebilir. Ayrıca ekoturizm bağlamında bakıldığında, Ağrı Dağının Iğdır'ın düşük rakımından kaynaklı daha cazip görünmesi (şekil 2), dağcılık ve yaylacılık turizmi, Tuzluca ilçesindeki tuz terapi merkezi (şekil 5,6,7,8), üç ülkeye sınır olması (İran, Nahcivan ve Ermenistan) (şekil 1) ve ılıman bir iklime sahip olması göçün çekici faktörleri arasında gösterilebilir.

Iğdır iline yapılan göçlerin yanında azımsanmayacak oranda dışarıya göç verdiği görülmektedir. TÜİK veri tabanında elde edilen bilgilere bakıldığında 2007 ile 2022 yılları arasında Iğdır'a 109,572 kişinin göç ettiği ve 140,834 kişinin de dışarıya göç ettiği görülmektedir (TÜİK, 2023). Iğdır ilinin dışına yapılan göçlerin sebepleri arasında dolaylı da olsa hava kirliliği, yazın artan sıcaklıklar (Temmuz ve Ağustos), kırsal bölgelerdeki alt yapı eksikliği ve terör, Iğdır'dan görülen (şekil 9) ve sağlık, hava kirliliği üzerinde negatif etkisi bulunan Ermenistan Metsamor Nükleer santrali vb. durumların etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca jeopolitik konumundan kaynaklı Türkiye'nin doğusunda bulunması, bölgede üretilen tarım ürünlerinin Pazar olanağı imkânlarına sahip olmaması, dış göçü tetikleyen sebepler olarak gösterilebilir. Pazar olanaklarının artırılması bağlamında Ermenistan ve İran sınır kapılarının açılması, bu problemin çözümünde önemli oranda etki edeceği söylenebilir. Son olarak bölge halkının İstihdam, eğitim ve sağlık anlamında gerekli ihtiyaçların giderilmesi, dışa göçü önemli oranda azaltacağı diğer bir husus olarak bakılmaktadır (Özyakışır, 2012: 174-176).

KAYNAKÇA

Hüseyin YILDIZ, 12.09.2023. <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/igdirin-baharda-yeseren-tarim-arazilerinin-helikopterden-goruntusu-cekildi/2590042>

Bülent Mavzer, 12.09.2023 <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/igdira-atanan-ogretmenler-icin-gokkusagi-tepeleri-ve-tuz-dagi-gezisi/2988201>

Akgül Gönültaş, B. (2019). Iğdır Kazası (1934-1960). *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, Kars*, s.36.

Aktaş, F. (2019). Gelir Dağılımı ve Yoksulluk Arsındaki İlişki: Iğdır İli Üzerine Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, Erzurum*. s. 212-213.

Aydın, Ö. (2020). 12.09.2020. <https://www.dha.com.tr/gundem/dogunun-cukurovasi-igdir-bolgeyi-besliyor-1778042>.

Bali, Ş. (2022). 13.09.2023. <https://www.iklimhaber.org/igdir-neden-avrupanin-en-kirli-havasina-sahip/>.

Büyükhân Çatak, B. (2020). Ekoturizmin Iğdır İli Genelinde Sürdürülebilir Turizm Gelişmesine Katkı Verme Potansiyeli, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, İzmir*. s. 1-2.

Polat, D. (2007). Ağrı Alt Bölgesi'nde (Ağrı, Ardahan, Iğdır ve Kars) Gelir Dağılımı ve Göç (Bir Uygulama), *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, Erzurum*. s. 1-3, 165.

Eren, V. ve Aydın, A. (2016). Türkiye'de Kentleşme Sürecinde Yeni Bir Olgu: Suriyeli Kentliler. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, Yıl-Sayı: 2016-2, 31-38.

Güneş, M., Akyıldız, A. ve Keklik, M. (2017). Osmanlı Belgelerinde Iğdır. *Matsis Matbaa*, s.19-68, 22.

Yıldız, H. 12.09.2023. <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/agri-dagina-kar-yagdi/2889660>.

Yıldız, H. 12.09.2023. <https://www.arkeolojikhaber.com/haber-igdirin-tuz-magaralari-da-seyahat-rotasina-ekleniyor-33375/>

Hasan, K. (2013). Iğdır İl'inde İç Göç ve Gecekondulaşmanın Dindarlık ve Dini Hayata Tesiri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, Iğdır*, s.183-184, 189-191.

Özyakışır, D. (2012). İç Göç Hareketleri ve Geriye (Tersine) Göçün Belirleyicileri: TRA 2 Bölgesinde (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) İstanbul'a Gerçekleşen Göç Üzerine Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, Erzurum*. s. 1-2.

Sarıteke, İ., Kahraman, Ö. F., ve Aydın, A. (2018). Türkiye'deki Suriyeli Nüfusun Hukuki Statüsü ile İlgili Bir Analiz. *Turkish Studies*, 13(7), 383-396.

Sencer, Y. (1979). Türkiye'de Kentleşme, *Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları*. s.28.

Sürmeli, M. (2016). Iğdır'ın Demografik Yapısında Göç ve Ahıska Türkleri Örneği, *Türkiye Barolar Birliği Yayınları*, 324, s.72-76.

Şimşek, O. (2018). Iğdır İlinin Nüfus Özellikleri, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 5 (18), s. 186-187.

Tan, M., Belli, A. ve Aydın, A. (2012). 2002 Sonrası ve Arap Baharı Kapsamında Türkiye Suriye İlişkileri ve Bölgesel Yansımaları. *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu, Kahramanmaraş*. 1-2 Ekim 2012,

TUİK, 2023. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> İç Göç İstatistikleri. Erişim Tarihi (03.04.2023).

Yılmaz, V., Çelik Efşan, N., Mecek, M. (2020). "Suriyeli Göçmenlerin Kentlere Etkilerinin Torbalı Özelinde Değerlendirilmesi", Türkiye'de Göçün Kentler Üzerindeki Etkileri ve Yönetimi (Ed. V. Yılmaz, Y. Atmaca), *Ekin Yayınları, Bursa*, ss.285-312.

Yulu, Â. (2012). Iğdır'da Şehirselleşme ve Mekânsal Değişim, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, İstanbul*, s. 3, 113-117.

Dinler, Z. (2008). Tarım Ekonomisi, *Ekin Kitabı Yayınları, Bursa*, s.402.

<http://wikimapia.org/33238203/tr/I%C4%9Fd%C4%B1r-Ovas%C4%B1>, 12.09.2023



Gönüllü Coğrafi Bilgi Sistemleri ve Pazarlama Alanında Kullanımı

Mustafa ERGÜN

Dr. Öğr. Ü. Giresun Üniversitesi, Bulancak UBYO
mustafa.ergun@giresun.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-1675-0802>

Makale Başvuru Tarihi : 26.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 07.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10048622

Özet

Anahtar Kelimeler:

Coğrafi Bilgi
Sistemleri, Gönüllü
Coğrafi Bilgi
Sistemleri,
Konumsal
Pazarlama

Günümüzde akıllı telefonların ve bir dizi akıllı cihazın yaygınlaşması, son kullanıcının coğrafi bilgilere erişimini önemli ölçüde kolaylaştırmıştır. Eş zamanlı olarak, gelişmiş uygulamaların ortaya çıkışı, kullanıcılara kişiselleştirilmiş haritalar oluşturma veya Wikimapia ve OpenStreetMap gibi platformlara katkıda bulunma olanağı sağlamıştır. Bu durum, müşterilerin coğrafi dağılımını tespit etmek, tüketicilerin pazar eğilimlerine ilişkin verileri toplamak ve incelemek ve rakiplerin faaliyetlerini izlemek gibi amaçlarla pazarlama alanında kullanılacak Gönüllü Coğrafi Bilgi Sistemlerine uygun ortam sağlamaktadır. Bu şekilde elde edilen bilgiler, hedeflenen çalışmalar için belirli pazar segmentlerinin belirlenmesi, ürünlerin dağıtımının optimize edilmesi ve pazarlama kampanyalarının etkinliğinin artırılması bağlamında önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın amacı Coğrafi Bilgi Sistemleri (CBS), Katılımcı CBS, Kitle Kaynaklı CBS ve GCBS'nin gelişimi ve pazarlama alanında kullanımını ele almaktır. Sonuç olarak GCBS'nin bir pazarlama aracı olarak çok geniş bir yelpazede kullanımının uygun olduğu belirlenmiştir.

Volunteered Geographical Information Systems And Its Use In Marketing

Abstract

Keywords:

Geographic
Information
Systems,
Volunteered
Geographic
Information
Systems,
Geomarketing.

I Today, the proliferation of smartphones and a number of smart devices has significantly facilitated end-user access to geographic information. Simultaneously, the emergence of advanced applications has given users the ability to create personalized maps or contribute to platforms such as Wikimapia and OpenStreetMap. This situation provides a suitable environment for Volunteered Geographic Information Systems (VGIS) that can be used in the field of marketing for purposes such as determining the geographical distribution of customers, collecting and examining data on market trends of consumers and monitoring the activities of competitors. The information obtained in this way becomes important in the context of identifying specific market segments for targeted studies, optimizing the distribution of products and increasing the effectiveness of marketing campaigns. The purpose of this study is to discuss the development and use of Geographic Information Systems (GIS), Participatory GIS, Crowdsourced GIS and VGIS in the field of marketing. As a result, it has been determined that VGIS is suitable for use in a wide range of areas as a marketing tool.

INTRODUCTION

Volunteered geographic information systems (VGIS) are systems that rely on the voluntary contribution of geographic information by individuals or organizations. In the field of marketing, VGIS can be used to determine the geographical distribution of customers, collect and analyze data on customers' market trends and competitors' activities. This information can be used to target specific market segments, improve product distribution and make marketing campaigns more efficient. For example, VGIS can be used to map the locations of a company's customers, allowing the company to identify geographic areas with a high concentration of customers and target marketing efforts to those areas. VGIS can also be used to track customers' behavior over time, allowing companies to understand how customer behavior varies by location and other factors. Small and medium-sized firms who lack the funds to purchase more expensive market research tools may find VGIS to be particularly helpful. By leveraging voluntary contributions from customers and other stakeholders, businesses can access valuable geographic information at a lower cost. Overall, VGIS is a valuable tool for marketers who want to better understand their customers, markets and competitors and use this information to determine marketing strategies and tactics.

Government entities at all levels can generate geospatial databases with the help of volunteer geographic information (VGI), or geospatial material made by amateurs utilizing online mapping tools. According to some study, some participatory mapping initiatives can result in data that is just as precise as that gathered by institutional means. Additionally, because contributors have specialized local knowledge, VGI's "eyes on" sometimes outperforms more expensive accuracy assessments by government organizations (USGS, 2023). VGI is the process of gathering, analyzing, and sharing geographic data that users have contributed via digital tools and platforms. Unprecedented advancements for VGI have been made possible by recent improvements in digital communication technologies and apps. VGI may combine the experiences and viewpoints of many people because no official certifications are necessary (Ferster, et. al. 2017: 1).

In this study, the development and use of Geographic Information Systems (GIS), Participatory GIS, Crowd Sourced GIS and VGIS in the field of marketing are discussed and how VGIS can be used as a marketing tool is examined. In addition, this study emphasized the contributions of VGIS to marketing and thought that it could be a guide for researchers who want to work in this field in the future. In this research, in the first part, geographic information systems (GIS) and its components will be mentioned, in the second part, VGIS will be defined and its features will be explained, and in the last part, the use of VGI in the field of marketing will be explained. aforementioned.

GIS and Its Fundamentals

On the surface of the Earth, known locations are referred to in spatial data. Geospatial data always employs a unique coordinate system, unit of measurement, and map projection to guarantee precise location recording. A GIS can be thought of as a collection of informational layers in which each observation is connected to particular locations and features on the surface of the earth (such as population, road networks, land use, and mall locations) using a particular coordinate system (Leslie et al., 2007: 114). It is important to realize that GIS is more than just a tool for creating maps or

presentation graphics. For instance, several spreadsheet programs now have GIS features that let users generate map screens. These are just a few of the tools that may be used to create presentation graphics and other types of displays. (Mennecke and Crossland, 1996,: 537).

The evolution of GIS

The first GIS was the Canadian Geographic Information System (CGIS), designed in the mid-1960s as a computerized map measurement system. (Longley et al., 2005: 16).

A second breakthrough was made in the U.S. Census Bureau's design of the equipment required for the 1970 Census in the late 1960s. For the purpose of supporting automatic referencing and aggregation of census results, the DIME (Dual Independent Map Encoding) initiative developed digitized records of every street in the US. A significant program was started at Harvard University's Computer Graphics and Spatial Analysis Lab to create a general purpose GIS that could suit the needs of both applications as soon as the resemblance between this technology and CGIS was identified. ODYSSEY GIS was developed as a result of this study in the late 1970s (Longley et al., 2005, : 16-17).

Large-scale geographical search issues were one of the initial uses of GIS that contributed to its early development. For the storing and retrieval of environmental and planning data, many states started developing geodatabases (in raster format) in the 1970s. Examples of these systems are Maryland's MAGI (Maryland Automated Geographic Information) database and New York State's land use and natural resource inventory. On a historical perspective, the MAGI database was primarily created by Dangermond, the founder of ESRI (Environmental Systems Research Institute). There was a great deal of discussion over whether electrical utilities could provide the rising demand for power in the middle of the 1970s. Many also questioned if there were sufficient suitable locations for power projects. The State of Maryland financed the Maryland Power Plant Siting Project and the creation of a straightforward grid-based GIS due to this concern (Church, 1999: 293).

In the 1980s, ESRI made significant contributions to GIS. ARC/INFO for minicomputers was released in 1982 and PC Arc/Info ESRI with Intel microcomputer production in 1986. 1990-2010 was when the history of GIS really began. However, advances in technology had exceeded the average user. GIS users did not know how to take full advantage of GIS technology. Companies did not use GIS software very much and countries did not have access to topographic data (Gisgeography, 2022).

Components of GIS

People

The most vital element is people. Geographic or not, the necessity for employees in businesses to conduct business, provide information, and generally engage with the world and the individuals and organizations inside it leads to the development of information systems. An information system is expected to facilitate work, speed up production with more reliable outcomes, and instill a high degree of confidence in the final product. The people and their needs form the foundation of the design and implementation of a GIS, and the applications that result are placed in the hands of the workers who

will use them. The entire system is there to help them with their mission (Harmon & Anderson, 2003: 3).

Data

All spatial and non-spatial inputs that have not been processed yet, in other words that are considered raw, are called data. Spatial data is divided into two as raster and vector. Non-spatial data is called attribute information.

Method

It is the set of rules followed to achieve the targeted result with GIS analysis.

Equipment

They are the physical components that GIS runs on.

Software

These are the programs required to perform GIS applications. It is important for a GIS software to be capable of analyzing, visualizing and storing data.

Data models used in GIS

Vector data

It is the whole of the data that has a certain coordinate and has a point, linear and polygonal (areal) structure.

Point data

It is data consisting of only X and Y coordinates. The locations of base stations can be given as an example of this data type.

Line data

It is the data that consists of connecting at least two X,Y point data. Roads and rivers are examples of this data type.

Polygon data

It is the data that has more than one X,Y point and the starting and ending coordinates are the same. All places with a given field are examples of this data type.

Raster data

It is data that is created using sources such as satellite images and aerial photographs and consists of cells of equal size.

Uses of GIS

GIS is the underlying technology used to perform spatial analysis. Typical examples of such applications are tools that use GIS to answer the following questions: (Harmon and Anderson, 2003, p: 21-22)

What is in or near a particular place?

Where are these places?

Which geographic regions meet the following criteria?

What has changed in this region or region over time?

What spatial patterns are there?

Where do we do this, what will be the result?

GIS is used in many fields with its features such as spatial data collection, storage and analysis methods. The usage areas of GIS can be listed under the following headings on the basis of application: (Çabuk, 2018:127)

Engineering Applications:

- Electricity, Water, Natural Gas Networks
- Telecommunications Network
- Vehicle Tracking Systems

Agricultural Applications:

- Flora
- Arable Land
- Irrigation Systems
- Grain Yield Forecast
- Soil Maps

Environmental Applications:

- Erosion Risk Analysis
- Water Resources and Pollution Analysis
- Climate Science Studies

- Flood Zones Risk Analysis

- Wildlife Conservation

Earth Sciences Applications:

- Identification and Inventory of Mines and Oil Fields

- Geological Maps

- Earthquake Risk Analysis

Forestry Applications:

- Forest and Tree Inventory

- Conservation of Forest Regions and Sustainability Analysis

- Emergency Forest Fire Detection and Response Systems

Archaeology:

- Mapping and Excavation Inventory of Archaeological Excavations

- Inventory of Historical Sites

- Archaeological Locating Studies by Processing Satellite and Aerial Photographs

- Archaeological Measurements

Public Applications:

- Urban Information Systems in Local Governments

- City and Regional Planning Studies

- Land Use Maps

- Base Map and Zoning Plans

- Urban Real Estate Inventory

- Property Inventory in Land Registry and Cadastre Offices

- GIS Based e-government Projects

- Urban Transportation Plans

- Address Management System

- Community Health Analysis and Maps

- Crime Analysis and Maps

Analyzes used in GIS

Each dataset in a GIS is handled as a layer and can be graphically integrated by running overlay analyses. GIS enables working with these layers to identify and respond to important questions by merging layers using screens. Geometric and topological elements are included in spatial data by default, in addition to location and attribute information. While topological features indicate spatial relationships such as connectedness, inclusion, and contiguity, geometric features represent measurements such as location, length, direction, area, and volume. Numerous analyses are performed on the existing data using these spatial attributes to uncover further information (ESRI, 2022).

Spatial Inquiry

In Geographic Information Systems, spatial query can be done in various ways. These;

- From spatial data to verbal (attribute) data
- From verbal (attribute) data to spatial data
- Verbal (attribute) data can be sorted as querying Verbal (attribute) data. Each of these operations is called a geospatial query (Yıldırım, 2018:18).

Surface Analysis

Calculating the vertical distance between two points in the area, determining the places with the highest or lowest slopes, calculating the planimetric area and surface area, volume, calculating the amount of excavation fill, displaying the features of the area on the model, performing optical visibility analyzes, visualizing the area from different angles, virtual It covers operations such as flying over the area (Küpçü, 2019:16).

Digital Terrain Models (DTM)

DTM has found an important application opportunity in cartography (Koyuncu, 1981:51). Digital terrain model data can be obtained in many different ways. The most used methods for this are land measurements, photogrammetric paths, remote sensing and digitization of cartographic data. Undoubtedly, the healthiest and easiest among these methods is to reach numerical data with photogrammetric methods. The advantages of this method can be listed as follows:

- It is much faster to reach the result according to the data to be obtained by measuring the land.
- Since there may be errors or changes in the field in the existing maps, healthier results are obtained compared to the cartographic maps.
- It is the least costly way of collecting data for very large areas (Küpçü, 2019:16).

Network Analytics

Graph theory and topology are two mathematical fields on which network analysis in GIS is based. Every mesh is made up of a network of linked vertices and edges. The study of graphs or meshes is done through the use of graph theory (Wikigis, 2022).

The creation of node-line (arc-node) topology is necessary for network analysis. There are three approaches to undertake network analyses These:

- Optimum route optimization
- Address determination (address matching)
- Resource allocation (Erden, Coşkun and İpbüker, 2003: 16).

CROWDSOURCING AND CITIZEN SCIENCE

Voluntary geospatial information can give very valuable and detailed content that can be used in practical applications and services due to the process of gathering, organizing, and disseminating geo-referenced information. This procedure adheres to techniques and guidelines that are typical for crowdsourced data but unique to a particular geographic area (Jabeur et al. 2019: 684).

Through the use of a centralized computer system, a network of volunteers controls online participation for the generation of geographic data. From the perspective of information systems, one might address the independent aspects of VGI creation. The analysis, comprehension, and design of VGI production, where multiple players, processes, and resources need to be coordinated, are made easier by a systematic viewpoint (Gómez-Barrón et al. 2019, 978).

Because crowdsourcing information has the advantages of real-time, rich semantic information and openness, more and more applications are using this type of data as a source of updates for industry data collection and emergency relief (Zhang et al 2019: 1624).

Crowdsourcing information systems unlock redundant capacity by providing organizations with a distributed network of participants on the web as a new, cost-effective and scalable digital workforce and information resource. Crowdsourcing provides the interactions between an online system and its users for tasks such as creating, bartering and delivering value to users and organizations to achieve a common goal (Gómez-Barrón et al, 2019: 977).

The data quality issue requires more research in several areas. The formalization of rules that allow contributing geographic information to be evaluated based on its geographic context and the standardization of software tools to enforce these rules are crucial components for further study, as was previously mentioned. In order to establish suitable institutions and processes to foster trust in volunteer resources, research is also required to understand what is already known about trust and volunteering in the context of geographical information crowdsourced by the general public (Goodchild and Glennon, 2010: 240)

Crowd-sourced data in general and voluntary geographic information in particular are becoming big data sources. VGI is free, can generate large amounts of data in a short time and in some cases collect local data that is impossible to obtain with traditional mapping methods. Despite its advantages, voluntary geographic information cannot be used in many applications due to the lack of clarity surrounding its quality. Therefore, many studies have been conducted to determine the quality of VGI (Esmaili, Naseri and Esmaili, 2013: 25).

The advancement of information technology and communication, which has emerged as a result of a number of technological developments in various fields, the geographical processing of internal and external databases of institutions allows customers and potential customers to know their location and characteristics. Through crowdsourced data, R&D, cost differentiation through innovation, audience engagement, demand prediction, and eventually cost optimization, it provides significant cost savings. In order to uncover patterns of proximity between consumers, suppliers, and competitors in your business ecosystem, geomarketing uses geo-referenced mapping technology. This optimizes marketing operations for attracting new customers as well as keeping existing ones. Geomarketing is about segmentation and is the soul of current marketing. Segmentation considers that consumers in different locations have different needs and the foundation of a good marketing strategy these days is how to identify and reach them in a timely manner. In this sense, Geomarketing, OLAP tools allow confirmation of customers' expectations and \ or the discovery of some customer behavior through Data Mining techniques; and all this with a high degree of confidence and speed necessary to assist the marketer's decision making (Guarda, Augusto ve Lopes, 2019: 4).

One of the controversial aspects of crowdsourcing is its potential for use by for-profit firm (Haklay, 2010: 683).

It's not too difficult to leverage large-scale crowdsourcing initiatives to produce trustworthy information sources or excellent software. A great number of volunteers, many of whom operate individually and without much coordination, each focused on their own interests, manage these activities, particularly joint-based initiatives. There has been ongoing discussion among practitioners in co-based collective production networks regarding the direction the project should take or how to implement a specific difficulty (Haklay, 2010: 683).

There hasn't been much focus on enhancing or fixing the target site when it comes to crowdsourcing information for relief activities. Due to the volunteer's distance from the crisis area, the precise location of the incident might not be known. For instance, in the case of a burning building, the volunteer can choose to receive and disseminate information from a distance rather than risk his or her safety by traveling to the disaster scene. The volunteer's mobile phone's geolocation technology is unable to directly pinpoint their exact location. To address the techniques of altering location and achieving absolute position in these situations, the key challenge is to design a VGI system based on mobile, GPS, Web 2.0, and GIS server Technologies (Vahidnia, 2019: 4).

Crowdsourcing is a new paradigm that has evolved in the context of Web 2.0 that uses community (or crowd) participation to carry out a task that has previously only been carried out by a select few successfully and efficiently. OpenstreetMap (OSM), which has a global volunteer crew, is regarded as

one of the most successful and well-liked Volunteer Geographic Information (VGI) projects (Fan, 2014: 700).

PARTICIPANT GIS

In contrast to the fragmented, objective, and technical "solutions" that frequently characterize many traditional GIS applications, a participatory GIS celebrates the diversity of spatial reality. Although there are many and many views of what a GIS is, it is more difficult to give a clear description as the lines between spatial technologies become more hazy (Dunn, 2007: 616). All communities can take part in deciding how to use a space by applying the participatory GIS idea to the regional spatial geographic information system. As a result, the final site placement plan can represent the interests of all neighborhood associations and inhabitants (Radliya et. al., 2019: 417).

CRITICAL GIS

The definition of critical geography in human geography mirrors the rise of radical geography in the 1980s. The Frankfurt School of Social Theoreticians (Horkheimer, Adorno, Marcuse, and more recently Habermas and Offe) coined the phrase "critical theory" in the 1930s to refer to various forms of Marxism. They discovered that they were a long way from Marx while still caring about social and political systems and human emancipation. They looked for a middle ground, rejecting both capitalism and the "scientific" socialism that was attempted under communism (Sheppard, 2005: 10). Critical GIS practitioners frequently share implicit presumptions about the location of the knowledge they are contributing to. Despite having the best of intentions, these presumptions may serve to amplify certain important asymmetries in the geography of knowledge production (Sheppard, 2005: 15).

VOLUNTEER GEOGRAPHICAL INFORMATION SYSTEMS and MARKETING

Due to the increasing competition conditions today, businesses have to take advantage of up-to-date technological applications to market their products. The main feature of these applications, which are generally internet-based, is that they provide businesses with various information about their customers. This information is extracted by various methods, especially data mining techniques and presented to the decision makers. In this environment where data is very valuable, the data obtained is usually obtained from data provider companies and these data are sometimes used by modifying them in line with the needs of the relevant business. In recent years, businesses have understood the importance of spatial data and have started to use this data in many areas, especially in the field of marketing. These applications, which are made using Geographical information systems (GIS), especially geographical marketing and demographic segmentation based on location, have provided very important benefits to businesses. Voluntary geographic information systems (VGIS) is one of the applications with this potential.

Some of the major studies on VGI are as follows:

Goodchild, M. F. (2007), In his article, he explained the concept of VGI in detail, evaluated the reasons that lead people to do it, the reliability of results, individual confidentiality and the pros and cons over traditional data sources.

Flanagin and Metzger (2008) investigated the social environment that encourages crowdsourced information contribution by examining the reliability of voluntary geographic information (VGI) and considering specific geographic applications. They also examined the information and resource reliability of the VGI using various research findings.

Haklay, M., Singleton, A., & Parker, C. (2008). They examined a vigorous innovation process that is radically altering online mapping technologies in their study. On the basis of concepts, technologies, and structures, they examine the historical development of Web mapping. They then go on to describe the features and trends of Web mapping 2.0 with the help of case studies, and they talk about the opportunities and implications of these developments for geographic information science, geography, geographic information providers, and society.

Goodchild and Glennon (2010) investigated the specific effects of this issue on data quality by conducting research on data quality and examining its relevance to disaster management at VGI. They discussed the wildfire disasters in Santa Barbara between 2007 and 2009 and the lessons to be learned from this situation and the future of VGI in disaster management.

Castelein, W., Grus, L., Crompvoets, J., & Bregt, A. (2010, May). With their work, they aimed to create a comprehensive characterization of the VGI phenomenon and its relationship with spatial data infrastructure. The study contributes to an understanding of the new challenges that VGI poses to the organization and capabilities of geographic information technology and spatial data infrastructure.

Coleman, D. (2010, October). In his work, he conducted research on collaborative systems, mapping, workflow analysis and geodata infrastructure. The widespread use of GPS and image-based mapping technologies by professionals has explored the emerging role of Web 2.0, wikis and standards-based authentication in contributing information to the Web and the growth of social networking tools, practices and culture. Specifically, he studied how data from both individual and professional mappings could be validated, processed and used for open-source and commercial databases.

Budhathoki and Nedović-Budić (2010) drew the conceptual framework of VGI and focused on people's motivations to contribute to VGI. They investigated people's personal, social and technological motivations, which can be classified as intrinsic and extrinsic factors.

Goodchild and Li (2012), in their study, examined the quality reliability of VGI data with 3 alternative approaches. These; crowdsourced approach, social approach and geographical approach. According to the authors, although the crowdsourcing approach may seem more attractive, it may be less effective for geographical facts than other types of information. The social approach is similar, but such projects should be well structured and supported by large social networks. The geographic approach seems more useful to geographers because geographic information lies in the middle of it.

Elwood, S., Goodchild, M. F., & Sui, D. Z. (2012). In their article, they wrote that, in addition to data quality, the VGI covers legal and ethical issues and the types of research that only academic geographers can undertake to tackle the technical demands of bridging the digital divide, as well as the research methods needed to address them, covering many paradigms from the technical to the critical dimensions of GIS. and thus have the power to address a wide cross-section of the discipline.

Arsanjani et al., (2013), in their research, tried to determine whether VGI could be used to map land use. In the study, they did not receive input from remote sensing or any other source, they only used OSM data.

Esmaili, R., Naseri, F., & Esmaili, A. (2013). In their article, they reviewed existing methods for quality assessment of VGI data. Most current methods are based on comparing VGI data with official data, but since in most cases there is no access to accurate data, they have alternatively proposed a method of assessing location accuracy by comparing existing data of the same location with each other based on metadata provided by the creators.

Mozas-Calvache, A. T. (2016). In his study, he determined a methodology that analyzes the movements of vehicles to obtain information from the global navigation satellite system (GNSS) tracks obtained from VGI data. The process includes acquiring, editing and matching GNSS tracks with existing track sequences, determining the speed, acceleration or deceleration and the final analysis of the results and derived values such as the speed above the limit at each track point. The proposed methodology has been applied to a set of approximately 2430 km of roads selected from the Spanish National Network and more specifically located in the region of Andalusia (Southern Spain).

Davis, C. A. (2018). His work focused on the challenges of integrating geospatial data with crowdsourced data provided by volunteer users or online tools, social networks, public or corporate sources

Gómez-Barrón, Alcarria and Manso-Callejo (2019), in their article, aimed to contribute to the integrated operation of VGI systems in order to develop a more systematic and efficient VGI management and design processes. In this study, the processes, functions and elements of technological infrastructures that facilitate value creation interactions are evaluated separately from the VGI perspective.

Table 1. Focus area of some studies on VGI

Author and Year	Article Summary	Study Focus
Goodchild, M. F. (2007)	Explores VGI concept, reasons for participation, reliability and pros/cons.	VGI Concept, Reliability, Pros/Cons
Flanagin and Metzger (2008)	Investigates the social environment, reliability and geographic applications.	Social Environment, Reliability, Geographic Applications
Haklay, M., Singleton, A., & Parker, C. (2008)	Examines web mapping tools evolution and implications for GIS.	Web Mapping Tools, Implications for GIS

Goodchild and Glennon (2010)	Studies data quality in VGI with a focus on disaster management.	Data Quality, Disaster Management
Castelein, W., Grus, L., Cromptvoets, J., & Bregt, A. (2010)	Characterizes VGI and its relationship with spatial data infrastructure.	VGI Characterization, Spatial Data Infrastructure
Coleman, D. (2010)	Explores collaborative systems, mapping and geodata infrastructure.	Collaborative Systems, Geodata Infrastructure
Budhathoki and Nedović-Budić (2010)	Develops a conceptual framework for VGI and investigates motivations.	Conceptual Framework, Motivations
Goodchild and Li (2012)	Examines reliability of VGI data using three approaches.	VGI Data Reliability, Crowdsourced, Social, Geographical Approaches
Elwood, S., Goodchild, M. F., & Sui, D. Z. (2012)	Covers data quality, legal/ethical issues and research methods.	Data Quality, Legal/Ethical Issues, Research Methods
Arsanjani et al., (2013)	Investigates the use of VGI for mapping land use.	VGI for Land Use Mapping
Esmaili, R., Naseri, F., & Esmaili, A. (2013)	Reviews methods for quality assessment of VGI data.	Quality Assessment Methods
Mozas-Calvache, A. T. (2016)	Develops a methodology for analyzing vehicle movements using VGI data.	Vehicle Movement Analysis, GNSS Data
Davis, C. A. (2018)	Addresses challenges of integrating geospatial data with crowdsourced data.	Data Integration Challenges
Gómez-Barrón, Alcarria and Manso-Callejo (2019)	Aims to improve the integrated operation of VGI systems.	VGI System Integration

Ahmad et al. (2022)	Applies statistical modeling to examine VGI adoption in Pakistan, including data quality, collaboration, trustworthiness and factors hindering adoption.	VGI Adoption in Pakistan, Data Quality, Collaboration, Trustworthiness, Adoption Factors
Wang et al. (2023)	Analyzes urban environments using Airbnb reviews, focusing on transportation, amenities, greenery, safety and noise pollution.	Urban Environment Analysis, Emotions, Spatial Autocorrelation

VGIS was first used by Michael Goodchild (Goodchild, 2007: 212). VGIS are applications that allow users to contribute geographic information, be rewarded and recognized for their work and produce VGI applications (Pinheiro et. al. 2018: 9). Because of the process of collecting, organizing and publishing geo-referenced information, voluntary geospatial information can provide very detailed and important content that can be used in real applications and services. This process follows methods and principles that are commonplace for crowdsourced information, but specialized for geographic area (Jabeur et. al. 2019: 678). a thorough approach for evaluating the reputation of geographic data that has been voluntarily shared in crowdsourcing apps. VGI raises questions regarding the quality, dependability, and worth of the information source. For instance, determining the veracity of information is exceedingly difficult due to the multiplicity of sources that enable its widespread dissemination. Furthermore, geographic information's source and, consequently, its quality and authenticity are less evident than before. This is crucial because a poor assessment of credibility can have negative effects on science, society, the individual, education, and even politics. As a result, determining the reliability of information becomes critical as people process VGI collected from digital media (Flanagin and Metzger, 2008). VGI has proven very successful as a way to obtain timely and detailed geographic information at very low cost, but it also has some obvious shortcomings. Unlike traditional geospatial information that it potentially augments and some even replaces, VGI carries no quality assurance (Goodchild and Li, 2012: 117).

Since 2004, users have been able to create high-quality, online maps and their own digital geospatial information for free. Coordinates can be easily obtained using GPS or by finding features on high resolution maps offered by applications such as Google Earth. Expertise in map production is no longer required because open source software is widely available for the production of high quality maps. OpenStreetMap has become the best-known and most successful example of a series of efforts launched to create an alternative to corporate products. (Goodchild and Li, 2012: 111). VGI systems are “applications where users can contribute geographic information, be rewarded and recognized for their work and allow them to produce VGI applications” (Pinheiro and Davis, 2018: 2). The most well-known examples of VGI are websites such as Open Street Map and Wikimapia that provide tools for users to add geographic data to the map by uploading their GPS tracks, digitizing the background satellite image, or simply naming streets or places around the world (Esmaili et. al., 2013: 20). VGI is

also under the influence of private mapping companies. However, integrating VGI into an established data supply chain poses significant data quality issues (Severinsen et. al., 2019: 1697).

VGIS PLATFORMS

Some examples of VGI platforms are: (Wikipedia, 2023)

WikiMapia: A collaborative online map that allows users to add information about any location on Earth, such as landmarks, buildings, roads, or natural features. Users can also organize and enhance existing information, as well as create categories and tags for different types of places. WikiMapia aims to create and maintain a free, complete, multilingual and up-to-date world map.

OpenStreetMap: A free and open source project that creates and provides geographic data for anyone to use. Users can contribute to the map using a variety of methods, such as editing online, uploading GPS tracks, or using mobile applications. OpenStreetMap covers various aspects of the physical world, such as roads, buildings, parks, waterways or borders. OpenStreetMap is also used by many other applications and services that rely on geospatial information.

Yandex.Map editor: A tool that allows users to edit and update maps of Yandex, a Russian internet company that provides various online services such as search, navigation or e-commerce. Users can add or change information about places, such as names, addresses, phone numbers, or business hours. Users can also report errors or issues with the map, such as missing roads, incorrect labels, or outdated images.

TripAdvisor: A travel platform that allows users to share their opinions and experiences on various aspects of travel, such as hotels, restaurants, attractions or flights. Users can also rate and review the places they visit and upload photos and videos. TripAdvisor uses geolocation to show users nearby options and recommendations based on their preferences and interests.

Flickr: A photo sharing platform that allows users to upload and edit their photos online. Users can also manually or automatically geotag their photos with the location where they were taken. Flickr uses geotagged photos to create maps and albums of different places around the world. Users can also browse and discover other users' photos by location

CONCLUSION

In recent years, with the proliferation of participatory applications and websites, as well as the spread of web 2.0, VGI has gained increasing importance. VGI is a system that anyone can contribute without requiring expertise in any field. Especially with the increase of social media channels and social media platforms, the speed of information flow has also increased. With technological advances, GIS has become suitable for data collection and processing for marketing. Especially in the field of marketing, GIS has transformed into "Geomarketing". Geomarketing is a different marketing approach that aims to plan, coordinate and control customer-oriented market activities of companies with GIS methods. Geomarketing is combining the geographically defined information you have with digital maps. It helps to query, categorize and visualize all kinds of data in your GIS database with digital maps. In this way, it becomes easier to analyze data that seems to be complex and to make sense of it.

In a good market flow system; (Fidan, 2009: 2155)

Which product, where, when and in what quantity the producer produces; decide how to sell them; preparation of production plans and marketing programs,

—Collection of products, transportation, storage, processing, etc. Developing practical marketing functions and ensuring that they are carried out in accordance with the technique,

—What manufacturers and intermediaries should do to find new markets and expand their existing markets,

—Producers, market bodies and consumers get better information and adapt to technical developments in marketing in a short time,

—The commodity and price movements and auxiliary information should be given at short intervals (daily, weekly, monthly depending on the nature of the information).

VGIS are systems based on the voluntary contribution of geographic information by individuals or organizations. In the marketing field, VGIS can be used to collect and analyze data on the geographic distribution of customers, market trends of customers and activities of competitors. This information can be used to target specific market segments, improve product distribution and make marketing campaigns more efficient. For example, VGIS can be used to map the locations of a company's customers, allowing the company to identify geographic areas with high customer density and target marketing efforts to those areas. VGIS can also be used to monitor customers' behavior over time, allowing companies to understand how customer behavior changes based on location and other factors. VGIS can be especially useful for small and medium businesses that don't have the resources to invest in more expensive market research tools. By leveraging the voluntary contributions of customers and other stakeholders, businesses can access invaluable geographic information at a lower cost. Overall, VGIS is a valuable tool for marketers who want to better understand their customers, markets and competitors and use this information to determine their marketing strategies and tactics.

In this study, the use of VGI in the field of marketing was examined in general, but no study was carried out in a specific marketing field. Future studies can focus on this area and work on the use of VGI for different marketing applications. with VGIS, all this can be easily accomplished. In addition, the maps created with VGI can contribute in many different areas such as helping with feeding pets, routing traffic and determining the locations of forest fires.

REFERENCES

Budhathoki, N. R., & Nedović-Budić, Z. (2010). An interdisciplinary frame for understanding volunteered geographic information. *Geomatica*, 64(1), 11-26.

- Çabuk, A. (ed.) (2018). Coğrafi Bilgi Sistemlerine Giriş. *Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi. Yayın, (2567)*.
- Castelein, W., Grus, L., Crompvoets, J., & Bregt, A. (2010, May). A characterization of volunteered geographic information. In *13th AGILE international conference on geographic information science* (p: 1-10).
- Church, R. L. (1999). Location modelling and GIS. *Geographical information systems, 1*, 293-303.
- Coleman, D. (2010, October). Volunteered geographic information in spatial data infrastructure: an early look at opportunities and constraints. In *GSDI 12 world conference* (p: 1-18).
- Davis, C. A. (2018). Challenges in Crowdsourcing Geospatial Data to Replace or Enhance Official Sources. *DISEGNARECON, 11(20)*, 1-1.
- Dunn, C. E. (2007). Participatory GIS—a people's GIS?. *Progress in human geography, 31(5)*, 616-637.
- Elwood, S., Goodchild, M. F., & Sui, D. Z. (2012). Researching volunteered geographic information: Spatial data, geographic research and new social practice. *Annals of the association of American geographers, 102(3)*, 571-590.
- Environmental Systems Research Institute (ESRI) (2022), <https://www.esri.com/en-us/home> (Date of Access: 08.11.2022)
- Erden, T., Coşkun, M. Z., & İpbüker, C. (2003). CBS’de Ağ Analizi ve Ulaşım Problemleri.
- Esmaili, R., Naseri, F., & Esmaili, A. (2013). Quality assessment of volunteered geographic information. *American Journal of Geographic Information System, 2(2)*, 19-26.
- Fan, H., Zipf, A., Fu, Q., & Neis: (2014). Quality assessment for building footprints data on OpenStreetMa: *International Journal of Geographical Information Science, 28(4)*, 700-719.
- Ferster, C. J., Nelson, T., Robertson, C., & Feick, R. (2017). Current Themes in Volunteered Geographic Information. In *Gis Applications for Socio-Economics and Humanity* (p: 26-41). Elsevier Inc.
- Fidan, H. (2009). Pazarlama Bilgi Sistemi (Pbs) ve Coğrafi Bilgi Sistemi (Cbs)’nin Pazarlamada Kullanımı. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 4(14)*, 2151-2171.
- Flanagin, A. J., & Metzger, M. J. (2008). The credibility of volunteered geographic information. *GeoJournal, 72(3-4)*, 137-148.
- Gisgeography, (2022), <https://gisgeography.com> (Date of Access: 28.09.2022)
- Gómez-Barrón, J. :, Alcarria, R., & Manso-Callejo, M. Á. (2019). Designing a Volunteered Geographic Information System for Road Data Validation. In *Multidisciplinary Digital Publishing Institute Proceedings* (Vol. 19, No. 1: 7).
- Gómez-Barrón, J. :, Manso-Callejo, M. Á., & Alcarria, R. (2019). Volunteered geographic information systems: Technological design patterns. *Transactions in GIS, 23(5)*, 976-1007.

- Goodchild, M. F. (2007). Citizens as sensors: the world of volunteered geography. *GeoJournal*, 69(4), 211-221.
- Goodchild, M. F., & Glennon, J. A. (2010). Crowdsourcing geographic information for disaster response: a research frontier. *International Journal of Digital Earth*, 3(3), 231-241.
- Goodchild, M. F., & Li, L. (2012). Assuring the quality of volunteered geographic information. *Spatial statistics*, 1, 110-120.
- Guarda, T., Augusto, M. F., & Lopes, I. (2019, June). Geographic market intelligence as a competitive advantage. In *2019 14th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)* (p: 1-5). IEEE.
- Haklay, M. (2010). How good is volunteered geographical information? A comparative study of OpenStreetMap and Ordnance Survey datasets. *Environment and planning B: Planning and design*, 37(4), 682-703.
- Haklay, M. (2013). Citizen science and volunteered geographic information: Overview and typology of participation. In *Crowdsourcing geographic knowledge* (p: 105-122). Springer, Dordrecht.
- Haklay, M., Singleton, A., & Parker, C. (2008). Web mapping 2.0: The neogeography of the GeoWeb. *Geography Compass*, 2(6), 2011-2039.
- Harmon, J. E., & Anderson, S. J. (2003). *The design and implementation of geographic information systems*. John Wiley & Sons.
- Jabeur, N., Karam, R., Melchiori, M., & Renso, C. (2019). A comprehensive reputation assessment framework for volunteered geographic information in crowdsensing applications. *Personal and Ubiquitous Computing*, 23(5-6), 669-685.
- Jabeur, N., Karam, R., Melchiori, M., & Renso, C. (2019). A comprehensive reputation assessment framework for volunteered geographic information in crowdsensing applications. *Personal and Ubiquitous Computing*, 23(5-6), 669-685.
- Jokar Arsanjani, J., Helbich, M., Bakillah, M., Hagenauer, J., & Zipf, A. (2013). Toward mapping land-use patterns from volunteered geographic information. *International Journal of Geographical Information Science*, 27(12), 2264-2278.
- Koyuncu , D. 1981. Sayısal Arazi Modelleri. K .D .M .M A . Yayını, Konya.
- Küpçü, S. (2019). Temel Kavramlar, Çabuk ve Uyguçgil (Ed.), Coğrafi Bilgi Sistemleri. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, *Eskişehir*
- Leslie, E., Coffee, N., Frank, L., Owen, N., Bauman, A., & Hugo, G. (2007). Walkability of local communities: using geographic information systems to objectively assess relevant environmental attributes. *Health & place*, 13(1), 111-122.
- Longley: A., Goodchild, M. F., Maguire, D. J., & Rhind, D. W. (2005). *Geographic information systems and science*. John Wiley & Sons.

- Mennecke, B. E., & Crossland, M. D. (1996, January). Geographic information systems: Applications and research opportunities for information systems researchers. In *Proceedings of HICSS-29: 29th Hawaii International Conference on System Sciences* (Vol. 3, p: 537-546). IEEE.
- Mozas-Calvache, A. T. (2016). Analysis of behaviour of vehicles using VGI data. *International journal of geographical information science*, 30(12), 2486-2505.
- Pinheiro, M. B., & Davis, C. A. (2018). ThemeRise: a theme-oriented framework for volunteered geographic information applications. *Open Geospatial Data, Software and Standards*, 3(1), 9.
- Radliya, N. R., Fauzan, R., & Irmayanti, H. (2019). The Development of Geographic Information System using Participatory GIS Concept of Spatial Management. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 10(1).
- Severinsen, J., de Roiste, M., Reitsma, F., & Hartato, E. (2019). VGTrust: measuring trust for volunteered geographic information. *International Journal of Geographical Information Science*, 33(8), 1683-1701.
- Sheppard, E. (2005). Knowledge production through critical GIS: Genealogy and prospects. *Cartographica: The International Journal for Geographic Information and Geovisualization*, 40(4), 5-21.
- United States Geological Survey (USGS) (2023), <https://usgs.gov> (Date of Access: 16.03.2023)
- Vahidnia, M. H., Hosseinali, F., & Shafiei, M. (2019). Crowdsourc mapping of target buildings in hazard: the utilization of smartphone technologies and geographic services. *Applied Geomatics*, 1-12.
- Wikigis (2022), <https://wiki.gis.com> (Date of Access: 13.12.2022)
- Wikipedia (2023), https://en.wikipedia.org/wiki/Volunteered_geographic_information. (Date of Access: 03.03.2023)
- Yıldırım V. (2018). Coğrafi Bilgi Sistemleri Mekânsal Analiz Uygulamaları. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, *Istanbul*
- Zhang, H., Jiang, J., Huang, W., & Yang, L. (2019). Design and Implementation of Crowdsourcing Based China's National Public Geospatial Information Collection System. *International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing & Spatial Information Sciences*.



Lean Management from the Perspective of Health Professionals' Perceptions

Mustafa ŞEKER

Arş. Gör., KKTC Yakın Doğu Üniversitesi, İİBF,
mstfseker@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9188-0837>

Makale Başvuru Tarihi : 30.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 08.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10048754

Mustafa AKDENİZ

Uzm. Öğr., Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü,
makdeniz1970@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6108-854X>

Bülent DOYMUŞ

Uzm. Öğr., Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü,
kaysiv38@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6204-3781>

Mehmet ACARBAŞ

Uzm. Öğr., Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü,
mhmtacarbas@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0871-7757>

Abstract

Keywords:

Lean Management,
Lean Hospital,
Health
Management,
Health Care Staff,
Professionals'
Perceptions

Everything an organism can produce and the construction of systems are made possible by the presence of people. Traditionally, this element has been considered an untapped resource that is prone to depletion and has always functioned as a dependency on the market economy. In recent years, efforts have been made to make strategic use of human resources in order to enable organizations to maintain their activities and compete globally. In this context, many organizations have recently adopted lean management as a strategy to enhance their global competitiveness. Lean management practices interact with several factors within an organization. One such factor is the employees themselves. Since the healthcare sector is one of the most influential factors in the relationship between lean management and employees, the purpose of this study is "to determine the level of lean management in private hospitals as perceived by employees." In the present study, data were collected using the questionnaire method. The collected data were evaluated using SPSS software. The results showed that there is a relationship between lean management and employees' perception.

Sağlık Çalışanlarının Algılarına Göre Yalın Yönetim

Özet

Anahtar Kelimeler:

Yalın Yönetim,
Yalın Hastane,
Sağlık Yönetimi,
Sağlık Çalışanı,
Çalışanların Algısı

Kuruluşlarda sistemlerin üretimi ve inşası insanların varlığı ile mümkün olmaktadır. Geleneksel olarak bu unsur, tükenmez ve her zaman kullanılabilir bir kaynak olarak piyasa ekonomisine bağımlı görülmüştür. Ancak son yıllarda insan kaynakları, faaliyetlerini sürdürürebilmek ve küresel olarak rekabet edebilmek için kuruluşlar için stratejik olarak kritik hale gelmiştir. Bu bağlamda, birçok kuruluş küresel rekabet güçlerini artırmak için yalın yönetimi bir strateji olarak benimsemiştir. Yalın yönetim

uygulamaları bir şirket içindeki birçok faktörle etkileşim halindedir. Bu faktörlerden biri de çalışanlardır. Sağlık sektörü yalın yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkiden en çok etkilenen faktörlerden biri olduğu için bu çalışmanın amacı "özel hastanelerde yalın yönetimin çalışanlar tarafından algılanma düzeyini belirlemektir". Bu çalışmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ortamında değerlendirilmiştir. Sonuçlar, yalın yönetim ile çalışanların algıları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir

INTRODUCTION

Globalization, which has led to increased competition, has caused significant problems for firms in both rich and developing countries (Kojima and Kaplinsky, 2003:19). The transition to the information society and increasing globalization require organizations to adapt to changing conditions by seeking smaller, more dynamic, more flexible, more agile and leaner structures. Rapid decision-making and adaptability are required to cope with rapid change. To develop these capabilities, business managers seek to eliminate excessive levels of hierarchy, organizational protection and procedural redundancy (Düren, 2002:71).

To address these issues, many manufacturers adopted lean production and lean management methods as strategies for global competitiveness in the 1990s (Bruun and Meffork, 2004:1). By uncovering problems in their own way and showing more efficient ways of working, lean management plays a role in achieving global products with the optimized locality and winning organizations and countries in global competition and quality (Amasaka, 2006:2).

In lean management, responsibility and capacities of front-line employees are increased. Problems can be identified at the root and can be solved during work by utilizing both physical strengths, mental creativity and hand skills of employees in lean management. This requires decentralized structures to decide. Involves internal measures, such as enriching the work environment for employee motivation in lean management and ensuring worker participation in tasks. There are constantly moving targets in front of employees in lean management. All of these increase employee motivation and job satisfaction. Employees in lean management have a new awareness and social role. There is much evidence that employees in lean organizations respond more positively to expanded roles (Vidal, 2007:247).

In terms of scope, the studies to be carried out to implement lean management in healthcare organizations are: reducing the waste of materials used, saving energy, improving patient and employee satisfaction, reducing employee turnover, improving efficiency in units such as intensive care units, operating theatres and wards, using visual stimuli and information signs in hospitals and simplifying the workflow in hospitals (Aksoylu, 2014). This study was conducted to investigate the level of perception about lean management of health workers, to explain their role and to emphasize to what extent they are important.

LITERATURE REVIEW

What is the Lean Management

The concept of 'lean' refers to the activities and solutions needed to eliminate waste, reduce non-value-adding tasks and increase value-adding tasks (Wee and Wu, 2009). When people think of lean thinking and lean management, the first thing that comes to mind is the Japanese production system, specifically the Toyota production system (Yamamoto et al., 2019). Toyota's engineering genius, Ohno Taichi, put production under the microscope every day, meticulously testing and evolving it step by step until the system we now define as 'lean production' emerged. The main objective of lean production is to prevent waste by identifying and eliminating tasks that do not add value to the process (Amaro et al., 2019). The goal is to provide high efficiency by adding value to each process when performing these tasks.

Lean management cuts off practices that do not add value to the system. The goal is to reduce the consumption of materials required to implement production, to involve technologically advanced equipment and trained personnel in the process, and to perform the work correctly without errors (Türkan, 2010). Lean management is considered an approach to implementing lean production, which aims to eliminate hierarchy by increasing delegation and taking responsibility for each person's work. With this approach, which is an intellectual approach shaped by meaning and method, firms adapt to the competitive process environment while creating a simple situation (Warnecke and Hüser, 2000:37).

Lean management is the process of minimizing the use of resources at the right price and minimizing quality costs. Quality costs; warranty costs due to insufficient inventory, lost products, production and operation delays, additional labor, waste, rework, reprocessing, repair work, delivery delays, additional transportation costs, inappropriate service or unsuitable products, product and service failures due to claims related to system failures, managing and investigating customer complaints, product recalls, additional customer service costs, loss of customer confidence (Bozkurt, 2000:11).

Lean management is an approach that shifts the focus from business management to relationship management (Panizzolo, 1998:223), includes elements of technology and theory (Rüling, 2005:177) and is based on product differentiation and focus strategies that work (Cooper, 1999:219). Lean management was developed in the Japanese automotive production system in response to mass production and was described by the Massachusetts Institute of Technology (MIT) in 1980 (Womack et al., 1990:1).

In this definition, lean management is called "JIT". But Womack, Jones, Roos believe in a simplicity that goes beyond JIT (Bruun and Meffor, 2004:1). Because JIT focuses on internal processes, lean production is focused on it, and lean management is focused on both internal and external processes (Zhu and Sarkis, 2004:265).

Comparing traditional management and lean management, in traditional organizational functions, planning is done by managers, whereas in lean management organizations, managers make plans with their teams. In traditional organizational management, training is provided mainly to non-managers on technical issues, while in lean management organizations, all employees receive training on management and technical issues. In traditional organizational management, methods and procedures are developed by managers, while in lean management organizations, all employees try to develop methods and procedures (Yangınlar and Bal, 2019). Most importantly, compared to traditional organizational management, more attention is paid to waste in lean management and studies have shown that the lean management approach improves performance (Gök and Arıcı, 2016).

Lean Management in Hospitals

Lean management practices are found in hospitals in various countries of the world. These practices are increasing. This section will first provide information about the need for lean management in hospitals, then what is needed for lean transformation in hospitals, and how lean management will be implemented in hospitals and the benefits that these practices will bring.

In the operations and transactions carried out under lean management, only those activities that add value to the activity should be considered and waste should be eliminated, and measures should be taken. Lean management is a management approach that should be adopted by top management and implemented by employees. This is because lean management is a cultural change and lean management should be applied at all stages of the organization. In this way, healthcare organizations can provide the services that patients want, anytime and anywhere (Tanyıldızı and Demir, 2019:15).

The Need for Lean Management in Hospitals

The use of lean management in healthcare is not as new as one might think (Deniz et al, 2021:44). Recognized as one of the first efficiency experts in the 20th century, Frank and Lillian Gilbreth contributed to the development of lean management with their various methods. Gilbreth conducted Lean research in the field of medicine and showed that industrial engineering methods could be used in hospitals. For example, Gilbreth suggested that surgical instruments should be delivered to the surgeon by the surgical nurse, rather than the surgeon leaving the patient to retrieve the instruments, which is the norm today (Grabau, 2018:30-31).

In recent years, healthcare organizations have begun to implement lean management, which focuses on reducing waste and variation to improve effectiveness and efficiency (Vyacheslav et al., 2019; Doğan and Şimşek Yağlı, 2019:469).

Lean manufacturing is basically a concept to simplify inventory management and prevent potential wastage in the product supply chain, as shown in a study by Medeni (2022), who applied current and future value flow maps (VFM), Kanban and water spiders to a hospital clinical floor to investigate the differences before and after implementation. This study investigated. It was found that this method eliminated the loss and leakage of drugs and materials in the clinic, eliminated the inconsistency between actual and virtual inventory, and eliminated the over-inventory that occurred with the previous implementation of 7-day inventory with the implementation of 1-day inventory (Furkan and Akalın, 2023). Similarly, Dağcı (2019) studied lean production practices in hospitals; non-value-added activities in hospitals and value streams to eliminate these activities. And the findings and recommendations achieved using maps. Looking at the research on Six Sigma, Khoshnaw (2017) aimed to apply Six Sigma in hospitals by identifying the presence of key factors such as administrative, technical, financial and human factors from the perspective of senior managers.

One of the most important indicators of countries' socio-economic development levels is health services. The main purpose of health services is to provide the health care services that society need, at the price that the customer wants, at the right time and at the lowest possible cost. The health sector appears to be the most problematic sector in terms of ensuring customer satisfaction. Rapid change of technology, rising costs, growing complaints of patients and widespread desire for care make health care services more complex.

Despite the high cost of health, the dramatic growth of health-related technologies, and the availability of many new applications in diagnostic and treatment modalities, patients' expectations and suspicions have increased. The great stress that physicians, nurses and other health workers and managers working in the health sector have in them; significant changes in health require new methods and new practices to ensure the joint acquisition of health care workers, doctors, professionals, and patients benefiting from these services, patient relatives and health insurance organizations (<http://www.yalinenstitu.org.tr/...>). In short, in this millennium, all health organizations suffer from security, efficiency, accuracy, effectiveness and low cost (<http://www.bostonworkstation.com/...>).

Tailings in front of doctors, lab results expected for hours, days of referral chains are now common problems in the whole world. While health systems that are difficult to respond to disease give decadent signals all over the world (<http://www.referansgazetesi.com/...>); the situation is not very different in Turkey. Lack of resources, depending on other factors in emergency admissions and patient care, hospitals are becoming some services are inevitable bottlenecks and queues at the presentation. In a survey conducted by the Ministry of Health this issue they expect an average of 70 minutes after reaching the patients in Turkey, health care institutions, while the university hospital this shows that the average of two hours (Özen, 2020; Acar et al., 2012). It is expected that the lean production model, which compares Toyota to the American

automotive sector at the beginning of the 1990s, will also hope for the healthcare sector of our country (<http://www.referansgazetesi.com/...>).

It is anticipated that this model, which saves time for the patient and the doctor, will enable efficient use of the bed capacity with increasing patient turnover. Although the number of transactions seen in hospitals suggests that it is difficult to implement such a model, studies show that in general, 60 per cent of applications are collected in five basic problems. A road map that the units will most commonly identify with the case will leave more time for complicated problems by putting interventions in priority order. With this model, which regulates the hospital traffic, the wait times are not over, and the risk of misdiagnosis and treatment is decreasing (<http://www.referansgazetesi.com/...>).

Lean management, considered one of the most appropriate management models for hospitals, is being implemented in Norway, Sweden, Denmark, America, UK, Australia, and Germany. A hospital in a rural area in the United States has reduced hospital stay by 44%, increased the number of patients by 10%, and increased patient satisfaction by 92% through lean management practices (<http://www.news-medical.net/?id=30365>).

MATERIALS AND METHODS OF RESEARCH

Population and Sample

The survey covered about 100,000 employees working in 352 private hospitals. For this study, this sample was selected by simple randomization and 600 responses were considered. The sample was applied for the following reasons;

1. The cost of examining all units of the parent body is much higher than the cost of the sample and is almost impossible to meet.
2. Sampling of the main mass is inevitably large and continuous.
3. The mass is the size that will increase the probability of making mistakes.

The simplest sampling method is the "simple random sampling" method. This sampling method first defines the main mass and obtains a list of specialized hospitals containing units that make up this main mass. In the second step, the private hospitals containing units constituting the main mass are divided into groups according to geographical areas to avoid sampling error and improve the reliability of the sample. Here, hospitals were selected by region according to the simple random sampling method. Finally, 600 jobs working in these hospitals were surveyed and evaluated. Individuals who could not be contacted due to seizure, leave or health reasons or who did not complete the questionnaire form were excluded from the sampling.

Data Collection Technique

This study collected data from first grade students using the questionnaire method, which was the main method used for data collection, and provided information through written questions to the respondents. The questionnaire was tabulated by trained interviewers and face-to-face interviews. Pilots were also added to the sample before the questionnaire was administered to ensure surface validity of the questionnaire. The questionnaire contained 29 questions. The first five questions were demographic in nature, while 24 questions were related to lean management. The books "Sequences in the Implementation of Lean Production" by Par Ahlström, "Lean Production, Worker Empowerment, and Job Satisfaction: a Qualitative Analysis and Critique" by James P. Womack and Daniel T. Jones by Matt Vidal, and an unpublished doctoral thesis on "Career Management in Lean Organizations" by Ali Soylu were used to develop the questions on lean management.

Data Valuation Techniques

Reliability Analysis

In order to demonstrate the structural and functional nature of a phenomenon, the measurement process must be carried out in a realistic way. When probing with questions, the number of questions must be sufficient to be answered accurately, each question must be detailed to measure the information available and finally the number of subjects must be large enough. In particular, research conducted in the behavioral sciences investigates as a preliminary analysis whether the scale is sufficiently reliable. There are several statistical tools that have been developed for this purpose. The questionnaire must be consistent, relevant and contain a sufficient number of questions to reveal the true situation of the survey subjects. The questionnaire used must meet two characteristics. The reliability analysis of the questionnaire showed a Cronbach Alpha coefficient of 0.9017. Therefore, high reliability was confirmed.

Findings

The data obtained in the research will be analyzed and the findings will be briefly presented through tables.

Table 1. Employee Gender Distributions

Gender	N	%
Male	250	41,67
Woman	350	53,33
Total	600	100,0

As the table shows, 53.33% of the workforce is made up of women. The large number of female staff is a characteristic feature of this hospital.

Table 2. Age Distribution of Employees

Age	N	%
18-25	294	49,00
26-35	243	40,50
36-45	43	7,17
46-55	13	2,17
≥55	7	1,17
Total	600	100,0

As shown in the table, 49.0% of the participants were between the ages of 18 and 25, while 40.50% were between the ages of 26 and 35. As can be understood from this distribution, the majority of staff in the private hospitals surveyed is from a younger age group.

Table 3. Employee Education Level Distributions

Education Level	N	%
Doctorate	54	9,00
Undergraduate	318	53,00
High school	140	23,33
Primary education	88	14,67
Total	600	100,0

As the table shows, 23.33% of employees have a high school education. About 53.00% have an undergraduate degree and 9.00% have a postgraduate education. Based on this distribution, the educational level of employees in private hospitals in the study area is not very high.

Table 4. Task Distributions of Employees

Task	N	%
Cleaning staff	50	8,33
Doctor	54	9,00
Health Technician	75	12,50
Manager	26	4,33
Nurse	157	26,17
Others	81	13,50
Secretary	157	26,17
Total	600	100,0

As can be seen from the groups in the table, the majority of respondents are "*nurses and secretaries*".

Table 5. Employee Service Times Distribution

Years	N	%
0-5	549	91,50
6-10	38	6,33
11-15	8	1,33
16-20	3	0,50
≥20	2	0,33
Total	600	100,0

As shown in the table above, 91.50% of respondents have a very high percentage of 0 to 5 years of experience in their institution; the percentage of respondents working for more than 20 years is very low, 0.33%.

Table 6. Perceptions of Employees on "*Value of Institution Cared for*"

Values	N	%	\bar{X}	Standard Deviation
Ever	121	20,1	2,1184	1,0714
Partially	307	51,1		
Completely	172	28,8		
Total	600	100,0		

The table shows that more than half of the respondents stated that they "*partly evaluate*", 28.8% "*fully evaluate*" and the remaining 20.1% "*do not evaluate at all*". It is notable in this breakdown that the percentage of those who feel that their institution does not evaluate at all is not very low.

Table 7. Perceptions of Employees on "*Work Security Guaranteed by the Institution*"

Given to Personnel Job Security	N	%	\bar{X}	Standard Deviation
Completely	147	24,6	2,0517	0,6631
Ever	116	19,3		

Partially	337	56,1		
Total	600	100,0		

The table shows that more than half of respondents believe that institutional staff would provide part-time job security for life. Overall, 24.6% of respondents were of the opinion that they would provide adequate job security for lifetime employment, while 19.3% of respondents were of the opinion that they would never provide job security for lifetime employment.

Table 8. Perceptions of Employees on "Justice Applied by the Institution"

Staff Applied Justice	N	%	\bar{X}	Standard Deviation
Completely	142	23,5	2,0238	1,1466
Ever	156	26		
Partially	303	50,5		
Total	599	100,0		

The table shows that more than half of the respondents said they were partially treated fairly, 26.0% felt they were not treated fairly at their institution and the remaining 23.5% said they were treated completely fairly. This distribution indicates that the percentage of those who feel they have never been treated fairly is not very low.

Table 9. Perceptions of Employees on "Equal Fee Equity"

Assets of the Equal Pay for Equal Work	N	%	\bar{X}	Standard Deviation
Completely	104	17,5	1,8232	0,7046
Ever	209	34,9		
Partially	285	47,6		
Total	598	100,0		

Looking at the table above, almost half of the respondents believe that equal pay for equal work is partly implemented in institutions. Overall, 34.9% of the respondents believe that "equal pay is not paid in institutions if it is equal in all respects", while the remaining 17.5% state that "the principle of equal pay is fully applied in institutions if it is equal in all respects". This breakdown shows that there is a very high proportion who believe that "the principle of equal pay is not paid to institutions if they are equal in every respect".

Table 10. Perception of Employees in the "Institution's Award for Overtime"

Reward for Overtime	N	%	\bar{X}	Standard Deviation
Ever	249	41,5	1,7302	0,7019
Partially	263	43,9		
Completely	87	14,6		
Total	599	100,0		

The table notes that 43.9% of respondents believe that "the facility provides some compensation to staff for overtime". The table also shows that 41.5% of respondents believe that "the facility does not provide overtime pay for employees", while the remaining 14.6% believe that "the facility provides adequate overtime pay for employees". Based on this breakdown, it appears that a much higher percentage of respondents believe that "the facility does not provide overtime pay".

Table 11. Perceptions of Employees on "*The Importance of the Institutional Staff for Labor Health*"

Importance of Institutional Employees for Work Health	Number	Percent	Arithmetic Mean	Standard Deviation
Ever	82	13,7	2,3028	1,3953
Partially	280	46,7		
Completely	238	39,6		
Total	600	100,0		

A glance at the table shows that almost half of the respondents believe that the staff of the establishments pay a lot of attention to their occupational health. Overall, 39.6% of respondents believe that facility staff pays a lot of attention to the health of workers in the workplace, while the remaining 13.7% believe that the facility does not pay attention to the health of the workers themselves. This distribution suggests that a much higher percentage of respondents believe that "*the health of the workers themselves is very important*".

Table 12. Perceptions of Employees on "*Innovations of Institutional Staff to Facilitate Their Work*"

Innovations of Institutional Staff to Facilitate Work	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	104	17,3	2,5914	1,3307
Partially	338	56,3		
Completely	158	26,4		
Total	600	100,0		

The table shows that more than half of the respondents believe that the institution has made sufficient efforts to facilitate the work of the institution's staff. On the other hand, 26.4% of respondents believe that it has made sufficient innovations to facilitate the work of institutional staff, while the remaining 17.3% said that it has not made innovations to facilitate the work of institutional staff. This decomposition shows that the "*innovations made to facilitate the work of institutional staff*" are sufficient.

Table 13. Perceptions of Employees on "*Institutele, Personele Sundeğu Training Opportunities*"

Institution, Personele Sundeğu Educational Opportunities	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	168	28,0	2,0787	1,9677
Partially	286	47,8		
Completely	145	24,2		
Total	599	100,0		

Examination of the table shows that about half of the respondents believe that educational institutions provide part-time education. On the other hand, 28.0% of the respondents believe that they do not receive any education from educational institutions, while the remaining 24.2% believe that they receive a lot of education from educational institutions. Based on this distribution, the percentage of those who believe that "*educational institutions do not provide me with education*" does not seem very low.

Table 14. Perceptions of Employees in "*Personnel Social Facilities*"

Personnel Social Facilities	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	313	52,1	1,6762	1,6537
Partially	221	36,9		
Completely	66	11,0		
Total	600	100,0		

Attention to the table shows that more than half of the respondents believe that these institutions do not provide social opportunities. Overall, 36.9% of respondents believe that institutions provide some social opportunities, while the remaining 11.0% believe that institutions provide many social opportunities. This breakdown shows that a much higher proportion of people believe that they do not provide social opportunities.

Table 15. Perception of Employees in the "*Socially, Socially Business Environment*"

Sincere Business Environment	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	160	26,9	2,1150	1,9405
Partially	297	49,9		
Completely	139	23,2		
Total	596	100,0		

The table highlights that about half of respondents believe that facility staff provide a partially honest business environment. Overall, 26.9% of respondents believe that the organization does not provide an honest business environment, while another 23.2% of respondents believe that the organization provides a very honest business environment. This distribution shows that the percentage of those who believe that the organization does not provide any kind of honest business environment is not very low.

Table 16. Perceptions of Employees on "*Permission to Participate in Personnel Decisions*"

Permission to Participate in Personnel	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	155	25,8	1,9799	0,7833
Partially	313	52,1		
Completely	132	22,1		
Total	600	100,0		

The table shows that more than half of the respondents believe that the institution allows staff to be partially involved in decision making; 25.8% of respondents stated that the institution does not allow staff to be involved in decision making, while the remaining 22.1% stated that the institution allows staff to be involved in many decisions. The remaining 22.1% stated that the institution allows its staff to participate in many decisions. This distribution indicates that the percentage of respondents who believe that the institution does not allow its staff to participate in decision making in any way is not at a very low level.

Table 17. Perceptions of Employees on "*Permission to Participate in Personnel Decisions*"

Permission to Participate in Personnel Decisions	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	150	25,0	2,0302	0,7321
Partially	280	46,8		
Completely	168	28,2		
Total	598	100,0		

The table shows that almost half of the respondents believe that institutions partially encourage their staff to make proposals. On the other hand, 28.2% of respondents believe that institutions "*go to great lengths to encourage them to give advice*", while another 25.0% of respondents believe that institutions "*do not encourage them to give advice*". This decomposition shows that the proportion of respondents who believe that institutions do not encourage them to give their own advice is not very low.

Table 18. Perception of Employees in "Encouraging the Institution to Solve Their Own Problems"

Institution encouraging staff to solve their own problems	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	140	23,3	2,0168	0,7057
Partially	309	51,6		
Completely	150	25,1		
Total	599	100,0		

The table shows that more than half of respondents believe that the institution partially encourages staff to solve their problems: 25.1% of respondents said "I believe the institution provides a lot of encouragement to solve problems", while the remaining 23.3% said "the institution does not provide encouragement to solve problems". "No, no", while the remaining 23.3% said "no". This decomposition indicates that the percentage of those who believe the institution does not encourage them to solve problems is not very low.

Table 19. Perception of Employees in the Team Spirit in the Organization

Team spirit in the organization	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	159	26,5	2,0166	1,4516
Partially	302	50,4		
Completely	138	23,1		
Total	599	100,0		

The table shows that more than half of the respondents believe that team spirit in their organization can be partially identified: 26.5% of respondents believe that there is no team spirit at all, while the remaining 23.1% believe that there is team spirit. This distribution shows that the percentage of those who think that "there is no team spirit at all" is not at a very low level.

Table 20. Perception of Employees in Hierarchical Stages in the Organization

Hierarchical Steps in the Organization	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	140	26,5	2,0166	1,4516
Partially	300	50,4		
Completely	157	23,1		
Total	597	100,0		

The table draws attention to the fact that almost half of the respondents consider that there are "several rungs in the hierarchy" in their institution; 26.5% consider that there are "very few rungs in the hierarchy" in their institution, while the remaining 23.1% state that there are "no rungs in the hierarchy at all". This distribution shows that the percentage of people who consider that there are "no rungs in the hierarchy at all" in their institution is not at a very low level.

Table 21. Perception of Employees on Health Communication in the Institution

Healthy Communication at the Institution	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	130	21,7	2,1159	1,3591
Partially	304	50,7		
Completely	165	27,6		
Total	599	100,0		

The table draws attention to the fact that almost half of the respondents believe that there is healthy communication in the educational institution; 27.6% believe that there is healthy communication in the institution, while the remaining 21.7% state that there is no healthy communication in the institution. This distribution shows that the percentage of those who believe that there is no healthy communication in the institution is not at a very low level.

Table 22. Perceptions of Employees in the Role of the Administrators in the Institution

Role of Administrators in the Institution	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	140	23,3	2,1159	1,3591
Partially	299	49,9		
Completely	160	26,8		
Total	599	100,0		

The table shows that about half of the respondents believe that managers have a partial leadership role. On the other hand, 23.3% of the respondents believe that "*managers play a high leadership role*", while the remaining 26.8% stated that "*managers do not play a leadership role*". This distribution shows that the percentage of those who believe that "*managers do not play a leadership role*" is not at a very low level.

Table 23. Perception of Employees in Providing Information on the Goal of the Employee

Giving Information about the Employee's Goals	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	166	27,7	1,9984	0,7264
Partially	287	48,0		
Completely	146	24,3		
Total	599	100,0		

Looking at the table above, about half of the respondents believe that staffs are partially informed about the purpose of the institution. On the other hand, 24.3% of the respondents believe that they are fully informed about the purpose of the institution, while the remaining 27.7% believe that they are not at all informed about the purpose of the institution. Based on this distribution, the percentage of those who believe that they are "not at all informed about the purpose of the educational institution" does not seem to be very low.

Table 24. Perception of Employees on Authority and Responsibility Concerning the Authority

Authority and Responsibility of Institution	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	159	26,5	1,9516	0,7179
Partially	310	51,8		
Completely	129	21,7		
Total	598	100,0		

A glance at this table shows that about half of the respondents believe that "*the institution can achieve some power and responsibility*", 26.5% believe that "*the institution cannot provide any power and responsibility*" and the remaining 21.7% believe that "*the institution can achieve a lot of power and responsibility*". This decomposition shows that the percentage of respondents who believe that "*the institution cannot provide any authority and responsibility*" is not very low.

Table 25. The Perception of Employees about Providing a Simple Business Environment to the Employee's Office

Business Environment Agency's staff to be able to provide a simple	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	85	14,1	2,2422	0,6866
Partially	293	49,0		
Completely	221	36,9		
Total	599	100,0		

Examination of the table shows that about half of the respondents believe that the staff of the institution provides a partially simple working environment, 36.9% believe that the staff of the institution provides a fairly simple working environment, while the remaining 14.1% believe that the staff of the institution cannot provide a simple working environment. stated that "*the staff of the institution does not provide a simple working environment*". This distribution indicates that a much higher percentage of individuals believe that "*the foundation staff provides a completely simple working environment*".

Table 26. Perceptions of Employees in Providing a Business Environment to Reduce Time and Labor Losses of Institution

Institution to Offer a Business Environment to Reduce Time and Labor Losses	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	141	23,5	1,9801	0,6961
Partially	329	55,0		
Completely	129	21,5		
Total	599	100,0		

The table shows that more than half of respondents believe that the organization provides a partial work environment that reduces lost time and work. On the other hand, 23.5% of the respondents believe that the organization does not provide a work environment that reduces lost time and work, while the remaining 21.5% say that the organization provides a work environment that reduces lost time and work. This decomposition indicates that the percentage of those who believe the agency has never provided a work environment that reduces lost time and work is not very low.

Table 27. Employee Perceptions of Employing a Business Environment for Continuous Development

Opening a business environment where the foundation of the enterprise is constantly developing	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	167	28,0	1,9081	0,7017
Partially	310	51,9		
Completely	121	20,1		
Total	598	100,0		

The table draws attention to the fact that half of the respondents believe that "*educational institutions partly provide a thriving business environment*". On the other hand, 28.0% of respondents believe that institutions cannot provide a thriving business environment, while another 20.1% of respondents believe that institutions provide a thriving business environment. This decomposition shows that the percentage of respondents who believe that institutions cannot provide a thriving business environment is not very low.

Table 28. The Perception of Employees About Providing Opportunity for Mutual Meeting

Presentation of the opportunity to make mutual meeting	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	165	27,5	1,9500	0,0808
Partially	319	53,3		
Completely	115	19,2		
Total	599	100,0		

The table shows that almost half of the respondents believe that the facility provides few opportunities for meetings with staff, 27.5% believe that the facility does not provide any opportunities for meetings, while the remaining 19.2% believe that the facility provides adequate opportunities for meetings with staff. This breakdown indicates that the percentage of individuals who believe that "the facility does not provide opportunities for meetings" is not at a very low level.

Table 29. Perception of Employees on the Timely Reception of Employee Personnel Requests

Timely Meeting of the Employee's Requests	N	%	\bar{X}	Standard deviation
Ever	100	16,7	2,2338	1,0768
Partially	286	47,8		
Completely	213	35,5		
Total	599	100,0		

A glance at the table shows that nearly half of the respondents believe that the facility responds to staff requests in a partially timely manner. Overall, 35.5% of respondents believe that the facility responds to staff requests in a timely manner, while the remaining 16.7% stated that the facility never responds to staff requests in a timely manner. Based on this breakdown, the percentage of "timely response to facility staff requests" appears to be an important indicator.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Lean management is a method that is increasingly being applied in the healthcare sector. It is an improvement approach. Healthcare professionals and managers in many countries are using lean management techniques and tools to improve efficiency, clinical outcomes, staff and patient satisfaction and safety, and ultimately financial performance and sustainability. In fact, this approach stresses the importance of identifying elements of waste and inefficiency through process maps. Initially, the principles of the lean management approach as another way of developing evidence-based guidelines were not considered as reliable and 'scientific' as, for example, randomized controlled trials. It is important to increase this kind of evidence to convince managers and clinicians of the feasibility of this approach. The fact that this evidence is geared towards restructuring clinical practice to create more efficient and value-added procedures makes the research even more important. Among these are the following research findings.

It can be seen that the arithmetic mean of the lean management ratio of the organizations surveyed is 2,0328 (6775%). It can be said that this ratio is not a high average. In other words, it can be said that delegation is partial, each person is responsible at a certain operational level and the zero hierarchy is not fully achieved. At the same time, objectives such as minimum use of resources and minimum quality costs can be considered partially achieved.

The Lean Management factor with the highest average score in the surveyed organizations is the employees' perception of "innovation by the organization's staff to facilitate business activity". The arithmetic mean for

this factor is 2.5913 (86.37%). In other words, employees believe that their institutions are adequately implementing the innovations needed for the smooth running of their businesses. Since these firms have completed their development with certifications such as ISO 9000, it is understood that perfection is the goal and that "the best is the enemy of the good". People can sit in their armchairs and watch a new play in New York, a concert in California or bullfighting in Mexico.

In a matter of seconds, we can be talking to a friend on the other side of the world and having dinner with them a few hours later. In the last 50 years, we have witnessed unimaginable methods of communication and transport, new sources of energy and new methods of production. These developments hold the promise of something decisive. That something is 'innovation'. This is one of the key elements of innovation, and perhaps the most important: "innovation is technology". Modern organizations must keep pace with technological developments. However, it is important to remember that management has an impact on these innovations, both in terms of staff and organizational structure. Bringing people and technology together can create tensions. The same can happen with technology at work. Human issues such as the size and composition of work teams and the frequency of contact with other workers can affect the social relationships between people brought about by technological innovations. To avoid unpleasant crowding, management must consider social and technological aspects and organizational needs in a balanced and timely manner. Failure to consider the impact of technology on individuals will undermine organizational effectiveness and productivity.

The factor "Lean management" has the second highest average value among the organizations surveyed. The arithmetic mean value of this factor is 2.3027 (76.75%). This indicates that employees believe the organization's staff think their professional health is important. In other words, the organizations that participated in the survey "consider human resources an important management parameter in today's competitive world".

Labor costs are increasingly driven by the rapid upgrading of firms to a healthier workforce, as all workers in lean production are required to produce goods and services in error-free and decision-free periods and to recognize anomalies that may cause disruptions to visible flow. In addition, this implementation ensures greater productivity and motivation for workers. The factor of lean management with the third highest average score in the organizations surveyed; the employees' perception that "institutional staff provide a lean business environment". The arithmetic mean for this factor is 2.2421 (74.73%). In other words, employees believe the organization provides a simple business environment for its employees. Simplicity means getting rid of things that don't really matter, but it doesn't mean "less". Simplicity is a powerful antidote to waste. Thinking lean means being able to produce with less labor, equipment, time, and space and getting closer to the real expectations of customers. In other words, the systematic perspective present in the organizations surveyed does not drown out the unnecessary details from the essence of the facts.

The lean management factor with the lowest average score in the organizations surveyed: employees' perceptions of "social facilities provided by the staff of the institution". The arithmetic mean for this factor is 1.6761 (56%). In other words, employees believe the organization does not provide enough social opportunities for its staff. In other words, the organizations that participated in the survey "consider human resources as an important management parameter in today's competitive world but neglect the dimension of social opportunities offered to their staff".

For lean management practices to be effective, management involvement and participation is required. Successful lean management is never done in a simple way. Rather, it is a long process that requires the involvement of all employees. Successful lean management is achieved through the involvement of all employees.

The biggest obstacle to the introduction and spread of lean management in our country seems to be that lean management is not widely known. In order to introduce lean management in the health sector in the right way certain changes need to be made in the education system to develop the required competent workforce.

REFERENCES

- Acar, N., Şeker, M., Bayram, A., Acar, T. (2012). The effect of internal marketing on the performance of employee and the mediating role of organizational commitment. Athens Institute for Education and Research, Athens, *ATINER's Conference Paper Series*; BUS2012-0215
- Aksoylu, S. (2014). Hastane İşletmelerinde Değer Akış Maliyetlemesi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 260-272.
- Alp, F. and Akalin, B. (2023). Yalın Yönetim Alanında Yürütülen Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi (1996-2022). *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 114-125.
- Amaro, P., Alves, A.C. & Sousa, R.M. (2019). Lean Thinking: A Transversal and Global Management Philosophy to Achieve Sustainability Benefits. *Lean Engineering for Global Development*, 1-31.
- Amasaka, K. (2006). Applying New JIT Toyota's Global Production Strategy: Epoch-Making Innovation of the Work Environment. *Robotics and Computer Integrated Manufacturing*, 23(3), 285-293.
- Aslan, Y., Artukoğlu, S. & Cevahir, E. (2001). Özel Hastanelerde Yardımcı Sağlık Personelinin Verimliliğini Etkileyen Faktörler ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. 4. *Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı* (Ed. Osman Hayran, Haydar Sur), 27-28 Eylül 2001 - İstanbul, SEMOR Yayınevi, İstanbul.
- Barbar Gingerich, S. (2007). Resource Review: a Lean Guide to Transforming Healthcare. *Home Health Care Management Practice*, 19(4), 326-328.
- Bozkurt, R. (2000). *Kalite Maliyetleri*, MPM Yayınları, Ankara, 3. Baskı.
- Bruun, P. and Meffor, R. (2004). Lean Production and Internet. *International Journal of Production Economics*, 89, 247-60.
- Caldwell, C. (1998), *Sağlık Kuruluşlarında Stratejik Yönetim* (Çev. Osman Akınhay), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Cooper, R. (1999). Costing Techniques to Support Corporate Strategy: Evidence from Japan. *Management Accounting Research*, 1(2), 219-246.
- Dağci, A. and Aslan, E. (2020). Sağlık Sektöründe Yalın Üretim Uygulaması: Tokat İlinde Bir Devlet Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(4), 623-638.
- Deniz, D., Ünlü, T.N. & Sevimli, E. (2021). Sağlık Kuruluşlarında Yalın Yönetim ve Yalın Uygulama Örnekleri. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 18(1), 41-60.
- Doğan, N.Ö. and Şimşek Yağlı, B. (2019). Sağlık Sektöründe Yalın Düşünce: Bir Literatür Derlemesi, *Hacettepe Sağlık İdare Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Düren, Z. (2002). *2000'li Yıllarda Yönetim*, Alfa Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.
- Gök, M.Ş. and Arici, T. (2016). Yalın Üretim Sistemleri ve Çevresel Yönetimde Yenilikçi Yaklaşım: Teknolojik Yönelim. *Turkish Studies*, 11(21), 113-124.
- Göktaş, S. (2002). Sağlık Sektöründe Enformasyon Çözümleri ve Oracle. 5. *Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetim Sempozyum Kitabı* (Ed. Erol Göktürk, Adnan Şahin, Yasar Odacıoğlu), 16-19 Ekim 2002 – Eskişehir, Osmangazi Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Grabau, M. (2018). *Lean Hospitals*, Taylor & Francis Group Publisher, New York (US).
- Khoshnaw, S.S. (2017). *The Important of Six Sigma Methodology in the Quality of Hospital Services: Erbil Sample Hospitals*, Yüksek Lisans Tezi, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.

- Kojima, S. And Kaplinsky, R. (2003). The Use of the Production Index in Explaining the Transition to Global Competitiveness: The Auto Components Sector in South Africa. *Technovation*, 27, 19–31.
- Medeni, A. (2022). *Yalın Stok Yönetiminin Sağlık Hizmeti Veren İşletmelerde Uygulanabilirliği ve Türkiye’de Bir Özel Hastane Üzerinde Uygulama Örneği*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, O. (2020). *Kamu Hastanelerinde Tanı ve Tedavi Süreçlerinde Bekleme Sürelerinin Analizi*, Doktora Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Panizzolo, R. (1998). Applying the Lessons Learned from 27 Lean Manufacturers the Relevance of Relationships Management. *International Journal of Production Economics*, 55, 223-240.
- Petrovic, O. (1994). Lean Management and Informations Tecnologic Potential Factoren. *Nirtschafts Infomatic*, 3(6), 483-488.
- Ruling, C.C. (2005). Populer Concepts and the Business Management Press. *Scandinavian Journal of Management*, (21)2, 177-195.
- Şahin, Ü. and Toker, F. (2001). Hastane İşletmeciliğinde ISO 9000-2000 Omurgalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Performans Değerlendirme. 4. *Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı* (Ed. Osman Hayran, Haydar Sur), 27–28 Eylül 2001 - İstanbul, SEMOR Yayınevi, İstanbul.
- Tanyildizi, İ. and Demir, Ö. (2019). Sağlık Kurumlarında Yalın Yönetim. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 13-40.
- Türkan, Ö.U. (2010). Üretimde Yalın Dönüşümün Temel Performans Kriterleri. *BAÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 28-41.
- Vidal, M. (2007). Lean Production, Worker Empowerment, and Job Satisfaction: A Qualitive Analysis and Critique. *Critical Sociology*, 33, 247-278.
- Vyacheslav, T., Büyüksivaslioğlu, N.M. & Şeker, M. (2019). Relationship between Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture in Hospitals and Investigation of Significant Differences: Kayseri Education and Research Hospital. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 6(2), 357-375.
- Warnecke, H.J. and Huser, M. (1995). Lean Production. *Proceedings of the 12 International Conference on Production Research*, S.41(13), 37-43.
- Wee, H.M. and Wu, S. (2009). Lean Supply Chain and its Effect on Product Cost and Quality: A Case Study on Ford Motor Company. *Supply Chain Management: An International Journal*, 14(5), 335-341.
- Womack, J., Jones, D.T. & Roos, D. (1990). *Dünyayı Degistiren Makine* (Çev. Osman Kabak), Panel Matbaacılık, İstanbul.
- Yamamoto, K., Milstead, M. & Lioyd, R. (2019). A Review of the Development of Lean Manufacturing and Related Lean Practices: The Case of Toyota Production System and Managerial Thinking. *International Management Review*, 15(2), 21-90.
- Yanginlar, G. and Bal, N. (2019). Yalın Yönetim ve Yalın Lojistik Kavramlarının İrdelenmesi. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 151-161.
- Zhu, Q. and Sarkis, J. (2004). Relationships between Operational Practices and Performance Among Early Adopters of Green Supply Chain Management Practices in Chinese Manufacturing Enterprises. *Journal of Operational Management*, 22(3), 265-289.
- http://www.bostonworkstation.com/news_events_integration_software/news_integration_software/its-not-easybeing.aspx (Erişim Tarihi: 21.03.2018).
- <http://www.news-medical.net/?id=30365> (Erişim Tarihi: 21.03.2018).
- http://www.referansgazetesi.com/haber.aspx?HBR_KOD=78843&KTG_KOD=148 (Erişim Tarihi: 21.03.2018).

http://www.yalinenstitu.org.tr/pdf/ilk_kuresel_yalin_saglik_sistemleri_konferansi.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2018).



1789 Fransız Devrimi: Devrim Neden Fransa’da Oldu?

Eyüp ÖZ

Dr. Öğr. Üyesi, Haliç Üniversitesi, Siyaset Bilimi
ve Uluslararası İlişkiler Bölümü

eyupoz@halic.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4485-2902>

Makale Başvuru Tarihi : 01.09.2023

Makale Kabul Tarihi : 11.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10048839

Özet

Anahtar Kelimeler:

Devrim, Ancien
Regim, Kral,
Feodalizm.

Fransız Devrimi diğer bütün devrimlerden ayrılan ve kendine özgü özellikler taşıyan bu nedenlerle de modern devrimlerin anası olarak nitelendirilen bir dönüm noktasıdır. Geleneklerden uzun süreli bir kopuşun ardından devletin artık iç çelişkilerini aşamadığı bir zamanda ve 167 yıl aradan sonra Tiers Etas denilen halk meclisi toplantıya çağrılmak zorunda kalmıştır. Oylama kurallarına ilişkin tartışmalar ise devrimin fitilini ateşlemiştir. Fransa kendi iç dinamikleri ile birlikte elbette genel Avrupa tarihi içinde yaşanan gelişmelere karşıda son derece hassas bir ülkedir ve adeta Batı Avrupa'nın bir göstergesi gibidir. Haçlı Seferleri, Rönesans, Reform, Coğrafi Keşifler, nüfus artışı, yazının yaygınlaşması ve Yeni Dünya topraklarında yürüten acımasız rekabet gibi değişken süreçlerin etkisiyle yoğrulan Fransa, Sanayi Devrimi'nin öcü işaretlerinin baş gösterdiği bir anda Amerikan bağımsızlık savaşına verdiği desteğin bedelini ağır bir şekilde ödeme durumuna düşmüştür. 1776'da Amerika'nın artık özgürlüğüne kavuşması ve bağımsızlık bildirgesinde ilan edilen ilkeler Fransız toplumunu ama daha da özelden aydınları derinden etkilemiştir. Adeta bir delirme halinin doğurduğu keskin kopuş ve sınırsız şiddet kullanımı, gelecekteki bütün devrimlerin haritasının başlangıcı olarak görülecek ve şiddet kutsanacaktır.

French Revolution of 1789: Why Did the Revolution Happen in France?

Abstract

Keywords:

Revolution, Ancient
Regime, King,
Feudalism.

The French Revolution, distinguished from all other revolutions by its unique characteristics, is often regarded as the progenitor of modern revolutions, marking a pivotal turning point. After a long rupture from tradition, the state, unable to resolve its internal contradictions, found itself compelled to convene the Estates-General, a popular assembly known as the "Tiers États," after a hiatus of 167 years. Debates surrounding voting rules ignited the fuse of the revolution. France, influenced not only by its internal dynamics but also by the broader developments in European history, emerged as an incredibly sensitive country, almost serving as an indicator of Western Europe. Molded by the effects of variable processes such as the Crusades, the Renaissance, the Reformation, Geographical Discoveries, population growth, the proliferation of writing, and the ruthless competition unfolding in the New World territories, France found itself in a precarious situation as the ominous signs of the Industrial Revolution began to emerge. The nation paid a heavy price for its support of the American War of Independence during a period characterized by the early indicators of the Industrial Revolution. The year 1776 marked the attainment of freedom by America, and the principles declared in the Declaration of Independence profoundly affected not only French society but, more specifically, its intellectuals. What ensued can be described as a sharp rupture and the unrestrained use of violence, born almost out of a state of madness, would be seen as the blueprint for all future revolutions and the sanctification of violence.

GİRİŞ

‘Fransızlar 1789’da sanki yazgılarını ikiye bölmek ve o güne kadar olmuş oldukları şeyi bundan sonra olmak istedikleri şeyden bir uçurumla ayırmak üzere, hiçbir halkın asla kalkışmamış olduğu en büyük gayreti gösterdiler. Bu amaç doğrultusunda, yeni durumlarına geçmişten hiçbir şey taşımamak için her türlü önlemi aldılar; kendilerini atalarından başka türlü biçimlendirmek için kendi kendilerine her türlü baskıyı dayattılar; nihayet kendi kendilerini tanınmaz kılmak için de hiçbir şeyi unutmadılar (Alexis de Tocqueville, 1995: 27)¹.

Sırasıyla, 1648, 1688 İngiliz, ama bunlardan daha çok, 1776’daki Amerikan ve 1789’daki Fransız devrimi, hem çok önemli, hem de çok karmaşık olaylardır. Bu devrimler aynı zamanda, en azından kısmen Aydınlanma hareketiyle başlayan düşünce devrimleridir. Bu ayaklanmalar, yalnızca kötü yönetim yüzünden değildi, ama aynı zamanda adalet ve adaletsizlik, toplumun doğası ve insanın doğası gibi düşüncelerin etkisiyle meydana gelmişlerdir. Fakat bu önemli dönemeçlerin ötesinde devrim, yani *Révolution* ile Fransızca’da aynı kökten gelen *Révolte* yani isyan arasında ne fark vardır? Çünkü Avrupa, ama özellikle Fransa tarihi aynı zamanda bir isyanlar tarihidir. Hepsi eğer tabir caiz ise adeta birer ‘kan banyosu’ ile biten başkaldırlardan ve diğer öncüllerden 1789’u ayıran temelde neydi? Bu çalışmada işte bu temel kopuş mantığının perde arkası irdelenecektir.

Devrim kelimesi ilk defa astronomi alanında ve Kopernik (1473-1543) tarafından gök cisimlerinin güneş etrafındaki döngüsünü ifade etmek için kullanılmıştır. Daha sonra İngiltere’deki 1688 Muhteşem Devrimi için ilk defa siyasal bir anlamda kullanılsa da, söz konusu devrim köklü bir değişim anını değil de daha çok bir reformasyonu veya restorasyonu ifade eder (Bkz., Bozarslan 2016: 70). 1789 Fransız Devrimi’ni bir isyandan veya öncülleri olan restorasyonlardan ayıran şey ise, onun evrenselleşme eğilimli ve din dışı bir medeniyet ve siyaset tasavvurundan gelmektedir. Devrimin önemli figürlerinden biri olan Condorcet’nin kaleme aldığı *İnsan Zekasının İlerlemeleri Üzerinde Tarihi Bir Tablo Taslağı* (Condorcet, 1990) adlı eseri devrimin evrenselleşme idealini ortaya koymaktadır. Elbette devrimin Avrupa binyılcı hareketlerine (Bkz., Norman, 2007) uzanan yönleri ve bunlardan devşirdiği özgürlük, eşitlik ve kardeşlik gibi temel kavramlar olsa da, öncüllerine indirgenemeyecek bir özgünlüğe sahiptir.

Ünlü tarihçi George Rudé, Alexis de Tocqueville’in yukarıda alıntılanan metninde dile getirdiği bu eşi benzeri görülmemiş kopuşun izlerini sürer. Adı geçen araştırmacı *Fransız Devrimi* adlı eserinde; ‘1789 yılında neden Avrupa’nın başka bir yerinde değil de, Fransa’da devrim oldu?’ diye sorar ve şöyle devam eder: ‘Belçika’nın Avusturya’ya, Polonya’nın da Rusya’ya karşı bazı milliyetçi başkaldırıları olduğu açık bir gerçektir. Felemenk Cumhuriyeti’nde (günümüzün Hollanda’sı) ‘yurtseverler’ (başlamadan bitse de) bir politik devrim girişimi olmuş, 1768’de Cenevre Burjuvazisi’nin yaptığı darbe (*coup d’état*) onlara bazı anayasal haklar sağlamıştı. Ancak bu ihtilafların hiçbirinde herhangi bir toplumsal grup öteki üzerinde kalıcı bir zafer sağlayamamıştı; bunların hiçbirisi, siyasal otoriteyi ülkenin tamamına yaymadığı ya da yayma niyeti taşımadığı için “demokratik” değildi ve hiçbirisi toplumu dönüştürmeye yönelik etkiler yaratacak ilerici nitelikli uygulamalar göstermemişti. Bu, sadece Fransa’da gerçekleşti (Rudé, 2015: 11).

Evet devrim, ama özellikle devrimlerin anası sayılabilecek nitelikte ve evrenselleşme eğilimi gösteren bu devrim neden Fransa’da gerçekleşti? 1789 Fransız Devrimi çok sayıda temel farklılıkları nedeniyle sayısız eserin konusu olmuştur. Gerek devrimi doğuran çeşitli faktörler uzun süreli olarak, gerekse devrim sırasında ve sonrasında yaşanan alt üst oluşlar ve köklü kopuşlar tarihçiler tarafından her yönüyle ele alınmıştır. Sıra dışı

¹ Alexis de Tocqueville, (1995). *Eski Rejim ve Devrim*. İstanbul: Kesit Yayıncılık.

olması ve özneliği nedeniyle dünyayı etkileyen bir devrim dalgasına da neden olmuştur. Eric Hobsbawm'ın dönemi tanımlamak için kullandığı *Devrim Çağı* ifadesini ödünç alacak olursak, 1789'da Fransa'da başlamış ve 1871'deki Paris Komünü'ne kadar sürmüş ve daha sonraki yıllarda gerçekleşen birçok devrimin de yol haritası ve ilham kaynağı olmuştur (Hobsbawm, 2000). Bu makale 1789 devrimi üzerine yazılmış birçok değerli ve özgün eserden faydalanarak, Fransa'yı 1789'da devrime götüren uzun vadeli ve çok boyutlu süreç ve dinamiklerin araştırılmasına mütevazı bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

KISA FRANSA TARİHİ: HANEDANLIKLAR VE ROMA İLE İTTİFAK

Günümüz Fransa'sının kuzey doğusundaki *Avusturya* [*Ostar-rîki*, Doğu Krallığı] denilen bölgede; *Ren*, *Maas* ve *Moselle* nehirlerinin suladığı bölgede iki boy halinde yaşayan Franklar, Germen kabileler arasındaki en az medenileşmiş, ya da başka bir ifadeyle en 'barbar' olanlarıydı. Miladi dördüncü asrın ikinci yarısından itibaren Roma topraklarına düzenledikleri akınlarla tarih sahnesine çıkmışlardır. Kısa bir süre sonra Romalı idareciler Kuzey Galya'da bazı yerlerin yıllık geliri karşılığında bu istilacılara, diğer istilacı topluluklara karşı savunma ittifakı teklif ettiler.

Galya topraklarına akınlar sürerken Birinci Clovis (d. 466- ö. 511) *Ren* ve *Saliyen* olarak bilinen iki Frank boyunu birleştirerek ilk krallığı kurmuştur. Miladi beş yüz yılı civarında Reims kentinde vaftiz olarak Hristiyan olmuştur. Dinlerini değiştikten sonra Merovenjler (428-751 yılları arasında hüküm sürmüştür) Türklerin İslam tarihinde oynadıkları role benzer bir yere yükselmeye başlamışlardır. Böylece Franklar Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasından sonra onun mirasını üstlenip, Katolik Hristiyanlığın Avrupa'daki öncüleri haline geldiler. Fakat bu öncülük, çoğu defa kendini adeta uhrevi bir Roma İmparatorluk olarak dayatan Papalıkla sürtüşmelere de neden oluyordu. Bu rekabette papalık daha avantajlı bir konumdaydı ve 751'de papanın da içinde olduğu bir iktidar mücadelesi Merovenjlerin sonunu getirdi. Ardından Karolenj Hanedanlığı (751-987 yılları arasında) doğdu. Büyük kral anlamındaki Şarlman'ın miladi sekiz yüz yılında Batı Roma İmparatoru olarak taç giymesıyla birlikte, Karolenjler iyice güçlenmiştir (Bkz., Prenne, 2016). Birçok hanedanlığın yazgılı olduğu gibi, Şarlman'ın MS 814'teki ölümü ile birlikte devleti de parçalanma sürecine girmiştir². Sonrasında Güneybatı Fransa'daki Navarra denilen bölgede hüküm süren kontların soyundan gelen Birinci Fransuva ile birlikte Valoislar dönemi başlamıştır (1515-1598). Ardından 1598'de başlayıp, 1792'de giyotine gönderilen 16. Louis ile biten Bourbon hanedanlığı hüküm sürmüştür.

MONARŞİNİN GÜÇLENMESİ

Batı Roma İmparatorluğu yıkıldıktan sonra Avrupa'da çeşitli hanedanlıklar kurulmuştur. Bunların hükümdarları çoğu defa kendilerini birer imparator olarak ilan etseler de, Roma tipi ne bir imparatorluk, ne de Roma imparatorları gibi güçlü bir hükümdar tahta çıkmıştır. Fakat İmparatorluk imgesinin taşıdığı sembolik anlamı içeren *translatio imperii* [imparatorluğun aktarımı] ilkesi, krallara güçlü bir meşruiyet zemini sağlamaktaydı. Yukarıda ifade edilen çeşitli hanedanlıklarda, başta Clovis ve Şarlman gibi güçlü simalar olsa da, Fransız

² Haçlı seferleri boyunca da Franklar öncül görevler üstlendiler. Bu nedenle İslam dünyasında Avrupalıların tamamının Frenkler olarak adlandırıldığını görmekteyiz. Nihai olarak Moğollar kadar yıkıcı olmasalar da, Avrupa'nın İslam medeniyet havzasına girişleri Avrupalılar açısından önemli dönüşümlere de neden olmuştur.

tarihinin belli bir dönemi (410'da başlayıp, 1492'deki Coğrafi Keşiflerin başlangıcına kadar süren) Feodalizmin parçalı ve zayıf iktidarlarının arasında yer almıştır³.

Derebeyleri ile aralarında son derece gevşek bağlarla ilintili bir vassallık ilişkisi içinde olan krallar, diğer yandan papalığın kısıtlamaları ile de yollarına devam etmek zorundaydılar. Fakat güçlü bir devletin olmazsa olmazı olan düzenli vergi rejimi başka nedenlerle de zorlayıcı isyanlara neden olmaktadır. Örneğin Güzel Filip (1285-1314), 1314 yılında toplantıya çağırdığı *Etat Genereux* olarak adlandırılan soylular meclisinde onaylatarak, Fransa tarihinde bir ilk olacak olan kalıcı bir Kraliyet Vergisi getirmek istemiştir. Fakat bu girişimi salgın hastalıklar, savaşlar ve ekonomik sorunlar altında ezilen halkın büyük tepkisini çekmiş ve isyanlarla akamete uğramıştır. 1343 yılındaysa *gabelle* denilen tuz vergisi icat edilmiştir. Büyük bir direniş olsa da, kraliyet vergileri her defasında meclise danışılarak devam ettirilmiştir. Zira bu Roma hukukunun hükümlerinden biriydi. Devletin İngiliz tehdidi altında kendini korumak için gereken kaynağı oluşturmak amacıyla koyduğu bu vergiler, uzun vadede toplumun devlete karşı sorumluluk bilinci ve millet bilincinin oluşumunun da yolunu açmıştır⁴. Monarşi güçlendikçe vergiler de çoğalmış ve *Ancien Regim* döneminde vergi yükü gittikçe ağırlaşmıştır⁵.

Fakat kraliyet sahasının bir devlet toprağına dönüşmesinin başlangıcı olarak 14. Louis'nin finans danışmanı olan Jean-Baptiste Colbert'in (1619-1683), 1669'da kurduğu manifatura işletmelerine yönelik teftiş sistemi, kamusal bir alana yayılan devlet toprağı bilincinin oluşumunun en belirgin anına işaret eder (Bkz., Minard, 1998). Bu sistemin işlemesi ayrıca, verginin daha sağlıklı bir şekilde toplanması, ticaretin kontrolü ve ulaşım ağının gittikçe iyileştirilmesini de sağlamıştır (Noiriel, 2006: 62). Zira Etienne de la Boétie'nin meşhur eseri olan *Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev*, işte bu mutlakiyetçi monarşinin Kolbertizm'den önce başlayan yükselişine karşı güçlü bir itirazdır ve Aydınlanmacı akımın da adeta müjdecisi gibidir⁶:

'Sizi buyruğu altında tutanın sadece iki gözü, iki eli, tek bedeni var, büyük ve sayısız şehirlerimizdeki en sıradan insandan fazla bir şeyi yok, elbette kendinizi yok etmek için ona tanıdığınız avantajlar hariç. Sizi gözetlemek için kullandığı bunca gözü nereden aldı, tabii siz onları ona kiralamadıysanız? Sizi dövmek için onca eli nereden temin etti, elbette sizden almadıysa? Şehirlerinizi çiğnediği ayakları nereden aldı, tabii onlar sizinkiler değilse? Nasıl oluyor da sizin üzerinizde bunca nüfuzu var, tabii bu sizin aracılığınızla olmuyorsa? Onunla iş birliği yapmasaydınız, üzerinize yürümeye nasıl cesaret ederdi (La Boétie, 2015: 92-93)'.

³ Feodal dönemde Fransa'nın durumu için bakınız; Noiriel, 2018: 24-28.

⁴ Bu süreç ünlü kral 14. Louis'in (1643-1715) döneminde üretimi belli bir düzene sokmak için sürekli müfettişler görevlendirmesi ve devlete ait işletmelerde üretimin yaygınlaştırılması ile hızlanmıştır. Yine bu dönemde kimlik belgesi verilmesine başlanması da de milli bir kimliğin oluşmasında önemli bir adım olmuştur. Fransa'da vatandaşlık fikrinin oluşması süreci ilgili bakınız; Noiriel, 2018: 234-250.

⁵ Fransız köylüleri derebeyleri, Kilise ve krala olmak üzere üç farklı otoriteye vergi ödemek durumundaydılar 'Yasal hakları bakımından diğer Avrupa ülkelerindeki köylülere göre daha az baskı altında olmalarına rağmen Fransız köylüleri ağır vergi yükü altında eziliyordu: Kilise'ye ödedikleri yüzde onluk vergi (*tithe*); gelirden ya da araziden devlete ödedikleri doğrudan vergi (*taille*), yüzde "yirmilik" gelir vergisi (*vingtième*), insan başına kelle vergisi (*capitation*), tuz vergisi (*gabelle*); Kilise'nin ya da aristokratların arazilerinde yaşayan köylülere ödeme yükümlülüğü getiren örneğin nakit ödemeli feodal kira (*cens*), aynı kira (*champart*), arazi alım satımından kaynaklanan (*lods et ventes*) vergiler de bu liste içinde yer almaktaydı. Ayrıca yol yapımında zorunlu çalışma (*corvee*) gibi hizmetler de köylülerin yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülükler arasındaydı (Rudé, 2015: 12)'.

⁶ Fransız yazar, politik filozof ve Fransa'da modern siyasi düşüncenin kurucusu. 1530 yılında aristokrat bir ailede dünyaya geldi. Hukuk eğitimini tamamladıktan sonra yargıçlık yaptı. Montaigne'in en yakın dostu olan La Boetie, sivil itaatsizlik ve şiddetsiz direnişin ilk savunucularından biridir. Çok erken bir yaşta, 1563'te öldü (La Boetie, 2015: 1).

Etienne de la Boétie dönemindeki gönüllü kulluk, yerini giderek gönülsüz kulluğa bırakacaktır. Zira daha ‘zorba’ kralların zorbalığını dışardan, özellikle de Yeni Dünyadan gelen zenginlikler beslemekteydi. Dış faktörler arasındaki en önemlisi olan Coğrafi Keşifler ’in başlaması (1492) bu kapsam Fransa’yı hem yeni maddi kaynaklara ulaştıracak, hem de aynı zamanda yeni çekişmelerin içine sokacaktır.

Aslında Coğrafi Keşifler, miladi bin yılından itibaren başlayan nüfus artışı, şehirleşmenin gözle görülür şekilde artması ve ticari faaliyetlerin yoğunlaşmasının devamında başlamıştır. Keşfedilen yenedünya, çok geçmeden Portekiz, İspanya, İngiltere, Hollanda ve Fransa gibi çeşitli ülkelerin rekabet sahasına dönüşmüştür. Özellikle 1707’de İngiltere’nin emperyal bir güç olarak tarih sahnesine çıkmasından sonra, Fransa bu ülke ile yıpratıcı bir rekabete girmiştir.

ANCIEN REJİM VE AYDINLANMACILAR

Avrupa tarihinde 1688 İngiliz Muhteşem Devrimi’nden, 1789 Fransız Devrimi’ne kadar uzanan döneme Aydınlanma Çağı ve bu dönemin birçok düşünürüne de Aydınlanmacılar, ya da Aydınlanma filozofları denmektedir. Bu dönem, bir güç olarak burjuvazinin yükseldiği, İngiltere’de Avam Kamarası aracılığıyla iktidara ortak olduğu ve Fransa’da daha sonra *Ancien Regime* olarak adlandırılacak olan geleneksel düzeni değiştirmek, ya da hiç olmazsa yeniden düzeltmek amacının güdüldüğü bir çağdır (Bkz., Öztürk, 2017:31).

Aydınlanma⁷ düşüncesi Öztürk’ün de belirttiği gibi daha çok ‘Rönesans’tan beri ele alınan, ama net bir biçimde irdelenmeyen insan sorunları üzerinde’ durmuştur. Akımın temsilcileri, akla ve deney bilgisine dayanarak ileri sürdükleri görüşlerini doğaüstü ilkelere başvurmaksızın temellendirip, dünyada; ‘insanın yarattığı ve insan için olan yeni bir hayat nizamı kurma amacını’ taşıyorlardı. [...] Doğal düzen’ fikri Aydınlanmanın en temel kavramlarından biriydi. Zira [...] hemen her kavramın başına ‘doğal hak’, ‘doğal özgürlük’, ‘doğal eşitlik’ kavramlarında olduğu gibi ‘doğal’ sözcüğü getiriliyordu (Bkz., Öztürk, 2017: 31)⁸.

Aydınlanma felsefesinin kılavuz ipine tutunan ve akımın ruhunu en iyi şekilde tanımlayanlardan biri olan Alman düşünür İmmanuel Kant’tır (1724-1804). Kant Aydınlanma felsefesini şöyle tanımlamıştır: ‘İnsanın kendi suçu ile düşmüş olduğu bir ergin olmama durumundan kurtulmasıdır. Bu ergin olmayış durumu ise, insanın kendi aklını bir başkasının kılavuzluğuna başvurmaksızın kullanamayışıdır. İşte bu ergin olmayışa insan kendi suçu ile düşmüştür; bunun nedenini de aklın kendisinde değil, fakat aklını başkasının kılavuzluğu ve yardımı olmaksızın

⁷ Aydınlanma sözcüğünün bazı Avrupa dillerindeki karşılıkları ise şöyledir: İtalyanca’da *Illuminismo*, İngilizce’de *Enlightenment*, Almanca’da *Aufklärung*, İspanyolca’da *Ilustracion*, Ruça’da *Inteligensia* ve Fransızca’da *Lumieresdir*. Aydınlanma’nın en önemli temsilcileri ise şunlardır: François Marie Arouet Voltaire (1694-1778), David Hume (1711-1776), Denis Diderot (1713-1784), Claude Adrien Helvetius (1715-1771), Etienne Bonnot de Condillac (1715-1780), Jean-Baptiste Le Rond d’Alembert (1717-1783), Paul Henry Thiry Baron d’Holbach (1723-1789), İmmanuel Kant (1724-1804), Moses Mendelssohn (1729-1786), Jean Antoine Nicolas de Caritat-Marquis de Condorcet (1743-1794). Sayıları sınırlı bu elit muhalif aydınların değişime öncülük ettiğini görmekteyiz. Fakat bu birkaç yüz kişi sıradan insanlar değillerdi. Adeta bir bedendeki sinir uçları gibi, farklı toplumsal sınıf, inanç ve düşünsel ağların kesişme noktalarında yer almakta ve bu kategoriler arasında düşünsel geçişkenlikler sağlamaktaydılar.

⁸ ‘Aydınlanmanın en büyük eseri, yaklaşık 25 bin sayfadan oluşan ansiklopedidir. Diderot ve D’Alambert başta olmak üzere çağın tüm düşünürlerinin katkı sunduğu bu dev eser, birçok konuda bilimsel bilgiler sunarak insanlığı ‘aydınlatmayı’ hedefliyordu. Tabii bu kadar çok düşünürün hepsi aynı görüş ve düşüncelerin etrafında kümelenmemiş, hepsi çok farklı fikirlerin temsilcileri olmuşlardır (Öztürk, 2017:31)’.

kullanmak kararlılığını ve yürekliliğini gösteremeyen insanda aramalıdır. *Sapare Aude!* ‘Bilmeye cesaret et!’ sözü şimdi Aydınlanmanın parolası olmaktadır⁹.

Aydınlanma felsefesinin temel özellikleri bu şekildeyken, geleneksel toplumsal yapıyı da George Rudé’den ödünç alarak kısaca şöyle özetleyebiliriz: ‘8. yüzyıl Fransız toplumunu yani *Ancien Regime* bir piramit gibi düşünebiliriz: ‘Tepe noktasında Saray (*court*) ve aristokrasi, orta bölümünde ‘orta’ sınıflar ya da burjuvazi, tabanında ise köylüler¹⁰, şehirli esnaf ve zanaatkârlardan oluşan ‘alt sınıf’ yer alıyordu. Kuşkusuz bu, yeni bir şey değildi; o dönem Avrupa ülkelerinden herhangi birinde karşılaşılabilecek bir toplumsal yapıydı (Rudé, 2015: 12)’.

Peki Aydınlanmacılar ve toplumsal yapısı dışında Fransa’yı diğerlerinden ayırtıran ve nihayetinde devrimin eşiğine getiren diğer süreçler ve nedenler nelerdir? Gelecek başlıkta işte bu sorunsala ilişkin temel hipotezler maddeler halinde ele alınacaktır.

1789 FRANSIZ DEVRİMİNİN UZUN SÜRELİ DİNAMİKLERİ

Elbette 1789 Fransız Devrimi’ni diğerlerinden ayıran nedenleri ve devrimin oluşumunu etkileyen çeşitli faktörlerin tamamını bu sınırlı çalışmada ele almak mümkün olmadı. Bu başlık altında kaynakçada belirtilen eserlerden faydalanılarak, ama özellikle de Roger Chartier’in *Les Origines culturelles de la Révolution française* [Fransız Devriminin Kültürel Temelleri] adlı değerli eserinden yararlanılarak, maddeler halinde kronolojileri iç içe geçmiş bir neden-sonuç zinciri şekline sıralanacaktır:

- a) İlk olarak radikal mezheplerle devlet aygıtı arasında yaşanan kurumsal çekişmenin önemini vurgulamak gerekir. Özellikle Cizvitlerle Saray arasındaki yıpratıcı çekişme ve bu ikisinin karşılıklı olarak diğerine dinsizlik suçlamasında bulunması ciddi sonuçlar doğurmuştur. Buda önce *deist*, ardından da *ateist* bir neslin doğmasına ve bu neslin de dini ve geleneksel bağları yıkıcı bir şekilde eleştirmesine neden olmuştur.
- b) 1730’dan sonra devlet idarecilerinin lüks içine düşmesinin halk arasındaki hoşnutsuzluğu körüklemesi de, diğer bir etken olarak zikredilebilir.
- c) Aydınların devrim öncesinde efsanevi bir geçmişe değil de akla dayalı ve geleneği reddeden özgür bir toplum yaratmayı amaçlamaları, önemli bir hafıza dönüşümüne neden olmuştur.
- d) Muhalefetin ağırlıklı olarak Yahudi ve Protestanlardan oluşan dini bir siperde ve masonik localarda gizli ve sessizce gelişmesi, sarayın entrikaları dışında kalan ve paralel bir yeraltı iletişim ağının kurulmasına neden olmuştur. Bu da devlet için büyük bir zafiyet oluşturmuştur (Schemeil, 2015: 144; Ayrıca Bkz., Chartier, 2000: 231-232). On sekizinci yüzyılın ikinci yarısından itibaren, İskoç masonluğu Fransa’da yayılmaya başlamış ve iki binin üzerinde nüfusu olan bütün yerleşim birimlerinde örgütlenmiş ve muhalif birçok simayı loncalarında ağırlamıştır.

⁹ Kant İmmanuel (2000), Aydınlanma Nedir?, (çev: Nejat Bozkurt) Toplum Bilim Dergisi Aydınlanma Özel Sayısı, Bağlam Yayıncılık, no: 11, s. 17-21., adlı eserden alıntılan Öztürk, 2017:31.

¹⁰ ‘Köylüler, genel olarak, dönemin diğer Avrupa ülkelerindeki kadar yoksul ve bağımlı değildiler. *Ancien Régime*’in sonlarına doğru, tahminen her dört köylü ailesinden biri tüm haklarıyla kendi toprağına sahip olmuştu. Azı görece zenginleşerek köy ağası (*coqs de village*) konumuna gelmiş, bazıları küçük çiftliklere sahip olarak refaha ulaşmıştı, geri kalanların birçoğu (...) yoksuldu. Topraklarının çocuklar arasında bölünüp iyice küçülmesi yüzünden sefil durumdaydı (Rudé, 2015: 12)’.

- e) Robert-François Damiens isimli bir Cizvit tarikatı mensubu, 8 Mart 1757'de 15. Louis'ye başarısız bir suikast düzenlemiştir. Kral ölmemiş, ama olayın travmasıyla saraya kapanmıştır. Böylece krallar Paris'te dahi dolaşamaz hale gelmiş ve kraliyetin halkla kurdukları bin yıllık duygusal ve tarihsel bağlar kopmaya başlamıştır. Bu kopuş süreci devrim arifesinde iyice derinleşmiştir. 1787'den itibaren Fransa, adeta devletsiz bir topluma dönüşmüştür. Zira bu dönemden itibaren, 16. Louis'nin nüfuzu iyice zayıflamış ve krallar saraydaki küçük bir çevre içinde sıkışıp kalmışlardır.
- f) Yazının yaygınlaşması Sarayın öğretilerine muhalif bir kamuoyunun doğmasına neden olmuştur. Bu da kralların her şeyi istedikleri gibi yapıp, istedikleri gibi hüküm vermelerinin sonunu getirmiş ve bu nedenle danışılmak için Halk Meclisi, 167 yıl aradan sonra toplantıya çağrılmak zorunda kalınmıştır. Bu davetli ama nasıl ağırlanacağı pek iyi hesap edilmemiş misafir, Sieyès'in yerinde ifadesiyle önceleri hiçbir şeyken önce bir şey, ardından her şeyi, yani bin yıllık sahibinin elinden evi almak noktasına gelecekti. Sürek kısaca şöyle gelişmişti: Nasıl oy kullanılacağına ilişkin tartışmalar sonucunda, sınıf esaslı oylama yerine (soylular, din adamları ve halk meclisi) zümrelerin üyelerinden her birine oy kullanma hakkı verilmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca halk meclisi üyelerinin sayısının diğer iki sınıfın toplam sayısına eşitlenmesi ölümcül bir karardır. Çünkü bu karar, nihayetinde kurulu düzende her zaman kralın kararlarına taraftar olan soylular ve ruhban sınıfının tercihlerini etkisizleştirmiştir. Bu da büyük bir krize neden olmuştur. İşte bu devrimin kapılarını sonuna kadar açan en ölümcül 'kalp kriziydi'.
- g) Devrim öncesindeki son otuz yılda, hukuk diploması alanların sayısının hatırı sayılır bir şekilde artması, hukuki sorunların yoğunlaştığını göstermektedir. Üst sınıflar içindeki diplomalı ve diplomasız, yani alaylı mektepli çekişmesi artarak devam etmiştir. Yine kuşak çatışması nedeniyle ünlü yazarların, yeni yazarları dışlayıp, yayın tekeli oluşturmaları sonucunda oluşan başarısız yazarlar ve istihdam edilemeyen işsiz avukatlar yığını, devlet ve kiliseyi hedef tahtasına koymaya başlamış ve bu toplumsal kesimler 1789'da devrimin öcülerini haline gelmişlerdir.
- h) Aydınlar aynı zamanda, aynı idealleri paylaşmıyorlardı ve homojen de değillerdi. Merkezli-taşralı, salonlu-akademili, diplomalı-diplomasız, 1700 öncesi ve sonrası kuşakları gibi derin fay hatlarıyla ayrışmaktaydılar. Dolayısıyla hedefleri ve düşünce dünyaları arasında uçurumlar vardı. Bu nedenle bazıları Sparta tipi bir devlet modelini, bazılarıysa Atina tipi doğrudan demokrasiyi isterken, diğerleri Roma tipi bir imparatorluk düzeni hayal etmekteydi. Buda devrimin başlamasından sonra büyük bir kargaşa ve terörün yaşanmasına etkili olmuştur. Bu nedenle devrim sonrasında kurulan yeni iktidar sahnesinde, önde Konvansiyon Meclisi (1792-1794) ardından Direktuvar Dönemi (1795-1799), Üç Konsül Dönemi (1799-1804) ve Napolyon'un kurucusu olduğu Birinci Fransız İmparatorluğu dönemi (1804-1815), Bundan sora günümüze kadar uzanan temsili demokrasiye dayalı beş aşama olarak sıralanan cumhuriyetler silsilesi. Bütün bu iktidar biçimleri işte yukarıda ifade edilen Aydın fraksiyonları içerisinde mayalanıp devrimsen sonra sırasıyla sahne aldılar. Her biri deneme yanılma yoluyla elenip sahneden yine birer birer sahneden çekildiler. Özellikle terörün saltanat sürdüğü 1793-1794 yılları arasında, hakim olan Rousseaucu fraksiyon olarak nitelenebilecek olan klik¹¹, Antik Atina'da deneyimlenen ve Sokrates'i (469-399) idam eden doğrudan demokrasinin korkunç yüzüyle, Sokrates'in kaderini paylaşarak bizzat yüzleşmişlerdir. Daha sonra devrime destek veren halk kitleleri *Sans Culottes*, yani Baldırı Çıplaklar olarak aşağılanacaklardır.
- i) Amerikan Bağımsızlık savaşına verilen desteğin hazineyi boşaltması yoksulluğu artırmış ve bu da, ekmek gibi temel gıda ürünlerinde astronomik fiyat artışlarına neden olmuştur. Bir bağımsızlık mücadelesine destek vermek, yardım edilen ile eden arasında duygusal bağların kurulmasına neden olabiliyor ve nihayetinde Fransız halkı, despot bir iktidardan kurtuluşun mümkün olduğunu bu sayede görmüş oluyordu.

¹¹ Aydınlanma dönemi filozoflarından Jean-Jacques Rousseau'un (1717-1778) şakirtleri.

- j) Paris'in nüfusunun bin beş yüzlü yıllardan itibaren üç katına çıkması ve bu artışın yoksulluğu derinleştirmesi sonucunda, devrimin şafağındaki Paris'te, 1700'lü yılların başında, üye sayısı otuz binleri bulan çeteler doğdu. Louis-Dominique Cartouche (1693-1721) gibi ünlü eşkıya çetesi liderleriyle devlet yeterince baş edemiyor ve sadece onları halkın gözünde küçük düşürecek aşağılayıcı tiyatro eserleri sahneleyebiliyordu. Fakat gerçekte çetelerin tiyatro sahnesine dönen Paris'te güvensizlik alabildiğince hüküm sürmekteydi¹².
- k) Fransız sarayının; soylular ve askerlerden gelecek herhangi bir darbeyi engelleyecek derecede iyi çalışan bir karşılıklı entrikalar ve casusluk mekanizması vardı. Bir menfaat karşısında saf değiştirerek, yani 'ihamet ederek', bu türden girişimlere ait sırları karşı tarafın eline verecek birilerinin sürekli var olması herhangi bir darbe girişimini sürekli felce uğrattıyordu. Bu entrikalar ve çapraz ihanet ağları, kralı ve hanedanı darbe girişimlerinde koruyor ve Fransız krallığını göreceli bir siyasi istikrara da kavuşturuyordu. İktidarın darbelere karşı bu denli korunaklı olması, aslında daha köklü bir devrimsel dönüşümün yolunu da uzun vadede açmış oluyordu.

Devrim, işte yukarıda uzunca sıralanan ve çok önceleri başlayıp toplumun tüm katmanlarını kat etmiş olan fay hatlarının aniden harekete geçmesi ve yüzeye çıkması ile birlikte, geçmişin sembolik aynasını şiddetli bir deprem gibi parçalamasıdır. Fitili ise, Şikâyet Defterlerine'ne (*Cahier de doléances*) yansıyan iki önemli şikâyetten biri olan Bastille Hapishanesi baskınıyla ateşlenmiştir¹³. Burası rejim karşıtlarının hapsedildiği bir yer olarak sembolik bir öneme sahipti. Baskıncılar ise daha çok, uçan balon için malzeme üreten ve kraliyet manifaturacısı olan Jean-Baptiste Réveillon'un üç yüz kişilik işçisinden oluşmaktaydı¹⁴. Bu isyancılar, 14 Temmuz 1789'da, yani ekmek fiyatının aşırı derecede yükseldiği günlerden birinde, 1871'e kadar uzanacak olan ve ateşle dolu bir devrim tünelinin kapısını aralamışlardı.

SONUÇ

1789 kopuşu, bin yıla yakın bir süre zarfında varlığını korumuş bir devletin en çok yıprandığı bir zamanda ve çok boyutlu etkenlerin adeta el ele vermesiyle meydana geldi. Bu tarihte devlet aygıtının adeta bir *metamorfoz*, yani köklü başkalaşım yaşadı ve böylece milli devletler çağı başladı.

Fransa kendi iç dinamikleri yanında, Avrupa tarihinin de bir parçasıdır ve kıtadaki gelişmelere karşı son derece duyarlıdır. Bu kapsamda Haçlı Seferleri, Rönesans, Reform, Coğrafi Keşifler, nüfus artışı, yazının yaygınlaşması ve Yeni Dünya topraklarında yürüyen acımasız rekabet gibi değişken ve dinamik süreçlerin etkisiyle de yoğrulmuştur. Sanayi Devrimi'nin öncü işaretlerinin baş gösterdiği bir anda, Amerikan bağımsızlık savaşına verdiği desteğin bedelini ise ağır bir şekilde ödemiştir. 1776 bağımsızlık bildirgesinde ilan edilen evrensel ilkeler, Fransız toplumunu, ama daha da özelden aydınları derinden etkilemiştir.

¹² 'Beyefendiler öldürüldü, posta arabaları saldırıya uğradı, maskeli haydutlar, gardiyanlar soğukkanlılıkla ortadan kaldırıldı, burjuvalar soyuldu... Tüm bu kötülüklerin kendisine atfedildiği, tüm zamanların en ünlü eşkıyası Louis-Dominique Cartouche, bugün efsanevi bir kahraman haline geldi ve sıklıkla tasvir edildi. Fransa'nın muhteşem yollarında adamlarının başında gidiyor. Hatta bazıları, Philippe d'Orléans'ı (dönemin kraliyet danışmanı) kendisine bağlı olmakla ve devletin kasasını onun sayesinde doldurmakla suçluyordu. Ancak Cartouche yalnız değildi: En tanınmışları Jacques Pellissier veya Tiby, Nivet ve Langlade gibi başka haydutlar da çok hareketliydi' (Belier, 2018).

¹³ Paris'teki şikâyet defterlerinin tamamında, iki istek ön plana çıkmaktaydı: Yargısız infaz anlamına gelen kral fermanının kaldırılması ve her türden suçlunun ayırım gözetilmeden aynı hücrelere kapatıldığı Bastille Hapishanesi'nin yıkılması.

¹⁴ Bastille Hapishanesi, Charles V tarafından Yüzyıl Savaşları'nın doğurduğu karmaşa ortamında ve her yeri saran isyanları bastırmak için 1364 yılında inşa edilmiştir.

Tek Kral, Tek İnanç ve Tek İş şiarıyla ülkeyi yöneten 14. Louis, Fransız tarihinin adeta zirve dönemidir. Ondan sonra gelenlerin aynı ihtişamı sürdürmemesi ve mutsuz ve dışlanmış halk kitlelerinin giderek saraya karşı dış bilemeleri ve nihayetinde artık kutsal bir aile olarak görülemeyen hanedan üyeleri ve kral, bizzat kara mizah konusu olmaya başlamıştır.

Aydınların uzun süre boyunca halkın kanaatleri üzerinde oluşturdukları muhalif etki ve ekonomik çöküş sonrasında isyan eden Parislileri sarayın penceresinden izleyen 16. Louis, ‘*Parisliler delirdi*’ demişti. Ünlü Yunan filozof Platon’da (MÖ 424-347) asırlar önce devrimin biraz delirmekle olabileceğini öngörmüştü. İşte bu delirme halinin doğurduğu zihinsel kopuş ve ardından başlayan sınırsız şiddet kullanımı, gelecekteki bütün devrilerin haritasının başlangıç ve tutamak noktası olarak görülecek ve şiddet daima kutsanacaktır.

KAYNAKÇA

- Beillon, G. (2018). *Cartouche et les voleurs de grand chemin: Histoires de bandits*, Paris: Edition Jourdan.
- Bozarslan, H. (2001) *Passions révolutionnaires, Amérique Latine, Moyen-Orient, Inde*. Paris: Edition de l’Ecole Des Hautes Etudes En Sciences Sociales.
- Bozarslan, H. (2016). *Qu’est-ce qu’une révolution? Amérique, France, Monde arabe, 1763-2015*. Paris: Edition Cerf.
- Chartier, R. (2000). *Les Origines culturelles de la Révolution française*. Paris: Edition Points.
- Condorcet, (1990). *İnsan Zekâsının İlerlemeleri Üzerinde Tarihi Bir Tablo Taslağı*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Etienne de la Boétie (2015). *Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Hobsbawm, E. (2000). *Devrim Çağı, 1789-1848*. Ankara: Dost Yayınevi.
- Minard, P. (1998). *La Fortune du colbertisme*. Paris: Edition Fayard.
- Noiriel, G. (2006). *Introduction à la socio-histoire*. Paris: Edition La Découverte.
- Noiriel, G. (2018). *Une histoire populaire de la France, de la guerre de Cent Ans à nos jours*. Marseille: Edition Agone.
- Norman, C. (2007). *Bin Yılın Peşinde*. İstanbul: Kırmızıkeci Yayınları.
- Öztürk, E. (2017). *Liberalizmin Birey Anlayışı ve Günümüz Bireyine Yansımaları*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi.
- Pirenne, H. (2016). *Mahomet et Charlemagne*. Paris: Edition Perrin.
- Rudé, G. (2015). *Fransız Devrimi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Schemeil, Y. (2015). *Introduction a la Sciences Politique*. Paris, Edition Dalloz.
- Tocqueville, A. (1995). *Eski Rejim ve Devrim*. İstanbul: Kesit Yayınları.

Uluslararası
Akademik 
ISSN 2757-6469
Birikim Dergisi

27 EKİM 2023 Cilt /6 Sayı/4

International
Journal  of
ACADEMIC
Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>