

Uluslararası Akademik

ISSN 2757-6469

Birikim Dergisi

31 MAYIS 2024 Cilt /7 Sayı/3

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>

YIL: 2024 CİLT: 7 SAYI: 3
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 yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirimleri de yayınlanabilir. Ancak bu yayının 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 yayını 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 yayını dili Türkçe ve İngilizce'dir.

SAHİBİ/OWNER

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

GENEL EDİTÖR / GENERAL EDITOR

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Ar. Gör. Tuğba ÖZDOĞAN

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Prof. Dr. Ali AZAD

Prof. Dr. Emmy INDRAYANI

Prof. Dr. Erdiñ TUTAR

Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT

Prof. Dr. İsmail BAKAN

Prof. Dr. Jayesh KUMAR

Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI

Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ

Prof. Dr. Mevlüt KARAKAYA

Prof. Dr. Milind SATHYE

Prof. Dr. Mohga BASSIM

Prof. Dr. Muhsin KAR

Prof. Dr. Murat TUNCER

Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN

Prof. Dr. Mücahit KAĞAN

Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH

Prof. Dr. Partha SARKAR

Prof. Dr. Tahir AKGEMCI

Prof. Dr. Şafak KAYPAK

Prof. Dr. Yakup BULUT

Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE

United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES

Gunadarma University / ENDONEZYA

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / TÜRKİYE

Yozgat Bozok Üniversitesi / TÜRKİYE

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE

Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA

Warsaw School of Economics Warsaw / POLAND

Wayne State University / USA

Gazi Üniversitesi / TÜRKİYE

University of Canberra / AUSTRALIA

Buckingham University / UNITED KINGDOM

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE

Fırat Üniversitesi / TÜRKİYE

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / TÜRKİYE

Multimedia University / MALAYSIA

The University of Burdwan / INDIA

Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE

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. Hakan CANDAN	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Celalettin YANIK	: Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Ferit İZCİ	: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Hüseyin KURT	: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. İsmail GÖKDENİZ	: Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Levent ÇİNKO	: Marmara Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Mesut DOĞAN	: Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Mustafa KOCAOĞLU	: Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Nesrin M. BAHÇELERLİ	: Girne Üniversitesi (KKTC)
Prof.Dr. Sefa USTA	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Server DEMİRCİ	: Marmara Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Yunus Bahadır GÜLER	: Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)

Doç.Dr. Abdullah AYDIN	:	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Ali BAYRAM	:	Samsun Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Elvettin AKMAN	:	Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Ali TENİK	:	Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Ayşe ATILĞAN SARIDOĞAN	:	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Aziz BELLİ	:	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Ceyda ŞATAF	:	Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Fatih GÜRSES	:	Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Hikmet Salahaddin GEZİCİ	:	Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. İrge ŞENER	:	Çankaya Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Nurcan SÜKLÜM ESER	:	Hitit Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Selçuk KÖYLÜOĞLU	:	Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Serdar AY	:	İzmir Demokrasi Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Veysel ERAT	:	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Ali KURT	:	Aydın Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Burak İYİEKİCİ	:	Şırnak Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Canan SARIYAR SEZAN	:	Batman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Fatih AKDENİZ	:	Gümüşhane Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Faruk GÜVEN	:	Abdullah Gül Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Hakan DOĞAN	:	Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Hasan AKAY	:	Adıyaman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Kıvanç DEMİRCİ	:	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Nurcan AVŞİN	:	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Onur İZMİR	:	Gümüşhane Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Salim AKYÜREK	:	Yakın Doğu Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Arş. Gör. Zeynep YILMAZ ŞİMŞEK	:	Bingöl Üniversitesi (TÜRKİYE)

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED

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

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Open AIRE, Idealongline, Ojop

YEAR: 2024 VOLUME: 7 ISSUE: 3

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

Associate Editor

Res.Asst. Tuğba ÖZDOĞAN 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. Erdiñ 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, Open AIRE, Idealonline, Ojop

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ

International Journal of Academic Accumulation

Open Access Refereed e-Journal

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

s.200-213	Hidayet ŞAL & Doç.Dr. Dilek GÖZE KAYA Yerel Yönetimlerde Sosyal Yardımlar ve Yoksullukla Mücadele: İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve İlçe Belediyeleri Örnekleri
s. 214-227	Doç.Dr. Arzu YILDIRIM İngiltere Kamu Personel Sisteminin Genel Yapısı Ve Kamu İstihdamında Yeni Eğilimler
s. 228-238	Doç.Dr. Sena ERDEN AYHÜN The Impact of Industry 4.0 on Business Functions: A Research of Business Managers
s. 239-253	Doktorant Habilhan PEHLİVANLI & Prof. Dr. Hamit PEHLİVANLI Kırıkkale’de Sendikal Hareketin Öncüleri: Kaya Özdemir ve Mustafa Özbek
s. 254-267	Dr. Nevzat NARÇİÇEK Sahip Çıkılmayan Zenginlik: Ekonomik İş Birliği Teşkilatı
s. 268-284	H. Zeynep SEMERCİ & Prof.Dr. Recep YÜCEL Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi
s. 285-294	Prof.Dr. Taşkın KILIÇ Development Of Organizational Blindness Scale
s. 295-304	Doktorant Cihat BAKIRHAN & Prof.Dr. Abdolvahap YILDIZ Bitlis Vilayetindeki Nakşî-Hâlidî Şeyhlerinin Şeyh Said Olayına Vermiş Olduğu Tepkiler
s. 305-326	Arş.Gör. Funda ALTAN AYDIN & Prof.Dr. Ali Fuat DOĞU Muğla ve Çevresindeki Polyelerde Düdenler ve Düdenlerin Önemi
s. 327-354	Doktorant Recep ÖZTÜRK & Prof.Dr. Başak TANINMIŞ YÜCEMEMİŞ Blok Zinciri Kavramı, Çalışma Mekanizması ve Uluslararası Ticaretteki Kullanımı
s. 355-372	Fatma ÜSTÜN & Doç.Dr. Melih ENGİN Examining the Relationship Between Individual Innovativeness and Digital Citizenship
s. 373-379	Öğretim Görevlisi Damla KARADAYI Peyzaj Mimarlığında İleriye Dönük Planlama ve Stratejik Yönetim
s. 380-390	Tolga AKGÜL & Abdullazhon ABDULLAEV & Hassan ET-TALIB The Examination of The Impact of Teacher Self-Efficacy on Powerlessness in Work Alienation
s. 391-396	Doç.Dr. Demet CANSARAN Sürdürülebilir Kentleri Hayata Geçirebilmede Bir Araç Olarak “Yerel Gündem 2030”
s. 397-405	Dr. Kasım Kağan ÖZLOK Yönetici Desteği ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Aracı Rolü

s. 406-425	Doktorant Mehri TUFAN & Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU Evaluation Of The Relationship Between GDP And Solid Waste Management In EU Countries, The United Kingdom, And Turkey: An Analysis Of The 2000-2020 Period
s. 426-437	Dr. Öğr. Üyesi H. Serhat ÇERÇİ Neuromarketing and Marketing Communications: An Integrated Approach to Understanding Consumer Behavior
s. 438-465	Emrullah CEYLAN Sürdürülebilir Şehirleşme Bağlamında Gıda Güvencesi: Sakarya İli Örneği
s. 466-477	Melike TEZCAN YAKUPOĞLU & Öğr. Gör. Dr. Gülay MURAT EMİNOĞLU & Prof. Dr. Meral ELÇİ The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior in the Relationship Between Organizational Communication and Job Performance



Yerel Yönetimlerde Sosyal Yardımlar ve Yoksullukla Mücadele: İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve İlçe Belediyeleri Örnekleri

Hidayet ŞAL

Bilim Uzmanı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
d2140215007@ogr.sdu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-4332-2483

Makale Başvuru Tarihi : 03.01.2024

Makale Kabul Tarihi : 10.04.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11399517

Dilek GÖZE KAYA

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Maliye Bölümü
dilekkaya@sdu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-3477-1877

Özet

Anahtar Kelimeler:

Refah Devleti,
Yoksullukla
Mücadele, Sosyal
Yardımlar, Yerel
Yönetimler,

Bir nüfus topluluğunun içinde farklı sosyal kesimlerden insanlar bulunmaktadır. Nakdi ve manevi sosyal destekler; toplum içinde bireysel olarak ellerinde olmayan nedenlerden dolayı yoksul, dar gelirli, engelli, hasta, meczup ve muhtaç durumda olan vatandaşlara, asgari bir yaşam standardı sunmak için kamu kaynaklarından tahsis edilen ve mevcut durumun bertaraf edilmesi veya iyileştirilmesi için harcanılmak üzere ayrılan paylardır. Ayrıca küreselleşen Dünya düzeninde sosyal devlet anlayışı giderek artan bir önem arz etmektedir. Bu anlayış toplumun çeşitli kesimlerinde eşit sosyal adaletin dağıtılmasını ve herkesin sosyal güvenlik şemsiyesi altında toplanması politikasını izler. Sosyal destekler birçok ülkenin anayasalarında vatandaşların tabii hakkı olacak şekilde sabitlenmiştir. Devlet eliyle verilen bu yardımlar, sosyal devlet olmanın bir gereği olarak bizim Anayasamızda da garanti altına alınmış ve tüm topluma tanınmıştır. Merkezi yönetimde durum böyleyken, yerel yönetimlerde her taşranın kendine özgü ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde; ayrıca dini inançlara ve siyasi tercihlere göre yönetimden yönetime farklılık gösterebilmektedir. Yerel yönetimlerin bütçe imkanları sınırlı olduğu için genel bütçeden yapılan sosyal yardımlara kıyasla zayıf kalmasına rağmen; konumsal olarak ihtiyaç sahibi kişilere daha yakın olduğu için kıt kaynaklarla sunulan imkanlar daha verimli kullanılmaktadır. Bu çalışmada yerel yönetimlerin sunduğu sosyal yardımlar işlenecek olup İstanbul İlindeki belediyelerden sosyal yardım örnekleri verilecek ve yönetimler arasında karşılaştırma yapılacaktır.

Social Assistance in Local Governments: Examples of Istanbul Metropolitan Municipality and District Municipalities

Abstract

Keywords:

Welfare State,
Fight Against
Poverty,
Social Assistance,
Local Governments,

Within a population group, there are people from different social segments. Financial and moral social supports; These are the shares allocated from public resources to provide a minimum standard of living to the poor, low-income, disabled, sick, deprived and needy citizens in the society due to reasons beyond their individual control and to be spent for the elimination or improvement of the current situation. In addition, in the globalizing world order, the understanding of the social state has an increasing importance. This understanding aims to distribute equal social justice in various parts of the society and to gather everyone under the umbrella of social security. Social supports are fixed in the constitutions of many countries as a natural right of citizens. While this is the case in the central government, in local governments, unique needs each province; In addition, it may differ from administration to administration according to religious beliefs and political preferences. Although the budget opportunities of local governments are limited, they are weak compared to the social aids made from the general budget; Since it is closer to the people in need, the opportunities offered with scarce resources are used more efficiently. In this study, social assistance provided by local governments will be discussed, examples of social assistance from municipalities in Istanbul will be given and comparisons will be made between administrations.

1.GİRİŞ

Toplumlarda kentleşmenin artmasıyla beraber farklı kesimler belirmiştir. Yaşam şartlarının değişmeye başlamasıyla din merkezli hayat tarzı günlük sorunlara kısmen çare olabilmıştır. Geçmişteki sosyal yardımlaşma vakıfları, cemiyetler, kulüpler, dernekler gibi kurumların yerini günümüzde bu ihtiyaçları giderecek ve günümüzün modern ihtiyaçlarına da karşılık verebilecek ve en önemlisi hukuki altyapısı olup devlet erkiyle sunulan yeni örgütler ortaya çıkmıştır. Adaletli bir toplum yapısının sağlanabilmesi için sosyal yardımlar, yönetim erkinin yönetilenlere sunmak zorunda olduğu bir güvenlik şemsiyesidir. Karşılıksızlık esasına dayalı bu sistem, muhtaç bireylerin açlık ve yoksulluk sınırı gibi uluslararası asgari standartların altında yaşam sürmelerini önleyecek tedbirler alınmasını gerektirir. Karşılıksızlık esastan kasıt gelir ve servet sahibi kişilerden toplanan kamu alacaklarının bir kısmını, toplumdaki sosyal yardımlara aktarılması işidir. Aslında her sağlıklı birey birer engelli adayı veya her varlıklı birey birer yoksul adayı olduğu için sosyal yardımlar bir nevi sigorta işlevi görür.

Devletin hiçbir şekilde kazanç elde etmeyenler ya da düzensizde olsa geliri olan fakat açlık/yoksulluk sınırının altında hayat şartlarına maruz kalanlar için sosyal destekler temin edilmiş ve Cumhuriyet'in ilanından bu yana hak ettiği önemi sürekli taşımıştır (Yay, 2015:19). Yerel yönetim kuruluşlarından olan belediyelerin sosyal yardım görevleri kanunla verilmiştir. Ülkemizde belediyelere bu hak 5393 sayılı Belediyeler Kanununun 48. maddesi ile verilmiştir. Kurumlar sosyal yardım faaliyetlerini bu kanuna dayanarak yürütmektedirler. Mevzuatsal olarak bir atıf ta, 14.06.1986 tarihinde yayınlanan Resmi Gazete'de, 6891 sayılı Kanunun ilk maddesinde sosyal dayanışmanın amacı şu ifadeyle anlatılmıştır: *“fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler olarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir.”* ifadeleriyle ülkemizin sınır komşularındaki karışıklıklar neticesinde, son zamanlarda maruz kaldığı mülteci sorununa bir anlamda misafirperver bir bakış açısı getirmiştir.

Ülkemizdeki yüzyıllardan bu yana süren kültür gereği sosyal yardımlaşmaya önem verilmiştir. Anadolu'daki verimli toprakların sunduğu bol mahsul, paylaşma geleneğini sürdürmüştür. Türk ve İslam toplumlarında yolda kalmışa yardım etmek, komşusu açken yemeğini paylaşmak, engelli bireylere gösterilen duyarlılık, ataya ve yaşlıya hürmet gibi birçok konuda sosyal yardımlaşma bilincimiz, kanunlarla konulmasa bile dini ve insani görev olarak benimsenmiştir. Kamu yönetiminde yerel yönetimlerin amacı, devlet eliyle verilecek hizmetleri yer yönünden yerinden yönetim esasına uygun olarak yürütmektir; bu görevi ile devlet kurumları kamunun merkezi örgütlenmesiyle hiyerarşisi haricindeki organlarınca yerine getirilmesi anlamına gelmektedir (Tiyek, 2012:54). Halka en yakın kamu erkenden olan muhtarlıklar, belediyeler ve kaymakamlıklar, vakıf ve derneklerinin de eliyle mücavir alanları içerisindeki ihtiyaç sahibi sakinlerini, asgari yaşam seviyesinde olmalarını sağlayacak sosyal politikalar edinmeli, fazla olandan alıp ihtiyaç sahibine veren bir köprü vazifesi görmeli ve refah seviyesini bunun altına düşürmemelidir.

Sivil bir örgüt olarak sosyal hayatın temel yapı taşı kabul edilen aile; komşuluk ve arkadaşlıkla beraber bir toplumdaki sosyal dayanışma kavramının vücut bulduğu en küçük toplumsal birimlerdir (Özdemir, 2010:104). Modern sosyal yardım uygulamalarının ilk örnekleri 19. yüzyılda görülmektedir. Modern sosyal yardımlardan kastedilen; yeterli gıda ve sağlık malzemesine ulaşamayan, engelli, yaşlı, barınma ihtiyacı olan kısacası kendi başına yaşamını idame ettiremeyen yaşam koşulları anlatılmak istenmektedir. Büyük Britanya'da yardıma muhtaç bireyleri koruyan devlet güvenceleri 1300'lü yıllarda kanunlaşmıştır. 17. yüzyılda Kraliçe I. Elizabeth'in öncülüğünde yasalaşan sosyal haklar, Dünyadaki örneklerine öncülük etmiş ve yoksullukla mücadelede yerel yönetimlere etkin roller yüklemiştir (Ersöz, 2016:765).

Sosyal yardımlara toplumun bütün kesimlerimden ihtiyaç duyulabilmektedir. Hasta bir kişi veya sokak hayvanına sağlık yardımı, yine yaşlı bir canlıya hayatını idame ettirebilmesi için bakım yardımı, ihtiyaç sahibi çocuk ve yaşlılara beslenme yardımı, engelli bireylere sunulan pozitif yönde imkanlar örnek verilebilir. Bu destekler sadece yaşlı ve hasta vatandaşları kapsamaz; sağlıklı ve çalışma çağındaki genç bir bireye işsiz kaldığı dönemlerde işsizlik ödeneği ödenmesi kişinin ekonomik hayatını ve ruhsal durumunu dönemselsel de olsa iyileştirmektedir. İşsiz bireylere belediyelerin tasarrufunda olan toplu ulaşım hizmetlerinde, şebeke suyu kullanımında ve belediyenin işlettiği sosyal tesislerde; bu zor dönemlerinde küçük te olsa pozitif ayrımcılık sağlanması yerinde olacaktır. Kamu kurumları vatandaşlarına farklı kollarından sosyal yardımlar sunabilmektedir. Bunlardan benzer özellikleri olsa da ayırt etmemiz gereken iki kavram sosyal sigortalar ve yardımlardır. Sosyal sigorta bir bedel ödeyip sonrasında fayda bekleme esasıyla çalışırken; sosyal yardımlar karşılıksızdır.

Bu çalışma genel hatlarıyla beş bölümden oluşmaktadır. Giriş kısmında sosyal yardımların refah ekonomisindeki önemine, kavramsal çerçevede değinilmektedir. Ardından Türkiye'deki genel devlet politikası olarak yoksullukla mücadelede sosyal yardımların dağılımlarından söz edilmiştir. Çalışmanın ana konusunu oluşturan kısmında İstanbul İlinde yerel yönetimlerin büyükşehir ve ilçe belediyeleri nezdinde uyguladıkları sosyal yardım hizmetleri ele alınmış; benzerlik ve farklılıkları karşılaştırılarak Kurumlar arasında bağıntılar elde edilmeye çalışılmıştır. Son kısmında ise Büyükşehir ve 39 ilçe belediyesinin sosyal destek verilerinin analizine yer verilmiştir.

2.SOSYAL YARDIMLARIN REFAH EKONOMİSİNDEKİ ÖNEMİ

Modern devlet yönetimlerinde sosyal devlet anlayışı kaçınılmaz bir gerekliliktir ve çoğu ülke anayasasında saygın bir yer teşkil etmektedir. Sosyal devlet kavramı, sosyal barışın ve adaletin tesisi için kamu gücü olarak devletin toplumsal ve ekonomik yaşama müdahale edebileceğini öngören devlet anlayışıdır (Savcı, 2021:168). Sosyal devletin gerekliliklerin standart bir kalıbı yoktur, her ülkeye göre değişebilir. Okuma yazma oranının yüksek olduğu bir ülkede devletin eğitime ayırdığı sosyal yardım bütçesi düşük kalabileceken; yıkıcı afetlerin yaşandığı yerlerde zararın onarılmasında, hastalıkların sıklıkla maruz kalındığı bir ülkede ise bu kaynakların sağlık sektöründeki tedavi ve önleyici uygulamalara yönlendirilebilecektir. Ayrıca sosyal devlet uygulamaları tek başına az gelişmiş devletlerde değil, ekonomik gelişimini tamamlamış sanayi ülkelerinde de mevcuttur. Çünkü her toplum içinde dezavantajlı kesimde insan bulunabilmektedir. Sosyal yardımlar, toplumun marjindeki dezavantajlı bireylerin toplumla kaynaşması için ayrıca sosyal denge ve adaleti sağlamada aktif ve etkin bir süreç sağlamaktadır (Tekindal, 2016:342).

Yardım organizasyonları devlet eliyle Bakanlık bünyesinde dağıtılırken, Kızılay başta olmak üzere çeşitli vakıf ve dernekler bu zincirin birer halkası olmuşlardır. Geleneksel olarak Darülaceze gibi yaşlı ve kimsesiz insanlara yuva olan asırlık kurumların yanında; son zamanlarda özellikle sosyal medya kullanımının artmasıyla popülerleşen ihtiyaç haritası uygulaması, Ahbap Derneği gibi modern topluluklar başı kabul edip emanetleri gereken alanlara aktararak toplumsal yardımlaşmaya katkı sağlamaktadır. Özellikle 2023'ün ilk çeyreğinde Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşanan deprem felaketinin yaralarını sarmada sosyal yardım eli olan bu kurumlara vatandaşların maddi yardım ve gönüllü emek tevecçülüğü artarak devam ettiği gözlemlenmiştir. (Özdemir, 2004:154).

Sosyal devlet kavramını hükümetlerin bir maliye politikası olarak değerlendirmek yanlış olmaz. Şöyle ki; bir toplulukta her bireyin ferdi kapasitesi, çalışma isteği, çevresel imkanları, ailevi durumu vs. gibi değişkenler, o topluluktaki tüm bireylerin milli gelirden eşit miktarda fayda elde etmesini sağlayamayabilir. Bir anlamda toplumun her ferдинin zengin veya her ferдинin yoksul olması gerçek dışıdır. Bu noktada sosyal devlet anlayışı devreye girip toplumun her kesimine olmasa bile en azından toplumun dezavantajlı kesimlerinin asgari gereksinimlerini giderecek kadar güvence sunması beklenir. Sosyal yardımlar toplumu oluşturan

bireylerin refah düzeylerini eşitlemekten ziyade; eşitsizliklerin toplumsal hayatı sürdürülemez hale getirmesini önlemeyi amaç edinmektedir (Aydın - Çakmak, 2017:4).

Sosyal yardımlar perspektifinde yoksulluk kavramına da değinilmesi gerekmektedir. Çünkü sosyal yardıma muhtaçlık ile sosyolojik bir kavram olarak yoksulluk arasında bağıntı bulunmaktadır. Yoksulluk kültürün yozlaşması ve üretimin azlığı sebebiyle olmayan ve kapitalizmin direkt tesisiyle oluşmayan şartlarda, toplumun hayat standartlarının düşmesi halidir (Ülken, 1969:332). Burada irdelenmesi gereken bireyleri ve hane halkı olarak aileleri sosyal yardımlara muhtaç bırakan yoksulluklarının sebebidir. Yoksulluk bireylere ailelerinden geçmiş ve kişi bu durumu pozitif yönde değiştirememiş olabilir. Bir başka ihtimal ise bir hastalığa yakalanıp sağlığını kaybetme veya afete maruz kalıp servetini kaybetme şeklinde olabilir. Hastalıklar, afetler, kazalar, iflaslar vb. gibi olumsuzluklar hayatın doğal seyrinde olan gelişmelerdir. Her vatandaş bu gibi şanssızlıklara denk gelip yoksullaşabilir. Hatta bir bireyin herhangi bir sağlık sorunu olmadan tamamen kendi isteği doğrultusunda çaba sarfetmeden veya çalışabileceği bir işe erişimi varken çalışmamayı tercih etmesi bile bir yoksulluk sebebidir. Sebebi bunlardan hangisi olursa olsun her vatandaşın sigortası devletin sosyal güvencesi olmalıdır.

3.TÜRKİYE’NİN YOKSULLUKLA MÜCADELESİNDE SOSYAL YARDIMLARIN ROLÜ VE YEREL YÖNETİMLERİN TUTUMLARI

Ülkemizde devletin vatandaşlarına sağladığı bir hak olan sosyal politikalar, anayasamızda garanti altına alınarak farklı siyasi dönemlerdeki ve hükümetlerdeki söz sahibi kişilerin keyfiyetine bırakılmayacak şekilde sabitlenmiştir. 1982 Anayasasının genel esaslar bölümünde Cumhuriyetin nitelikleri belirtilmiştir. Buna göre Anayasanın 2. maddesinde “*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir.*” ibareleriyle devletin sosyalist niteliğine vurgu yapılmıştır. Benzer bir madde 1961 Anayasasında da mevcuttur. Böylelikle ihtiyaç sahibi vatandaşların durumları hukuki güvence altına alınmıştır. Sosyal politika sözcüğünün kökeninin; Latincedeki sosyal, ortak, arkadaş, yoldaş ve politika kelimelerinin kökündeki politik anlamından ve Yunancadaki polis, devlet ve şehir sözcüklerinden türediği tahmin edilmektedir (Tiyek, 2012:55). Söz konusu sosyal politikalarla refahın tesis edilmesi ve yaşam koşullarının asgari dağılımı için önlem alınmaktadır.

Sosyal yardımların mevzuatsal çalışma alanlarını toplumun görece güçsüz kesimini oluşturan bebekler, kadınlar, ihtiyarlar, özürllüler, uyuşturucu bağımlıları, maluller, tutuklular, emekliler, geliri olmayanlar ve özel gereksinim gruplarının mensubu herkes, yasalar ve meclisçe kabul edilen uluslararası sözleşmeler sosyal hizmet mevzuatını oluşturmaktadır (Tomanbay, 2020:16). Anayasadaki söz konusu maddeler hukuk sistemimizde sekiz tane kanun ile desteklenmiş ve devlet garantisi altına alınmıştır. Bunlar; 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5737 Sayılı Vakıflar Kanun’larıdır (<https://www.aile.gov.tr>).

Ülkemizde sosyal yardımlar her ne kadar anayasal güvence altına alınmış olsa da kanunların farklı yorumlanması farklı sonuçlar elde etmemize sebep olmaktadır. Genellikle Dünya’nın Doğu coğrafyasında yaşayan insanların Batıdakilere göre daha insancıl oldukları, manevi yönlerinin baskın olduğu ve mantıksal yetilerinden ziyade duygusal taraflarının ağır bastığı bilinmektedir. Ülkemizde bu özellikleri fazlasıyla taşımaktadır. Anadolu’da öteden beri sosyal yardımlaşmaya önem verilmiştir ve yolda kalmışa yardım etme anlayışı yüzyıllardır yaşatılmaktadır. Camiler, kervansaraylar, medreseler, vakıflar, hanlar gibi yerlerde kapıya gelen muhtaçlar geri çevrilmez. Bunda mensubu olduğumuz İslam dini kültürünün de önemi büyüktür. Hane halkının en yakını olan komşusu ve akrabalarından başlamak üzere yakından uzağa doğru yardımlaşma geleneği sosyal dengenin kurulmasında katkı sağlamaktadır. Ayrıca yakın geçmişimizde hayatımıza giren “askıda” destek

uygulamaları ile hiç tanımadığımız kişilere gıda yardımı yapabilir, öğrencilere harçlık verebilir, ihtiyaç sahiplerinin faturalarını ödeyebilir, kıyafet ve eşya bağışında bulunabilir hale geliştirmiş, söz konusu duruma en güncel ve insani örnek olarak gösterilebilir.

Merkezden yönetim anlayışında sosyal hizmetler kısıtlı kaldığı için yerel yönetimler açığı kapatmaya yönlendirilmektedir. Son zamanlarda yürürlüğe konulan hukuki müeyyideler sosyal hizmetlerin belediye ve kaymakamlıklar eliyle yapılması yönünde gelişmiş ve yerinden yönetimlerce sosyal devlet anlayışı yükselmiştir (Güloğlu - Es, 2008:257). Hizmeti ifa etme anlamında merkezi yönetimler ihtiyaca mesafeden dolayı yerel yönetimler kadar etkin olamayabilir. Sosyal yardımların soyut niteliği gereği faydaları para cinsinden her zaman ölçülemeyebilir. Belediyeler eliyle sağlanan sosyal destekler kısmen suistimale açık nitelikte bir konudur. Çünkü somut olarak ölçülmesi mümkün olmayabilmektedir. Söz gelimi bir kişi veya ailenim yoksul olduğunun tespiti karar merciinin inisiyatifine kalabilecek bir durumdur. Neyse ki anayasal bir hak olan bu konu hukuki çerçevede garanti altına alınmıştır.

Ülkemizde sosyal yardımların resmi dağıtım ağı, Bakanlığın bünyesindeki dağıtım organları ve Bakanlığın yetki verdiği Kurumlar vasıtasıyla yapılmaktadır. Yardım türü olarak aile, barınma-gıda, engelli-yaşlı, sağlık, eğitim gibi 5 ana kategoride; yenidoğandan başlayarak, öksüz-yetim, asker ailesi, şehit ve gazi yakını, terör mağduru, afetzede, işsizler, evsizler, yaşlı, hasta, engelli, bakıma muhtaç son olarak vefat ve taziye yardımına kadar toplumun her kesiminden insan sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmıştır. Muhtarlıklar, belediye başkanlıkları, kaymakamlıklar ve valilikler vasıtasıyla tespit edilen ihtiyaç listeleri, Sosyal Hizmetler Bakanlığı nezdindeki Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemine aktarılarak bir bilgi veri tabanı oluşturulur. Buradaki ihtiyaç talepleri ve yardım arzları Bakanlıkça belirlenen şartlara uyması halinde söz konusu sosyal yardımlar hak sahiplerine tahsis edilerek yerlerin ulaştırılmıştır. Ancak araştırmalar kamuda ve özel teşebbüslerde sosyal devletlerin göstergesi niteliğinde engellilere yönelik düzenlemeler yürürlüğe koyan Türkiye'nin, sistemi teftiş ederken Dünya Engelliler Standartlarını uygulamakta aynı performansı gösteremediği anlaşılmaktadır (Küçükali, 2015:113).

Uluslararası bir tespit olarak küreselleşme trendinin artmasıyla beraber sosyal devlet anlayışının düşüşe geçeceği endişesi bulunmaktadır. Dünya örneklerinde bu kaygının hiç de yersiz olmadığı görülmektedir. Özellikle salgın hastalık, doğal afetler ve savaş dönemlerinde toplumdaki dezavantajlı kesimlere bakış açısının olumsuz yönde değiştiği bilinmektedir. En basitinden hastanelerin acil servislerinde yaşlılara ve ağır hastalara gösterilen ilginin, yaşça gençlere ve iyileşme olasılığı daha yüksek hastalara verildiği görülmüştür. Fakat ülkemiz gibi daha muhafazakâr ve geleneksel değerlerine önem veren toplumlarda bu geçiş görece düşük kalmıştır. Özellikle ülkemizin Güney Doğu illerimizde halen geniş aile yapısının bulunması, ataerkil düzenin devam ettirilmesi, yaşlı bireylere hürmet kültürü Dünyadaki örneklerine nazaran Türkiye'de kültürel geçişi yavaşlatmıştır. Bunda toplumsal değerlerin yanında dini öğelerde etkili olmuştur. Ülkemizde nüfusun %90'ın üzerinde dilimi İslam dini mensubudur. Müslümanlıkta sosyal devlet kültürünün izlerine rastlamaktayız. Özellikle ebeveynlere saygı, hasta bireylere öncelik, çocuk sevgisi, engelli bireylere pozitif ayrımcılık, zekât ve kurban gibi ibadetler toplumun sosyal yardımlaşma ruhunu sürekli diri tutmaktadır. Toplumdaki bu geleneksel yapı devlet idaresi ve yerel yönetim politikalarına da yansımaktadır.

4.İSTANBUL'DAKİ YEREL YÖNETİMLERİN SOSYAL YARDIM UYGULAMALARI

Metropol olarak adlandırılan Büyükşehirler dışarıdan ışıltılı görüntüsüyle insanların ilgilerini cezbeden; kültür, sanat, eğlence, iş, sağlık, eğitim gibi alanlarda birçok fırsat sunan yerlerdir. İstanbul şehri iki kıtada toprağının olması, tarihi ve stratejik konumu itibarıyla 1600 yıldan bu yana tüm dünyanın ilgisini çekmiştir. Türkiye içinde de "taşı toprağı altın şehir" denilerek öteden bu yana iç göçe maruz kalarak resmi olmayan nüfusu 20 milyona dayanmıştır. Fakat şehir bünyesinde bulunan herkes için ışıltılı ve müreffeh bir yaşantı sunamamaktadır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi istatistik ofisinin yaptığı araştırmalarda hane halklarının yaklaşık %15'i bağlı bulunduğu belediyelerden sosyal yardım talebinde bulunmuş ve bunlardan %12'sine isabet eden talep sosyal

destek kapsamına alınmıştır. Bunun ana nedeninin hane halklarından neredeyse yarısının düzenli bir gelire ve sosyal güvenceye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet bazında kadınlar; yaş olarak ise 25-44 aralığı daha çok başvuru yapmıştır. En yoğun başvuru yapılan ve sosyal destek veren Sultangazi, Esenyurt ve Bağcılar Belediyeleri olurken; en az başvuru yapılan ise, Kadıköy, Beşiktaş ve Bakırköy Belediyeleri olmuştur. Bunda başlıca nedenin gelir dağılımından pay alma ve eğitim seviyesi olduğu öngörülmektedir. Sosyal başvuruların yüksek olduğu söz konusu ilçelerde eğitim ve gelir seviyesinin görece daha düşük ve suç işleme oranının yüksek olduğu yerler olarak bilinirken; aksine sosyal başvuruların düşük olduğu ilçelerde gelir ve eğitim seviyesinin yüksek ve suç işleme oranının düşük olduğu yerler olarak tespit edilmiştir.

4.1.İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

Anayasamızın 2. maddesindeki sosyal devlet anlayışı, 10.07.2004 tarihinde kabul edilen 5216 sayılı Büyükşehirler Kanunu'nda da kendine yer bulmuştur. Büyükşehirlerin sosyal devlet nosyonları “*bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, engellilerle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere engelli merkezleri oluşturmak*” ibaresiyle desteklenmiş hukuk altına alınmıştır. 1984 yılından bu yana Büyükşehir Belediyesi statüsüne tabi olan İstanbul ilinde 1 büyükşehir, 39 ilçe olmak üzere 40 adet belediye bulunmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin toplam bütçesi bazı Bakanlıkların merkezi bütçe tutarlarını aşmış, hatta bazı ülkelerin de bütçelerinin toplamının üzerine çıkmıştır. Bütçelerin hacimleri büyüdükçe sosyal yardımlara ayrılan paylar da artmaktadır. Sadece İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin 2023 yılı bütçesinde sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetleri için 3.815.967.000 TL'lik kaynak planlanmıştır. Türkiye'de 70'li yılların başında ilk uygulamalarına rastlanan sosyal belediye kültürü, zamanla bürokrasi nezdinde benimsenip karşılık bulmuştur. Toplum bünyesi ve idari yapıdaki değişim sosyal belediyecilik anlayışını desteklemiş ve 2000'li yıllarda siyasi bir politika olmuştur (Ökmen - Koç, 2015:72).

Yerel yönetimler sosyal yardımlarını genellikle bünyelerinde bulunan şubeler veya vakıflar aracılığıyla vatandaşlara sunarlar. Genel olarak kaymakamlıklar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları; belediyeler ise Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüklerinin vasıtasıyla çeşitli faaliyetlerde bulunulur. Öncelikle destek talebinde bulunanların sosyo-ekonomik olarak ihtiyaç sahibi olup olmadıkları önceden belirlenen kıstaslara göre değerlendirilir. Bu aşama bazen destek talebinde bulunmaya gerek kalmaksızın devlet eliyle kendiliğinden yapılır. Uygun görülen hanelere ve kişilere eğitim ve sağlık destekleri, yaşlı ve engelli birey destek hizmetleri, rehabilitasyon uygulamaları, gıda yardımları, kültür sanat faaliyetleri gibi sosyal imkanlar sunulmaktadır. Burada amaçlanan toplum içindeki imkanları yetersiz olan kesimlere sosyal yardımlar vasıtasıyla pozitif ayrımcılık yaparak kısmen de olsa sosyal dengenin sağlanmasına katkıda bulunulmasıdır.

Yerel yönetimlerden büyükşehir belediyeleri kısa vadeli planlarının yanında, beşer yıllık uzun vadeli hedefler de edinmektedir. Bunlara genel olarak “stratejik plan” denilmektedir. Stratejik planlarda sorunların kaynakları tespit edilerek çözümleri için ihtiyaç olan kaynaklar ve gelişim alanları tespit ve tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Bu tespitler o belediye alanında ikamet eden sakinlere anket çalışması uygulayarak, açık uçlu sorular yöneltilerek, hizmetlere yapılan yorumlar gibi geri bildirimler neticesinde elde edilirler. Ayrıca bu veriler kurum hafızasında gelecekte kullanılmak üzere arşivlenirler.

Stratejik plan dahilinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi, şehirdeki ihtiyaç sahiplerine çeşitli sosyal hizmetler sunmaktadır. Stratejik plan belirlenirken ortaya çıkan durumlardan biri büyük şehrin cazibesiyle bir şekilde yolu İstanbul'a düşmüş fakat hem umduğu şartları bulamamış hem de sosyokültürel olarak uyum sağlayamamış kişilere ücretsiz taşınma yardımı gibi tersine göç olanağı sağlanmaktadır. Göç konusu şehrin en büyük sorunlarından biri olduğundan, tersine göç hizmeti yadsınamaz bir sosyal destektir. Bir yandan gitmek isteyen yardım edilirken bir yandan kalanlardan bebek bekleyen ihtiyaç sahiplerine yenidoğan paketi başlığında beşik, bez, mama gibi bebek malzemeleri verilmesi sosyal dengenin sağlanmasına yardımcı olur. Yine sürecin devamında 3-6 yaş aralığındaki çocuklara halk süt desteği sağlanarak hem ihtiyaç sahibi bebeklerin dengeli

beslenmesine katkı sağlanır, hem de süt hayvancılığıyla uğraşan kesimin elindeki ihtiyaç fazlası süt değerlendirilmiş olur. Okul öncesi eğitiminde mahallelere açıklan belediye kreşleri ile ihtiyaç sahibi ailelerin çocuklarına eğitimde fırsat eşitliği tanınırken, işgücüne katkı sağlayan annelerine de çalışma hayatında fırsat eşitliği sunulur. İlk ve orta öğretim öğrencilerinden ebeveyni hayatta olmayan ve şehit çocuklarına sen oku diye eğitim desteği adı altında nakdi eğitim yardımı; İstanbul'daki devlet üniversitelerinde okuyan üniversite öğrencilerine verilen geri ödemesiz yükseköğrenim bursu yine eğitimde fırsat eşitliğinde sosyal dengeyi sağlayacak yardımlardandır. Ayrıca belediyenin ücretsiz meslek edindirme kursların olan İstanbul Enstitüleri (İSMEK) ile vatandaşların iş ve meslek edinmeleri sağlanarak aktif iş gücüne katılımları desteklenmektedir. Öğrencilere sağlanan abonman ulaşım kartı ile otobüs, vapur, tramvay, metro, trenlerde indirimli taşıma imkânı verilmektedir. Yine özellikle öğrencilerin yoğunlukta olduğu mahallelere kurulan kent lokantaları ile ucuz ve sağlıklı gıdaya ulaşım konusunda pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır. (<https://www.ibb.istanbul.gov.tr>)

Hayatımıza giren dijital ödeme sistemleri farklı işlemleri aynı kartla yapabilme imkanı sunmaktadır. Sunulan sosyal hizmetlerden yararlanmanın pratik yolu İstanbulkart edinilerek şehrin birçok noktasında avantajlardan yararlanılabilir. Belediyelerce bu kartlara bakiye yüklenerek ihtiyaç sahibi ailelere anlaşmalı marketlerde kullanılmak üzere gıda desteği verilmektedir. Yine İstanbulkartları annkart olarak tanımlatılarak 0-4 yaş bebeği olan annelere ücretsiz ulaşım imkanı sağlanmaktadır. Pandemi döneminde hayatımıza giren askıda fatura uygulaması İstanbulkart ile bağış yapan birinin elektrik, su, doğalgaz faturasını ödeyerek sosyal destek köprüsü kurmaktadır. (<https://www.ibb.istanbul.gov.tr>)

Güneydoğu Anadolu Bölgemizde 06.02.2023 tarihinde meydana gelen ve 11 ilden yıkıcı hasar meydana getiren asrın felaketinden sonra bilhassa büyükşehirler deprem gerçeğiyle tekrar yüzleşmiştir. Son yaşadığımız deprem felaketi iç içe geçmiş yapı stoğuna imar izni veren belediyeleri bu konuda harekete geçirmede katalizör görevi görmüştür. İstanbul Büyükşehir Belediyesi bu kapsamda talep eden vatandaşlara kendi mühendisleriyle ve kamu kurumu güvencesiyle yapı denetim hizmeti vermektedir. Ayrıca yerel yönetimlerin başlıca görevi olan ucuz ve güvenilir konut sağlama hizmeti kapsamında Belediyenin kendi inşaat şirketi olan KİPTAŞ vasıtasıyla hem toplumdaki özel gereksinime ihtiyacı olan ailelere, hem de uygun ödeme koşullarıyla talep eden her sakinine depreme dayanıklı, sosyal alanları olan yaşam alanları inşa etmektedir. Belediye KİPTAŞ vasıtasıyla kentsel dönüşüm talep eden vatandaşlara da öncülük etmektedir. (<https://www.ibb.istanbul.gov.tr>)

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun gereği; engelli bireylerin ve yakınlarının günlük yaşam koşullarını kolaylaştırmak, evde hasta bakım hizmeti, evde sağlık hizmeti, hasta nakil aracı sağlama gibi onları sosyal hayata kazandırmak amacı ile birçok sosyal yardım bulunmaktadır. Bunun yanında rehabilitasyon ve medikal malzeme yardımı sağlanmaktadır. Ayrıca hasta yakınları için mola evleri kurularak birkaç saatliğine de olsa hasta yakınlarının özel işlerini görebilmelerine veya kendilerine vakit ayırabilmelerine, psikolojik olarak rahatlamalarına olanak sağlanmaktadır. Gönüllü avukatlarca engellilere, ailelerine, refakatçilerine; adalet sisteminde kendilerine verilmiş olan hakları, ayrıcalıkları ve avantajları hakkında hukuki danışmanlık ve yönlendirme hizmeti sunulmaktadır (Ünsür, 2020:154).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin sadece sosyal hizmetler ve yardımlar için ayırdığı bütçe, bazı ülkelerin toplam bütçeleriyle yarışır büyüklüktedir. Bu tür devasa rakamlar sadece İstanbul sınırları için harcanmayabilir. Belediye meclisi gerekli görüp karar aldığı diğer illerdeki sosyal harcamalara destek vermektedir. Şubat 2023 dönemindeki Güneydoğu Anadolu Bölgemizde yaşanan deprem felaketinin yaralarının sarılması için Belediyenin sosyal yardım bütçesinden harcamalar yapılmıştır. Sahra hastanesi kurulup sağlık hizmeti verilmiş, seyyar aşevinde sıcak yemek dağıtılmış, mobil tuvalet ve banyolarda temizlik ihtiyacı karşılanmıştır. Arama kurtarma faaliyetleri için Belediyenin araç parkındaki 179 adet iş makinesi ve AKOM'daki 2.952 kişilik özel ekip (arama, kurtarma, itfaiye, sağlık memuru) seferber edilmiştir. (<https://www.ibb.istanbul.gov.tr>)

4.2. İSTANBUL İLÇE BELEDİYELERİ VE KAYMAKAMLIKLAR

Çalışmanın bu bölümünde İstanbul'un ilçe belediyelerindeki sosyal yardım uygulamaları ve kaymakamlıklar vasıtasıyla sunulan sosyal destekler ele alınacaktır. Kamu kurumları eliyle sunulan standart sosyal yardımlar gıda, eğitim, sağlık, yakacak, barınma ve nakdi yardımlar tüm birimlerce uygulanırken, bu kısımda yerele özgü uygulamalara değinilecektir. Ayrıca ilçeler arasındaki farklılıklar ışığında sosyal durum analiz edilerek karşılaştırmalar yapılacaktır. İlçelerdeki nüfus kitlesi, refah seviyesi ortalamanın altında olduğu yerlerde kaynaklar beslenme, barınma, sağlık, eğitim gibi zaruri alanlara yönlendirilirken; refahın yüksek olduğu ve gelir kaynakları fazla olan belediyeler ise bütçelerini görece lüks sayılabilecek kültür-sanat faaliyetleri, spor organizasyonları, eğlence alanlarına yönlendirerek ihtiyaç sahiplerine hizmet götürmektedir. Belediyelerin çoğu hizmeti benzer olduğu için özellikli durumları olanlara değinilmektedir.

Prens adaları olarak bilinen Marmara Denizindeki irili ufaklı adalar olan Büyükada, Heybeliada, Burgazada, Kınalıada ve yerleşimin olmadığı küçük adalar; Adalar Belediyesi'nin ve Adalar Kaymakamlığı'nın görev hudutları kapsamındadır. Bu adalar coğrafi koşulları gereği hem sosyal hizmetler hem diğer kamu olanaklarının sunulması anlamında ayrıcalıklı yerlerdir. Özellikle ormanlık alanlarının korunmuş ve yerleşim yerleriyle içi içe olması sokak hayvanlarına doğal bir yuva sunmaktadır. Bu nedenler Kaymakamlık imkanlarıyla sokak hayvanlarına düzenli olarak yem ve mama dağıtımı yapılmaktadır. (<http://www.adalar.bel.tr>)

Avcılar Belediyesinde dayanışma sepeti adıyla bir sosyal uygulama yürütmektedir. Bu proje vasıtasıyla ihtiyaç sahiplerinden gelen ihtiyaç talepleri belediyenin talep toplama biriminde arşivlenir ve gıda, giysi, kırtasiye, ev eşyası gibi kategorilerde sınıflandırılır. Herkesin erişimine açık olan bu platformda toplanan ihtiyaç talepleri iyiliksever vatandaşların desteğinin buluşma ve paylaşma platformu olmuştur. (<https://www.avcilar.bel.tr>)

Bağcılar Belediyesinde "Halk Görüşleri" adlı uygulama dikkat çekmektedir. İlçe sakinleri ve mahalle esnafı ile Belediyeden temsilciler ve muhtarlar belirli aralıklarla bir araya gelip buluşmasıdır. Bunlara sivil toplum kuruluşu temsilcileri, apartman ve site yöneticileri, kanaat önderleri katılmaktadır. Bu vesileyle birçok soruna hızlı ve etkin çözüm bulunabilmekte ve fikir alışverişi yapılabilmektedir. (<https://www.bagcilar.bel.tr>)

Ataşehir Belediyesinin Ataşehir'de yaşayan insanların sosyal yardımlaşmaya katılımcı uygulaması olan sosyal yardım kumbara hizmeti dikkat çekmektedir. "Kumbara Bir Umuttur, Yaşamak Bir Mutluluktur" adlı kampanya ile ilçedeki varlıklı ve bağışsever ailelerin kullanmadığı giysi, eşya vb. malzemeler mahalle aralarına konuşlandırılan kumbaralar marifetiyle toplanarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmaktadır. (<https://www.atasehir.bel.tr>)

Bakırköy Belediyesinin sosyal yardım dağıtım aracı Halkkart uygulamasıdır. Günümüzün dijital ve teknolojik uygulamalarına Belediyeler de ayak uydurmuştur. Dijital alışveriş ve sanal para araçları giderek yaygınlaşmaktadır. Belediyelerin ihtiyaç sahibi kişi ve ailelere tahsis ettiği bu kartlar ile üye mağaza, market, sağlık kurumu gibi yerlerde ücretsiz veya indirimli faydalanması sağlanmaktadır. Daha önemlisi bu tür faaliyetlerde gizlilik makbul olduğu için; faydalanan kişiler toplumda ifşa ve rencide olmadan ihtiyaçlarını giderebilirler. Ayrıca bu tür uygulamalarda fiili bir eşya, giysi vs. verilmediği için, kişilerin istek ve beğenilerine de saygı duyulmaktadır ve gerçek ihtiyaçları karşılanabilmektedir. Belediye sınırları içinde gayet yaygınlaşan bu uygulama 110.000'i aşkın kullanıcısı ile geniş bir yardım yelpazesi ve üye iş yeri oluşturmuştur. (<https://www.bakirkoy.bel.tr>)

Bayrampaşa Belediyesinin sosyal destek uygulamalarında diğer kurumların faaliyetlerinde rastlamadığımız bazı uygulamalar dikkat çekmektedir. Son zamanlarda sıklıkla rastlanılan Çölyak hastalarına glutensiz gıda malzemesi temin edilmesi, yatağa mahkûm hastalar için tıbbi yatak temini, ihtiyaç sahiplerine adak eti dağıtımı gibi faydalı uygulamalar sosyal belediyeciliğin güzel örneklerindedir. Ayrıca Bayrampaşa Belediyesi eşine az rastlanır bir sosyal etkinlik düzenlemektedir. Doğum günü 29 Şubat'a denk gelen vatandaşlara doğum günü kutlama etkinliği organize etmiştir. Takvimsel olarak bugün dört yılda bir rastladığı için, bu özel günde Belediye

yönetiminin de katıldığı konser ve pasta töreni düzenlenerek doğum günü bugüne isabet eden vatandaşlara güzel bir hatıra bırakılmış, özgün bir sosyal hizmet armağan edilmiştir. Bu uygulamadan bir kez daha anlaşılacağı üzere sosyal belediyeçilik dendiğinde sadece gıda kolisi, yakacak kömür gibi fiziki ve maddi yardımlar değil; insanların ruhlarının okşandığı ve manevi duygularına hitap eden bu gibi düşüncelerin bir karması olduğu anlaşılmaktadır. (<https://www.bayrampasa.bel.tr>)

Beşiktaş Belediyesi nüfus kitlesi olarak daha varlıklı, kültürlü insanların ikamet ettiği nezih bir ilçeye hizmet vermektedir. Çalışmada daha önce bahsettiğimiz üzere refah seviyesinin yüksek olması sosyal politikaları da etkilemektedir. Burada diğer uygulamalara göre görece lüks sayılabilecek esenlik hizmeti göze çarpmaktadır. İlçe bünyesinde yaşayan dezavantajlı grupların hayatlarını güzelleştirmek için temizlik, kişisel bakım kuaförlük hizmeti, basit ev işleri gibi uygulamalarla insanların hayatlarına dokunulmaktadır. (<https://besiktas.bel.tr>)

Beylikdüzü Belediyesinde dikkat çeken sosyal destek uygulaması gıda bankası hizmeti verilmesidir. Bu uygulama hibe edilen gıda malzemelerinin depolanması ve ihtiyaç sahiplerine iletilmek üzere ikmal ile gerçekleşir. İhtiyaca göre gıdanın yanında giysi ve temizlik malzemesi de dağıtılmaktadır. Uygulama her ne kadar belediye bünyesinde hizmet verse de yerel yönetim olarak mahalle muhtarlıkları ve ilçe kaymakamlığı da bu uygulamanın paydaşı konumundadır (<https://www.beylikduzu.istanbul>).

Başakşehir Belediyesi sosyal destek kategorisinde anlamlı bir projeyi hayata geçirmiştir. Belediye bünyesinde Engelsiz Sanat adlı bir atölye oluşturulmuştur. Belediye bünyesindeki bu toplulukta fiziksel veya zihinsel olarak dezavantajlı toplumsal gruplarda yer alan bireylerin sosyalleşmesi için uygun ortam tesis edilmektedir. Kişiler becerilerine göre yatkın oldukları müzik veya sahne sanatları alanında çalışmalarını hazırlayıp özel günlerde ritim konserleri vererek veya tiyatro oyunları sergileyerek farkındalık yaratmaktadırlar. (<https://www.basaksehir.bel.tr>)

Beyoğlu Belediyesi sosyal yardım işleri müdürlüğünce her yıl Kasım ayının 11. gününde kutlanan milli ağaçlandırma günü hatırasına güzel bir uygulama başlatılmıştır. Belediye sınırları dahilinde doğan her bir bebek için, barışın simgesi olan bir adet zeytin fidanı dikilmektedir. Dikilen bu fidanlara bebeğin adı verilerek ona ait olduğunu gösteren bir de sertifika düzenlenmektedir. Hoş geldin küçük melek projesi kapsamında toprakla buluşan zeytin fidanları Beyoğlu'nda bulunan park ve bahçeleri yeşillendirmekle kalmayıp mahsulleriyle küçük de olsa ekonomik değer oluşturmaktadır. Bir dikili ağacı olmak deyimi manidar olarak belediye marifetiyle gerçekleştirilmektedir. (<https://beyoglu.bel.tr>)

Esenyurt Belediyesi sosyal ve ulusal bir yardım faaliyeti yürütmektedir. Çalışmamızın kat ettiğimiz bölümlerinde de bahsedildiği üzere her belediye aynı hizmetleri eşit miktarda sunmamakta, kendi sınırları dahilindeki sorunlara öncelik vermektedir. Esenyurt konum olarak İstanbul'un batısında bulunmakta ve Batı'ya iltica hayali kuran düzensiz göçmenlerin güzergahı üzerinde bulunmaktadır. Bu nedenle mültecilerin görece daha çok buldukları kozmopolit bir yerleşim birimidir. Tüm bu nedenler belediyenin sosyal hizmet bütçelerini, göç hizmetlerinde kullanmaya itmiştir. Belediye de gönüllü geri dönüş hareketi başlatarak; özellikle Suriye'deki iç savaştan kaçıp Avrupa'ya iltica etme hayaliyle bir heves ülkemize gelen, hukuki şartlar ve sosyokültürel olarak buradaki şartlara uyum sağlayamayan geçici misafirlerimizin ülkelerine dönmesine vesile olmak amacıyla bu projeyi hayata geçirmiştir. Gönüllü geri dönmek isteyen mültecilere hiçbir ücret talep edilmeden, tamamen belediyenin sosyal imkanları kullanılarak otobüslerle memleketlerine götürülmektedir. (<https://www.esenyurt.bel.tr>)

Eyüpsultan Belediyesi toplumda özel birey diye tabir edilen; müzmin rahatsızlıkları olan, yaşamını idame ettirebilmek için bir başkasının desteğine muhtaç yetişkin erkek bireyler için "En Özel Askerlerimizi Uğurluyoruz" adlı bir etkinlik düzenlemiştir. Mazeretleri nedeniyle vatani görevini yapamayacak olan söz konusu gençlerin bir günlük de olsa hayallerini gerçekleştirmek amacıyla iki gün süren bu organizasyonda; ilk gün asker adaylarına geleneksel asker kınası yakılmış ve aileleriyle beraber asker eğlencesi düzenlenmiştir. Ertesi gün ise katılımcılar asker ocağına götürülerek üniforma giyme gururuna eriştirildi, temsili olarak askerlik

eğitimine tabi tutuldu, askeri karavanadan yemek ikram edildi, yine temsili olarak yemin töreni düzenlenerek tezkere sertifikaları takdim edildi. Bu etkinlikten geriye hem kendilerinin hem de ailelerinin kışlada geçirilmiş bir günlük anıları ve şanlı askeri üniformasıyla çekilmiş bir kare hatıra fotoğrafları kaldı. Sosyal belediyecilik anlamı sadece fiili ihtiyacı olan insanlara somut kaynaklar aktarmak değildir. Bu örnekteki gibi manevi değerlere önem verilmesi, insanlara psikolojik olarak destek olunması da hem devletin hem de yerel yönetimlerin yasal görevidir. (<https://www.eyupsultan.bel.tr>)

Fatih Belediyesi bünyesinde oluşturduğu “Engelli İş Atölyesi” ile farklı bir sosyal belediyecilik faaliyeti yürütmektedir. Toplumdaki dezavantajlı bireylerin sosyal hayatla iç içe olması yerel yönetim kurumlarının görevleri dahilindedir. Bu tür atölyelerde bedensel olarak çok efor sarf ettirmeyen ve genellikle oturduğu yerden masa başında yapılabilecek el işi takı tasarımı, ahşam süsleme gibi zanaatlar üretilerek; hem kişinin kendisini ruhsal açıdan rahatlatması hem de cep harçlığını kazanmasına olanak sağlanmaktadır. Böylelikle bireylerin kendilerine olan öz güvenleri de artmaktadır. Bu tür uygulamaların bir vakıf, dernek, cemiyet vs. yerine bireyin bağlı bulunduğu yerel yönetim birimi olarak Belediye eliyle organize edilmesi, kamunun sağladığı güven anlamında katılım oranını da artırmakta, üretilen el emeklerinin satışında ve özel günlerde sergilenmesinde pozitif ayrımcılık teşkil etmektedir. Şöyle ki bu etkinlikte Belediye imkanlarının yanında İlçe Halk Eğitim Merkezinin salonları, eğitimcileri de sürece dahil oldukları için daha profesyonel yönlendirmeler yapılmaktadır. Engelli bireylerin ailelerinden muvafakatname alınması, ailelerinin de bu süreçte desteği açısından önem arz etmektedir (<https://www.fatih.bel.tr>).

Gaziosmanpaşa Belediyesi nüfus yelpazesi olarak farklı etnik grupları barındıran yapan kozmopolit bir yerleşim yeridir. Gelir düzeyi olarak düşük grupta olan vatandaşların yaygın ikame ettiği bu muhit, İstanbulda yaşayan yabancı uyrukluların ve düzensiz göçmenlerin de sığındığı erlerdendir. Belediyeler sosyal harcama bütçelerini planlarken insan profiline göre dağılım yapmaktadırlar. Gaziosmanpaşa Belediyesi de söz konusu nüfus dilimindeki vatandaşların şehre ve ülkeye entegrasyonuna katkı sağlamak ve Türkiye'nin tarihini bilfiil gözlemleyebilmek adına kültür turları düzenlemektedir. Belediyenin organize ettiği otobüslerle ve profesyonel rehberler eşliğinde Çanakkale şehitliğine yapılan bu geziler, tarihimizi yakından tanımak için fırsat sunmaktadır (<https://www.gaziosmanpasa.bel.tr>).

Kadıköy Belediyesinin sosyal destek uygulamaları diğer belediyelere mukayese edildiğinde asgari koşulların sağlanmasının üzerine çıktığı söylenebilir. Çünkü Kadıköy İstanbul'un en eski yerleşim birimlerinden biridir. 1930 yılında kurulan belediye günümüze kadar birçok yapısal gelişimini tamamlamış oturmuş bir kurumdur. Bu tür kurumların bütçelerinin benzerlerine göre görece büyük pay sosyal ve kültürel hizmetlere ayrılır. Ayrıca Kadıköy halkının kültür ve gelir seviyesi görece yüksek olduğu için, halkın belediyesinden sosyal ve kültürel hizmet beklentisi farklı olmaktadır. Sosyal bütçeler daha marjinal konulara ayrılmaktadır. Özellikle kadın ve çocuk hakları gibi hassas konularda Belediye bünyesinde hukuki danışmanlık hizmeti verilmektedir. Yine Belediyenin Alo Kadına Şiddet Hattı kurulmuş, gelen ihbarlar adli makamlara iletilmek üzere kayda alınmakta ve bir köprü vazifesi görmektedir. Belediye bünyesinde çocukların bedensel söz hakkı, kadınların insan hakları ve kadın sağlığı gibi konularda eğitim ve seminerler düzenlenmektedir. Yine ülkemizin yakın geçmişinde bir türlü gündemden düşmeyen kadın cinayetleri, şiddet uygulama ve baskı gösterme başlıklarında flört şiddeti farkındalık atölyesi oluşturularak kanayan bir yaramıza çare bulunmaya çalışılmaktadır. Son olarak Belediyenin cinsel sağlık bilgilendirme ve danışmanlık merkezi bünyesinde kadınlara, annelere, genç kızlara ve hamilelere bilgilendirme ve yönlendirme hizmeti verilerek toplumda eksik olan bir farkındalık tamamlanmaktadır. Bu tür toplumca hassas olduğumuz konulara ve kadın ve çocuk gibi toplumda maalesef görece güçsüz kesimlere yerel yönetimlerce verilen bu desteğin bir iyi yanı da ulusal bazda (CİMER gibi) kurum ve kuruluşlara ulaşmayanlara sağladığı yakınlık imkanındır. Özellikle haberleşme olanaklarından yararlanamayan veya okuma yazma bilmeyen bireylerin, hemen bağlı bulunduğu belediye veya kaymakamlık vasıtasıyla şikayetini iletebilmesi, eğitim desteği alabilmesi devletin vatandaşlarına sunduğu etkin bir sosyal destek hizmetidir. (<https://www.kadikoy.bel.tr>)

Maltepe Belediyesi klasik sosyal hizmetlerinin yanında “bi mola” sloganlı sosyal etkinlikler düzenlemektedir. Maltepe muhit ve yaşayan profili olarak iş yerlerinden ziyade ikametinin daha yoğun olduğu bir ilçedir. İnsanların sabah saatlerinde toplu taşımayla evlerinden işlerine gitmek için yola koyulduğu, akşam saatlerinde de konaklamak için evlerine döndüğü oturma alanıdır. Yazar olarak bizzat ikamet ettiği Maltepe’de belediyenin sabah ve akşam toplu taşımanın yoğun olarak kullanıldığı metro, banliyö treni, vapur iskelesi gibi istasyonlarda stant kurarak işe yetişme çabasında olan vatandaşlara kahve ikram etmekte ve güne dinç başlamalarına yardımcı olmaktadır. Aynı şekilde akşam iş dönüşü saatlerinde de yorgun işten dönenlere ikram edilen kahveler insanların bir nebze olsun enerjilerini toplamasına ve psikolojik motivasyon sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Burada yaşayan kesim gelir düzeyi ve eğitim seviyesi olarak görece ortalamanın üzerinde olduğu için insanların beklentileri gıda paketi gibi doğrudan yardımlar yerine, bu tür insanların ruhunu okşayan ve kendilerini değerli hissettiren seçenekler tercih edilmektedir (<https://www.maltepe.bel.tr>).

Sancaktepe Belediyesi mevki olarak şehrin yüksek ve ormanlık alanı olduğundan burada büyükşehirden izole doğal yaşam alanları bulunmaktadır. Kuşların göç yolu güzergahı, yaban hayatı gibi konularda belediye doğal yaşamı koruma görevi olarak ormanların korunması, özellikle kışın yaban hayvanlarının beslenmesi ve veterinerlik hizmeti vererek sosyal belediyecilik görevini yerine getirmektedir (<https://www.sancaktepe.bel.tr>).

Üsküdar Belediyesi İstanbul Boğazına kenarı bulunan ve deniz trafiğinin yoğun işlediği bir konumdur. Yapılan sosyal araştırmalarda İstanbul gibi ortasını Marmara Denizi’nin böldüğü bir şehirde yaşayıp da denizini hiç görmemiş veya boğazın güzel manzarasını yaşayamamış şehir sakinlerinin olduğu bilinmektedir. Bunda İstanbul’un bir turist için gezilip görülebilir tarihi bir yer iken; şehirde ikamet eden ve yaşam mücadelesi içinde evinden işine günlük yaşamını sürdüren birisi için ise istihdam olduğu bir yer olarak nitelenmektedir. Üsküdar Belediyesi, mülkü belediyeye ait olan Valide Sultan Vapurunda mehtap turları düzenleyerek Boğaziçi’ni denizden gezme imkanı sağlamaktadır. Gemiye rezervasyon ile gezi turu başvurusu yapan vatandaşlara, boğazın eşsiz güzelliğini yine belediyenin ikramı olan çay ve simit eşliğinde gezme, güzel bir anı edinme imkanı sağlanmıştır. Böylelikle halkın şehrin güzelliklerini keşfetmesi, psikolojik olarak rahatlaması sağlanması için sosyal destek sağlanmaktadır. Ayrıca Üsküdar İstanbul’un merkezi lokasyondaki ilçelerinden olduğundan özellikle sabah saatlerinde metro, tren, otobüs ve vapur hatlarından yoğun insan sirkülasyonuna sahiptir. Belediye işe yetişme telaşındaki vatandaşlarına uzun yıllardır devam eden sabah çorbası ikramı yapmaktadır. Büyükşehirlerde trafik sorunundan dolayı sabahları insanların işlerine/okullarına ulaşmaları saatler alabilmektedir. Bu nedenle kahvaltılık alışkanlığı kaybolmakta olup kahvaltıda geçirilecek süre yola gitmektedir. Belediyenin bu sosyal yardımı ile her sabah yaklaşık 6.000 kişiye bardakta çorba ikramı yapılarak aç karna iş ve okullarına gitmeleri önlenmektedir. Aynı zamanda sokakta yaşayan kişilerin de en azından sabah öğünleri belediye tarafından karşılanarak sosyal hizmet sağlanmaktadır (<https://www.uskudar.bel.tr>).

Çalışmanın bu bölümünde yerel yönetimlerin belediye bazında sunduğu özellikli hizmetlere dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Sıcak yemek yardımı, sürekli veya tek seferlik nakit yardımı, kışlık yakacak desteği, asker ailelerine verilen destekler, öğrencilere kırtasiye yardımı, öğrencilere eğitim burcu, yaşlı ve evde bakım hizmeti, giysi yardımı, engelli ve hasta yardımı, yenidoğan paketi, psikolojik sağlık danışmanlığı hizmeti, taziye çadırı kurulması, vefat ve defin hizmetleri gibi beşikten mezara birçok uygulama artık yerel yönetimlerin genelinde sunulan artık standartlaşmış hizmetler olmuştur.

5.DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ülkemizde özellikle 2000’li yılların başından bu yana popülerleşen sosyal belediyecilik; seçim kazanmada, belediye başkanı adaylarının ve siyasi partilerin büyük önem verdiği bir konu haline gelmiştir. Hatta hiyerarşik olarak belediyelerin de alt siyasi ünitesi sayılabilecek muhtarlıklarda bile sosyal vaatler ön plana çıkmaktadır. Ülkemizin sosyokültürel yapısı gereği hane halkının ihtiyaç durumunu Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın merkezi birimlerinden ziyade; en yakın ve bizzat iletişim halinde kamu birimi olan muhtarlar, belediyeler ve kaymakamlıklar takip edebilmektedirler. Dolayısıyla yerel yönetimlerin verdiği sosyal devlet hizmetlerinin

nitelik anlamında etkisi ve geri dönüşü, merkezi yönetimlerininkine nazaran daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Merkezi yönetimlerden beklenti ise bu uygulamaların hukuki olarak altyapısını oluşturmalarıdır.

Yerel yönetimler sorumlulukları dahilindeki ihtiyaç sahibi nüfusa, bütçeleri dahilinde başta temel yaşam ihtiyaçları olan gıda, barınma, sağlık yardımı sunmaktadırlar. Saydığımız asgari şartların haricinde; öğrencilere ve emeklilere toplu taşımada indirimli ulaşım imkanı, hastalara evde bakım hizmeti, yoksullara yakacak desteği, engellilere sağlık malzemesi hibesi, bebek sahibi olan ihtiyaç sahibi çiftlere yeni doğan paketi, ramazan ayında gıda paketi ve iftar sofrası kurulması, afetzede ailelere yardım, işsizlere iş bulma, gençlere meslek edindirme hizmeti, spor, kültür, sanat aktiviteleri düzenleme, cenazesi olan ailelere taziye çadırı kurulması gibi sosyal hizmetler sunmaktadır. Merkezi yönetimde ise modern devletin gereklilikleri olan işsizlik sigortası, ücretsiz sağlık hizmeti, kadına çocuğa destek gibi uygulamalarla sosyal devlet anlayışı perçinlenmektedir.

Sosyal hizmetler maddi imkanları iyi, sağlıklı, genç vb. görece şu an için ihtiyaç sahibi olmayan kişiler için boşa harcanan kamu imkanları gibi düşünülse de bireysel veya ailevi olarak parasal anlamda zenginliğini, sağlık anlamında dinçliğini, yaş olarak gençliğini yitiren bireyler için sosyal destek almak elzem olmaktadır. Çalışma hayatındaki bir işçinin ücret bordrosunda gördüğü sosyal güvence kesintilerine gençlik yaşlarında verdiği tepki; orta ve ileri yaşlarında sağlık durumu bozulduğunda ve gelir düzeyi düştüğünde yerini haklılığa bırakacaktır. Çünkü hayatımızdaki mevcut durumun iyi hali, daimi olamayacak kadar değişken faktörlere bağlıdır. Bunların başında vücut sağlığımız ve ekonomik durumumuz gelir. Dünya döngüsü gereği her sağlıklı birey birer hasta ve engelli adayı, her genç birey birer ihtiyar adayı, her varlıklı birey birer yoksul adayı ve her çalışan birey birer işsiz adayı olduğundan; sosyal yardımlar daimi olarak devlet garantisi altına alınmış olması, olası ihtiyaç hallerinde muhtaç kesimlere asgari yaşam standardı sunacaktır. Farkında olmamız gereken bir nokta da sosyal yardımlar sadece maddi ve somut olarak verilen nakit para veya erzak/yakacak yardımından ibaret olmayışıdır. Çalışmamızda örnekleri verildiği üzere insanlara manevi yönden destek olabilecek, onların ruhunu okşayacak konularda ince düşünülen faaliyetlerde sosyal yardımların konusunu oluşturur.

Çalışmanın sonucu olarak sosyal yardım bütçelerinin yerel yönetimlerin takdir ve idamesinde harcanmasının daha etkili olduğu kanaatine varılmıştır. Ayrıca sosyal yardım uygulamaları kurgulanırken, kaynakların gerçek ihtiyaç sahipleri ile keyfiyet gereği yardım talep edenler arasındaki ince çizgi gözetilerek hakkaniyetle ikmal yapılmalıdır. Bu dengenin sağlanması, vatandaşların sisteme güvenini artırır. Bireyin yasalara ve yürütmeye güveni de devletine bağlılığını artırır. Sosyal yaşamda karşılaşılabilecek bir olumsuzluğun telafisinin mensubu olduğu devlet tarafınca giderilebilecek olması, vatandaşların geleceğe güvenle bakmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. (2017). Sosyal Devletin Temelleri. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1-19.
- Berk, F. (2014). Farklı Devlet Sistemlerinde Karşılaştırmalı Sosyal Refah ve Hizmet Modelleri. *Sokak Kitapları*. İstanbul. 44-51.
- Dilik, S. (1980). Sosyal Yardımlar: İki Anlamlı Bir Terim. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. (35).
- Dilik, S. (1988). Sosyal Güvenlik Tarihsel Gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. (43).
- Eraslan Yayınoglu, P. (2005). Yerel Yönetimler Kuruluşlarında Halkla İlişkiler İşlevleri ve Yeni Yaklaşımlar. *Selçuk İletişim*. 3(4). 41-52.
- Ersöz, H. Y. (2010). 5272 Sayılı Yasa Öncesinde Türkiye’de Belediyelerin Sosyal Politika Alanındaki Deneyimleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 133-151.

- Ersöz, H. Y. (2005). Sosyal Politika-Refah Devleti-Yerel Yönetimler İlişkisi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. 759-775.
- Güloğlu, T. ve Es, M. (2008). Yerleşen Sosyal Yardım ve Hizmetler. 1. Ulusal Yerel Yönetimler Sempozyumu. Bildiriler Kitabı. 257-267.
- Koç, N. ve Ökmen, M. (2015). Sosyal Belediyecilik Anlayışı Çerçevesinde Seçilmiş Belediyelerin Sosyal Bütçelerinin Değerlendirilmesi. Maliye Dergisi. (168). 69-84.
- Kutlu, D. (2018). Sosyal Yardım Alanlar. İletişim Yayınları. İstanbul.
- Küçükali, A. (2015). Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi. (35). 100-115.
- Özbudun, E. (2018). Anayasa Hukuku. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. Eskişehir.
- Özdemir, S. (2010). Sosyal Refahın Sağlanmasında Yeni Bir Anlayış: Sosyal Refahı Sağlayıcı Kurumlar. Journal of Social Policy Conferences. 97-127.
- Özdemir, S. (2004). Kar Gütmeyen Kuruluşlar ve Sosyal Refah'ın Sağlanmasında Artan Rolü. Journal of Social Policy Conferences. 129-161.
- Talas, C. T. (1997). Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi. İmge Kitabevi. 7. Baskı. Ankara.
- Tiyek, R. (2012). Yerel Yönetimlerin Sosyal Politika Uygulamalarındaki Rolü: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Yardım Birimi Örneği. Yerel Politikalar Dergisi. (2). 53-84.
- Tomanbay, İ. (2020). Sosyal Hizmet Mevzuatı. Sosyal Hizmet Mevzuatının Kavramsal Çerçevesi Temelleri. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. Eskişehir.
- Tekindal, M. (2018). Türkiye’de Sosyal Yardımların Yapısal İşlevsel Yaklaşımına Göre Analizi. Hacettepe Üniversitesi Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi. 29(2). 335-362.
- Ülken, H. Z. (1969). Sosyoloji Sözlüğü. Talim ve Terbiye Dairesi Yayınları. İstanbul.
- Ünsür, A. (2020). Engellilere Yönelik Beceri Kazandırma ve İstihdam Faaliyetleri ile Bu Alanda Yerel Yönetimlerin Rolü. İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Örneği. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 9(23). 132-164.
- Yay, S. (2015). 1980’den Günümüze Türkiye’de Sosyal Yardım Alanındaki Gelişmeler ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu. Ekonomi Bilimleri Dergisi. 18-33.
- Savcı Yörük, E. (2011). Sosyal Devlet Anlayışı ve Türkiye’deki Gelişimi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 166-179.
- Zengin, E. ve Öztaş, C. (2009). Yerel Yönetimler ve Sosyal Yardımlar: Üsküdar Belediyesi Örneği. Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi. 4(16). 1-20.
- <https://ibb.istanbul/BBImages/Slider/Image/2023-butce-kitabi.pdf> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- <https://dayanisma.avcilar.bel.tr/dayanisma-sepeti-basvuru-formu> (Erişim Tarihi: 11.06.2023)
- <https://istatistik.istanbul/İBBİstatistikOfisi> (Erişim Tarihi: 08.07.2023)
- <https://www.turkiye.gov.tr/bagcilar-belediyesi-hizmetleri-sorgulama?islem=detay&index=4> (Erişim Tarihi: 18.05.2023)

<https://sosyalhizmetler.ibb.gov.tr/mudurlukdetay.aspx?ID=2> (Erişim Tarihi: 11.04.2023)

<http://www.adalar.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 08.06.2023)

<https://www.avcilar.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 13.07.2023)

<https://www.bagcilar.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 15.05.2023)

<https://www.atasehir.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 17.07.2023)

<https://www.bakirkoy.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 24.06.2023)

<https://www.bayrampasa.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 22.07.2023)

<https://besiktas.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 18.08.2023)

<https://www.beylikduzu.istanbul/> (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

<https://www.basaksehir.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 28.08.2023)

<https://beyoglu.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 12.06.2023)

<https://www.esenyurt.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 18.08.2023)

<https://www.eyupsultan.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 02.07.2023)

<https://www.fatih.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 11.07.2023)

<https://www.gaziosmanpasa.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 15.05.2023)

<https://www.kadikoy.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 19.08.2023)

<https://www.maltepe.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 16.07.2023)

<https://www.sancaktepe.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 16.07.2023)

<https://www.uskudar.bel.tr/> (Erişim Tarihi: 02.07.2023)



İngiltere Kamu Personel Sisteminin Genel Yapısı Ve Kamu İstihdamında Yeni Eğilimler

Arzu YILDIRIM

Doç. Dr., Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi
a.ucar@sirnak.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-8543-278X>

Makale Başvuru Tarihi : 12.01.2024
Makale Kabul Tarihi : 10.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11399616

Özet

Anahtar Kelimeler:

İngiltere, Kamu
Personel Sistemi,
Kamu Hizmeti, Civil
Service Fast Stream
Programı,
Kamu Yönetimi

İngiltere idari yapısı bakımdan köklü siyasal ve idari bakımdan kurumsal yapılara sahip olması bakımdan birçok ülke tarafından örnek alınan model ülkeler arasında sayılmaktadır. Ülkede özellikle 1980'li yıllardan sonra hem siyasal anlamda hem de yönetsel anlamda yeniden yapılanma çalışmalarının ağırlık kazandığı söylenebilir. Bu noktada kamu yönetimi sisteminin bir alt sistemini oluşturan kamu personel sistemi de yaşanan bu değişimden etkilenmiştir. İngiltere'de kamu personel sisteminde, geleneksel kamu personel sisteminden yenilikçi kamu personel sistemine doğru geçişin olduğu söylenebilir. İngiliz kamu personel sisteminin geleneksel sistemin izleri devam etmekle birlikte daha esnek bir yapılmaya doğru gidilmiştir. Bu çalışmanın temel amacı, İngiltere kamu personel sisteminin genel bir görünümünü ortaya koymaktır. Bu maksatla istatistikî bilgiler ile kamu personel sisteminin örgüt yapısı desteklenmeye çalışılmıştır. Personel sisteminin yeni eğilimlerinden olan Civil Service Fast Stream Programı çalışmada ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmada ulaşılan sonuç ise, yazılı bir anayasası olmayan bir ülke olan İngiltere'nin kendine özgü personel sistemi yapısının bulunduğudır. Geleneksel yönetim anlayışının izlerini taşımakla beraber değişen şartlara uyum sağlayacak daha esnek bir personel sistemi anlayışının uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

General Structure of the England Public Staff System and New Trends in Public Employment

Abstract

Keywords:

England, Public
Personnel System,
Public Service, Civil
Service Fast Stream
Program, Public
Administration.

England is considered among the model countries that are taken as an example by many countries, as it has deep-rooted political and administrative institutional structures in terms of its administrative structure. It can be said that restructuring efforts in the country, both politically and administratively, gained weight especially after the 1980s. At this point, the public personnel system, which represents a sub-system of the public administration system, has also been affected by this change. It can be said that there is a transition from the traditional public personnel system to the innovative public personnel system in the England public personnel system. Although the traces of the traditional system of the British public personnel system continue, a more flexible structuring has been made. The main purpose of this study is to present a general view of the England public personnel system. For this purpose, it has been tried to support the organizational structure of the public personnel system with statistical information. The Civil Service Fast Stream Program, which is one of the new trends of the personnel system, has been examined in detail in the study. In the study, the document analysis method, one of the qualitative research methods, was used. The conclusion reached in the study is that England, which is a country without a written constitution, has a unique personnel system structure. It has been concluded that a flexible personnel system understanding has been applied that will adapt to the changing conditions, while bearing the traces of the traditional management approach.

GİRİŞ

İngiltere dünyadaki gelişmiş sanayi ülkelerinden olarak siyasal, yönetsel bakımdan kendine özgü niteliklere sahiptir. Örnek olarak, yazılı olarak bir anayasaya sahip değildir ve monarşi ile yönetilmektedir. Çoğu zaman “anayasal monarşi” ya da “parlamentar demokrasi” şeklinde bilinir. Kamu yönetiminin örgütlenmesi yürütme organının parlamentoya karşı sorumlu tutulduğu “Westminster Modeli” ile yürütülmektedir. Birçok ülkenin hissettiği gibi İngiltere’de kamu yönetimi anlayışında yeniden yapılanma ihtiyacı hissetmiştir. 1980’li yıllarda ortaya çıkan ve günümüzde de devam eden yeniden yapılanma anlayışının sonucu olarak “Westminster Modeli” şeklinde kabul edilen geleneksel yönetim anlayışından esnek kamu yönetimi anlayışına doğru geçiş olmuştur. Kamu yönetiminin genel olarak örgütlenmesinde ortaya çıkan bu değişim kamu yönetimi alanlarından kamu personel sistemini de etkilemiştir (Aydın ve Gök, 2015: 22).

18. yüzyılın sonlarına kadar memurlar Kral veya Kralın bakanları tarafından işe alınmaktaydı. Bu dönemde memurların kamu görevine getirilmesi Kralın bir hediyesi şeklinde kabul edilmekteydi. Tayinler çoğunlukla arkadaşlık ilişkilerine bağlı olarak yapılmaktaydı. Memurların aldıkları ücretler ise çok yüksekti ancak yaptıkları iş kapsam bakımından küçüktü. İçinde bulunduğumuz dönemde ise, liyakatin ve performansın temel alındığı bir yapılanma bulunmaktadır. İngiltere’de geleneksel yönetim sisteminde siyasal iktidar değiştiği zaman memurlar değişmemekte yerinde kalarak görevlerine devam etmektedir. Yeni iktidarı döneminde millete hizmet vermektedir. Memurlar bakanların emrinde olmadan tarafsız bir şekilde görevlerini yerine getirmektedir. İngiliz personel sisteminde personel sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Bu sisteme göre kamu görevlileri mezun oldukları alanlara ve niteliklerine göre kendilerine en uygun pozisyona getirilmektedir. Ayrılan sınıflar çok geniş hizmet alanlarını kapsadığı için sınıf sayısı oldukça sınırlıdır. Sınıflandırmaya gidilmesindeki asıl amaç; kişilerin sahip oldukları yeteneklere göre en uygun pozisyonlara alımlarını sağlamaktır (Yıldırım, 2013: 365-366).

İngiltere personel sisteminde; performans geliştirmeye vurgu yapılması, eğitim ve geliştirme çalışmalarına öze gösterilmesi, görevde yükselme ve ücret sistemlerinin performansa göre düzenlenmesi, cezadan kaçınılarak ödüllendirmenin teşvik edilmesi, çalışanların kariyerlerinin geliştirilmesinde onlara yardımcı olunması gibi hususlar önem taşımaktadır (Uğuz, 2010: 147).

İngiltere’de Personel Sisteminin Genel Özellikleri

İngiltere’de yönetimin örgütlenmesi yürütme kısmını temsil etmektedir. Yürütme genellikle Kraliyet, Özel Konsey, Bakanlar Kurulu, Başbakan, Kabine şeklinde belirtilmektedir. Bunun yanında kral ve kraliçe idarenin başını temsil etmektedir. Bu durum sembolik olarak görülmektedir. Devlet örgütlenmesindeki kurumların çoğu kraliyete bağlı olarak hizmet sunmaktadır (Cengiz, 2022: 100).

İngiltere’de kamu yönetimi anlayışı, kamu personel sistemi anlayışından insan kaynakları anlayışına doğru reform çalışmalarını, kurumsal anlamda, hızlı ve siyaset üstü bir anlayış ile ortaya koymuş diğer ülkelere rol model olacak bir ülkedir. İngiltere 1979 yılından itibaren hızlı bir şekilde kamu yönetimi reformlarını gerçekleştirmiş, bu anlayış zamanla kamu personel sistemi anlayışına doğru yansıtılmıştır. Ülkede "açık yarışma", "liyakat", "eşitlik", "yansızlık gibi kamu personel yönetimi ilkeleri her aşamada ciddi bir şekilde kurumsallaşma ile uygulamaya geçirilmiştir (Yıldız-Özsalmanlı, 2021: 394).

İngiltere’de reform sonrasında kamu yönetimi bakımından yapılan köklü değişiklik olarak kabul edilen tekçi ve merkeziyetçi özellik taşıyan Whitehall ve Westminster modellerinin yerine esnek kamu yönetimi anlayışının getirilmesidir. Ülkede yaşanan reform hareketleri ile ülkedeki personel sistemi yakından etkilenmiş, var olan sistemin yerine yeni yapı ve sistemler kabul edilmiştir. Ancak 1850’li yıllarda kabul

edilen ve günümüzde de geçerliliğini koruyan temel ilkeler yeni yönetim anlayışının temel belirleyici unsuru olarak varlığını korumaktadır (Uğuz, 2010: 130).

İngiltere’de kamu hizmetinde işe alma, işverenlerin sunduğu iş imkânları ile ilgili fırsatların sunulduğu, devletin sunduğu bütün hizmetler ile ilgili “gov.uk” sitesi üzerinden bütün bilgilere ulaşılması mümkündür. Kamu hizmetine girme konusunda bütün sorunları iletilebilecek bilgilere yer verilmesi, iletişim adreslerinin yer alması gibi fırsatlar sunulmaktadır. Bu tür bilgilerin sosyal medyada paylaşılması ile kamu sektörünün yoğun olarak tercih edilecek bir işveren konumuna getirebilecek uygulama niteliğini taşımaktadır (Eroksal-Ülger, 2017: 1655).

İngiltere’de adaylar işe alım sürecinde başvurdukları pozisyona uygun özellikleri taşıdıklarını kanıtlamak amacıyla başvuru formu doldururlar. Bu form, adayların gerekli niteliklere sahip olup olmadıklarını tespit etmek için değerlendirilir. İlgili pozisyon için başvuru sayısının fazla olduğu durumlarda sınav ve mülakat tekniği birlikte kullanılmaktadır. Eğer başvuran sayısı az ise ilgili pozisyon için sadece mülakat tekniği kullanılır. İlgili pozisyona başvuran bütün adaylara uygun ölçütlerin uygulanması önem taşımaktadır. Adayları tercih etmek için uygun ölçütlerin seçimin başlangıcında belirtilmiş olması gerekir. Seçim aşamasında görevi yerine getirmek için gerekli olan özelliklerden fazlasının aranmaması gerekir, adayların doğum yerleri ya da yerleşim yeri bilgileri ölçüt olarak alınmamalıdır. Uygun olmayan ölçüte sahip olan adayların seçilmesi eşitlik ve açık yarışma ilkesinin gerçek anlamda uygulanmasını engelleyecektir. Başvuran adayları önyargılardan korumak amacıyla adayların seçilmesi ile görevli sayısının en az iki kişi olmasına özen gösterilmelidir. Bu kuralların tam zamanlı atamalarda olduğu gibi yarı zamanlı atamalarda da uygulanması önem taşımaktadır. Kurumlar kamu personelinin işe alım sürecinde vatandaşlık, eğitim, yaş, sağlık gibi bazı şartların yanında birtakım özel şartlar da isteyebilirler. Genel şartlar olarak her kurumun kamu görevlisi olmak isteyen herkeste aradığı temel ölçütleri ifade eder. İngiltere’de yaş konusunda ayrımcılık yapmak, eşitlik ilkesinin ihlali olarak kabul edilmekte ve yasalar ile yasaklanmıştır. Eğitim konusunda ise işin özelliğine göre adaylarda öğrenim düzeyleri farklılaşabilmektedir. Bu farklılık belli bir bölümü, fakülteyi bitirmek olduğu gibi meslek ile ilgili bir eğitimin alınması şartı da gerekebilir (Yıldız-Özsalmanlı ve Ugan, 2019: 1042-1043).

Tablo 1. 2012-2022 Yılları Arasında Tam Zamanlı- Yarı Zamanlı Bir Görevde Çalışan

Memurların Sayısı

Yıl	Tam zamanlı bir görevde çalışan memurların sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan memurların sayısı
2012	354.250	109.560
2013	340.050	108.790
2014	332.690	107.250
2015	322.990	110.820
2016	316.790	101.550
2017	321.160	98.240
2018	331.390	98.680

2019	343.960	101.520
2020	351.780	104.580
2021	382.950	101.940
2022	408.110	101.960

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

2012-2022 Yılları Arasında Tam Zamanlı- Yarı Zamanlı Bir Görevde Çalışan Memurların Sayısının verildiği tabloda İngiltere’de 31 Mart 2022 itibariyle kamu hizmetinde çalışan sayısı yaklaşık olarak 510.070’dir. Tam zamanlı eşdeğer bazında, kamu hizmeti istihdamı 408.110’dur. İngiltere’de kamu hizmetinde çalışan görevliler, istihdam edildikleri bölümlere göre değerlendirildiğinde; en büyük beş bölüm Çalışma ve Emeklilik Dairesi, Adalet Bakanlığı, HM Gelir ve Gümrük, Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı olarak belirtilmiştir. Bu bölümlerde çalışan işgücü toplam işgücünün üçte ikisinden fazlasını (%68) oluşturmaktadır.

Tablo 2. 31 Mart 2012’den 31 Mart 2022’ye Kadar Yaş Gruplarının Dağılımı

Yıllar	16-19 Yaş	20-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50-59 Yaş	60-64 Yaş	65 ve Üzeri Yaş
2012	0,2%	10,3%	21,0%	32,9%	28,1%	6,1%	1,3%
2013	0,3%	9,7%	20,8%	32,1%	29,4%	6,1%	1,6%
2014	0,2%	8,9%	20,9%	31,0%	30,7%	6,4%	1,8%
2015	0,3%	9,1%	21,1%	29,5%	31,6%	6,5%	1,8%
2016	0,4%	10,1%	21,2%	28,0%	32,1%	6,5%	1,8%
2017	0,4%	11,5%	21,4%	26,4%	32,0%	6,5%	1,7%
2018	0,4%	12,7%	21,5%	25,0%	31,7%	6,9%	1,8%
2019	0,4%	14,0%	21,4%	24,1%	31,0%	7,3%	1,9%
2020	0,3%	14,7%	21,1%	23,7%	30,3%	7,6%	2,3%
2021	0,3%	16,0%	21,3%	23,2%	29,1%	7,8%	2,4%
2022	0,3%	16,6%	21,9%	22,8%	28,0%	8,0%	2,5%

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

Kamu hizmeti istihdamında 31 Mart 2012’den 31 Mart 2022’ye Kadar Yaş Gruplarının Dağılımının verildiği tabloya göre en yüksek oranın 40-49 yaş aralığı ile 50-59 yaş aralığının olduğu görülmektedir. Yaş aralığı olarak yetişkin yaş gruplarının olduğu dönemler kamu hizmeti istihdamında en fazla istihdamın olduğu yaş dönemleri olduğu gözlenmektedir. Kamu hizmetinde istihdamın en düşük olduğu yaş grubu ise bütün yıllarda 16-19 yaş grubu ile 65 yaş ve üzeri yaş gruplarının olduğu gözlenmektedir. Bütün yıllarda 16-19 yaş gruplarında kamu hizmeti istihdamının düşük olmasının altında yatan nedenler olarak gelişim dönemleri bakımından gençlik dönemlerine tekabül etmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bu yaş dönemindeki

gençler çoğunlukla eğitim dönemlerinin devam etmesinden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Kamu hizmeti istihdamının düşük olduğu diğer yaş grubunun 65 yaş ve üzeri olmasının bu dönemdeki bireylerin yaşlılık gelişim dönemlerinde bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 3. 31 Mart 2022 İtibarıyla Yaş Grubuna Göre Çalışanların Yüzdesi

Yaş Grubu	Yüzdesi
16-19	0,3%
20-29	16,6%
30-39	21,9%
40-49	22,8%
50-59	28,0%
60-64	8,0%
65 ve Üzeri	2,5%

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

Yaş gruplarına göre çalışanların yüzdelerinin verildiği tablo incelendiğinde, kamu hizmeti istihdam oranının en yüksek %28, 0 ile 50-59 yaş grubu olduğu görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam oranının yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubunun % 0, 3 ile 16-19 yaş grubunun olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 31 Mart 2022 İtibarıyla Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışan Çalışanların Yüzdesi

Yaş Grubu	Yarı zamanlı çalışan tüm erkek memurların yüzdesi	Yarı zamanlı çalışan tüm kadın memurların yüzdesi	Yarı zamanlı çalışan tüm memurların yüzdesi
16-19	8,2%	7,8%	8,0%
20-29	2,1%	5,8%	4,1%
30-39	3,8%	25,9%	15,7%
40-49	5,5%	34,3%	21,6%
50-59	8,6%	32,2%	21,4%
60-64	33,3%	54,0%	44,3%
65 ve Üzeri	49,5%	64,8%	56,6%
Rapor Edilmeyen	0,0%	86,7%	68,4%
Bütün Yaş Grupları	9,0%	29,2%	20,0%

31 Mart 2022 İtibarıyla Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışan Çalışanların Yüzdesinin verildiği tablo incelendiğinde, kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan erkek memurların yüzdesel olarak en yüksek olduğu yaş grubu %49,5 ile 65 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan erkek memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu rapor edilmeyen yaş grupları hariç bırakılırsa %2, 1 ile 20-29 yaş gruplarının olduğu görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan kadın memurların yüzdesel olarak en yüksek olduğu yaş grubu %86, 7 ile rapor edilmeyen yaş grubunun olduğu görülmektedir. Bunu daha sonra %64, 8 ile 65 yaş ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan kadın memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu %5, 8 ile 20-29 yaş grubunun olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan erkek memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu ile kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan kadın memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubunun aynı yaş grupları olduğu dikkat çekmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan bütün memurların yüzdesel olarak en yüksek olduğu yaş grubu %68,4 ile rapor edilmeyen yaş gruplarının olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla 65 yaş ve üzeri yaş grupları ile 60-64 yaş gruplarının takip ettiği görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan bütün memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu %4, 1 ile 20-29 yaş gruplarında olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 5. 31 Mart 2022 İtibarıyla Sorumluluk Düzeyine Ve Cinsiyete Göre Kamu Hizmeti İstihdamı

Sorumlu luk Düzeyi	Tam zamanlı bir görevde çalışan tüm erkek memurl arın sayısı	Tam zamanlı bir pozisyo nda çalışan tüm kadın memurl arın sayısı	Tam zamanlı bir rolde çalışan tüm memurl arın toplam çalışan sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm erkek memurl arın sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm kadın memurl arın sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm memurl arın toplam çalışan sayısı	Tüm erkek memurl arın sayısı	Tüm kadın memurl arın sayısı	Tüm memurl arın toplam persone l sayısı
Kıdemli Sivil Hizmet Seviyesi	3.610	2.810	6.420	200	590	800	3.810	3.410	7.220
6. ve 7. sınıflar	33.290	27.180	60.480	2.220	6.750	8.970	35.510	33.930	69.450
Kıdemli ve Üst Düzye Yöneticil er	64.310	58.630	122.960	4.340	14.230	18.570	68.660	72.860	141.530
Yöneticil er	50.540	50.160	100.700	5.850	24.720	30.570	56.390	74.880	131.270

İdari Görevliler ve Yardımcıları	52.060	46.200	98.260	7.560	31.340	38.900	59.620	77.540	137.160
Rapor edilmeyen	7.380	11.910	19.290	640	3.520	4.160	8.010	15.440	23.450
Tüm sorumluluk seviyeleri	211.190	196.900	408.110	20.810	81.150	101.960	232.000	278.060	510.070

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

31 Mart 2022 İtibarıyla Sorumluluk Düzeyine ve Cinsiyete Göre Kamu Hizmeti İstihdamının verildiği tablo incelendiğinde, bütün sorumluluk seviyesinde istihdam edilen erkek memurların sayısı 232.000 'dir. Bütün sorumluluk seviyesinde istihdam edilen kadın memurların sayısı 278.060'dir. Bütün sorumluluk seviyesinde istihdam edilen kadın memurların sayısı erkek memurların sayısından daha fazladır. Kıdemli hizmet seviyesinde istihdam edilen bütün memurların sayısı 7.220'dir. Kıdemli ve üst düzey yönetici kadrosunda istihdam edilen bütün memurların sayısı 141.530'dur. Tam zamanlı bir görevde istihdam edilen tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerinde toplam sayısı 211.190'dır. Tam zamanlı bir pozisyonda istihdam edilen tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki sayısı 196.900'dir. Tam zamanlı bir görevde istihdam edilen tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı tam zamanlı bir pozisyonda istihdam edilen tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki sayısından daha fazladır. Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı 20.810 iken; yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı 81.150 olarak görülmektedir. Buna göre erkekler daha çok tam zamanlı bir pozisyonda görev yapmayı tercih ederken kadın memurların daha çok yarı zamanlı istihdam şeklini tercih edildikleri görülmektedir. Çünkü yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısından yaklaşık 3 kat daha fazla olarak görülmektedir. Tam zamanlı bir rolde bütün seviyelerde istihdam edilen tüm memurların toplam sayısı 408.110 iken; yarı zamanlı bir rolde bütün seviyelerde istihdam edilen tüm memurların toplam sayısı 101.960 olarak görülmektedir. Buna göre tam zamanlı olarak bütün seviyelerde istihdam edilen memurların sayısı yarı zamanlı bir rolde bütün seviyelerde istihdam edilen tüm memurların toplam sayısından yaklaşık 3 kat daha fazladır. Kamu hizmetinde istihdam edilen kişilerin tam zamanlı olarak istihdam şeklini daha fazla tercih ettikleri söylenebilir.

Genel olarak İngiltere'de 1980'li yıllardan sonra başlatılan reform hareketleri ve içinde bulunduğumuz zamana kadar devam eden süreçte İngiliz kamu personel sisteminin taşıdığı nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Aydın ve Gök, 2015: 37):

- İngiltere'de kamu personel anlayışında son zamanlarda önemli sayılabilecek değişimler yaşanmıştır.
- Kamu personel sistemi bireyin performansını ve yüksek düzeyde sorumluluk anlayışını önceleyen bir nitelik göstermektedir.
- Memurlar halka hizmet etme anlayışı ile hareket ederler.

- Kamu personel sistemi hükümet değişikliklerinden etkilenmemektedir.
- Kamu personelinin göreve getirilmesinde liyakat yöntemi gözetilmektedir.
- İngiliz kamu personel sisteminin en belirleyici niteliği siyasal olarak tarafsızlık ve eşitlik ilkesinin hâkim olmasıdır.
- İngiliz personel sisteminde memurlar en düşük görevden işe başlayarak en yüksek dereceye kadar yükselebilmektedir.
- Dereceleri farklı olan memurlar için farklı ücret sisteminin uygulanması söz konusudur.

İngiltere’de Kamu Personel Sistemi: İşe Alım Süreci, Performans, Ücret ve Denetimi

İngiltere’de kamu personel sistemini anlamaya gayret göstermek, ortaya çıkan değişimin etkisiyle ve İngiltere’de kamu personel sistemini şekillendiren temel bir yasanın olmaması nedeniyle zor görünmektedir. Fakat bu zorluğa karşın, kamu kurumlarının personel sistemlerini şekillendiren, kamu kuruluşlarının asgari düzeyde de olsa bile dikkat etmeleri gereken temel düzenlemelerin bulunmadığı söylenemez (Uğuz, 2010: 131).

“Civil Service Commission” İngiltere’deki personel sistemiyle görevli ve yöneticileri bağımsız bireylerden uzun süreli atanmış örgüttür. Türkçe adıyla sivil hizmet komisyonu, ülke düzeyindeki tüm bakanlıkların personel seçilmesini, sınav ve mülakatların uygulanmasını denetlemekten ve personelin eğitiminden sorumlu kuruluştur. Personeli ilgilendiren konularından sorumlu bir komisyonun kurulmasına karşın personel konularını inceleyen temel bir yasa ya da yasal düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tüm kamu kurumlarının personel ile ilgili konularını düzenlemek için temel seviyede oluşturulmuş “Sivil Hizmet Kodu”, “Sivil Hizmet Yönetimi Kodu” ve “İşe Alım Kodu” şeklinde düzenlemeler bulunmaktadır. Bütün kamu kurumlarının personele ilişkin konularda bu yönetmeliklere uygun davranmak zorundadırlar (Karatepe ve Kurnaz, 2019: 83).

Memur dışında görev yapan diğer kamu çalışanları çoğu zaman bakanlığın dışındaki kurumlarda çalışmaktadır. Bununla beraber memurların yasama organı tarafından korunmuş bir statüsü bulunmadığı için memur ya da kamu çalışanı ayrımının yapılması Kıta Avrupa’sı hukuk sistemlerindeki gibi net ya da kesin olmamaktadır (Cindemir, 2017: 559).

Kamu Hizmetine atanma seçiminin adil ve açık rekabet esasına göre liyakat esasına göre yapılması yasal zorunluluktur. Atanmanın yasal olması için aşağıdaki üç unsurun da karşılanması gerekir (Civil Service Commission Recruitment Principles, 2018):

- Liyakat, rol için yayınlanan ölçütlere göre değerlendirilen mevcut en iyi kişinin atanması anlamına gelir. Yetkin olmadıkça hiç kimse bir göreve atanmamalı ve atama, onu en iyi yapacak kişiye teklif edilmelidir.
- Adil, adayların değerlendirilmesinde önyargı olmaması gerektiği anlamına gelir. Seçim süreçleri nesnel, tarafsız olmalı ve tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır.
- Açık rekabet, randevu fırsatlarının herkese açık olarak ilan edilmesi gerektiği anlamına gelir. Potansiyel adaylara, rol ve gereksinimleri ve seçim süreci hakkında bilgilere makul düzeyde erişim verilmelidir. Açık yarışmalarda dileyen herkesin başvurmasına izin verilmelidir.

İşe Atama süreci; 2010 Anayasa Reformu ve Yönetişim Yasası ve Kamu Hizmeti Komisyonu (www.civilservicecommission.org.uk) tarafından yayınlanan İşe Alım İlkeleri tarafından belirlenen kapsamda, bölümlerin ve ajansların; kamu hizmetine personel alımına ilişkin uygulamalarını ve prosedürlerini belirlemek, kuruluşlarındaki pozisyonlara atanmak için yaş, bilgi, yetenek, mesleki kazanım, yetenek, potansiyel, sağlık ve işin gerekleriyle başa çıkma ile ilgili nitelikleri belirleme yetkileri bulunmaktadır. Departmanlar, tüm potansiyel başvuru sahiplerine rolün niteliği ve düzeyi

değerlendirilecekleri ölçütler seçim sürecinin ayrıntıları ve toplam ücret hakkında bilgi sağlamalıdır. Bölümler, engelli bir aday için makul bir düzenleme yaptıkları veya gerçek bir zorluğun ortaya çıktığı durumlar dışında, tüm adaylar için yayınlanan seçim sürecini takip etmelidir. Rol hakkında bilgi sahibi olmaları için tüm adaylara benzer fırsatlar sunulmalıdır. Örneğin, bazı kısa listedeki adaylara Bölümdeki kilit kişilerle tanışma fırsatı verilirse, kısa listedeki tüm adaylara aynı fırsat sunulmalıdır. Randevu fırsatlarını duyurmak için seçilen medya ve reklam için izin verilen süre, rolün doğası ve ilgili iş piyasası dikkate alınarak, yeterince güçlü ve çeşitli başvuru alanlarını çekmeye uygun olmalıdır. Arama danışmanları, Bölümlere atama seçiminde yardımcı olmak üzere görevlendirildiklerinde, işe alım ilkelerinin gereklilikleri açıkça belirtilmelidir. Bölümler, tüm başvuru sahipleri için yapmak ve yayınlanan herhangi bir materyalde son başvuru tarihinde herhangi bir değişiklik yapmak koşuluyla, son başvuru tarihlerini uzatmayı veya geç başvuruları kabul etmeyi seçebilir. Ancak bölümlerin son başvuru tarihlerini uzatma veya geç başvuruları kabul etme zorunluluğu yoktur. Yarışmanın İşe Alım İlkeleri doğrultusunda yürütüldüğü ve Komisyon tarafından düzenlendiği açıkça belirtilmelidir. Komisyonun logosunun kullanılması şiddetle tavsiye edilir. Tüm potansiyel başvuru sahipleri şikayette bulunma düzenlemelerinden haberdar edilmelidir. Bu husus 2010 Yasası'nın bir gereği olarak görülmektedir (Recruitment Principles April, 2018: 3).

Seçim süreçleri nesnel, tarafsız olmalı ve tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır. Bu genellikle bir röportajı içerse de, bunu yapmak zorunda değildir. Her aday, ilan edilen aynı ölçütlere göre değerlendirilmelidir. Adayları değerlendirmek için toplanan kanıtlar dâhili ve harici adaylar için mevcut kanıt türlerinde bazı farklılıklar olabileceği kabul edilerek, içerik ve derinlik bakımından geniş ölçüde eşdeğer olmalıdır. Adaylardan yarışma sırasında panel üyeleri dışındaki kişilerle tanışmaları istendiğinde, bunun brifing amaçlı mı yoksa değerlendirmenin bir parçası mı olduğu kendilerine açıkça belirtilmelidir. Adaylar liyakat üzerinden değerlendirilmeli ve önceki veya mevcut faaliyetleri, üyelikleri veya arkadaşlarının, partnerlerinin veya aile üyelerinin istihdamı nedeniyle az veya çok avantajlı muamele görmemelidir. Kamu Hizmetine atanan tüm kişiler, Kamu Hizmeti Yasası'nın Dürüstlük, Dürüstlük, Objektiflik ve Tarafsızlık gerekliliklerine uyabilmelidir. Bir adayın daha önce siyasi faaliyette bulunması durumunda, seçim paneli, adayın atanması halinde objektif ve tarafsız bir şekilde faaliyet gösterme gerekliliğini anladığından emin olmalı ve bunun nasıl yapıldığını kaydetmelidir. Görevin niteliğini ve kıdemini dikkate alarak bunu başarmak için en uygun ve orantılı yola karar vermek panelin görevidir. Panel üyeleri, değerlendirme süreci sırasında elde edilen kişisel bilgilerle ilgili olarak 1998 tarihli Veri Koruma Yasası (veya herhangi bir ardıl veya ek mevzuat) kapsamındaki yükümlülüklerinin farkında olduklarından emin olması önemlidir (Recruitment Principles April, 2018: 4).

Karar Verme: süreç tüm kanıtları göz önünde bulundurarak hangi adayların atanabileceğini belirlemeli ve bunları liyakat sırasına göre yerleştirmelidir. Bir adayın tüm seçim ölçütlerini olağanüstü derecede iyi karşılaması nadir olacaktır; en değerli aday, seçim ölçütlerini en iyi karşılayan aday olacaktır. Yarışmanın tek veya az sayıda rol için olduğu durumlarda, atanabilir olarak değerlendirilen her aday bir başarı sıralamasına göre sıralanmalıdır. Randevu için önerilen aday, seçim paneli tarafından liyakat sırasına göre ilk sırada yer alan aday olmalıdır. En başarılı adayın atamayı geri çevirmesi halinde, Bakanlık liyakat sırasına göre diğer atanan adaylara atamayı teklif etmeli veya atama yapılmadan yarışmayı kapatmalıdır. Çok sayıda rol için bir yarışmada (toplu işe alım) veya sürekli bir işe alımda, kullanılan yöntem, seçilmeyen başka bir adaydan daha az başarılı olan hiçbir adayın seçilmemesini sağlamalıdır; yarışmanın sonunda tüm roller en değerli adaylara verilmiş olmalıdır (Recruitment Principles April, 2018: 5).

Yaş; bu konuda kurumların serbest olmalarına rağmen genel kural olarak 16-60 yaş arasındaki bütün kadın ya da erkeğin kamu hizmetinde istihdam edilebileceği şeklindedir. Yaşa ilişkin ayrımcı davranmak eşitlik ilkesinin ihlali anlamına geldiği için yasalar ile yasaklanmıştır (Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, 2016: 28).

Eğitim; işin gerektirdiği niteliğe göre adaylarda istenilen öğrenim seviyesi de değişiklik göstermektedir. Bu değişiklik belirli bir fakülteyi, okulu ya da bölümleri bitirmek olduğu kadar meslek içi ya da herhangi bir meslek ile ilgili bir eğitim programını tamamlamış olmak gibi şartları da kapsamaktadır (Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, 2016: 28).

Sağlık; genel olarak yasalarda adaylara ilişkin herhangi bir sağlık limiti bulunmamaktadır. İşe alınacak personele ilişkin sağlık ölçütleri personel alacak kuruma bırakılmıştır. Engelli adayların istihdam için başvuru yapmasını önleyen herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Karatepe ve Kurnaz, 2019: 87).

Kurumlar arası Geçiş; bölümler ve ajanslar, bir bölüm veya kurumdaki boş kadroların diğerinden personelle doldurulması ve personelin bölümler arasında hareketi de dâhil olmak üzere, departmanlar ve ajanslar arasında personelin transfer edilebileceği koşulları (hükümet değişikliklerinin mekanizması dışında) belirleme yetkisine sahiptir. Bu koşullar aşağıdaki gibi düzenlemiştir. (Civil Service Management Code, 2016: 71-72). Buna göre kurum ve kuruluşların; Genel olarak Kamu Hizmetinin çıkarlarını ve özellikle küçük bölümlerin ve güvenlik izni geri alınan personelin ihtiyaçlarını dikkate almak; diğer bölüm ve kurumların fazlalık bildiriminde bulunduğu durumlarda, personelin, özellikle fazla personelin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını dikkate almak; daha sonraki bir yayın tarihi kararlaştırılmadıkça, başarı bildiriminden sonraki sekiz hafta (Bilgi Grubu üyeleri için dört hafta) içinde bölümler arası reklamı yapılan görevler için başarılı adayları serbest bırakmak; personelin yeniden görevlendirilmesinin Kamu Hizmeti Komisyonunun İşe Alım İlkeleri ile çelişmemesini sağlamaktır.

Disiplin; merkezi çerçeve, memurların görevlerini yerine getirirken dürüst ve tarafsız olmaları ve öyle görünmeleri ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Yargılarının veya dürüstlüklerinin fiilen veya makul ima yoluyla tehlikeye atılmasına izin vermemelidirler. Özellikle; Memurlar, resmi görevleri sırasında elde ettikleri bilgileri kötüye kullanamazlar ve Hükümet içinde gizli olarak iletilen veya başkalarından gizli olarak alınan resmi bilgileri yetkisiz olarak ifşa edemezler. Hükümetin politikalarını, kararlarını veya eylemlerini, bakanlık kararlarından kaynaklanan eylemleri yapmayı reddederek veya bunlardan kaçınarak veya erişimleri olan herhangi bir bilgiyi Hükümet dışında yetkisiz, uygunsuz veya erken ifşa ederek engellemeye çalışmamalıdır. Devlet memurları, o günün Hükümetine veya gelecekteki herhangi bir Hükümete tarafsız hizmetlerini tehlikeye atan veya tehlikeye attığı görülebilecek herhangi bir siyasi veya kamusal faaliyette yer almamalıdır. Memurlar, resmi konularını veya resmi görevleri sırasında edindikleri bilgileri, kendi özel çıkarlarını veya başkalarının çıkarlarını ilerletmek için kötüye kullanmamalıdır. Çıkar çatışmaları, mali çıkarlardan ve daha geniş anlamda, bir devlet memurunun özel çıkarlarını (örneğin masonluk, dernek, kulüp ve diğer kuruluşlara üyelik ve aile) paylaşan bireylerle yapılan resmi işlemlerden veya bunlarla ilgili kararlardan doğabilir. Bir çıkar çatışmasının ortaya çıktığı durumlarda, üst yönetimin en iyi şekilde nasıl hareket edileceğini belirleyebilmesi için devlet memurları çıkarlarını üst yönetime beyan etmelidir ve devlet memurları, üçüncü şahıslardan kişisel yargılarını veya dürüstlüklerini tehlikeye atabileceği düşünülebilecek hiçbir türden hediye almamalı, menfaat sağlamamalıdır (Civil Service Management Code, 2016: 19).

Geçici Görev; geçici görevlendirme, kişilerin istihdam durumlarını etkilemeyecek şekilde geçici olarak Kamu Hizmetine gönüllü olarak girip çıkmalarını tanımlamak için kullanılan terimdir. Departmanlar ve ajanslar, daha geniş çıkarlarına ve ilgili bireylere fayda sağlayacağından emin olduklarında, Kamu Hizmeti ile dış kuruluşlar arasında personel değişimi düzenlemeye teşvik edilir. Yaş veya sınıf sınırı yoktur (Civil Service Management Code, 2016: 72).

Ücret; bölümler ve ajanslar, çalışanlarının maaşları için iş ihtiyaçlarına uygun, Hükümetin Kamu Hizmeti ve kamu sektörü ödemelerine ilişkin politikalarıyla tutarlı olan düzenlemeler geliştirmeli ve kamu harcama kontrollerini gözlemlemelidir. Bu koşulun istisnaları, personelin ücretlendirilmesi için iş ihtiyaçlarına uygun ve Hükümetin Kamu Hizmeti politikaları ile tutarlı olan ve Hükümetin kamuya ilişkin politikalarını dikkate

alan düzenlemeler geliştirmesi gereken İskoç İdaresi ve Galler Meclisi Hükümetidir. Personelin ücretlendirilmesine ilişkin düzenlemeler, organizasyonel değişim düzenlemeleri ve ödöl sistemleri ile bağlantılı olarak geliştirilmeli ve şu temel ilkeleri yansıtmalıdır (Civil Service Management Code, 2016: 19).

Civil Service Fast Stream Programı

İngiltere’de kamu hizmetlerine girişte önemli bulunan Civil Service Fast Stream (FS) programının da ele alınmasında fayda bulunmaktadır. Çünkü Civil Service Fast Stream Programı İngiltere kamu personel sisteminde yeni eğilimlerin bir yansıması olarak kabul edilebilir. Bu programın temel nitelikleri Civil Service Management Code ile belirtilmiştir. Program, mezun olan parlak olan kişilerin işe alınmasını sağlayarak onları tecrübe, bilgi ve donanım konusunda daha fazla donanıma kavuşmaları sağlanmaktadır. Günümüzdeki ve gelecekteki hükümetlerin programlarına doğru davranışlara ve becerilere sahip olan, değişen şartlara rahat bir şekilde uyum sağlayan, verimli ve etkili kamu çalışanlarının istihdam edilmesini sağlayan yeteneklere yatırımın yapıldığı bir yapıya sahiptir (Eroksal-Ülger, 2017: 1655).

Gelecekteki liderlik potansiyelini serbest bırakılmasını sağlayan, Birleşik Krallık yaşamı için önemli olan sorunların üstesinden gelmek için istihdam edilenlerin cesaretlendirilecek, etkinleştirilecek ve güçlendirilecek bir program özelliğini taşımaktadır. Geleceğin kamu hizmeti liderleri olmaları için yetenekli, yüksek potansiyelli kişileri yetiştirir. Hemen hemen her devlet dairesindeki rollere erişim sunan Civil Service Fast Stream Programı, topluma çok çeşitli fırsatlar sunmaktadır. İnsanların geçmişine, yaşına veya derecesine değil, yeteneğine baktığı için, insanların önünde programa başvuru yapabilmeleri için hiçbir engel bulunmamaktadır. Gelecekte kendinden emin olan, ilham verici ve güçlendirici bir lideri olmak için gereken deneyim, bilgi ve becerilerin geliştirilmesine fırsat sunacak yapısı bulunmaktadır. Bu programa öğrenci olan, mezun olan ya da herhangi bir yerde çırak olarak çalışan herkesin başvurması mümkündür (Civil Service Faststream, 2023).

Civil Service Fast Stream Programı, Birleşik Krallık’taki en büyük işverenlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Program, politikalarının uygulanması için günün hükümetini desteklemektedir. Bu programa katıldıktan sonra memur olarak görev yapılmaktadır. Programa katılan devlet memurları, sorumluluklarını yerine getirirken kamu hizmetinin dürüstlük, nesnellik ve tarafsızlık değerleri ruhu içinde yerine getirirler (Civil Service Faststream, 2023).

Civil Service Fast Stream Programı’na katılanlar birçok fırsattan yararlanmaktadır. Programın kamu görevlilerine sağlamış olduğu katkıları; İlk günden itibaren gerçek sorumluluk duygusunun kazanılması, sürekli iş sözleşmesi, kamu hizmeti emekli maaşı üyeliği, kişisel gelişiminize yön verecek desteklerin sunulması, birçok programda profesyonel nitelikler, bazı programlar için yer değiştirme yardımı ve esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanmaktadırlar (Civil Service Faststream, 2023).

Başvuru süreci; Civil Service Fast Stream Programı’na başvuru süreci çevrimiçi olarak başlamaktadır. Başvuran adayların önce uygun olup olmadıklarını çevrimiçi olarak kendilerini değerlendirmeleri beklenmektedir. Seğme sürecinin asıl olarak ilk aşamasını sözel ve sayısal mantık ve yeterli sorularını kapsayan çoklu çevrimiçi testler almaktadır. Bu aşama internete bağlantısı olabilen her türlü bilgisayardan yapılabilmektedir. Bu aşama sonucunda adaylar hedeflenen düzeye ulaşmış iseler, elektronik iş testine Birleşik Krallık’ta bulunan merkezlerde girme hakkına sahip olmaktadır. İyi bir sonuç alan adaylar FS değerlendirme merkezlerine davet edilerek, adayların bütün gün boyunca temel yetkinliklerinin düzeyini tespit etmek amacıyla değerlendirilirler. Bu değerlendirme merkezlerinde başarılı sayılmak adayların merkezi yönetimdeki yerlerini garanti altına almaktadır. Diğer alanlara başvuru yapan adayların final seçim kurullarına katılmaları zorunludur. Bakanlıklar ve kuruluşlar FS elemanlarının ücretlerine, çalışma koşullarına karar vermek ile yetkilidir. Yapılacak olan atamalar eğer süreli ya da şartlı ise FS üyeleri için uygun görünmemektedir. FS elemanları bakanlık ya da kuruluşların politikalarına uygun olarak diğer

mezunlarda olduğu gibi deneme sürelerine dâhil edilebilirler. Denemenin süresi bakanlık ya da kuruluş tarafından değerlendirilmektedir (Eroksal-Ülger, 2017: 1656).

Hangi programlara başvurduğunuza bağlı olarak en fazla beş aşama vardır. Bazı aşamalar multimedya; bilgiler video, ses, grafik veya görsel formatların yanı sıra metin olarak da sunulur. Bir sonrakine geçmek için her aşamanın geçilmesi gerekir (Civil Service Faststream, 2023):

Aşama 1 - Çevrimiçi Testler, Çalışma Tarzı Anketleri ve Multimedya Durumsal Yargı Anketlerinden (SJQ) oluşur. Bunlar çoktan seçmeli değerlendirmelerdir ve süresizdir. Bu aşama aynı zamanda süresiz sayısal bir testi de içerir.

2. Aşama - İş Temelli Senaryolar, bir Vaka Çalışması ve Öğrenme Değerlendirmesinden oluşur. Her ikisi de multimedya kullanır ve her ikisi de çoktan seçmeli ve süresizdir.

3. Aşama – Başvurucuların uygunluğunu kontrol etmek için bazı programlar için ek bilgiler gereklidir.

4. Aşama - Yarım günlük bir sanal Değerlendirme Merkezidir. Fast Stream Assessment Center (FSAC), Fast Stream rolünün bazı temel unsurlarını yansıtır ve bir liderlik senaryosu, bir ekip senaryosu ve yazılı bir senaryodan oluşur.

Aşama 5 - Planların çoğunda, programa özel bir değerlendirme olan bir Nihai Seçim Kurulu bulunur.

Süreli olmayan ilk Çevrimiçi Testleri tamamlamak için 5 günlük bir süre bulunmaktadır. Aşama 1'i geçtikten sonra, süresiz İş Temelli Senaryoları tamamlamak için 5 gün daha verilecektir. Ek bilgilerin çevrimiçi olarak tamamlanması gerekebilir. Bunlar İşe Dayalı Senaryoları geçtikten sonraki 7 gün içinde tamamlanmalıdır, aksi takdirde başvurunun süresi dolabilir ve daha fazla ilerleme mümkün olmaz. Bir sonraki aşama olan Fast Stream Assessment Centre yaklaşık 5 saat sürmektedir ve değerlendirme tarihi başvuran kişilere en az 5 gün önceden bildirilmektedir. Tüm aşamaların verilen süre içerisinde tamamlanması gerekmektedir (Civil Service Faststream, 2023).

Değerlendirme süreci; bir dizi davranışa ve ayrıca bir dizi güçlü ölçütlere göre değerlendirilecektir. Değerlendirilen temel davranışlar; büyük resmi görüp görmediğiniz, Etkili değişim yaratmak için fırsatları araştıran ve iyileştirme için yenilikçi fikirler önerip önermediğiniz, etkili karar verip veremediğiniz, iletişim kurabilme, etkileyebilme becerisi, birlikte çalışma yeteneği, kendini ve başkalarını geliştirme yeteneğine sahip olup olmadığınıza göre değerlendirme yapılmaktadır. Başarılı ya da başarısız olduğunda her değerlendirme aşamasının sonunda başvuru yapan kişilerin performanslarını özetleyen yazılı geri bildirim sunulmaktadır (Civil Service Faststream, 2023).

Tablo 6. 2017 Yılı Fast Stream İşe Alım

	Boş Kadrolar	Başvuran Sayısı	Atama İçin Önerilenler	Başarı Oranı	Başvurusu Reddedilenler
Toplam	1,330	40,570	1,233	3.0%	193

Kaynak: Civil Service Fast Stream Annual Report 2017- 2018

2017 yılında Fast Stream Programı'na toplam 40.570 kişi başvurmuştur. Başvuran adaylar arasından 1.233 kişinin atamasının yapılması için önerilmiştir. Programa başvuran adaylardan 198 kişinin başvurusu reddedilmiştir.

Tablo 7. 2017 Yılı Fast Stream İşe Alım Sürecinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Erkek	Kadın	Diğer/yanıt vermeyenler	Toplam
Başvuran Sayısı	1,016	1,637	31	2,684
Atama İçin Önerilenler	123	234	0	357

Kaynak: Civil Service Fast Stream Annual Report 2017- 2018

2017 yılı içerisinde Fast Stream Programı'na başvuran adaylardan 1.016 aday erkek, 1.637 aday ise kadın adaylardan oluşmaktadır. Buna göre Fast Stream Programı'na başvuran kadın aday sayısı erkek aday sayısından daha fazladır.

Sonuç ve Öneriler

İngiltere personel yönetimine göre, memurlar millete hizmet için çalışmakta, iktidardaki siyasi parti değiştiği zaman yeni gelen siyasi parti iktidarına hizmet vermektedir. Bu durum, memurların direkt bakanların emrinde çalışmayıp, yüksek dereceye sahip sürekli çalışan bir bürokratin emrinde çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Bakanlar yüksek dereceye sahip bakanlık sekreterine genel eğilimini aktarmakta, bakanlıktaki üst düzeyde görevli yönetici ise bunları çalışanlara iletmektedir. Ülkede personel yönetiminden sorumlu, bağımsız kişilerden uzun süreli olarak atanan “Civil Service Commission”udur. Komisyon ise bütün bakanlıktaki personelin seçiminden, sınavların ve mülakatların düzenlenmesini denetlemekten, personelin eğitiminden sorumlu olmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, 2016: 16).

İngiltere’de Personel Yönetimini düzenleyen temel düzeyde hukuki bir metin bulunmadığı için bütün kamu kurumlarının uyguladıkları standart uygulama bulunmamakla beraber, kamu kurumları personel politikalarını oluştururken tamamen serbest davranamazlar. Kendilerine verilen bu serbestliğin bazı sınırları bulunmaktadır. Kamu kurumları kendilerine verilen merkezi sınırlar kapsamında hareket etmek durumundadırlar. Örneğin kamu kurumlarının, personel seçilmesinin bütün aşamalarında “açıklık”, “liyakat” ve “eşitlik” ilkelerine uygun davranmak zorundadırlar. Kamu kurumlarının bahsedilen bu ilkelere uygun davranıp davranmadıkları bağımsız kuruluşlar tarafından izlenmektedir. Ayrıca kamu kurumları yapacakları uygulamalarda Kabine Ofisi aracılığıyla düzenlenen en iyi uygulamaları göz önünde bulundurmaları zorundadırlar (Uğuz, 2010: 146-147).

İngiltere işe alımlarda ve daha sonrasında görevde yükselmelerde liyakatin ve tarafsızlığın sağlanması konusunda temel alınacak yasal düzenlemelere sahip olmamakla birlikte “Civil Service Commission” tarafından yürütülmektedir. İngiltere’nin personel sistemine yönelik yasal düzenlemesinin olmaması nedeniyle kurumların keyfi davrandıklarına dair eleştiriler bulunmaktadır. Ancak İngiltere’de işe alımlarda kamu kurumları sanılan kadar serbest değillerdir. Çünkü eşitlik, kariyer ve liyakat ilkesine uygun hareket edip etmedikleri işe alım sırasında ve görevde yükselmelerde olmak üzere sürekli olarak denetlenmektedir. Bununla beraber işe alımlarda vatandaşların güvenlerinin sarsılmaması için yapılan mülakat sınavlarının kamera kayıtları ile birlikte yapılması, sınav sorularının önceden belirlenerek adayların kura ile kendilerinin belirlemesi gibi yöntemlere başvurmaları uygulamaları ülkemiz açısından örnek alınabilecek uygulamalar olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, A. ve Gök, S. (2016). İngiltere’de kamu personel sisteminde değişim: geleneksel Westminster model’inden esnek örgütlenme modeline doğru. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2) , 21-38
- Cengiz, H. (2022). *Kamu yönetimi reformları (Türkiye-İngiltere örneği)*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Cindemir, H. (2017). Kamu görevlileri sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç örnekleri. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 16 (2), 553-566.
- Civil Service Faststream (2023). About Us, <https://www.faststream.gov.uk/about-us/index.html>, 04.05.2023
- Civil Services Management Code (2016), <https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions#:~:text=The%20civil%20service%20management%20code,for%20government%20department%20and%20agencies,13.04.2022>
- Civil Service Fast Stream Annual Report 2017- 2018, <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-fast-stream-annual-report-2017-2018>, 08.05.2023
- Civil Service Commission Recruitment Principles. (2018). https://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2019/03/02a_recruitment-principles-april-2018-final.pdf, 13.04.2022
- Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Ve Dış İlişkiler Birimi. (2016). İngiltere Kamu Yönetimi Ve Kamu Personel Sistemi. https://abis.bozok.edu.tr/indir.php?file_id=244, 19.04.2022
- Eroksal Ülger, G. (2017). İşe alma sürecinde yeni eğilimler: ingiliz kamu personel sistemi örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.22, Kayfor15 Özel Sayısı, 1645-1660
- Hendry, C. (1994). Personnel and human resource management in britain. *zeitschrift für personalforschung / german journal of research in human resource management*, 8. *Jahrg.*, H. 3, Personalwirtschaft Im Ausland 208-238
- Karatepe, S. ve Kurnaz, S. (2019). Kamu yönetiminde liyakat ilkesi: İngiltere örneği üzerinden Türkiye için bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 1, 77-104
- Office For National Statistics, (2022). Civil Service Statistics, <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-statistics>, 08.05.2023
- Recruitment Principles April, (2018). Civil Service Commission. https://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2019/03/02a_recruitment-principles-april-2018-final.pdf, 19.04.2022
- Uğuz, H.. (2010). İngiliz kamu personel yönetimine genel bir bakış: kamu hizmetlerine giriş, performans değerlendirme ve disipline ilişkin düzenlemeler. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:78.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: nepotizm ve meritokrasi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2) , 353-380 .
- Yıldız Özsalmanlı, A. ve Ugan, A.A. (2019). *Liyakat ilkesinin uygulanmasında bir istisna: istisnai memurluk*, Icoess 2019- 3. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Kongresi, Bildiri Tam Metinleri Kongre E-Kitabı (18-21 Nisan 2019) Bodrum-Muğla, Editör: Ulusoy, K. S.1041-1043.
- Yıldız Özsalmanlı, A. (2021). İngiltere’de kamu personelinin “Whistleblowing” eylemi ve yönetim etiği açısından önemi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 389-408



The Impact of Industry 4.0 on Business Functions: A Research of Business Managers

Sena ERDEN AYHÜN

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çanakkale Sosyal Bilimler MYO
Yönetim ve Organizasyon Bölümü
senaerden@comu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0142-1344>

Makale Başvuru Tarihi : 17.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 13.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11400170

Abstract

Anahtar Kelimeler:

Industry 4.0,
Strategic
Management,
Business Functions,
Business

Industry 4.0 has changed all processes and business methods. Nowadays, the idea of Industry 4.0 is a strategy tool for businesses to be competitive. This study aims to ascertain the perspectives of business managers in one of the top firms within the building products sector regarding Industry 4.0. To do this, semi-structured interviews with participants were conducted utilizing questions chosen from the literature, and data were gathered as a result. A total of 13 business managers participated in the study. Content analysis method was used in the research. The research has shown that employees have positive and negative thoughts about industry 4.0 activities. However, it is often emphasized that industry 4.0 processes will bring advantages to businesses in the fields of human resources, management, production, marketing and public relations.

Endüstri 4.0'ın İşletme Fonksiyonları Üzerindeki Etkisi: İşletme Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma

Özet

Keywords:

Endüstri 4.0,
Stratejik Yönetim,
İşletme
Fonksiyonları,
İşletme

Endüstri 4.0 tüm süreçleri ve iş yapış şekillerini değiştirmiştir. Günümüzde Endüstri 4.0 fikri işletmelerin rekabetçi olabilmesi için bir strateji aracıdır. Bu çalışma, yapı ürünleri sektörünün önde gelen işletmelerinin birinde yer alan işletme yöneticilerinin Endüstri 4.0'a ilişkin bakış açılarını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bunun için literatürden seçilen sorular kullanılarak katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve bunun sonucunda veriler toplanmıştır. Araştırmaya toplam 13 işletme yöneticisi katılmıştır. Araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, çalışanların Endüstri 4.0 faaliyetlerine ilişkin olumlu ve olumsuz düşüncelere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte endüstri 4.0 süreçlerinin işletmelere insan kaynakları, yönetim, üretim, pazarlama ve halkla ilişkiler alanlarında avantajlar getireceği sıklıkla vurgulanmıştır.

INTRODUCTION

The expression "Industry 4.0" is a powerful instrument that is pervasive throughout the world and affects every facet of modern life. The phenomenon of Industry 4.0 has changed and transformed business activities. In this context, Industry 4.0 has brought about revolutions that have altered personnel qualifications and work content. In this setting, it becomes increasingly important for businesses to incorporate technologies that are age-appropriate in all of their operations, from marketing, accounting, and human resources to logistics and production systems (Yıldız, 2018: 548). Employees' ability to adapt to this new process and industry 4.0 awareness are important for the efficiency of businesses. It is important to determine employees' perceptions of Industry 4.0 in this new process. Because this new process will bring destructive changes in businesses. This kind of situation may negatively affect employees' motivation issues and productivity at work. Managers must manage this process effectively. In this context, talent management behaviors should be improved in employees and their adaptation to the process should be ensured.

This study aims to ascertain the perspectives of business managers in one of the top firms within the building products sector regarding Industry 4.0. In order to do this, participants were interviewed in a semi-structured manner using questions chosen from the literature, and data were gathered as a result. One approach of qualitative analysis used to develop the study's results was content analysis design. As part of the survey, find out what the employees think about the idea of Industry 4.0. The opinions of workers in the domains of production, public relations, marketing, human resources, and management were examined in this context.

LITERATURE REVIEW

Human Resources

Organizations in the human resources sector have several new opportunities as a result of Industry 4.0. It has an overall effect on the increase of labor productivity, the development of human resources, the possibility of starting new industries, and the transfer of certain activities from humans to machines and robots (Adamková, 2020: 1). The responsibilities that employees play in terms of their health, personal lives, and working hours will be impacted by Industry 4.0 (Bulte, 2018: 3). Smart working and innovative digital production are examples of how Industry 4.0 is altering the time and place of work. More diversified and flexible forms (in terms of work time and space) will likely replace the traditional 9-5 job schedule (Bissola & Imperatori, 2020: xv). Consequently, firms' Human Resources departments are in charge of managing the incorporation of technology into the workplace. Human Resources officers and leaders need to go outside the boundaries of the ecosystem of work and modify the conventional models of job redundancy and automation. They should also offer ideas like job reinvention, reskilling, and redeployment (Gunathunge & Lakmal, 2021: 123). Automation, together with new practices' flexibility and interoperability, should be the main human resources priorities in Industry 4.0 (Gan & Yusof, 2019: 621). Present-day workers lack of the competencies needed for industry 4.0. However, it is likely that these Industry 4.0 activities will require highly competent, creative, and dynamic people (Vrchota et. al, 2021: 3). Emerging technologies lead to a loss of jobs, a deskilling population, insecurity and growing inequality (Kashni & Singh, 2021: 2).

At this point in Industry 4.0, people are afraid of new technologies. Workers fear they will lose their jobs to digital solutions, mostly physical robots (Kinzel, 2017). Industry 4.0 technology is that organizations lack competent individuals, necessitating staff retraining to adapt to changing conditions (Obermayer et. al., 2022: 1032).

Management

The digital revolution in business is presenting managers with both new opportunities and difficulties. Thanks to new technologies, managers can now techno and retain vast amounts of data (Gaspar & Juliáó, 2021: 60). Through their rapid connectivity and data exchange, all these new technologies and intelligent machines will gather, store, and provide a lot of new data. Choosing what information to transmit, when to deliver it, to whom, and via what media will be critical for management. (Rozkwitalska & Slavik, 2017: 193). Interoperability, virtualization, decentralization, ability to work in real-time, service orientation, modularity and reconfigurability are Industry 4.0 basic six principles (Ungerman and a Dedková, 2019: 3).

Managers in Industry 4.0 processes need to acquire new leadership competencies that align with digital transformation, like the ability to make decisions, solve problems, and analyze data (Tuegeh vd., 2021: 175). It is critical that leaders create plans for assessing the opportunities that arise from foreseeing changes in the Industry 4.0 process and for guiding their enterprises and society into the future (Tetik, 2020: 193).

With industry 4.0 implementations business operations are altered by artificial intelligence that is based on high-speed networks. In the near future big data analysis-based business models will find widespread application. Transparency and new consumer behavior models based on data and mobile network access are produced by digital technology (Genkin et.al, 2020: 5). In management processes, Industry 4.0 adoption necessitates recruitment of qualified personnel, changes routines, and influences planning and decision-making in order to generate high-quality, customized products and services (Ribeiro, 2022: 3).

The use of industry 4.0 technologies in management processes provide efficiency, high financial and market performance and a more competitive environment (Kohnová& Salajová, 2023: 5). In order to carry out Industry 4.0 successfully in management process the following areas have to be considered (Oberer & Erkollar, 2018: 408):

- Standardization
- Managing complex systems
- Comprehensive communication structure
- Safety and security
- Resource efficiency
- Regulatory framework
- Work organization and design
- Training and continuous professional development

In management process Industry 4.0 must be implemented in management processes by reviewing business strategy, investing in all Industry 4.0-related activities, and being prepared to use modern technology and innovative management (Misita & Milanovic, 2019: 427).

Production

Industry 4.0 encompasses data interchange and management in advanced manufacturing engineering systems, computerization of manufacturing, and digitization of manufacturing (Upadhyay et. al., 2023: 1). In industry 4.0 processes, the internet or other network applications, such a block chain, let products and services to be connected flexibly. (Maresova et. al., 2018: 2). The main emphasis of the Industry 4.0 concept

integrates information and communication technologies and attempts to create intelligent production and a smart factory (Zhou ve Le Cardinal, 2019: 2113). Industry 4.0 technologies seek to digitalize all production processes, create new product and process strategies, connect equipment and facilities that can speak with people (IoT), and instantaneously respond to client requests (Cirillo et al., 2018: 22).

Industry 4.0" allow the value chain to shorten lead times for manufacturing while simultaneously enhancing organizational performance and product quality (Salam, 2021: 1699). With the integration of robotic systems and humanoid robots in the production processes of the Industry 4.0 process, the conventional manufacturing factories will be abandoned in favor of new generation production centers known as also "Dark Factories." (Akben and Avşar, 2018: 30).

Using computers, automation systems, and information and communication technologies on the production lines, manufacturing models tailored to individual needs have replaced mass production (Gabaçlı and Uzunöz, 2017: 11). In this processes, companies in the manufacturing sector employ technologies designed to shift from mass production to customized production, (Puterisari, 2022: 103). Adoption of these technologies will allow the machine's production modules to autonomously communicate with and control one another, allowing for the development of more intelligent manufacturing processes (Nagy et al., 2018: 2).

Industry 4.0 processes affect organizational costs. In this context, industry 4.0 might assist a company raise its production rate, but it can also result in higher costs for an organization's technological maintenance (Al Zadjali & Ullah, 2021: 30). Industry 4.0 processes can eliminate demand chain malfunctions and offer benefits like real-time end-to-end visibility for optimal decision making, increased productivity and efficiency of resources, and lower personal costs (Mrugalska and Wyrwicka, 2017: 470). Because of this, industry 4.0 aims to reduce the costs arising from the use of labour force, as well as quality and error-free production with the latest technological production systems offered to enterprises (Akben and Avşar, 2018: 31).

Public Relations and Marketing

Marketing processes also differentiate due to changes and transformations in information technologies (Ertuğrul and Deniz, 2018: 147).

These days, industry 4.0 technologies and artificial intelligence algorithms have made customized items that customers seek more popular (Bayuk and Demir, 2019: 792). Artificial intelligence has the potential to replace a number of mundane public relations activities in the near future. We can make better use of the current technologies available for managing social media and automating different types of content. It is imperative to enhance one's strategic public relations competencies, including analytical and strategic thinking. (Pribadi & Nasution, 2021: 56). Businesses and marketing experts employ a variety of digital technologies in Industry 4.0 to achieve marketing objectives. Digital marketing provides a more effective means of expanding the consumer base and reaching a wider audience by engaging with both existing and future clients (Rosário & Dias, 2022: 4). Value chains are shifting from mass production to customer-tailored products as a result of Industry 4.0. (Kohnová & a Salajová, 2023: 4).

It is interesting that the relevance of e-commerce procedures has increased in the Industry 4.0 process. As a result, companies who want to be highly competitive in the e-commerce sector employ the following tactics (Murdiana and Hajaoui, 2020: 40):

- Market opportunities should be followed,
- Marketing strategies should be developed,

- Customer experiences should be designed,
- Marketing program should be established,
- Customer information should be used via technology,
- Systematic market customers should be created,
- Marketing program should be evaluated.

METHODOLOGY

Objective and Importance of the Study

Industry 4.0 has changed and transformed business activities. Industry 4.0 has paved the way for the change of existing production processes by enabling the application of information technologies to industrial processes. With Industry 4.0, smart production processes have come to the fore. In this new order, it is important to determine the perceptions of employees regarding Industry 4.0. Industry 4.0 has changed the functions of business. In this context, identifying employees' positive and negative thoughts about the concept of Industry 4.0 is important in developing effective business strategies and increasing productivity.

The objective of this study is to determine the Industry 4.0 perceptions of business managers in one of the leading organizations under the building products sector in Turkey. For this purpose, the research questions were formulated as follows:

- 1- What are employees' perceptions of human resources in industry 4.0 activities?
- 2- What are employees' perceptions of management in industry 4.0 activities?
- 3- What are employees' perceptions of production in industry 4.0 activities?
- 4- What are employees' perceptions of public relations and marketing in industry 4.0 activities?

Sample of the Research

This research was conducted by business managers with industry 4.0 awareness in one of the leading companies in the building products sector. In order to do this, participants were interviewed in a semi-structured manner. Thirteen business managers participated in the study.

Data Collection Tool and Data Collection

Semi-structured interview forms were employed in the study as a means of gathering data. All participants were briefed on the purpose and methodology of the study before to the interview, and it was stated that all personal information would be kept private following the interview. During the interviews, data were recorded using the note-taking approach.

Data Analysis

Codes were developed in research. content analysis method was used in research The computer-aided qualitative and mixed data analysis tool MAXQDA Analytics Pro 2022 is used for all aspects of the study's coding and analysis.

FINDINGS

Table 1 displays the participants' personal information.

Table 1. Information on the Participants

Features	Information	Number	Percentage (%)
Gender	Female	1	92
	Male	12	8
Age Range	30-39	7	54
	40+	6	46
Education	Bachelor's Degree	12	92
	Postgraduate Degree	1	8
	6-10 years	3	23
Working period	11-15 years	4	31
	16 + years	6	46

Human Resources

Following opinions are expressed within the human resources dimensions of Industry 4.0 practices: *"Difficulties in finding qualified personnel, prejudiced employees, employment problems, decrease in employee productivity, decrease in labor requirement, preventing employee-related errors"*. Figure 1 shows Human Resources dimensions of Industry 4.0 Practices.

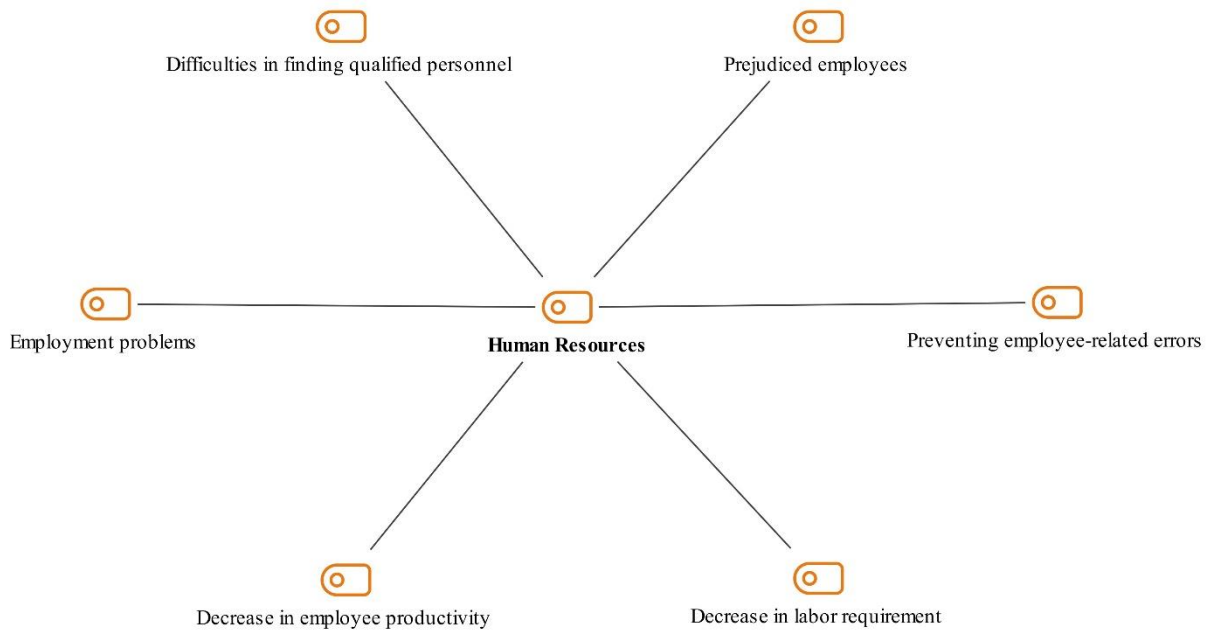


Figure 1. Human Resources dimensions of Industry 4.0 Practices

Sources: developed by author

Management

Following opinions are expressed within the management dimensions of Industry 4.0 practices: *"Decrease of decision-making processes, difficulties in radical investment decisions, foundations problems, system problems, increase in resource dependency, quick access to information, competitiveness"*. Figure 2 shows Management dimensions of Industry 4.0 Practices.

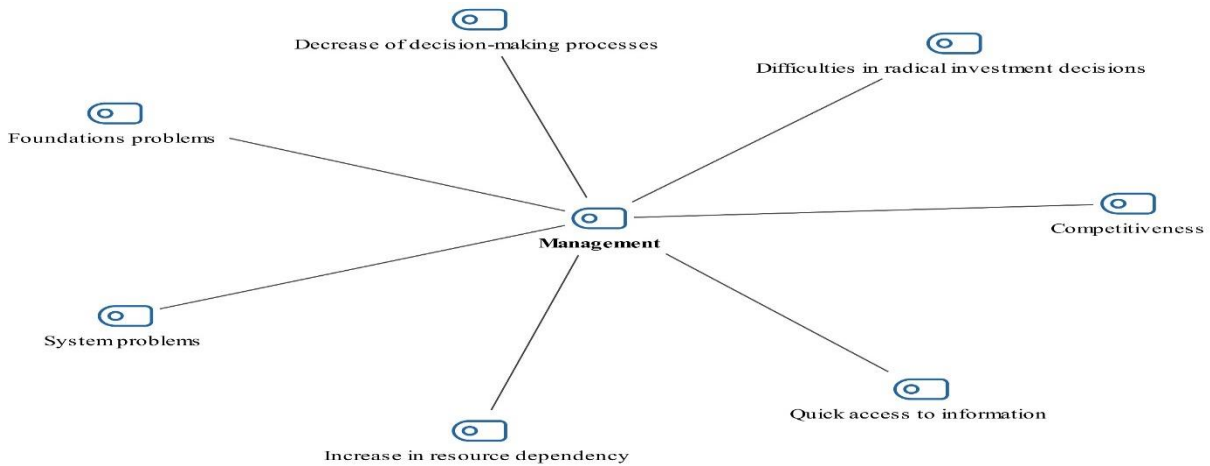


Figure 2. Management dimensions of Industry 4.0 Practices.

Sources: developed by author

Production

Following opinions are expressed within the production dimensions of Industry 4.0 practices: *"Standard quality production, flexibility, energy-saving, reduction in costs, increase in productivity, decrease in production process and high investment costs"*. Figure 3 shows production dimensions of Industry 4.0 Practices.

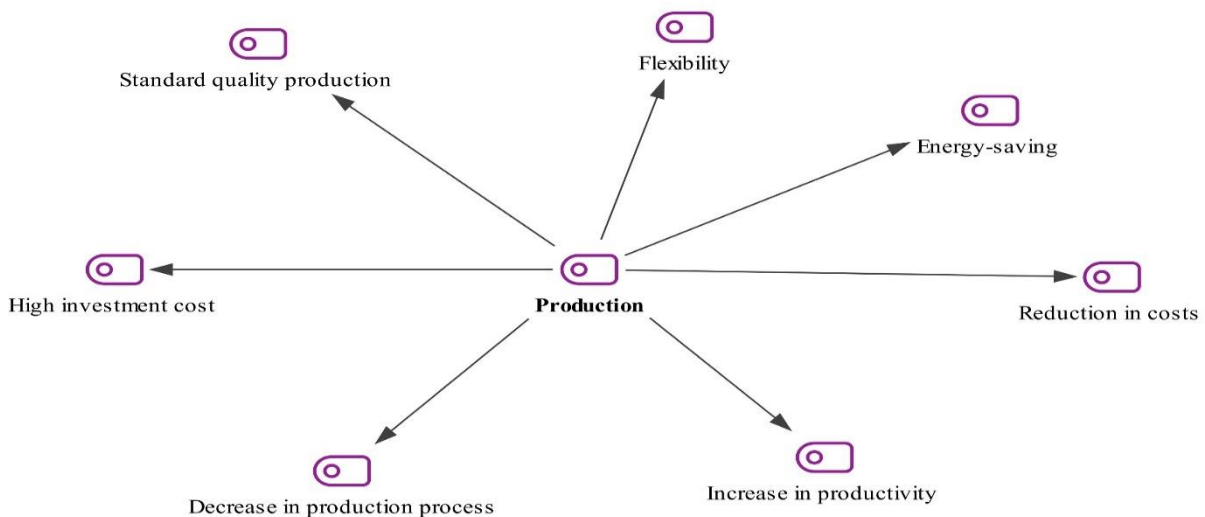


Figure 3. Production dimensions of Industry 4.0 Practices.

Sources: developed by author

Public Relations and Marketing

Following opinions are expressed within the public relations and marketing dimensions of Industry 4.0 practices: *"Image and reputation, recognition, prestige, error-free production, perception of production quality, rapidity in customer expectations, customer satisfaction and brand recognition"*. Figure 4 shows public relations and marketing dimensions of Industry 4.0 Practices.

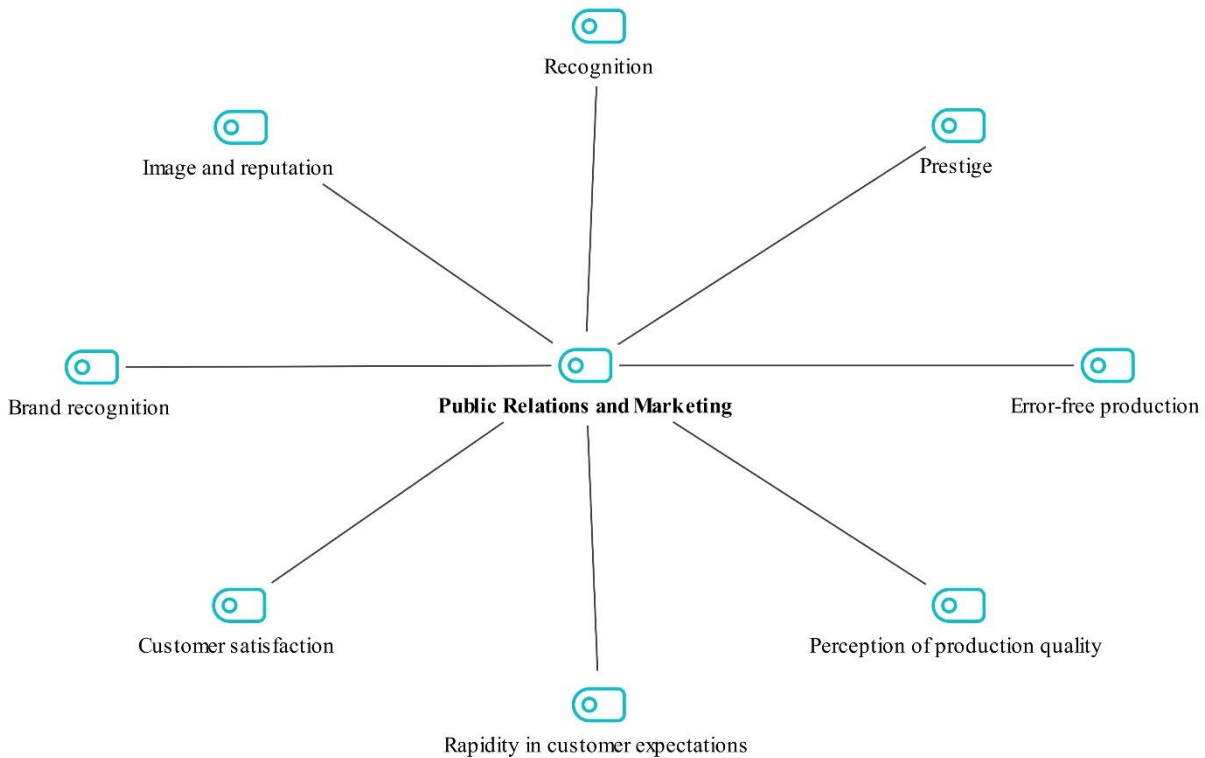


Figure 4. Public relations and marketing dimensions of Industry 4.0 Practices.
Sources: developed by author

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

The concept of Industry 4.0 has possible effects not only on production systems but also on business systems such as management, human resources, marketing and public relations. Due to its reflection of the Internet of Things, data integration, informatics, and other technological advancements, as well as its unique qualities that set business technologies apart, Industry 4.0 has acquired prominence in management literature.

Nowadays, enterprises that can survive in these processes will be the ones that can adapt to technological advances. Human resources are undoubtedly the most important production factor of enterprises. In this context, human resources' perception of Industry 4.0 is important for their self-improvement.

This study aimed to determine the Industry 4.0 perceptions of business managers in one of the leading organizations under the building products sector. The study findings supported the previously conducted studies and revealed that Industry 4.0 practices will lead to both positive and negative perceptions by business functions.

In the literature Gunathunge & Lakmal, 2021; Gan & Yusof, 2019; Vrchota et. al, 2021 stated positive aspects of industry 4.0 in human resources dimension while Kashni & Singh, 2021; Kinzel, 2017; Obermayer et al. al., 2022 stated its negative aspects of Industry 4.0 in human resources dimension. Difficulties in finding qualified personnel, prejudiced employees, employment problems, decrease in employee productivity, decrease in labor requirement, preventing employee-related errors are expressed within the human resources dimensions of Industry 4.0 processes. in this research. Among these dimensions, difficulties in finding qualified personnel, prejudiced employees, employment problems, decrease in employee productivity, decrease in labor requirement are expressed negative opinions, while preventing employee-related errors are expressed positive opinion.

In the literature Kohnová& Salajová, 2023 and Misita & Milanovic, 2019 stated positive aspects of industry 4.0 in management dimension. Decrease of decision-making processes, difficulties in radical investment decisions, foundations problems, system problems, increase in resource dependency, quick access to information, competitiveness are expressed within the management dimensions of Industry 4.0 processes. Among these dimensions, quick access to information and competitiveness, decrease of decision-making processes, quick access to information, competitiveness are positive opinions, while difficulties in radical investment decisions, foundations problems, system problems and increase in resource dependency are negative opinions in this research.

In the literature Salam, 2021 Akben and Avşar, 2018 Kayar et al, 2018 stated positive aspects of industry 4.0 while Al Zadjali & Ullah, stated its negative aspects in production dimension Standard quality production, flexibility, energy-saving, reduction in costs, increase in productivity, decrease in production process and high investment costs are expressed within the production dimensions of Industry 4.0 processes. Among these dimensions standard quality production, flexibility, energy-saving, reduction in costs, increase in productivity, decrease in production process are positive opinions while high investment costs are negative opinion in this research.

In the literature Kohnová & a Salajová, 2023; Murdiana and Hajaoi, 2020 stated positive aspects of industry 4.0 while Al Zadjali & Ullah, stated its negative aspects in production dimension Image and reputation, recognition, prestige, error-free production, perception of production quality, rapidly in customer expectations, customer satisfaction and brand recognition are expressed within the public relations and marketing dimensions of Industry 4.0 processes. Among these dimensions, all of them are positive opinions.

The research has shown that employees have positive and negative thoughts about industry 4.0 activities like Industry 4.0 literature. However, it is often emphasized that industry 4.0 processes will bring advantages to businesses. However, it is often emphasized that industry 4.0 processes will bring advantages to businesses in the fields of human resources, management, production, marketing and public relations. Managers should develop the advantageous aspects of industry 4.0 processes and manage the disadvantageous aspects effectively with management approaches. The study in question has contributed to the literature in terms of conducting a situation analysis of the sector. The most important constraint in the research is that the study address only the opinions of business managers of one company on Industry 4.0. In this context, the future studies are recommended to expand the sample by conducting research on different sample groups. This research has limitations. The data obtained from the research is limited to 13 business managers. In addition, the use of only qualitative methods in the research is another limitation of the research.

REFERENCES

Adamková, H. G. (2020). Industry 4.0 brings changes in human resources. In SHS Web of Conferences (83,01016). Current Problems of the Corporate Sector, EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208301016>.

- Akben, İ., & Avşar, İ. İ. (2018). Endüstri 4.0 ve Karanlık Üretim: Genel Bir Bakış. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 26-37.
- Al Zadjali, S., & Ullah, A. (2021). Impact of industry 4.0 in manufacturing sector. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 7(6), 25-33. DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.76.1003.
- Bayuk, M. N., & Demir, B. N. (2019). Endüstri 4.0 Kapsamında Yapay Zekâ ve Pazarlamanın Geleceği. *Social Sciences*, 5(19), 781-799.
- Bissola, R., & Imperatori, B. (Eds.). (2020). *HRM 4.0 for Human-centered Organizations*. Advanced Series in Management, 23, Emerald Group Publishing: UK.
- Bulte, A. T. (2018). What is Industry 4.0 and what are its implications on HRM practices? 11th IBA Bachelor Thesis Conference, July 10th, Enschede, The Netherlands.
- Cirillo, V., Freddi, D., Rinaldini, M., Staccioli, J., & Virgillito, M. E. (2018). Industry 4.0 and its Consequences for Work and Labour. *Fondazione Claudio Sabattini*.
- Ertuğrul, İ., & Deniz, G. (2018). 4.0 Dünyası: Pazarlama 4.0 ve Endüstri 4.0. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 143- 170.
- Gabaçlı, N., & Uzunöz, M. (2017). IV. Sanayi Devrimi: Endüstri 4.0 ve Otomotiv Sektörü. 3rd International Congress on Political, Economic and Social Studies, 3, 9-11.
- Gan, J. L., & Yusof, H. M. (2019). Industrial revolution 4.0: The Human Resource Practices. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 620-624.
- Gaspar, M., & Julião, J. (2021, January). Impacts of Industry 4.0 on Operations Management: Challenges for Operations Strategy. In 2021 The 8th International Conference on Industrial Engineering and Applications(Europe) (ICIEA 2021Europe), USA. <https://doi.org/10.1145/3463858.3463900>.
- Genkin, E., Filin, S., Velikorossov, V., Kydyrova, Z., & Anufriyev, K. (2020). The fourth industrial revolution: personnel, business and state. In *E3S Web of Conferences*, 159 (04012). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202015904012>.
- Gunathunge, K. L. N. K., & Lakmal, K. G. P. (2021). Industrial Revolution 4.0 and the Future of HRM [E-book]. In *Contemporary Innovation in Management* (114–132). Global Learners Academy of Development. https://www.researchgate.net/publication/353900414_Industrial_Revolution.
- Kashni, T., & Singh, N. K. (2021). Industry 4.0 Impact on Indian Industrial Workforce. *Academy of Marketing Studies Journal*, 25(6), 1-8.
- Kayar, A., Ayvaz, B., & Öztürk, F. (2018). Akıllı Fabrikalar, Akıllı Üretim: Endüstri 4.0'a Genel Bakış, *International Eurasian Conference on Science, Engineering and Technology (EurasianSciEnTech)*, 22-23 Kasım, 1661-1668, Ankara.
- Kinzel H. (2017). Industry 4.0 - Where Does This Leave the Human Factor? *Journal of Urban Culture Research*, 15, 70-83.
- Kohnová, L., & Salajová, N. (2023). Impact of industry 4.0 on companies: value chain model analysis. *Administrative Sciences*, 13(35), 1-13. <https://doi.org/10.3390/admsci13020035>.
- Maresova, P., Soukal, I., Svobodova, L., Hedvicakova, M., Javanmardi, E., Selamat, A., & Krejcar, O. (2018). Consequences of industry 4.0 in business and economics. *Economies*, 6(46), 1-14, <http://doi.org/10.3390/economies6030046>.
- Misita, M., & Milanović, D. (2019). Organizational and Management Change in Industry 4.0. *Proceedings on Engineering Sciences*, 1(2), 427-432.
- Mrugalska, B., Wyrwicka, M.K. (2017). Towards Lean Production in Industry 4.0, *Procedia Engineering*, 182, 466-473.
- Murdiana, R., & Hajaoui, Z. (2020). E-commerce Marketing Strategies in Industry 4.0. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 2(1), 30-41.

- Nagy, J., Oláh, J., Erdei, E., Máté, D., & Popp, J. (2018). The Role and Impact of Industry 4.0 and the Internet of Things on the Business Strategy of the Value Chain-The Case Of Hungary. *Sustainability*, 10(3491), 1-25.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404-412. <http://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>.
- Obermayer, N., Csizmadia, T., & Hargitai, D. M. (2022). Influence of Industry 4.0 Technologies on Corporate Operation and Performance Management From Human Aspects. *Meditari Accountancy Research*, 30(4), 1027-1049.
- Pribadi, A., & Nasution, N. (2021). Digital Transformation to the Sustainability of Public Relations Profession in the Era of Disruption. *Commicast*, 2(1), 52-57. <http://doi.org/10.12928/commicast.v2i1.3149>.
- Puterisari, D. U. (2022). Strategic Management in Industry 4.0: Digital Transformation in NIKE Inc. Using the Dynamic Capability Approach. *International Journal of Business, Humanities, Education and Social Sciences (IJBHES)*, 4(2), 103-108.
- Ribeiro, V. B., Nakano, D., Muniz Jr., J., & Oliveira, R. B. (2022). Knowledge Management and Industry 4.0: A Critical Analysis and Future Agenda. *Gestão & Produção*, 29 (e5222), <http://doi.org/10.1590/1806-9649-2022v29e5222>.
- Rosário, A. T., & Dias, J. C. (2022). Industry 4.0 and Marketing: Towards an Integrated Future Research Agenda. *Journal of Sensor and Actuator Networks*, 11(30), 1-20, <https://doi.org/10.3390/jsan11030030>.
- Rozkwitalska, M., & Slavik, J. (2017). Around Learning And Industry 4.0 in Management Theory. *International Journal of Contemporary Management*, 16(4), 185-206.
- Salam, M. A. (2021). Analyzing Manufacturing Strategies and Industry 4.0 Supplier Performance Relationships from a Resource-based Perspective. *Benchmarking: An International Journal*, 28(5), 1697-1716. <http://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0428>.
- Tetik, S. (2020), "Strategic Leadership in Perspective of Industry 4.0", Akkaya, B. (Ed.) *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*, Emerald Publishing Limited, Leeds, 193-207. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201012>.
- Tuegeh, O. D. M., Harangi-Rákos, M., & Nagy, A. Sz. (2021). Industry 4.0 and Human Resource in Indonesia: a Systematic Literature Review. *Economic Annals-XXI*, 190(5-6(2)), 171-180, <https://doi.org/10.21003/ea.V190-16>.
- Ungerma, O., & Dědková, J. (2019). Marketing Innovations in Industry 4.0 and Their Impacts on Current Enterprises. *Applied Sciences*, 9(3685), 1-21, <http://doi.org/10.3390/app9183685>.
- Upadhyay, A., Balodi, K. C., Naz, F., Di Nardo, M., & Jraisat, L. (2023). Implementing industry 4.0 in the manufacturing sector: Circular economy as a societal solution. *Computers & Industrial Engineering*, 177, 1-10.
- Vrchota, J., Rehor, P., Maríková, M., & Pech, M. (2021). Critical Success Factors of the Project Management in Relation to Industry 4.0 for Sustainability of Projects. *Sustainability*, 13, 1-19.
- Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Akıllı Fabrikalar. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 546-556.
- Zhou, R., & Le Cardinal, J. (2019). Exploring The Impacts of Industry 4.0 From A Macroscopic Perspective, *International Conference On Engineering Design, Proceedings of the 22nd International Conference on Engineering Design (ICED19)*, 5-8 August, Delft, Netherlands.



Kırıkkale’de Sendikal Hareketin Öncüleri: Kaya Özdemir ve Mustafa Özbek

Habilhan PEHLİVANLI

Doktora Öğrencisi
Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Tarih Bölümü
habilhan@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-8414-5244

Makale Başvuru Tarihi: 19.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 13.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11400319

Hamit PEHLİVANLI

Prof. Dr.
Kırıkkale Üniversitesi Tarih Bölümü Öğretim Üyesi
hamitoba@yahoo.com
https://orcid.org/0000-0002-5008-6901

Özet

Anahtar Kelimeler:

Kırıkkale Makine
ve Kimya İşçileri
Sendikası
(Kırıkkale Metal-
İş), Türk Metal
Sendikası, Kaya
Özdemir, Mustafa
Özbek

Henüz 1950’li yıllarda gerçek anlamda bir sendikacılıkla tanışan Türkiye’de, Askerî Fabrikalar ve sonraki adıyla Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKE), Kırıkkale’yi metal iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar için gözde bir şehir hâline getirmiştir. 1920’lerin ortalarına kadar küçük bir köy iken 1939’da belediye ile yönetilir hâle gelen, kurulan fabrikaların etkisiyle “hormonlu” bir gelişme yaşayan ve âdeta emeklemeden yürümeye, hatta koşmaya başlayan Kırıkkale, Türkiye’nin savuma sanayisinde “göz bebeği” olurken, Türkiye’nin ve hatta dünyanın sayılı büyük işçi sendikalarından birisinin kuruluşuna da ev sahipliği yapmıştır. Bu çalışmada, hayat hikâyeleri ve sendikacılık anlayışları hakkında bilgi verilen Kaya Özdemir ve Mustafa Özbek, Türk Sendikacılık Tarihi’nin önemli iki ismidir. Kaya Özdemir, bugün Türkiye’nin en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan Türk-İş’in de nüvesi sayılabilecek Türkiye Metal-İş Federasyonu’nun kuruluşunda büyük emekleri olan, Kırıkkale Makine ve Kimya İşçileri Sendikası (Kırıkkale Metal-İş) Kurucu Genel Başkanı’dır. Mustafa Özbek ise Kırıkkale Metal-İş ve (1974’ten sonraki adıyla) Türk Metal Sendikası’nın 1973-2009 yılları arasında hiç ara vermeden 34 yıl genel başkanlık görevini başarıyla yürütmüştür. Mustafa Özbek, genel başkanlığı döneminde sendikayı Türkiye’nin en büyük işçi sendikalarından birisi hâline getirmiş, Türk Sendikacılık Tarihi’nin eşsaneleşmiş isimlerindedir. 1920’lerin ortalarında Kırıkköyü adında küçük bir köy olan Kırıkkale’nin 25 yıl gibi kısa bir sürede 50 bin nüfuslu bir ilçeye dönüşmesinde bu iki ismin büyük katkıları olmuştur. Bu iki isim, 1939’da belediyelik olan o küçük köyün 50 yıl sonra 400 bin nüfuslu bir vilayet olmasının en önemli aktörlerindedir. Ayrıca Kaya Özdemir ve Mustafa Özbek isimleri, Kırıkkale’nin Türk Sendikacılık Tarihi’nde de çok özel bir yere sahip olmasında da büyük emek sahibidirler.

Pioneers of the Trade Union Movement in Kırıkkale: Kaya Özdemir and Mustafa Özbek

Abstract

Key Words:

Kırıkkale
Machinery and
Chemical Workers
Union (Kırıkkale
Metal-İş), Turkish
Metal Union, Kaya
Özdemir, Mustafa
Özbek

In Turkey, which was only introduced to real trade unionism in the 1950s, the Military Factories and later the Mechanical and Chemical Industry Corporation (MKE) made Kırıkkale a favourite city for trade unions operating in the metal sector. Kırıkkale, which was a small village until the mid-1920s, became a municipality in 1939, experienced a "hormonal" development with the impact of the factories established, and started to walk and even run without crawling, became the "apple of Turkey's eye" in the defence industry, and hosted the establishment of one of the largest labour unions in Turkey and even the world. Kaya Özdemir and Mustafa Özbek, whose life stories and trade unionism understanding are presented in this study, are two important figures in the history of Turkish trade unionism. Kaya Özdemir was the Founding General President of Kırıkkale Metal-İş (Kırıkkale Metal-İş), a union that was instrumental in the establishment of the Metal-İş Federation of Turkey, which is today Turkey's largest trade union confederation and the nucleus of Türk-İş. Mustafa Özbek successfully served as the General President of Kırıkkale Metal-İş and (after 1974) Türk Metal Union for 34 years without a break between 1973 and 2009. Mustafa Özbek is a legendary figure

in the history of Turkish trade unionism, having transformed the union into one of the largest labour unions in Turkey during his presidency. These two names made great contributions to the transformation of Kırıkkale, which was a small village named Kırıkköyü in the mid-1920s, into a district with a population of 50 thousand in a short period of 25 years. These two names are among the most important actors in the transformation of that small village, which became a municipality in 1939, into a province with a population of 400 thousand 50 years later. Kaya Özdemir and Mustafa Özbek also had a great role in Kırıkkale having a very special place in the history of Turkish trade unionism.

1. GİRİŞ

Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte "demokrasi" kavramının da iyiden iyiye yer almaya başladığı Türk toplum hayatında, "demokrasi" kavramının gelişiminde sendikalaşma, birçok Avrupa ülkesinin aksine Türkiye'de etken olamamıştır. Zaten Türkiye, Osmanlı Devleti'nden devraldığı mirasın içerisinde "sanayileşme" ve dolayısıyla "işçi hareketleri" gibi kavramlara yeteri kadar sahip olmadığından Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde "sendikacılık" kavramının doğması da 1950'li yıllara kadar pek mümkün olmamıştır.

Oysa İngiltere, Fransa gibi ülkelerde demokrasi mücadelesi veren halkın en önemli destekçileri işçiler ve dolayısıyla da sendikalar olmuştur. Fakat Türk Demokrasi Tarihi'nin dönüm noktaları olan 1876, 1908, 1923, 1946, 1960 gibi tarihlerde meydana gelen hareketlerin hiçbirisinde sendikalar belirleyici bir rol oynamamıştır. Bu durumun gerekçeleri arasında Türk sendikacılığının kuruluşunun sınıfsal bir temelini olmaması ve demokrasi hareketlerinin oluşumu temelinde de dünyada örnekleri bulunan tarzda bir sınıfsal mücadele altyapısının bulunmaması sayılabilir. Tam tersi Türkiye'de işçilerin sendika kavramıyla tanışmalarında rol oynayan belki de ön önemli etken devlet ve iktidara karşı mücadele veren bir işçi sınıfı yerine, iktidar bileşeni içerisinde yer alan kimi aydın kadroların tecrübelerini ve desteklerini kullanarak bu haklarını elde etmeleridir. Özellikle 1960 sonrası ortaya çıkan gelişmeler sırasında hep devletin ve iktidarın tarafında yer alan sendikacılık hareketleri, tüm olumsuzluklara rağmen herhangi bir engelle karşılaşmamış, tam tersi büyüme ve gelişme fırsatı bulmuştur. (Işıklı, "Cumhuriyet Dönemi'nde Türk Sendikacılığı", 1995, s. 1826-1827)

2. DÜNYADA SENDİKACILIK ANLAYIŞI

Günümüz toplumunda çalışma hayatının taraflarından birisi olarak sanayileşmiş toplumların en önemli unsurlarından olan sendikaların teşkilat yapıları açısından ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- İşçi kitlelerinin tümüne açık kitle örgütleridir.
- İşçi sınıfının, kendi hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere kurmuş oldukları sınıf örgütleridir.
- Devletten, siyasi partilerden ve işverenlerden bağımsız örgütlerdir.
- Her bir üyesinin sendikayı yönetecek kişi ve organları kendi hür iradeleriyle seçebildikleri, sendikal kararların alınması sırasında etkin rol oynayabildikleri demokratik örgütlerdir. (Karabıyık, 2012, s. 32)

Ancak dünyadaki sendikacılık hareketleri incelendiğinde, her ne kadar demokratik temeller üzerine oturtulmaya çalışılsa da sendikacılığın bir "işçi sınıfı hareketi" olması gerçeğinden yola çıkanlar ve sendikacılığın mutlaka "anarşist" bir tavra sahip olması gerektiğini savunanlar, sendikal yapıları bir sosyalist oluşum çerçevesine oturtmaya çalışmışlardır. Örnek olarak İngiliz sendikacılığının en çok etkilendiği görüş Fabian Sosyalizmidir (anadolu.edu.tr, 2024). Siyasi alanda da etkin rol oynamayı esas alan reformist sendikacılık anlayışını benimseyen "Trade Union Congress" (TUC), önce 1871'de "Parlamento Komitesi" kurulmasına önyak olmuş (Tokol, 2000, s. 90), ardından da 1900 yılında siyasi parti kurmak için hareket geçmiştir. (Koray, 1992, s. 104) İşçilerin de üye olabileceği siyasi bir yapılanma olan Labour Representation Committee'yi (LRC) kuran TUC, 1900 Genel Seçimlerinde yalnızca 2 milletvekili çıkarabilmiş, ancak 1906 yılındaki seçimlerde sandalye sayısını 29'a çıkarma başarısı gösterince 12 Şubat 1906'da LRC'nin ismini İşçi Partisi (Labour Party) olarak değiştirmiştir. (Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, 1990, s. 95-96) Yani TUC, bugün hâlâ İngiltere'nin en etkili partilerinden olan İşçi Partisi'nin kurulmasında birinci derece rol oynamıştır.

ABD'de bile sendikacılık hareketini en çok etkileyen iki görüşten "İdealist Görüş", radikal sosyalizmi savunan "Emek Şövalyelerinin" (Knights of Labor) temsilciliğini yaptığı bir görüş olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi, ücret sisteminin değiştirilmesi ve sendikacılığa politik işlerlik kazandırma gibi fikirleri savunmuştur. Üretim birliğine dayanan yeni bir toplum yapısı oluşturma yönünde fikirler beyan eden Emek Şövalyeleri, bu girişimlerini desteklemek için daha sert eylemler ve uzun süren grevler gerçekleştirmişlerdir. Ancak bu görüşleri benimsemeyen Amerikan işçi sınıfı, zamanla bu gruptan uzaklaşmış ve dolayısıyla Emek Şövalyeleri'nin sendikal hayattan silinip gitmelerine yol açmışlardır. (Demircioğlu, 1987, s. 32-33)

3. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK ANLAYIŞI VE SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ

Fransa ve İspanya gibi Avrupa ülkelerinde ve Latin ülkelerinin birçoğunda, sosyalist çerçeveye oturtulmadıkça sendikacılık yapılamayacağı düşüncesi hâkimdir. Bu yüzden de dünyanın birçok ülkesinde sendikalar sosyalist ve hatta radikal komünist, devrimci, anarşist bir yapıya sahip, neredeyse silahlı eylemleri hak gören bir anlayış içerisinde sürdürülmektedir. Türkiye’de de sendikacılık, aynı temeller üzerine oturtulmaya çalışılmış, 19 Mayıs 1924 tarihinde Türkiye Umum Amele Birliği’nin (TUAB) kapanmasıyla, Birlik içerisinde faaliyet yürüten “sol eğilimli” yöneticiler, kendileriyle hemfikir olanlarla birlikte, 12 Ağustos 1924 tarihinde, İstanbul’da faaliyetlerin sürdüren Mürettibin-i Osmaniyye Cemiyeti, İstanbul Umum Deniz ve Maden Kömürü Tahmil ve Tahliye İşçileri Cemiyeti, Cibali Tütün Fabrikası Amele İttihadı Cemiyeti, Şark Şimendiferleri Müstahdemin Teavün Cemiyeti, Anadolu-Bağdat Şimendifercileri Cemiyeti, İstanbul Tramvay Amelesi Cemiyeti ve Haliç Şirketi Amele Cemiyeti’nin bir araya gelerek “Amele Teali Cemiyeti’nin” (ATC) kuruluşuna öncülük etmişlerdir. (Toprak, “Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine Sendikal Gelişmeler: İstanbul Umum Deniz ve Maden Kömürü Tahmil ve Tahliye Amele Cemiyeti”, 1988)

ATC’nin kurucuları arasında bulunan Hüseyin Avni (Kuran) ve Yusuf (Sidal) gibi isimler, aslında 1919’dan beri sürdürmüş oldukları mücadelede yeni bir gelişmeye imza atmışlardır. Özellikle bu iki isim, 1928 yılında ATC’nin kapatılmasının ardından da işçi hareketleri içerisinde mücadelelerini sürdürmüşler ve 1947 yılında, daha sonra İstanbul Maden-İş (1967 yılında kurulacak olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun - DİSK- ana nüvesini oluşturan sendika) adını alacak olan İstanbul Metal İşçileri Sendikası’nın kuruluşunu gerçekleştirmişlerdir. (Güzel, Türkiye’de İşçi Hareketleri 1908-1984, 2016, s. 131) Kurucularının siyasi eğilimlerinden de anlaşılacağı üzere ATC’nin temel siyasi yaklaşımı “Aydınlık” dergisi etrafında toplanan radikal soldur. (Mahiroğulları, 2017, s. 57) Nitekim Cemiyet’in yöneticileri 1 Mayıs 1925’te dağıttıkları “1 Mayıs Nedir?” başlıklı 16 sayfalık broşür sebebiyle İstiklâl Mahkemeleri’nde yargılanarak 7-15 yıl arasında sürelerle değişen kürek cezasına mahkûm edilmişlerdir. (Toprak, “Amele-i Osmanî Cemiyeti”, 1993, s. 241) Bu tutuklamaların ardından da ATC dağılmıştır. Dağılan Cemiyet’in yerine “İstanbul İşçi Yardımlaşma Derneği” kurulmuş, başkanlığına da TÜAB’ın ikinci başkanlığını yapan Dr. Refik İsmail getirilmiştir. Cumhuriyet Halk Fırkasına (CHF) yakınlığıyla bilinen Dr. Refik İsmail ve kurmuş olduğu ekip, CHF yanlısı bir yönetim anlayışı benimseyince 1927 yılına kadar faaliyetlerini sürdürmüş, ancak tekrar radikal sol grupların eline geçen (Tüm İktisatçılar Birliği Çalışma Grubu, 1976, s. 71-72) dernek yönetimi, aynı yıl gerçekleştirilen “Komünist Tevkifatı” sırasında tutuklanmıştır. Dernek, 1928 yılında tekrar faaliyetlerine başlamışsa da hükûmet tarafından tamamen kapatılmıştır. (Gülmez, 1983, s. 418)

Tek Partili Dönemdeki sendikacılığın en önemli sorunu ve sendikacılık önündeki en önemli engeli 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda bulunan “sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” maddesiydi. Demokrasiye doğru önemli adımlar atılan ülkemizde dernek, cemiyet ve nihayetinde sendika gibi sivil toplum kuruluşlarının var olması ve çoğalması Türkiye’nin dünyada demokratikleşme adımlarını olabildiğince hızlı atan bir ülke konumuna yükselmesi, ülke içindeyse vatandaşların demokrasiye olan inancın artması açısından önemli bir adım olacaktı. (Aktay, 1993, s. 26) Nihayetinde, 10-11 Mayıs 1946 tarihlerinde toplanan CHP Kurultayı’nda bizzat İsmet İnönü tarafından yapılan açıklamalar iktidarın sendikal izni hızlandırma konusundaki olumlu yaklaşımını ortaya koymuştur. (Güzel, Türkiye’de İşçi Örgütlenmesi [1940-1950], 1983, s. 110) Ancak CHP Tüzük Komisyonu, yapmış olduğu görüşme neticesinde, “sınıf esasına dayalı cemiyet kurma” izni konusunda toplum ve siyasi konjonktürün gerektirdiği yaklaşımı geliştirme konusunda hemfikir olmakla birlikte bu maddenin yerine konulacak uygun bir başka maddeyle de Türkiye’de millî birliği zafiyete uğratacak, bölücü ve ülke bütünlüğüne halel getirici fikir ve maksatla kurulacak olan cemiyetlerin de önüne geçilmesi gerektiğini savunmuşlardır. (Güzel, Türkiye’de İşçi Örgütlenmesi [1940-1950], 1983, s. 301)

Uluslararası sözleşmeler kapsamında hükûmet tarafından verilen taahhütler, muhalefet partisi olan Demokrat Parti’nin (DP), Cemiyetler Kanunu’nda gerekli düzenlemenin yapılması konusundaki tarafgir yaklaşımı ve yine ülkedeki demokrasi beklentisi CHP’yi ilgili değişikliğin yapılmasına itmiş, Meclis İşçileri Komisyonu’nda yapılan görüşmeler neticesinde 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda değişiklik yapılarak dernek kurma faaliyetlerine liberal bir bakış açısı getirilmesi gereği hakkında şu ifadeleri içeren bir rapor hazırlanmıştır: (TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: VII, Toplantı: 3, 7. VI. 1946, Cilt: 23-24, 1946, s. 4) “1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu’ndaki bazı hükümlerin son yılların siyasî ve medeni ihtiyaçlarını tamamen karşılayamadığını gören Hükûmet’in TBMM’ye sunduğu bu tasarı, vatandaşların amme hakları sahasında mühim bir yer tutan dernek kurma faaliyetini daha liberal bir sistem içinde düzenlemek ve bu suretle müşterek çalışmaların ve toplu gayretlerin gelişmesini kolaylaştırmak prensibine dayanmaktadır.”

3.1. Metal İşkolundaki Sendikaların Kuruluşu ve Türk Sendikacılığındaki Önemi

Yapılan çalışmaların ardından 5 Haziran 1946 tarih ve 4919 sayılı kanunda yapılan değişiklikle, Cemiyetler Kanunu'nun 9. Maddesi (H) Bendinde yer alan "Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz" ibaresi kaldırılmıştır. (Güzel, Türkiye'de İşçi Örgütlenmesi [1940-1950], 1983, s. 303) Her ne kadar grev ve toplu sözleşme hakkı içermeyen, sendikaları hükümet denetimine tabi tutmayı amaçlayan, sendikaların uluslararası kuruluşlara üyeliklerini Bakanlar Kurulu kararına bağlayan, grevi teşvik ve greve teşebbüs gibi eylemlere geçici ya da sürekli kapatma cezası öngören bir kanun olsa da 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiş, barındırdığı tüm kısıtlamalara rağmen, bu kanunun ardından sendikal faaliyetler hız kazanmıştır. 1948 yılına gelindiğinde Kırıkkale Metal-İş, İzmir Metal-İş, Ankara Temkin-İş, Sakarya Donatsa, Ankara Metal-İş ve İstanbul Çelik-İş Sendikaları kurularak faaliyetlerine başlamıştır. (Tarihe Tanıklık Edenler, 2023, s. 5-6)

İşçilere sendika kurma hakkı 1947 yılında verilmiş olmasına rağmen, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yoksun bir sendikacılık oldukça amatör kalmış, sendikaların işçi haklarını korumadaki etkinliği de yok denecek kadar az olmuştur. Bu yüzden 1947'den 1963 yılına kadar geçen süreçte sendikacılık, öğrenme ve toparlanma süreci yaşamıştır. Bu süreç "güç birliği" oluşturma dönemi olarak da adlandırılabilir. Zira bu dönemde İstanbul Sendikalar Birliği, Ankara Sendikalar Birliği, Orta Anadolu Sendikalar Birliği gibi federasyonlar, üst birlikler oluşturulmuştur. Bu birliklerin en son basamağı olarak ise 3 Temmuz 1952'de "Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu" (Türk-İş) kurulmuştur. (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 13)

Özellikle Kırıkkale, Ankara, İstanbul, İzmir ve Karabük'te kurulu olan metal sendikaları 1963 yılından sonra Türk-İş'in kurulmasında yer almışlar ve federasyon çatısı altında toplanmışlardır. Örneğin Türk-İş'in ilk icra komitesi başkanı olan Ömer Akçakanat, MKE'de yetkili Ankara Mihaniki Kimya İşçileri Sendikası'nda (Ankara Metal-İş Sendikası) yöneticiydi. (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 13) Bir başka ifadeyle, metal iş kolundaki sendikalar, Türk-İş Federasyonu'nun kuruluş aşamasında da en etkili iş koluydu denilebilir.

Metal iş kolunun bu kadar aktif olması, Türk-İş'in de Türk Sendikacılık Tarihi'nde güçlü bir aktör olmasını sağlamış, bunun bilincinde olan Türk-İş yetkilileri dağılık durumdaki metal iş kolu sendikalarını bir federasyon çatısı altında toplamaya karar vermişlerdir. Bu minvalde yapılan hazırlık çalışmaları sonucunda Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un da içinde bulunduğu bir müteşebbis heyet tarafından 10 Temmuz 1963 tarihinde bir tüzük taslağı hazırlanmış, kabul edilen taslakla Türkiye Metal-İş Federasyonu resmen kurulmuştur. Müteşebbis Heyet, Tunç'un dışında Hüseyin Orhan, Şuayip Çalkın, Ali Caner, Kaya Özdemir, Mustafa Patırna, Ali Önder, İsmail Tunca ve Veli Karakülah'tan oluşmaktaydı. Heyet'in başkanlığına Kırıkkale Metal-İş Sendikası'nın da başkanı olan Kaya Özdemir, Genel Sekreterliğine Ankara Mihaniki Kimya İşçileri Sendikası Başkanı Mustafa Patırna, Mali Sekreterliğine ise yine Ankara Mihaniki Kimya İşçileri Sendikası'ndan Veli Karakülah getirilmişti. (Tarihe Tanıklık Edenler, 2023, s. 7)

3.2. Kaya Özdemir'den Mustafa Özbek'e Metal-İş ve Türk Metal

Askerî fabrikalar ve sonraki adıyla Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKE), Kırıkkale'yi metal iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar için gözde bir şehir hâline getirmiştir. Özellikle Metal-İş Federasyonu'nun kuruluşunda büyük emekleri olan, Kırıkkale Makine ve Kimya İşçileri Sendikası (Kırıkkale Metal-İş) Kurucu Genel Başkanı Kaya Özdemir ve 1973 yılında yapılan Olağanüstü Genel Kurul'la Kırıkkale Metal-İş Sendikasının Genel Başkanlığına seçilen Mustafa Özbek isimleri, yakın zamanda bir köy iken, dönemin en hızlı büyüyen şehri Kırıkkale'nin Türk Sendikacılık Tarihi'nde özel bir yere sahip olmasını sağlamışlardır. Nitekim 1974 yılında ismi Türk Metal Sendikası olarak değişen sendikanın, Kırıkkale Metal-İş ve Türk Metal Sendikası olarak 1973-2009 yılları arasında hiç ara vermeden genel başkanlık görevini yürüten ve bu süreçte sendikayı Türkiye'nin en büyük işçi sendikalarından birisi hâline getiren Mustafa Özbek, Türk Sendikacılık Tarihi'nin de sembol isimlerindedir.

3.2.1. Kaya Özdemir

Kaya Özdemir, 6 Şubat 1931 tarihinde Sivas'ta doğmuştur. Ama asıl memleketi Kırıkkale'nin Beyobası köyüydü. Babası Devlet Demiryolları'nda sürveyandı. (Koç, 1999, s. 83) Babası birçok savaşa katılmış bir gazi olan Rüstem Ağa, annesi ise Rabia Hanım'dı. İlk ve orta öğrenimini Kırıkkale'de yaptıktan sonra Ankara II. Erkek Sanat Enstitüsü'nün elektrik bölümünü bitiren Özdemir, ailesinin mali durumu el vermediği için yüksek öğrenim yapamamış ancak okumayı seven bir gençti. (kavgamiz.com, 2024) Aslında Özdemir'in okuma alışkanlığı küçük yaşlardan itibaren babasını örnek olmasından kaynaklansa gerek. Zira babası da çok okuyan, aynı zamanda çeşitli görüşleri izleyen bir insandı. Arif Oruç'un Yarın dergisini de Necip Fazıl'ın Büyük Doğu dergisini de okur, çocuklarına da okuturdu. (Koç, 1999, s. 83)

Kaya Özdemir'in babası Rüstem Ağa'nın Demiryollarından emekliliği yoktu. Bu yüzden Demiryollarından ayrıldıktan sonra esnafılık yapmaya başladı. Bir süre kil, zeytinyağı, Amerikan kaput bezi satan Rüstem Ağa, (o dönem de şimdiki gibi) Millî Savunma Bakanlığına bağlı Askerî fabrikalara (Şimdiki MKE AŞ. Fabrikaları) sebze vermeye başlamıştır. Bir dönem mezat salonu çalıştırmış ve tellaliye işleri yapmıştır. Rüstem Ağa'ya zenginliği ya da arazilerinin bolluğu sebebiyle "ağa" sıfatını vermemişti halk; haksızlığa tahammülü olmayan, dürüstlüğüyle matuf bir kişiliğe sahip olduğundan bu sıfatı yakıştırmışlardı. (Koç, 1999, s. 83)

Kaya Özdemir ile 8 Temmuz 1998 tarihinde Türk-İş Genel Merkezi'nde yapılan bir röportajda, Özdemir, babasının dürüstlüğüyle ilgili şunları söylemiştir: "Babam bir tarihte bir telgraf aldı. 'Zeytinyağlarını tut, zam gelecek.' diye. Babam o gün bütün zeytinyağlarını sattı. Bir defa da Adana'dan kaputbezi için zam telgrafı geldi, 'Kapotbezlerini sakla, senin için kazançlı olacak.' deniyordu. Tüm kaputbezlerini de o gün sattı." (Koç, 1999, s. 83)

Aslında babasının köyde bağı, bahçesi, arazisi vardı, ancak tüm bu araziler Kaya Özdemir'in amcalarının elindeydi, onlar tarafından işleniyordu. Babasının arazisi ise çok kısıtlıydı. Babası, ilginç bir şekilde elindeki arazilerinin büyük bir kısmını da yeğenlerine bağışlamıştı. Rüstem Ağa'nın astıma yakalanması sebebiyle de oğlu Kaya'nın bir an önce Sanat Enstitüsünü bitirip gelmesini istiyordu. Zira babasının durumu iç açıcı değildi. (Koç, 1999, s. 83)

Aslında lise okuyup oradan da yüksek öğretime geçmek isteyen Kaya Özdemir, babasının dükkân komşusu olan Arif Uragan'un yönlendirmesiyle Sanat Enstitüsü fikrini kafasına koymuştu. Özdemir, Yıldırım Koç ile yaptığı röportajda o günleri şöyle anlatmaktadır: "Benim sanat enstitüsüne alınmamda Hasan Âli Yücel'in büyük rolü vardır. Benim okuldaki velim, öğretmen Mahmut Ceyhan'dı. Ankara'ya ilk geldiğimde onların evinde kaldım. Evleri Esat'ta bağların içindeydi. O tarihlerde buralarda ev yoktu. Birinci Erkek Sanat Enstitüsüne girmeyi istiyordum. Yaşım küçük diye almadılar. Mahmut Ceyhan o zaman bana, 'Millî Eğitim Bakanlığına git, Bakan'la görüşmeye çalış, gerekirse sesini yükselt; bağır, çağır, ağla.' dedi. Millî Eğitim Bakanlığına gittim. Bakanın katına kadar çıktım. Beni sokmuyorlardı. 'Bakan, amcam.' dedim. Kapıdaki polis inandı. Kapıyı açıp içeri girdim. Hasan Âli Yücel'i gördüm. 'Niye geldin?' dedi. Babamın durumunu anlattım. Ağlamaklı oldum. 'Elinizi ayağınızı öpeyim, beni okula yazdırın, küçük olduğum için almıyorlar.' dedim. 'Millet senin elini ayağına öpsün, sen niye benim elimi ayağımı öpeceksin?' dedi. Müsteşarını çağırdı. O zamana kadar edebiyat öğretmeni olmak isterdim. Müsteşar, mesleki teknik eğitimci Rüştu Uzel'di. O da bana yardımcı oldu. Küçük olmama rağmen okula kabul edilmemi sağladı. Mesleki teknik eğitimciliğe o günden sonra gönül verdim. Maarif Vekili Hasan Âli Yücel'in okula alınmam için yazdığı yazı sanat enstitüsündeki dosyamdaydı." (Koç, 1999, s. 83-84)

Kaya Özdemir, müracaat tarihini geçirdiğinden okula yatılı olarak kabul etmediler. Gündüzlü olarak okuması için de teyzesinin evinden kalması gerekiyordu. O dönemde yaşadıklarıyla ilgili olarak da Kaya Özdemir, Yıldırım Koç'a şunları anlatmıştır: "Okula leyli (yatılı) öğrenci olarak almadılar. Başvuru süresi geçmiş. Nehari (gündüzlü) öğrenci olabilmem için de teyzemin evinde kalmam gerekiyordu. Evleri, yeni cezaevinin sokağında idi. Teyzemin kayınpederi başımamdı. Eşi Ziya Hafız da aydın bir insandı. Osman Yüksel Serdengeçti'yi onun evinde tanıdım. Osman Yüksel, Dil Tarih'teki ateist öğrencileri Ziya Hafız'ın yanına getirirdi; onunla konuşurlardı. Onları yeniden inanca kazandırır. Okulda birinci sene biterken, Reşat Şemseddin Sırer okula geldi. Beni kendisiyle tanıştırdılar. Hasanoglan Köy Enstitüsü'ndeki bir toplantıya Bakan talimatıyla beni gönderdiler. Orada Turan şiirini okudum. Babam ihtiyaçlarının karşılanması için ayda 25 lira verirdi. Bir gün altın dişini satarak bu parayı ödeyebildi. Teyzem çok titiz bir kadındı. Kışları bile ayağımda yazlık lastik vardı. Cezaevi'nin bulunduğu yerden okulun olduğu Hipodroma kadar yürür, akşam da yürüyerek dönerdim. Uzun süre teyzeme kırıldım. Kışın gelirdim, ayağımı aşağıda çıkarttırırdı; ayağımı karla ovuşturur, yukarıya öyle çıkardım. Ay ışığında ders çalıştığım çok oldu. Okulun birinci sınıfını geçince Yıldız Teknik Okuluna imtihansız kabul edildim. Ortalama notum o kadar yüksekti. Hocalar çok severlerdi. Babamın hastalığı

nedeniyle gidemedim. İçimde bir ukde olarak kaldı. Ama hâlimden memnunum. Ziya Hafız'ın da manevi etkisi oldu. Ana baba duasının önemini öğrendim. Ziya Hafız'ın yanına birçok ünlü kişi gelirdi. Çerkez pehlivanlar hep onun yanına gelirlerdi. Teyzemler staj döneminde evlerinde kalmama izin vermediler. Gazi Terbiye'nin bahçesinde yattım iki ay. Bazen okula götürüyordu arkadaşlar. Ancak o zaman sıcak yemek yiyebiliyordum. Daha sonra bir okul yatahanesinde kaldım.” (Koç, 1999, s. 84)

Bu kadar sıkıntılı bir okul sürecinin ardından, 1947'de Askerî Fabrikalar Umum Müdürlüğü (daha sonra adı Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu -MKE-) Kırıkkale Kuvvet Merkezi'nde elektrikçi olarak iş hayatına adım atan Kaya Özdemir, Şebeke Tamir-Bakım Postabaşılığına yükseldiği o fabrikada 1960'a (27 Mayıs Askerî Darbesine) kadar çalışmıştır. (kavgamiz.com, 2024)

Özdemir'in kendi ifadesine göre, “İlk zamanlar Askerî iş yerlerinde sendika kurmak yasaktı. İşe girdiğim zaman, Askerî fabrikaların lojmanları, sineması, ‘Toprak Mahalle’¹ denilen ve vatandaşın oturduğu yerlerden tel örgüyle ayrılmıştı. Nöbetçiler beklerdi.” (Koç, 1999, s. 84)

1948 yılında Kaya Özdemir, fabrikada çalışırken sıkıldığı için, mesleğine dair bir kitap okurken yanına gelen bir albay, kendisine beş yevmiye ceza verir. Kitabın mesleki konularla alakalı olduğunu ispat etmeye çalıştıyındaysa aynı albay cezayı on yevmiyeye çıkartır. Maaşının üçte birine tekabül eden bu miktar Kaya Özdemir'i bir hayli zora sokar. Zira babası, rahatsızlığının nüksetmesi sebebiyle çalışmamakta, evin geçimini Kaya Özdemir sağlamaktadır. Bu olayın sebebi sonradan anlaşılır; Kaya Özdemir'in babası Kırıkkale'de Demokrat Parti (DP) teşkilatını ilk kuran kişidir, bu durum tek parti döneminin şartlarında üstlerine şikâyet konusu olmuştur. Bu olayın ardından tepkisini Tevfik Fikret şiirleri okumaya başlayarak gösteren Özdemir, 22 gün nezarete kalır ve TCK'nin 146. Maddesinin² (Soyaslan, 1993, s. 67) tatbiki istenir. Ancak o günkü Askerî savcının olumlu tutumu (Aynı savcı daha sonra Adalet Partisi'nden -AP- senatör seçilmiştir.) ve Kaya Özdemir'in nazik ve saygılı tavırları, amirlerinin ve diğer şahitlerin vermiş oldukları ifadeler neticesinde savcılar tarafından iki kez mütalaası değiştirilen Özdemir beraat eder. (Koç, 1999, s. 84-85)

1950 yılında Kırıkkale Makine ve Kimya İşçileri Sendikası'nın (Kırıkkale Metal-İş) kurucuları arasında yer almış, genel sekreterlik ve başkan vekilliğinin ardından 1954 yılında Genel Başkanlığa seçilmiştir. (kavgamiz.com, 2024) Kaya Özdemir, o günleri hakkında konuşurken şu ifadeler yer verir: “1950 yılında Askerî iş yerlerinde örgütlenme izni çıktı. İzni Celal Bayar'ın verdiği söylenir. Sendika kurmaya karar verildi. Elektrikçi Burhan Usta, sucu Burhan Usta, elektrikçi Fuat Usta, Niyazi Talu Usta (Müteşebbis Heyet Başkanı, altı ay başkanlık yaptı), Edip Kök Usta, Şevket Bayrakçı Usta (hızlı solculardandı), Mahmut Develioğlu (daha sonra gazeteci oldu) bu işin başını çekiyordu. Ben sürekli olarak Burhan ustaların yanındaydım. Bu sebeple bana kurucular arasında yer almamı ısrarla onlar telkin etti. ‘Bize yer düşer mi?’ dedim. ‘Düşer,’ dediler. 3 Ağustos 1950 tarihinde Makine ve Kimya Sanayisi İşçileri Sendikası'nı kurduk. 25 kuruş aidatı makbuzla toplardık. Aidat toplamada ben rekortmendim. Aidat daha sonra önce 50 kuruş, bir süre sonra da bir lira oldu. İlk olarak Askerî iş yerinin stadyumunda bize verilen bir odada sendikacılık yapıyorduk.” (Koç, 1999, s. 86)

“1952 yılında Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKE) kurulunca Askerî Fabrikalar da bu kuruma devredilir. Sendikal faaliyetlerine hız kesmeden burada da devam eden Kaya Özdemir ve arkadaşları 1962-63 yıllarında iş kolunda asgari ücretin yükseltilmesi için MKE çapında ihtilaf çıkarırlar. Konu İl Hakem Kurulunda müzakere edilir. Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Yeni Türkiye Partisi (YTP) ve Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi (CKMP) tarafından kurulan koalisyon hükûmeti iş başındadır ve Çalışma Bakanı da Bülent Ecevit'tir. Ecevit, asgari ücretin yükseltilmesine sıcak bakmamaktadır. Sendika, asgari ücretin 12 liraya çıkarılmasını istemekte, Ecevit ise 10 lirayı üst baraj olarak düşünmektedir. Kaya Özdemir, Kırıkkale'deki bir işverenle görüşür ve İl Hakem Kurulu kararına itiraz etmemesini, bir şekilde cebinden bu paranın çıktığı konusunda kendisini ikna eder. O da itiraz etmez. Bir kamu kuruluşunun genel müdürü olan Rafet Ayyıldız da Özdemir'in hocasıdır. Onu da ‘İtiraz etmeyin, millet size dua etsin.’ şeklinde ikna eder. Onlar da itiraz etmez. Süresi içinde itiraz edilmediği için 12 liralık İl Hakem Kurulu kararı kesinleşir. Bunun üzerine Ecevit, Kaya Özdemir'i çağırır ve asgari ücretin 10 lira olması için ikna etmeye çalışır. Ancak Özdemir, bin bir çabayla elde ettiği 12 liradan

¹ Askerî Fabrikaların Kırıkkale'de kurulmasının ardından Kırıkkale halkının ilk yerleşim yerlerindedir. Günümüzde Gürler Mahallesi adıyla, Kırıkkale Merkez İlçeye bağlı idari yapılanma içerisinde yer alsada halk arasında hâlâ “Toprak Mahalle” adıyla anılmaktadır.

² Artık yürürlükte olmayan TCK. 146. Maddeye göre, “Türkiye Cumhuriyeti Teşkilatı Esasiye Kanununun tamamını veya bir kısmını tağyir ve tebdil veya ilgaya ve bu kanun ile teşekkül etmiş olan Büyük Millet Meclisini iskata veya vazifesini yapmaktan men'e cebren teşebbüs edenler, idam cezasına mahkûm olur”.

asla taviz vermeyeceğini net bir şekilde dile getirir. Ecevit de çaresiz atar imzayı. Bu olay Ecevit ile Özdemir arasında sıkı bir dostluğun başlamasına vesile olur. (Koç, 1999, s. 86)

O zamanlar Ankara-Kırıkkale arası ne iyi bir tren ne de iyi bir yol vardır. Ankara-Kırıkkale arası trenle 5-6 saat sürmektedir. Ayrıca her geçen gün hızlı bir şekilde büyüyen Kırıkkale’de bir Sümerbank Mağazası ve GİMA³ da yoktur. Kaya Özdemir tüm bu sorunları DP’li Bakan Samet Ağaoğlu’na götürür. Özdemir’in konuşma tarzı sebebiyle Samet Ağaoğlu ilk önce sert davranır. Hatta, Özdemir’e, “Sen proletarya ağızıyla konuşuyorsun.” der. Kaya Özdemir, genel başkanlığın yanı sıra aynı zamanda Kuvvet Merkezi’nde işçi mümessili olarak seçilmeye devam etmektedir. Bu olaydan iki gün sonra Samet Ağaoğlu fabrikaya gelir ve işçi lokaline girer. Tüm temsilciler de toplanmıştır. “Temsilciler adına sözcünüz kim?” diye sorar. Karşısında yine Kaya Özdemir’i gören Ağaoğlu şaşkındır. “Yine mi sen?” der. Özdemir de hem başkan hem de temsilci olduğunu söyler. Tekrar konuşup tüm sıkıntıları iletir. Bu kez Samet Ağaoğlu’nun tavrı çok farklı ve olumlu olur. Hem daha iyi bir tren yolu ve tren sisteminin hem de Sümerbank ve GİMA’nın sözünü verir. Dahası bundan sonra Kırıkkale’de sendika başkanı protokole alınacaktır. Açılacak olan Sümerbank, bir ilçede açılan ilk Sümerbank’tır. Ankara’da dahi böyle bir uygulama yapılmamıştır. Bu moralle iyice güçlenen Kaya Özdemir gerek iş yerlerinde gerekse Kırıkkale’nin muhtelif yerlerindeki eksiklikleri gidermek için çalışmalarına başlar. O güne kadar Kaletepe’de⁴ bayrak direği yoktur. Özdemir, bugün de hâlâ kullanılır hâlde bulunan bayrak direğini yaptırır, bir manga asker ve bando takımı eşliğinde kocaman bir Türk bayrağı çektirtir. (Koç, 1999, s. 87)

Kaya Özdemir, genel başkanlığa seçildikten altı ay sonra, 1954 yılında, Cumhurbaşkanı Celal Bayar’la görüşerek sıkıntılarını anlatır. Özellikle bir disiplin yönetmeliğinin olmaması çok fazla keyfi uygulamaya yol açmaktadır. Özdemir’in özgüvenli tavrı Celal Bayar’ın dikkatini çeker. MKE’nin, bir süre önce patlayan⁵ İmla İşletmesi’nin açılışına katılan Cumhurbaşkanı Celal Bayar, törende bir konuşma yapan Sendika Genel Başkanı Kaya Özdemir’in hitabetini çok beğenir ve Kırıkkale’den Ankara’ya dönerken yanındakilere, “Bu çocuğu Meclis’e kazanın,” der. Bu olaydan kısa bir süre sonra, 1956 yılında Ankara İşçi Sendikaları Birliği başkanı olan Kaya Özdemir, Türkiye’de yine bir ilki gerçekleştirerek bir sivil toplum kuruluşu olarak ilk defa bir cumhurbaşkanına resmî yemek verir. O yıllarda Özdemir’in dikkat çeken atılımları bunlarla da sınırlı kalmaz. Emlak Kredi Bankası’ndan 600 bin lira kredi çekerek sendika binası yaptırır. Bu bina Kırıkkale’nin ilk kaloriferli binası olma özelliğini de taşımaktadır. (Koç, 1999, s. 88)

1960’ta Türk-İş Yönetim Kurulu üyeliğine seçilen Özdemir, Konfederasyonun Genel Sekreter Yardımcılığı görevine getirilmiştir. 1963 yılında, Metal-İş Federasyonu’nu kuran ve onun da Genel Başkanlığına seçilen Kaya Özdemir, 1965-69 yılları arasında Adalet Partisi İstanbul Milletvekili olarak TBMM’de yer almıştır. Kaya Özdemir, aynı dönemde Kırıkkale Metal-İş Sendikası ve Metal-İş Federasyonu Genel Başkanlıklarını 1972 yılına kadar, o yıl seçildiği Türk-İş Genel Eğitim Sekreterliği görevini de aralıksız 15 yıl sürmüştür. Tüm bunların yanında Özdemir, 12 yıl TRT Danışma Kurulu üyeliğiyle 1981-84 yıllarında da 3 dönem Millî Prodüktivite Merkezi (MPM) Yönetim Kurulu Başkanlığı yapmıştır. Kaya Özdemir, Türk-İş Genel Eğitim Sekreterliğinden emekli olduktan sonra da vefat ettiği 19 Mayıs 2001 tarihine kadar Türk-İş Genel Başkan Danışmanlığı yapmıştır. (kavgamiz.com, 2024)

Kaya Özdemir, sendikacılığın ve siyasetçiliğın yanı sıra iyi bir şair, yazar ve gönül adamıdır. Önce dört buçuk yıl Dünya, daha sonra dört buçuk yıl Adalet gazetelerinde, “Köşemden” başlıklı köşesinde, vatan ve millet sorunlarına ilişkin günlük yazıları; Orkun, Mefkûre, Forum, Size, Hız, İnanç, Karınca, Kooperatifçilik Bülteni gibi dergiler yanında, kurucusu veya yöneticisi olduğu sendika kuruluşlarının yayın organlarında da (Türk Metal, Türk-İş, vb.) yazıları ve şiirleri yayımlanmıştır. Ayrıca Türk-İş’in kurucusu ve ilk başkanı için hazırladığı “Seyfi Demirsoy” adlı 350 sayfalık özgeçmiş çalışması (Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara), diğeri ise “Çaresizlik Şarkısı-Şiirler” (Demircioğlu Matbaası, Ankara, 1. Baskı 1998, 2. Baskı 2001) adlı şiir kitabıdır. Kaya Özdemir, 1950’lerde bir işçi kenti olarak gelişmekte olan Kırıkkale’nin “kozmpolit” yapısı içinde Türkçü bir ortam oluşturma çabası içine girmiş, dünya görüşünü paylaşan arkadaşlarıyla 1951’in Nisan’ında Türk Milliyetçiler Derneği’nin (TMD) Kırıkkale Şubesi’ni açarlar. Kırıkkale’de düzenledikleri faaliyetlerde birçok Türkçü ismi ağırlarlar. Ancak TMD, 1953 yılının ocak ayında fiilen, 4 Nisan 1953’te de resmen kapatılır. (kavgamiz.com, 2024)

³ Özel sektörün henüz çok gelişmediği o yıllarda giyim, manifatura gibi ihtiyaçlar Sümerbank, gıda temizlik malzemeleri gibi ihtiyaçlar ise GİMA tarafından karşılanmaktaydı. Her ikisi de devletçilik anlayışının gereği hizmet veren Kamu İktisadi Teşekkülü (KİT) idi.

⁴ Kırıkkale’nin en önemli sembollerinden, bugünkü MKE yerleşkesi içerisinde kalan bir tepe.

⁵ 1986 ve 1997’de de benzerleri yaşanmıştır.

3.2.2. Mustafa Özbek

Metal İş Sendikası'ndan Türk Metal Sendikası'na, Kırıkkale'nin ve Türkiye'nin sendikacılık tarihine uzanan yolda Mustafa Özbek ismi o kadar ön plana çıkmaktadır ki Mustafa Özbek'in hayatı ve Türk Metal Sendikası Tarihi neredeyse iç içe geçmiştir.

Öte yandan Kırıkkale'de sendikacılığın kurucusu Kaya Özdemir ile Kırıkkale'de ve Türkiye'de metal iş kolu sendikacılığını en üst seviyelere taşıyan Mustafa Özbek'in hayat hikâyeleri birbirlerine çok benzemektedir.

Mustafa Özbek, 28 Aralık 1940'ta Kırıkkale'nin Balışeyh ilçesine bağlı Kenan Bey Obası Köyü'nde doğmuştur. Mustafa Özbek'in annesi Rabia Hanım, babası ise Hacı Ahmet Bey'dir. Hacı Ahmet Özbek, askerliğini Kurtuluş Savaşı döneminde yapmıştır. Manifaturacılıkla geçimini sağlayan Hacı Ahmet Bey'in dokuz çocuğundan birisi olarak Mustafa Özbek, 1940'lı ve 50'li yılların Türkiye'sindeki ekonomik sıkıntıların zorladığı şartlarda orta öğretimden sonra eğitim hayatına ve çok sevdiği boks sporuna devam edememiş, 1957 yılında iş hayatına, kendi ifadesiyle, hayat okuluna başlamıştır. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 1); (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 8); (Sönmezsoy, Tarih Belirtilmemiş, s. 116); (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 29)

Kırıkkale'nin, küçük bir köyden hızla büyüyen bir ilçeye ve vilayete dönüşmesini sağlayan MKE, o yıllarda başta Kırıkkaleliler olmak üzere tüm çevre beldelerin “ekmek kapısı” olmuştur. Mustafa Özbek de henüz 17 yaşında MKE Bölge Müdürlüğü Cer Atölyesinde lokomotif ve dizel tamircisi olarak işe başlamıştır. 1961 yılında askere giden Özbek, 22 aylık askerlik vazifesinin ardından 1963 yılında tekrar kurumuna dönmüştür. Ancak bu kez Bölge Müdürlüğünde değil yine MKE'ye bağlı Mühimmat Fabrikası Mermi İşletmesi'nde imalat tornacısı olarak işbaşı yapmıştır. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 2); (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 8); (Sönmezsoy, Tarih Belirtilmemiş, s. 117); (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 29)

MKE'de sendikacılık faaliyetleri başlayıp ilk işçi temsilcisi seçiminden 17 yıl sonra Mustafa Özbek işçi temsilcisi olmuştur. Kendisini sendikacılıkla ilgili eğitimlere aday olan Özbek, alınan eğitimlerin sonucu olan “sağlam bilgi” sayesinde hem işinde hem de sendikacılıkta başarıyı yakalayabileceğine inanmış ve bu çabası onu profesyonel sendikacılığa taşımıştır. Zira 1971 yılında Türk-İş'e bağlı Türkiye Metal Federasyonu üyesi Kırıkkale Metal-İş'in ikinci başkanlığına seçilen Mustafa Özbek, liderlik vasfı başta olmak üzere, ortaya çıkan tüm vasıfları sayesinde çok kısa bir süre sonra sendikanın genel başkanı seçilmiştir. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 2-3); (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 9); (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 29) Tanınırlığı ve etkinliği Kırıkkale sınırlarını aşan Mustafa Özbek, aynı yıl Kırıkkale Metal-İş Sendikası'nın çatı kuruluşu olan Türkiye Metal-İş Federasyonu'nun yönetim kurulu üyeliğine, 1973 yılında yapılan genel kurulda da Federasyon'un genel sekreterliğine seçilmiştir. Bu Genel Kurul'un en önemli özelliği Türkiye Metal-İş Federasyonu'nun son genel kurulu olmasıdır. Nitekim bu genel kurulla birlikte federasyon sisteminden “millî tip” sendikacılığa geçilmiş, Türkiye Metal-İş Federasyonu'nun adı da Türk Metal Sendikası olmuştur. (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 9)

Mustafa Özbek'in sendikacılığa bakış açısı, dünyadaki anarko-sendikal ve komünist bakış açısının aksine Türk Milliyetçiliği temelindedir. Bülent Ecevit liderliğindeki CHP yönetimi ise ülkedeki marjinal sol grupları arkasına alarak sendikalar üzerinde hâkimiyet kurmaya çalışmıştır. Bu yaklaşıma ve sendikacılık anlayışına net bir şekilde karşı duran Özbek ise başta CHP yönetimi olmak üzere tüm sol gruplar ve sendikalar tarafından “faşistlikle, ırkçılıkla” suçlanmıştır. (Sönmezsoy, Tarih Belirtilmemiş, s. 118-119) Bu anlamda Özbek ve Türk Metal Sendikası'yla en çok uğraşan sendika ise Maden-İş Sendikası'dır. Ayrıca Kırıkkale Metal-İş ve Türk Metal Sendikalarının bağımsız sendikacılık anlayışına ve Türk Milliyetçisi yaklaşımına karşı sendika içindeki en bilinen muhalif ise Fehmi Işıklar'dı. Mustafa Özbek, sendikada bulunduğu süre içerisinde karşısında sürekli muhalif duruş sergileyen Işıklar'la ilgili bir anısını, gazeteci Refik Sönmezsoy'un kendisiyle yaptığı bir röportajda şöyle aktarmaktadır: “1973 yılının 11. Ayının 17'sinde Türk Metal Sendikası'nın genel sekreteri oldum. Ayrıca Metal-İş Sendikası'nın da genel başkanıydım. Fehmi Işıklar'la karşılıklı aday olmuştum. Işıklar'ın arkasında parti ve sol desteği vardı. Ben ise sadece işçinin desteğine ve bana olan sevgisine güveniyordum. Sonuçta bu mücadeleyi kazanan ben oldum.” (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 12)

Kaya Özdemir'in ardından kısa bir süre genel başkanlık koltuğuna oturan Enver Kaya, aynı zamanda genel başkanlığını yaptığı Çelik-İş Sendikası'nı feshedip yeni kurulan Türk Metal Sendikası'na iltihak ettiremeyince görevinden istifa eder. Bu sırada genel başkanlığa vekalet eden Otomobil-İş Sendikası Genel Başkanı Aydın Özeren de hem federasyonda hem de Türk Metal Sendikası'nda yalnız kalır. (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 10) Aynı şekilde Özeren de sendikasının Türk Metal'e iltihakını gerçekleştirilemeyince o da 30 Kasım 1974 tarihinde Türk Metal'den ayrılır. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 10)

İlk günlerde maddi imkânsızlıklarla mücadele eden Mustafa Özbek ve arkadaşları, Kırıkkale Metal-İş Sendikası'nın son günleriyle Türk Metal Sendikası'nın kurulduğu günler arasındaki sancılı dönemde, borçlardan dolayı çalışanların maaşlarını dahi veremezler. Çalışanlara avans verebilecek kadar bir miktarı bin bir sorgu ve zorluğun ardından Türk-İş Genel Mali Sekreteri "Ömer Ağa'dan" temin eden Özbek, henüz genel başkan bile değilken evini ipotek ettirip kredi çekerek ve Kırıkkale'de bireysel ilişkileri olan esnaflardan "şahsi hesabına" borç alıp o dönem gerçekleştirilen grevden kaynaklanan işçi ödemelerini ve sendikanın sair birçok borcunu öder. (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 13-14)

Bu yüzden "ölü doğum" olarak görülen Türk Metal Sendikası, hiç ortaya çıkmadan yok olmak üzereyken Mustafa Özbek'in sendikanın ilk genel kurulunda genel sekreterlik görevine getirilir. Kısa sürede kendisini yetiştiren Özbek, ortaya çıkan liderlik vasfı, sendikacılık konusundaki bilgi ve becerileri sayesinde 8-9 Kasım 1975 tarihleri arasında gerçekleştirilen İkinci Genel Kurulda Genel Başkanlığa seçilmiştir. (Türk Metal Gazetesi, 1975, Yıl:1, Sayı:7, s. 3); (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 10)

Özbek, Türk Metal Sendikası'nı büyümeye çalışırken karşısına çıkan en önemli "rakip", önce Kırıkkale Metal-İş Sendikası ve Türkiye Metal-İş Federasyonu'nda, sonra da Türk Metal Sendikası'nda ve nihayetinde Türk-İş'te komünist sendikacılık anlayışına sahip yöneticilerin iş başına gelmesini isteyenler olmuştur. (Sönmezsoy, Tarih Belirtilmemiş, s. 121) Bu süreçte, özellikle Seydişehir'de olayı fiziki saldırı aşamasına kadar götüren DİSK ve Maden-İş Sendikası'nın yöneticileri, üyeleri ve "yandaşları", Türk Metal üyesi işçileri yıldırıma ve Türk Metal'den ayrılmaya zorlamaktadırlar. (Türk Metal Gazetesi, 1975, Yıl:1, Sayı:4, s. 1,3); (Türk Metal Gazetesi, 1975, Yıl:1, Sayı:5, s. 1,3)

Gazeteci Refik Sönmezsoy'un Mustafa Özbek ile yapmış olduğu röportajda, "İlkeniz neydi? Nasıl bir sendikacılığı düşündünüz? Geçmişteki sıkıntılar, bölünmeler sizi nasıl etkiledi?" sorusuna vermiş olduğu cevap, Özbek'in bir ömre sığdırdığı sendikacılık hayatının temel felsefesini oluşturmaktaydı: "Bizim amacımız metal iş kolunda, metal işçilerinin perişanlığını yenmenin kavgasını vereceğimizi kafamıza koyarak yola çıktık. Metal iş kolunda güçlü bir sendika ortaya koymak ve metal işçilerini Türk Metal Sendikası'nın çatısı altında toplamak istedik. Bu gayeyle yola çıktık. Zannedirim 18 bin civarında üyemiz vardı. O zaman 18 bin üyeyle 1975'in 11'inci ayında yeni ekiple iş başına geldik. Sene 1980'e kadar 52 bin üyemiz oldu. 1980'den sonra bilhassa özel sektörde süratli bir gelişme kaydederek 150 bin rakamının üzerine çıktık. Düşlerimiz gerçekleşmiş oldu. Çünkü metal iş kolundaki bir sendika ilk defa 100 bin rakamının üzerine çıkıyordu. Dolayısıyla hedeflediğimiz noktaya tam anlamıyla varamazsak bile, gerçekten iş kolumuzda en büyük sendikayı ortaya koymanın kıvancını yaşıyoruz." (Aslıyüce & Sönmezsoy, 1989, s. 15)

Mustafa Özbek, 2 Haziran 1980 tarihinde gerçekleştirilen genel kurulda müjdelediği gibi, Türk Metal Sendikası olağanüstü bir atılım çağına girer. Türk-İş'e bağlı diğer sendikaların gerileme yaşadığı bu dönemde Türk Metal Sendikası her geçen gün üye sayısını artırır ve Bursa, Samsun, Seydişehir, Ankara, Eskişehir gibi bir zamanlar Maden-İş Sendikası'nın kalesi gibi görülen yerlerde Türk Metal Sendikası dışında hiçbir sendikanın esamisi okunmaz olur. (Sönmezsoy, Tarih Belirtilmemiş, s. 122)

Ne var ki 12 Eylül 1980 Askerî Darbesi, her alanda olduğu gibi sendikacılıkta da Türk demokrasisine büyük bir darbe vurur. Dönemin tüm sıkıntılarına ve diğer birçok sendikacının darbe karşısında suspus olmasına rağmen Mustafa Özbek, her fırsatta demokrasiye olan bağlılığını ortaya koyarak sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanamayacağını haykırmıştır. Yalnızca Türk Metal Sendikası'nın büyüyüp gelişmesi ve yalnızca sendikal anlamda değil genel ülke sorunları hakkında da sert çıkışlar yapan Mustafa Özbek'in, özellikle 1985-90 yılları arasında ünü tüm ülkede yayılır. 22-28 Aralık 1986 tarihleri arasında gerçekleştirilen Türk-İş Olağan Genel Kurulu'nda genel başkanlığa aday olan Özbek, dönemin hükûmetine ağır eleştiriler getirirken Türk-İş yönetiminin de hükûmetin bu işçi karşıtı politikalarına cevap veremediğini beyan ederek konfederasyon yönetimini eleştirirken şöyle seslenir: "... Bu hükûmetin adı işçiye karşı cephe hükûmetidir. İşçiye karşı cephe olan bu hükûmet güçlü sendikacılığı istemiyor. Güçlü sendikacılık, çalışma barışının teminatıdır. Güçlü sendikacılığın olmadığı ülkelerde, çalışma barışı tehlikededir. Ama hâlâ bu hükûmet, sendikaları yıpratma hareketine devam ediyor. Güçlü sendikacılığın doğmasına zemin hazırlayıcı Türk-İş'in görüşlerine, işçinin görüşlerine yer vermek istemiyor. Demokratik rejimlerde güçlü sendikacılık büyük önem taşır. Demokratik rejimin sağlıklı olması, sağlıklı yaşaması, güçlü sendikalarla bağlantılıdır. Güçlü sendikacılığın olduğu, demokrasinin bütün kurum ve kurallarıyla işlediği bir rejime ancak demokratik rejim diyebiliriz..." (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 48-49) Özbek, 14 Temmuz 1987 tarihli Son Havadis gazetesinin haberinde de sabit olduğu üzere, Başbakan Turgut Özal'ı "İşçi Düşmanı" ilan ederek işçi

haklarını hiçbir siyasiye peşkeş çekmeyeceğini de göstermiştir. (Son Havadis Gazetesi, 1987, Yıl:27, Sayı:9412, s. 1,7)

Mustafa Özbek'in sendikacılığa getirdiği anlayış “korkusuz”, “konuşan” ve “hakkını arayan” bir anlayışı gerektiriyordu. Bu yüzden de gerek kamu kurum ve kuruluşlarında gerekse özel sektörde Özbek önderliğinde başlayan grevler ve çalışanların haklarının iyileştirilmesine yönelik eylemler önce ülkede ardından da dünyada ses getirmeye başlamıştır. Özellikle (Konya) Seydişehir Alüminyum Tesislerinde ve Antalya Ferro Krom Tesislerinde 30 Haziran 1987 tarihinde başlayan ve 6 bin 100 işçiyle bin bir zorlukla gerçekleştirilen grev, 62 gün sonra, 30 Ağustos 1987 tarihinde işçilerin lehine anlaşmaya varılmasıyla sona ermiştir. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 61); (Sönmezsoy, Tarih Belirtilmemiş, s. 123-124) Grevin kazanılmasının ardından Seydişehir’de işçilere hitap eden Mustafa Özbek, “Benden, şahsiyetimden fedakârlık isteniyorsa evet, ama işçi haklarından geri gitmeyi, taviz vermeyi şerefsizlik addederim,” diyerek işçilere vermiş olduğu değeri ortaya koymuştur. (Türk Metal Gazetesi, 1987, Sayı:52, s. 1,3,4,6) Aynı yayın organının Eylül-1987 tarihli 53’üncü sayısında Toplu İş Sözleşmesi sırasında, tek amacının çalışanların memnuniyeti olduğunu belirterek, “Mühim olan, birtakım çevreleri memnun etmek değil, tezgâh başında çalışan işçiyi memnun etmektir,” ifadelerini kullanmıştır. Mustafa Özbek başkanlığındaki Türk Metal Sendikası, bundan sonraki süreçte MKE, ERDEMİR, ORS, ETİBANK gibi yüksek işçi potansiyeline sahip kamusal ve özel iş yerlerinde kazandığı başarılarla yurt içinde ve yurt dışında sendikal dünyada adından söz ettirme sıklığını daha da artırmıştır. (Türk Metal Gazetesi, 1987, Sayı:53, s. 1,3,4,6,8)

Önce 4 Ekim 1988 tarihinde, 260 iş yerinde ve 90 bin işçiyi ilgilendiren sözleşme (Türk Metal Gazetesi, 1988, Sayı:63, s. 1,4,5,8), ardından da 1990-1991 yılları, 7’nci Olağan Kongrede 6’ncı kez genel başkan seçilen Mustafa Özbek başkanlığındaki Türk Metal Sendikası için çok daha büyük başarılarla sahne olmuştur. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası’na (MESS) bağlı 230 iş yerinde yaklaşık 85 bin işçi adına sürdürülen toplu iş sözleşmesi sürecinde 30 gün süren grevin ardından Mustafa Özbek, metal işçileri adına tarihî bir sözleşmeye imza atmıştır. Bu süreçte grev dışında, işçilerin çıplak ayakla yürüyüş yaparak, saçlarının ve bıyıklarının yarısını kestirerek, sakal bırakarak ve hatta kadın işçilerin de takma yarım bıyık takarak katıldıkları farklı tarzlardaki eylemler kamuoyunda büyük dikkat çekmiştir. (Yeni Asır Gazetesi, 1990, s. 10); (Hürriyet Gazetesi, 1990); (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 70,73,77,82)

Özbek, çalışanların haklarını sonuna kadar savunurken yetkili oldukları iş yerlerinde ya da kamu kurumlarında işveren ya da devlet zor durumunda olduğunda da fedakârca yaklaşımlar geliştirmekten geri adım atmamıştır. Nitekim ekonomik krizin tüm ülkeyi vurduğu 1994 yılında, Türk Metal’in yetkili olduğu Renault ve TOFAŞ otomobil fabrikalarında işten çıkarmalar 2 bin 400’ü, otomotiv sektörünün genelinde ise 7 binleri bulmuştu. O günlerde hem Türkiye ekonomisi hem de yaşanan işçi çıkarmaları üzerine demeçler veren Mustafa Özbek’in 31 Mayıs 1994 tarihinde Hürriyet Gazetesi’ne verdiği demeç tüm ülkede büyük ses getirmiştir. Hürriyet’in “Ağlatan Teklif” başlığıyla manşetten verdiği demecinde Özbek, büyük bir fedakârlık örneği göstererek, işverenlerin işçi çıkarmalara son vermesi karşılığında işçilerin iki ay ücret almadan, iki ay da yarım ücretle çalışmasını teklif etmiştir. (Hürriyet Gazetesi, 1994, s. 1)

12 Eylül Askerî Darbesi’nin etkilerinin iyiden iyiye ortadan kalkmaya başlaması ve kısıtlamaların azalmasıyla 90’lı yıllar demokrasi başta olmak üzere birçok alanda özgürlüklerin de artmasını sağlamıştır. Bu alanların başında gelen sendikal hak ve özgürlükler sayesinde daha geniş bir hizmet alanı bulan Türk Metal Sendikası Yönetim Kurulu, Genel Başkan Mustafa Özbek liderliğinde, 1992 yılını “Gençlik Yılı” ilan ederek ilki 6 Ocak 1992’de Gebze’de olmak üzere, Ocak-Şubat aylarında 18-30 yaş arası işçilerin katılımıyla “Genç İşçiler Hazırlık Kurultayı” tertip etmiştir. Yalnızca çalışanların değil, işsizlik başta olmak üzere, gençlerin bütün sorunlarıyla ilgili olarak, uzmanların katılımıyla düzenlenen çalıştaylarda konuşan Genel Başkan Mustafa Özbek, dünya nüfusunun üçte birinin oluşturan gençlerin toplum hayatı içerisine entegre edilmesini gerektiğini belirtmiştir. (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 253-254)

Yapılan hazırlık çalışmalarının ardından 29 Ağustos 1992 tarihinde Ankara’da, şimdiki TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesinin bulunduğu alanda yer alan Özel Yükseliş Koleji Spor Salonu’nda, 11 ayrı bölgeden 3 bin 500 genç metal işçisinin ve Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz ile dönemin ana muhalefet partisi olan Anavatan Partisi’nin Genel Başkanı Mesut Yılmaz başta olmak üzere çok büyük bir katılımı ile 1. Genç İşçiler Büyük Kurultayı gerçekleştirilmiştir. Kurultayda Ankara Şubesi dâhilindeki iş yerlerinde çalışan genç işçiler, “Bosna Hersek” konusunda; Bursa 1 No.lu Şube dâhilinde çalışan metal işçileri, “Anarşi ve Terör” konusunda; Çerkezköy Şubesi bölgesi dâhilinde çalışan genç işçiler, “İşçilerin Kendi Siyasi Partilerini Kurması” konusunda; İstanbul Anadolu Yakası Şubesi dâhilinde çalışan genç metal işçileri, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” konusunda;

Kırıkkale Şubesi dâhilinde çalışan işçiler ise “Türkiye’nin Gençlik Sorunu ve Genç İşçiler” konusunda sundukları bildirimlerle genç işçilerin ve genel olarak gençlerin sorunları, ihtiyaçları ve beklentilerini ele almışlardır. (Türk Metal Gazetesi, 1992, Sayı:109, s. 1,4,5,6,7,8); (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 256) Genç İşçiler Kurultayları ilerleyen yıllarda da coşkulu ve verimli katılımlarla devam etmiştir.

Özbek, kadın ve aileye vermiş olduğu önemi her fırsatta ortaya koyarak sendikacılığa getirdiği yeni bakış açısıyla, tüm dünyada farkını ve etkisini sürdürmeye devam ederken, 8 Mart 1995 tarihinde, Türkiye’nin ilk kadın başbakanı Tansu Çiller’in onur konuğu olarak katıldığı programla 1. Kadın İşçiler Kurultayı’nın gerçekleştirilmesini sağlamıştır. (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 256) 2001 yılında Metal Çocuk Arkadaş Kulübü’nü kuran Mustafa Özbek, metal sektöründe çalışan işçilerin çocuklarının eğitimleriyle de ilgilenmiştir. Mustafa Özbek, kurmuş olduğu Çocuk Meclisi sayesinde çok küçük yaşta itibaren çocukların demokrasi bilincine sahip olmalarına; yurt içinde ve dışında organize ettiği gezi ve diğer organizasyonlarla da çocukların sosyalleşmelerine büyük katkı sunmuştur. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 250-255) Genç İşçiler Kurultayları gibi Kadın İşçiler Kurultayları da Türk Metal Sendikası’nın Türk ve Dünya sendikacılığına getirdiği yeni bir soluk olarak düzenli olarak gerçekleştirilmeye devam etmektedir.

Özellikle 90’lardan itibaren büyük aşama kaydeden teknolojik gelişmelere ayak uydurmak için yapılan çalışmalar, yabancı dil eğitimi, yurt dışında eğitim ve evli olanlar için eşleriyle birlikte tatil ortamında eğitim fırsatı, Mustafa Özbek’in sendikacılığa bakışının özel ve önemli örnekleri olarak ön plana çıkmaktadır. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 117,119)

Mustafa Özbek’in genel başkanlık yaptığı dönemlerde bir yandan Genç İşçiler ve Kadınlar Kurultayları gibi yenilikler ortaya konulurken, 16-18 Ekim 1992 tarihleri arasında gerçekleştirilen 8. Olağan Kongre’de yapmış olduğu açıklamada Özbek, Türk Metal Sendikası’nın temel ilkesini, “Üyeden alınan aidatın üyeye hizmet olarak iadesi” olarak ilan etmiştir. Bu anlayışın gereği olarak da başta genel merkez ve şube binaları olmak üzere sendikanın donanımı konusunda da büyük atılımlar gerçekleştirilmiştir. İşçi evleri, sosyal tesisler, sağlık birimlerinin yanı sıra Ankara, Didim ve Girne’de (KKTC) hizmete açılan oteller, bir yandan Türk Metal Sendikası üyesi olan işçilere konforlu eğitim merkezleri olarak hizmet verirken diğer yandan da sendika üyesi işçilere cüzi ücretlerle 5 yıldızlı tatil yapma imkânı sunmuştur. Bu otellerde konaklamak isteyen herkesin kullanımına açık olan oteller, bu yönüyle de sendikaya ek kaynak sağlamıştır. Ayrıca Kırıkkale ve Afyon-Dinar’da inşa edilen okullar Millî Eğitim Bakanlığına devredilmiştir. (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 291-304); (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 121,122,125,127)

6-7 Mayıs 1994 tarihleri arasında gerçekleştirilen 1. Olağan Kongresi’nde Genel Başkanlığı’na Mustafa Özbek’in seçildiği Avrasya Metal İşçileri Federasyonu (AMİF), özellikle eski Sovyetler Birliği ülkelerinden oluşan, Türk Devletlerinin yanı sıra Rusya, Makedonya gibi ülkelerden de sendikaların üyesi olduğu bir uluslararası sendikal federasyon olarak faaliyetlerinde başlamıştır. İkinci Olağan Kongresi’nde adını Uluslararası Avrasya Metal İşçileri Federasyonu (UAMİF) olarak adını değiştiren ve bugün de hâlâ etkin bir şekilde faaliyetlerini sürdüren bu federasyonun genel başkanlığını da 8 Mart 2011 tarihinde gerçekleştirilen 6. Olağan Kongre’ye kadar Mustafa Özbek yapmıştır. (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 317-319)

2000’li yıllara gerek teşkilatlanma gerekse üyelerine sunmuş olduğu hizmetler anlamında büyük atılımlarla başlayan Mustafa Özbek liderliğindeki Türk Metal Sendikası, ülke çapında örgütlediği direniş ve eylemlerle özelleştirme sürecindeki ERDEMİR’in yabancılara satışının önüne geçmiştir. Teşkilatlanmadaki başarılı çalışmalar sonucunda, MKE’de 10 yıl önce yetkiyi Özçelik-İş Sendikası’na kaptıran Türk Metal Sendikası, yeniden yetkiyi kazanmıştır. Tesisleşmede dünyada bir örnek hâline gelen sendika, imzaladığı başarılı sözleşmelerle de üye sayısını artırmıştır. (Tarihe Tanıklık Edenler, 2023, s. 220)

Mustafa Özbek, 2000’lerin başından itibaren MESS ile ortaklaşa başlatmış olduğu eğitim çalışmaları başta olmak üzere, diğer birçok toplantıyla işverenle işçinin birbirinden uzak, birbirini düşman gören anlayıştan uzaklaşması için büyük gayret göstermiştir. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 194-195)

Türkiye’nin Avrupa Birliği üyesi olmak için yıllardır sürdürdüğü mücadelenin Türkiye’yi ve Türk milletini, kökleri olan Asya’dan kopardığına inanan Özbek, özellikle Orta Asya Türk coğrafyasıyla yakın ilişkiler içerisinde bulunmanın önemini her fırsatta dile getirmiştir. 8-9 Ocak 2005 tarihleri arasında Ankara’da gerçekleştirilen 1. Büyük Yörük-Türkmen Kurultayı’nda tüm bu konuları coşkulu bir tavırla ele alan Mustafa Özbek, aynı şekilde coşkulu alkışlarla ve tüm üyelerin oy birliğiyle Türkiye Türkmen Beyi seçilmiştir. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 203)

Mustafa Özbek, 41 yıllık sendikacılık hayatında, her ortamda ve fırsatta ülkesine, bayrağına, milletine, bağlı olduğunu dile getirmiş, Atatürkçü ve milliyetçi bir düşünce yapısına sahip olmuştur. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 272) Ancak, 12 Haziran 2007 tarihinde başlatılan “Ergenekon Soruşturması” kapsamında bazı yayın organları tarafından her fırsatta hedef gösterilen Özbek, bu konuyla ilgili olarak Türk Metal Sendikası Genel Merkezi’nde yaptığı bir basın toplantısında kendisine yapılan tüm olumsuz yakıştırmaların iftira olduğunu ifade etmiştir. Sendikayı 14 bin kişiyle kurduklarını, bu sendikayı 300 bine yaklaşan üye sayısı ile dünyanın sayılı sendikaları arasına getirmenin kolay olmadığını belirten Özbek, “Kabahatimiz neymiş, eleştiriyormuşuz. Tabii ki eleştireceğiz,” diyerek doğru bildiğini söylemekten vazgeçmeyeceğini vurgulamıştır. Özbek, dünyaya ve sendikacılığa bakışını ise şu sözlerle özetlemiştir: “Türk Metal Sendikası devlet, millet, demokrasi, cumhuriyet gibi değerlere bağlılıktan asla taviz vermeyecektir. Atatürk’ün kurduğu Laik Cumhuriyet’i de ölümümüz pahasına savunacağız. Sendikamızın ambleminin Bozkurt olması birileri tarafından sürekli eleştiri konusu oluyor. Türk Metal Sendikası’nın 1963’teki hâli olan Kırıkkale Metal-İş Sendikası’nın amblemi de Bozkurt idi. Bu amblemi sendikanın ilk Genel Başkanı Kaya Özdemir seçmiştir ve Bozkurt, Türklüğün sembolüdür. Siz hiçbir sirkte ehlileştirilmiş Bozkurt gördünüz mü? Türk milletinin Bozkurt’u sembol yapmasında esas olay budur. Binlerce yıllık tarihinde hiçbir kuvvet Türkleri ehliştirememiştir. Ne amblemimizden ne de görüşlerimizden vazgeçeriz. Biz ülkede birlik, bütünlük istiyoruz. Ayrımcılık istemiyoruz. Bizi tehditle, şantajla, birtakım tetikçilerle yolumuzdan döndüremezsiniz.” (www.patronlardunyasi.com, 2024)

Türk Metal Sendikası da “Ergenekon Soruşturması” 11. Dalga Kapsamına dâhil edilmiştir. Bu kapsamda Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Mustafa Özbek gözaltına alınarak evi ve Onursal Yönetim Kurulu Başkanı olduğu Avrasya TV, 22 Ocak 2009 sabahı polisler tarafından aranmıştır. (Tarihe Tanıklık Edenler, 2023, s. 220); (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 272); (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 333) Özbek, Silivri’de TCK. 314. Maddeden, yani terör örgütüne üye olma suçlamasıyla yargılanmış, 20 ay 11 gün süren tutukluluk süresi ve 330 duruşmanın ardından 7 Ekim 2010 tarihinde tahliye edilmiştir. (Tarihe Tanıklık Edenler, 2023, s. 220) Mustafa Özbek hakkında kesinleşmiş beraat kararı ise vefatından kısa bir süre önce, 4 Kasım 2019 tarihinde verilmiştir. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 283)

Tutuklanmasının ardından başta Türk Metal Sendikası, Türk-İş yöneticileri ve siyasilere olmak üzere birçok kişinin desteğini bildirdiği Özbek, tahliyesinin ardından tutuklanmasıyla ilgili olarak şu açıklamayı yapmıştır: “1975’in 3 Kasım’ında ben genel başkan oldum. Ondan evvel 1974’ten o tarihe kadar genel sekreterdim. Türk Metal’in genel sekreteriydim. 1971’den 2009’a kadar da 38 yıl profesyonel sendikacılık yaptım. Hiçbir iktidarın karşısında, hiçbir cumhurbaşkanının karşısında, hiçbir başbakanın karşısında, hiçbir yetkilinin karşısında gerdan kırmadım, susmadım. Niye susacağım, ben inandıklarımı söylerim. Ha, ondan sonra beni içeri atmışlar, atabilirler. 22 ay yatmışım, yatabilirim. Hiç önemli değil, ben içeride de söyledim. Yani Atatürkçülüğü, Atatürk’ü, laik demokratik cumhuriyeti savunduğumu ben orada da söyledim. Her zaman da söyleyeceğim.” (Hazır & Eroğlu, 2013, s. 339)

Mustafa Özbek, 11 kez seçildiği ve 34 yıl aralıksız sürdürdüğü Türk Metal Sendikası Genel Başkanlığı görevini 3-5 Nisan 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilen Türk Metal Sendikası 13. Olağan Genel Kurulu’nda bırakmıştır. Özbek, daha önce kurtulduğu kanser hastalığı Mart 2019’da nüksedince yeniden tedavi sürecine başlamıştır. Yaklaşık 1 yıl süren mücadelesini 15 Nisan 2020 tarihinde kaybeden Mustafa Özbek, 80 yaşında vefat etmiştir. (Polat, Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür, 2021, s. 283)

4. SONUÇ

Görev yaptıkları dönemlere damga vuran, her türlü sıkıntıya rağmen sendikacılığı layıkıyla yapma gayretini içerisinde olan Kaya Özdemir ve Mustafa Özbek isimlerinin ortak özelliği, sendikacılığa sosyalist bir bakış açısı getirmemiş olmalarıdır. Aksine, Türk Milliyetçiliğini esas alan bir bakış açısıyla sendikacılık hareketlerini yürütmüşlerdir. Devletin menfaatleri korunarak da sendikacılık yapılabileceğini savunan Kaya Özdemir ve Mustafa Özbek, bu görüşü savunurken hiçbir zaman işçi haklarından da taviz vermemişler, yeri gelmiş en büyük katılımlı ve en etkili grevlere de imza atmışlar ama “kırıp dökmeden” işçi haklarını savunarak, işçiler adına birçok zaferin mimarı olmuşlardır.

Kaya Özdemir, 1950 yılında Kırıkkale Makine ve Kimya İşçileri Sendikası’nın (Kırıkkale Metal-İş) kurucuları arasında yer almış, genel sekreterlik ve başkan vekilliğinin ardından 1954 yılında Genel Başkanlığa seçilmiştir. Özdemir ve arkadaşları, “iş yeri sendikacılığı” tarzında sendikacılık yapmaya başlamış, ancak zamanla oluşan

teveccüh ve başarılı çalışmalarıyla, her geçen gün artan üye sayısı, ülke çapındaki metal iş kolu sendikalarının federasyonu olan Türkiye Metal-İş Federasyonu'nda da gözde bir sendika hâline gelmiştir.

İkna kabiliyeti yüksek, inatçı bir kişiliğe sahip olan Özdemir, aynı zamanda gayet naziktir. Kaya Özdemir, sendika genel başkanı olmanın avantajını kullanarak Kırıkkale-Ankara arasındaki tren yolunu tamir ettirip vagonların yenilenmesine vesile olmuştur. Sümerbank, GİMA gibi çoğu il merkezinde bile olmayan mağazaların, o günlerde yeni bir ilçe olan Kırıkkale'de açılmasına vesile olan Kaya Özdemir, bir yandan bir belediye başkanı ya da milletvekili gibi şehrine hizmet getirmek için çalışmıştır. Özdemir, diğer yandan da ilçeye devasa bir Türk Bayrağı astırmak için her kapıyı çalacak kadar da milliyetçidir. Kırıkkale'de ilklerin mimarı olan Özdemir, kredi çekerek Metal-İş Sendikasının Kırıkkale hizmet binasını inşa ettirmiştir. Bu bina Kırıkkale'nin ilk kaloriferli binası olma özelliğini taşımaktadır. İyi bir sendikacı, milletvekili, şair olma gibi birçok özelliği şahsiyetinde barındıran Kaya Özdemir, yetenekleri ve bilgisiyle de uzun yıllar önemli kurum ve kuruluşlara danışmanlık hizmeti vermiştir. Sendikacılığa bakış açısını ve teorik bilgilerini olabildiğince pratiğe dönüştüren Özdemir, başarılı işlere imza atmıştır.

Birçok yönden sefeli olan Kaya Özdemir'le benzerlik gösteren Mustafa Özbek de hem yaptığı çalışmalarla hem de Kırıkkaleli gençlerin Türkiye'nin dört bir yanda iş sahibi olmasını sağlamasıyla Kırıkkale halkının gönlünde önemli bir yer edinmiştir. Birçok sohbetinde kendisinden sitayişle bahsettiği Kaya Özdemir gibi doğduğu topraklara hizmeti ihmal etmeyen Mustafa Özbek, bugün de hâlâ ismini yaşattığı bir okulu Kırıkkale'ye armağan etmiştir. "Zor zamanlarda" dokuz çocuklu bir ailede büyüdüğü için erken yaşta MKE'de işçi olarak hayat mücadelesine başlayan Özbek, yaşadığı bu eksikliği sendikacılık anlayışının en üst sıralarına "eğitim" kavramını yerleştirerek bir nebze de olsa unutmaya çalışmıştır.

Özbek, 18 bin üyeli bir "iş yeri sendikası" 300 binden fazla üyesi olan bir "millî tip sendikaya" dönüştürmüştür. Bununla da yetinmeyip Orta Asya Türk Devletleri başta olmak üzere genel olarak Avrasya coğrafyasında Türkiye ile iş birliği yapmaya sıcak bakan her ülkeyi içine dâhil ettiği uluslararası bir sendikanın da kurulmasına öncülük etmiş, uzun yıllar genel başkanlığını yürütmüştür.

"İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" felsefesini kendisine düstur edinen Özbek, "kafa kasa birliği" ve "işçiden alınan aidatın yine işçiye hizmet olarak yansıtılması" düşüncesini Türk Metal Sendikası'na yerleştirmiştir. Öyle ki bugün dahi sendika üyesi işçilerin, çocuklarından eşlerine ve elbette üyelerin bizzat kendilerine, yurt dışı da dâhil olmak üzere en konforlu ortamlarda eğitim alma, dinlenme, tatil yapma fırsatlarını tanıyan bir sendika olmuştur, Türk Metal Sendikası. Maddî sıkıntılar içerisinde devraldığı Türk Metal Sendikası'na beş yıldızlı oteller, işçi evleri, sosyal tesisler kazandıran Mustafa Özbek, ilk günlerde yaptıkları grevden doğan işçi ödemelerini, evini ipotek ettirerek kendi şahsi hesabına çektiği kredi ve yine şahsi hesabına eşinden dostundan bulduğu borçlarla ödemiştir. Mustafa Özbek'in Türk Metal'e ve üyelerine bıraktığı en büyük miraslardan birisi de hiçbir maddî sıkıntısı olmayan bir sendikadır.

"Sessiz ve korkak" sendikacılığa karşı çıkan Mustafa Özbek, işçi hakları mevzubahis olunca kimseyi gözü görmemiştir. Siyasetçilerin ve iş adamlarının birçoğuyla şahsi dostluğu olan Özbek, konu işçi haklarına gelince sonuna kadar en sert mücadeleyi verip işçilerin haklarını "söke söke" almıştır. Özbek, Başbakan Turgut Özal'ı "işçi düşmanı" ilan edecek kadar sert ve bir sendikacılık yapmıştır. Demokrasiye sıkı sıkıya bağlı olan Mustafa Özbek, Türk Milliyetçisi görüşleriyle MHP ilçe başkanlığı da yapmıştır ama günü gelince işçi hakları için DYP-SHP Hükümetinin SHP'li Çalışma Bakanına destek açıklaması yapmaktan geri durmamıştır. Türk Milliyetçiliğinin gereklerini kırmızıçizgi olarak gören Özbek, bu fikrinden taviz vermeden işçi hakları için en ağır ve sert mücadeleleri de vermiş bir sendikacı profildir.

Özbek, başarılı bir sendikacı, toplumsal konularda en sert muhalif siyasetçi olma özelliklerinin hepsini bir arada başarıyla bir ömre sığdırmıştır.

KAYNAKÇA

(1946). *TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: VII, Toplantı: 3, 7. VI. 1946, Cilt: 23-24.*

(1975, Yıl:1, Sayı:4, 07 25). *Türk Metal Gazetesi*, s. 1,3.

(1975, Yıl:1, Sayı:5, 09 05). *Türk Metal Gazetesi*, s. 1,3.

(1975, Yıl:1, Sayı:7, 12 28). *Türk Metal Gazetesi*, s. 3.

(1975, Yıl:1, Sayı:7, 12 28). *Türk Metal Gazetesi*.

- (1987, Sayı:52, Temmuz-Ağustos). *Türk Metal Gazetesi*, s. 1,3,4,6.
- (1987, Sayı:53, Eylül). *Türk Metal Gazetesi*, s. 1,3,4,6,8.
- (1987, Yıl:27, Sayı:9412, 07 14). *Son Havadis Gazetesi*, s. 1,7.
- (1988, Sayı:63, Eylül-Ekim). *Türk Metal Gazetesi*, s. 1,4,5,8.
- (1990, 10 19). *Yeni Asır Gazetesi*, s. 10.
- (1990, 10 10). *Hürriyet Gazetesi*.
- (1992, Sayı:109, Eylül). *Türk Metal Gazetesi*, s. 1,4,5,6,7,8.
- (1994, 05 31). *Hürriyet Gazetesi*, s. 1.
- (2024, 04 15). 04 15, 2024 tarihinde www.patronlardunyasi.com:
<https://www.patronlardunyasi.com/haber/ozbek-ten-iddialara-cevap/51397> adresinden alındı
- Aktay, N. (1993). *Sendika Hakkı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- anadolu.edu.tr. (2024, Şubat 15). anadolu.edu.tr. <https://anabilgi.anadolu.edu.tr/?contentId=22698> adresinden alındı
- Aslıyüce, E., & Sönmezsoy, R. (1989). *Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi*. İstanbul: Bektaş Yayınları.
- Demircioğlu, M. (1987). *Dünya'da İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: BASİSEN Yayınları.
- Gülmez, M. (1983). *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Güzel, M. Ş. (1983). Türkiye'de İşçi Örgütlenmesi [1940-1950]. *Yayımlanmamış Doçentlik Tezi*. Ankara.
- Güzel, M. Ş. (2016). *Türkiye'de İşçi Hareketleri 1908-1984*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Hazır, M., & Eroğlu, B. (2013). *Yarım Asırlık Çınar Türk Metal Sendikası Tarihi*. Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- Işıklı, A. (1990). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitabevi, 4. Baskı.
- Işıklı, A. (1995). "Cumhuriyet Dönemi'nde Türk Sendikacılığı". *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, Cilt: 7 (s. 1826-1827). içinde İstanbul: İletişim Yayınları.
- Karabıyık, İ. (2012). *Osmanlı'da Son Dönem İşçi Hareketleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- kavgamiz.com. (2024, 03 04). *Sefercioğlu, Necmeddin, "Kaya Özdemir"*. Kavgamiz, Orkun dergisi:
<https://www.kavgamiz.com/orkun-dergisi/kaya-ozdemir-1593/> adresinden alındı
- Koç, Y. (1999). *Türk-İş Tarihinden Portreler Eski Sendikacılardan Anılar-Gözlemler (I)* (II. Baskı b.). Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Yayınları.
- Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: BASİSEN Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2017). *Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi*. Sivas: Özlem Kitabevi, Güncellenmiş 2. Baskı.
- Polat, U. (2021). *Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Polat, U. (2021). *Mustafa Özbek: Emeğe ve Emekçiye Adanmış Bir Ömür*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Soyaslan, D. (1993). "Anayasa'nın Ceza Normları Tarafından Korunması-TCK'nin 146. Maddesi". *Anayasa Yargısı dergisi*, 10, 67.

- Sönmezsoy, R. (Belirtilmemiş). *Türk İşçi Hareketinde Liderler Galerisi*. Belirtilmemiş: Belirtilmemiş.
- Tarihe Tanıklık Edenler*. (2023). Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliği Ülkelerinde Sendikal Hareket*. Bursa: VİPAŞ.
- Toprak, Z. (1988). “Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine Sendikal Gelişmeler: İstanbul Umum Deniz ve Maden Kömürü Tahmil ve Tahliye Amele Cemiyeti”. *Toplum ve Bilim, Sayı: 40*, 146.
- Toprak, Z. (1993). “Amele-i Osmanî Cemiyeti”. *Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi, Cilt: 1* (s. 241). içinde İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Tüm İktisatçılar Birliği Çalışma Grubu. (1976). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi*. Ankara: Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları.



Sahip Çıkılamayan Zenginlik: Ekonomik İş Birliği Teşkilatı

Nevzat NARÇİÇEK

Dr., Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
nevatnarcicek@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-5487-9036>

Makale Başvuru Tarihi : 17.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 14.04.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11400474

Özet

Anahtar Kelimeler:

Ekonomik İşbirliği
Teşkilatı, Kalkınma
İçin Bölgesel
İşbirliği Teşkilatı,
Siyasi İstikrar,
Bölgesel İşbirliği

Türkiye, İran ve Pakistan tarafından temelleri atılan Ekonomik İşbirliği Teşkilatı, çok uzun süredir faaliyet göstermektedir. Kurucu ülkelerin durumlarından dolayı bazı dönemlerde kuruluşun işlevsel olma özelliği kesintiye uğrasa da Sovyet Rusya'dan ayrılarak bağımsızlıklarına kavuşan Orta Asya ülkeleri, Azerbaycan ve Afganistan'ın birliğe üye olması ile kuruluş yeni bir sinerji yakalamıştır. Teşkilat, nihai üye ülkeler ile birlikte 8 milyon kilometre kareye ve 549 milyonluk nüfusa ulaşmıştır. Bu durum, teşkilat açısından olağanüstü bir jeopolitik ve jeoekonomik hinterlanda sahip olmak demektir. Dolayısıyla bu derece stratejik değere haiz olan bir teşkilatın işlevsel durumda olması siyasi, ekonomik ve coğrafi üstünlükler sağlaması açısından önem teşkil etmektedir. Bu kapsamda çalışmada, Teşkilatın tarihsel ve kurumsal yapısının incelenmesi ile birlikte amaçsal ve önemsel yönüne de vurgu yapılarak Ekonomik İşbirliği Teşkilatının sahip olduğu stratejik önemin işlevsel olmasını engelleyen faktörler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada neticede teşkilatı, neredeyse işlevsiz hale getiren siyasi, ekonomik ve bölgesel risklerin bertaraf edilmesi durumunda kuruluşun stratejik olarak önemli potansiyeller taşıdığına vurgu yapılmıştır.

Wealth That Cannot Be Taken Away: Economic Cooperation Organization

Abstract

Keywords:

Economic Cooperation
Organization, Regional
Cooperation for
Development, Political
Stability, Regional
Cooperation

The Economic Cooperation Organization, whose foundations were laid by Turkey, Iran and Pakistan, has been operating for a very long time. Although the functionality of the organization was interrupted in some periods due to the situation of the founding countries, the organization achieved a new synergy with the membership of the Central Asian countries, Azerbaijan and Afghanistan, which gained their independence from Soviet Russia. Together with the final member countries, the Organization has reached 7 million square kilometers and a population of 433 million. This means having an extraordinary geopolitical and geoeconomic hinterland for the organization. Therefore, it is important for an organization with such strategic value to be functional in terms of providing political, economic and geographical advantages. In this context, the study focuses on the factors that prevent the strategic importance of the Economic Cooperation Organization from being functional, by examining the historical and institutional structure of the Organization, as well as emphasizing its purposeful and important aspects. As a result, it was emphasized that the organization has strategically important potentials if the political, economic and national risks that make the organization almost dysfunctional are eliminated.

GİRİŞ

I. ve II. Dünya savaşından sonra dünyanın hemen hemen her alanında değişim ve dönüşümler yaşandı. Yaşanan değişimler, bazı taraflar için zorunlu iken bazı taraflar için ise iradi olmuştu. Fakat yaşananların sebepleri neyle izah edilirse edilsin hakikat olan şuydu ki; her ülke, her medeniyet, yalnız kalmanın risklerini göze almamıştır ya da yalnızlığı arzu etmemiştir. Zira dünyanın başı o kadar hızlı dönmeye başlamıştı ki insan, uğradığı bir yere çok kısa bir süre sonra yine uğramak zorunda kalmıştır. Bunun için dünyanın gelişen ve dönüşen bu hali, “*bir köye*” dönüşme şeklinde yorumlanmıştır. Dolayısıyla dünya üzerinde yaşanan bu tebeddül küreselleşme, globalleşme ya da farklı olarak nasıl bir isimle isimlendirilirse de gerçek olan artık medeniyetlerin birbirlerine daha çok ihtiyacının olduğu gerçeği olmuştur. Bu ihtiyacın sebebi bazen ekonomiyi geliştirmek, bazen benzer kültürleri bir araya getirmek bazen de huzuru tesis etmek olmuştur. Bu ve buna benzer düşünceler, özellikle ikinci dünya savaşından sonra ülkeleri bir araya getirip birlikler kurmaya yöneltmiştir. İşbirlikleri askeri alanda olduğu gibi ekonomik ya da herhangi farklı bir alanda da olabilmektedir. Aynı şekilde bu işbirlikleri ya da örgütlenmeler uluslararası boyutta olduğu gibi bölgesel boyutta da olmuştur. İşte Ekonomik İşbirliği Teşkilatı da küresel düzende yerini almak ve söz sahibi olabilmek için bölgesel olarak kurulan bu entegrasyonlardan biridir.

Ekonomik İşbirliği Teşkilatı, köklü bir medeniyet geleneğine sahip iki devlet olan Türkiye ve İran ile birlikte Pakistan tarafından kurulan ve iktisadi işbirliğine dayanan bir entegrasyondur. Teşkilat, 1992 yılında genişlemeye giderek on üyeye ulaşmıştır. 1985 yılında Kalkınma İçin Bölgesel İşbirliği Teşkilatı'nın (RCD) devamı olarak kurulan birlik, dünyanın en stratejik coğrafyaların birinde varlığını inşa etmiştir. Şöyle ki EİT, coğrafi konum itibariyle İran Körfezi, Hint Körfezi, Karadeniz ve Akdeniz gibi önemli alanlara iletişimi ve komşuluğu olan önemli bir konuma sahiptir. Aynı şekilde petrol-gaz kaynakları ile elektrik üretimi ve diğer enerji kaynakları yönünden dünyanın en zengin bölgelerindedir. Bundan dolayı bölge bulunduğu alan ve sahip olduğu kaynaklar ile her zaman cazip bir pozisyonda olmuştur. Cazip potansiyelinden dolayı, teşkilatın üye ülkeleri açısından birçok imkânı barındıran birlik, bazı sebeplerden dolayı istediği başarıyı elde edememiştir. Başarısızlığın sebebi, üye ülkelerin kendi iç dinamiklerinde yaşadıkları sorunlar olduğu gibi, birbirleriyle olan ilişkilerden ya da dış müdahalelerden kaynaklanmıştır. Bundan dolayı Ekonomik İşbirliği Teşkilatı, zenginliği elinde bulundurmasına rağmen elindeki bu zenginliği mevcut durumda kullanmamış ya da kullanamamış bir mevkide gibidir.

EKONOMİK İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI (EİT)

Şekil 1. EİT Bölgesi



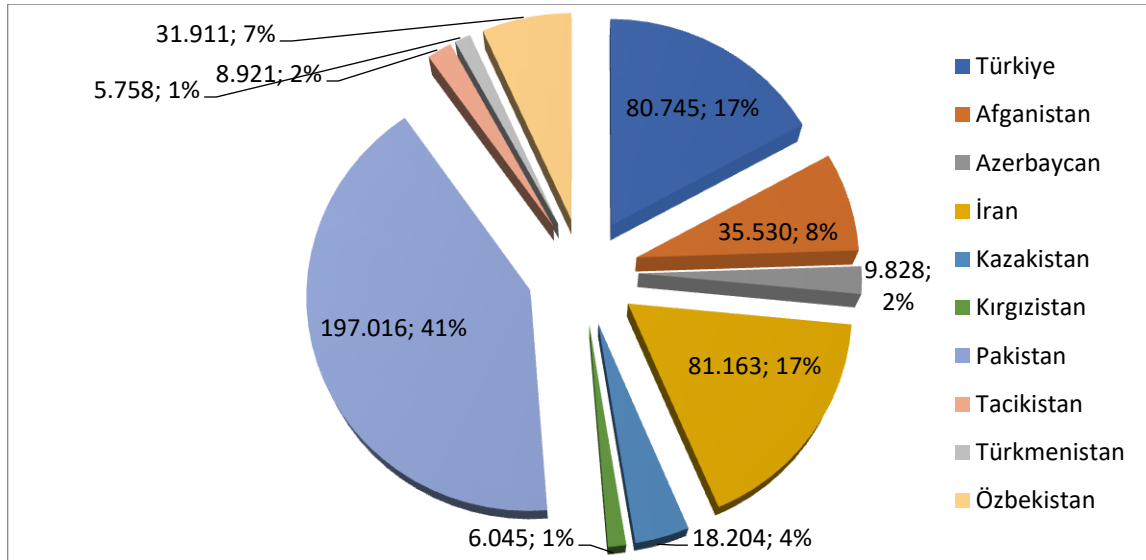
Kaynak: ECO Economic Review, 2017

Ekonomik işbirliği teşkilatı, üye ülkelerin kalkınma ve gelişmesine etki etmek, işbirliği teşkilatı içindeki ekonomik engelleri kaldırmak, birlik içinde bulunan ülkeler arasında ticareti geliştirmek ve EİT bölgesinin küresel piyasalarla bütünleşmesini teşvik etmek amacıyla kurulan bölgesel bir örgüttür. Aynı zamanda teşkilatın hedeflerinden biri de üye ülkeler arasındaki sosyo kültürel ve tarihsel bağları güçlendirmektir. Merkezi Tahran'da bulunan EİT; Türkiye, Pakistan ve İran öncülüğünde genel manada, zikredilen amaçlar doğrultusunda faaliyet icra etmek için 1985 yılında kurulmuştur. Kurucu bu üç ülke dışında; Azerbaycan, Afganistan, Kırgızistan, Kazakistan, Özbekistan, Tacikistan ve Türkmenistan ile birlikte on ülkeden teşekkül etmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2019). Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (EİT), Kalkınma İçin Bölgesel İşbirliği (RCD) Teşkilatı'nın devamı olarak 1964 yılında Türkiye, Pakistan ve İran tarafından kurulan eski bir geçmişe sahiptir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2019).

Küresel pazarlarda meydana gelen entegrasyonlarla özellikle II. Dünya Savaşından sonra ekonomik, politik ve coğrafi işbirlikleri önem kazanmıştır. Bu meyanda Ekonomik İşbirliği Teşkilatı, stratejik konumu itibariyle dünyada özellikle Asya coğrafyasında önem teşkil eden uluslararası bölgesel bir kuruluştur. Kurucu üç ülke olan Türkiye, İran ve Pakistan ile 1992 yılında sonradan teşkilata üye olan diğer yedi ülke dünya nüfusunun % 6,4'ünü oluşturmaktadır. Bu oran dünya nüfusunun 549 milyona tekabül etmektedir. Coğrafya olarak ise dünya yüzölçümünün %5,3 gibi bir alanı kapsamaktadır. Dünya ekonomisine katkısı ise %2,7 dolaylarındadır (Wasıl, 2015, s.37, Economic Cooperation Organization, 2024).

Aşağıdaki şekilde de görüldüğü gibi özellikle Dünya mirası açısından köklü bir geçmişe sahip olan Pakistan, Türkiye ve İran EİT nüfusunun kahir ekseriyetini oluşturmaktadır. Bu ülkeleri sırasıyla; Afganistan, Özbekistan, Kazakistan, Azerbaycan, Tacikistan, Kırgızistan ve Türkmenistan takip etmektedir.

Şekil 2. EİT'ye Üye Ülkelerin Toplam Nüfusu ve Toplam Nüfus İçindeki Payları



Kaynak: Economic Cooperation Organization, 2019

Ekonomik İşbirliği Teşkilatını önemli hale getiren en kritik unsur stratejik konumudur. 8 milyon km² (Economic Cooperation Organization, 2024) coğrafik alana sahip olan kuruluş dünya enerji rezervlerinin üçte birini barındırmaktadır. Coğrafi ve Nüfus itibariyle de Avrupa Birliği entegrasyonundan sonra ikinci büyük bölgesel kuruluştur (Wasıl, 2015, s.38). Gerek coğrafi alan olarak gerekse de sahip olduğu enerji rezervleri açısından böyle bir oluşumun etkilerinin büyük olması beklenir. Özellikle küresel dünyada stratejik konuma sahip olan enerji nazara alındığında EİT için bu alan önemli fırsatlar doğurabilme potansiyeli taşımaktadır.

EİT, kuruluşu itibariyle eski bir tarihe dayansa da gelişmekte olan ülkelerin kurmuş oldukları diğer entegrasyonlara nispeten zayıf kalmaktadır. Bilhassa İran İslam Cumhuriyeti'nde 1979 yılında meydana gelen

devrim neticesinde uzun süre atıl kalmıştır. Ancak 1992 yılından birliğe katılan yeni üyelerle birlikte oluşum, tekrar bir heyecan kazanmıştır. Yeni üyelerin katılması ile Asya'da yeni ekonomik fırsatların doğması diğer ülkeler arasında coşkuya sebep olmuştur (Dikkaya & Üzümcü, 2007, s.17). Barındırdığı avantaj ve dezavantajlarla birlikte her açıdan birlik, stratejik bir öneme haizdir. Bir yandan bölgesel bütünleşme olarak dünyanın en büyük ikinci oluşumu olma özelliği gösterirken diğer yandan enerji alanında bölge içinde bulunan ülke ekonomilerini geliştirebilecek rezerv ağına sahiptir. Yine aynı şekilde tarihten gelen köklü bir mirasa sahip Türkiye ve İran gibi iki kadim ülke birlik içinde yer alırken, diğer tarafta yeni bağımsızlığını kazanmış Türk Cumhuriyetlerinin varlığı entegrasyon için ayrı bir heyecan oluşturmaktadır. Ayrıca EİT için bölge içi ticaret ve yatırım akışı açısından potansiyel barındırmaktadır. EİT ülkeleri, coğrafi yakınlık ve ortak ekonomik, sosyal ve kültürel özellikler nedeniyle birbirlerinin pazarlarına kolay erişim sağlayabilmektedir. Tüm bu potansiyellere rağmen entegrasyonun başarısı etkili düzeyde değildir. Zira EİT, ticaret ve ekonomik entegrasyon bakımından diğer bölgelerin gerisinde kalmaktadır. Diğer yandan bölgeye küresel ticaret ve yatırım girişleri de istenen seviyenin ve potansiyelin altındadır (Haider, 2015, s.2).

Tarihsel Gelişim

Ekonomik bütünleşme hareketleri 20. yüzyılın karakteristik özellikleri arasında yer almaktadır. Bütünleşme kapsamında bir arayış da coğrafi ve kültürel olarak birbirine yakınlık gösteren Türkiye, Pakistan ve İran arasında olmuştur. Bu bağlamda bu ülkeler 1950'den beri birlikte hareket etme yollarını aramıştır. Neticede 1964 yılında bu üç ülke Kalkınma İçin Bölgesel İşbirliği (RCD: Regional Cooperation for Development) örgütünü kurarak ekonomik faaliyetlerini belli stratejiler dâhilinde yürütmeye başlamıştır. Ekonomik İşbirliği Teşkilatı ise RCD'nin bir devamı olarak 29 Ocak 1985 tarihinde Türkiye, Pakistan ve İran arasında kurulmuştur (Sandalcılar, 1999, s.4). 1985 yılında kurulan EİT'nin genel olarak amacı, üye ülkeler arasında istikrarlı ekonomik ilişkiler kurarak bu sayede bölgesel işbirliğini geliştirmek, ortak ticareti geliştirmek, kültürel ve manevi bağlarını güçlendirmektir. Bu minvalde Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra bağımsızlığına kavuşan Kazakistan, Azerbaycan, Tacikistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan ile birlikte Afganistan'ın 1992 tarihinde üye olmaları ile birlikte kuruluşun üye sayısı on olmuştur (Parasız, 2015, s.183).

EİT'nin öncü kuruluşu olan RCD, faaliyet gösterdiği 1964-1979 yılları arasında kayda değer bir gelişme gösterememiştir. Örgütün başarısı fazla olmamakla birlikte sadece haberleşme ve ulaştırma gibi bazı alanlarda ortak projelerin geliştirilmesine katkı sağlamıştır. RCD'nin başarısızlığında sosyo-ekonomik faktörler başta olmak üzere birçok etken mevcuttur. Örgütünün faaliyet alanının geniş olması, ülkelerin tecrübe eksikliği, ülkelerin birbirini tamamlama sınırlılığı, İran ve Türkiye'nin ekonomik alana Pakistan'ın ise siyasi alanı önemsemesi, ülkeler tarafından ithal ikameci politikalara ağırlık vermesi kuruluşun gelişimini menfi etkilemiştir. Bunun yanında Türkiye'nin Batılı ülkelerin kurmuş oldukları birliklere teveccüh göstermesi, Pakistan'da yaşanan siyasi gelişmeler, İran'da 1979 yılında rejim değişikliğinin yaşanması, RCD'nin başarı göstermesini engellemiştir. Neticede birlik 1979'da feshedilmiştir (Tüğen, 1995, s.175).

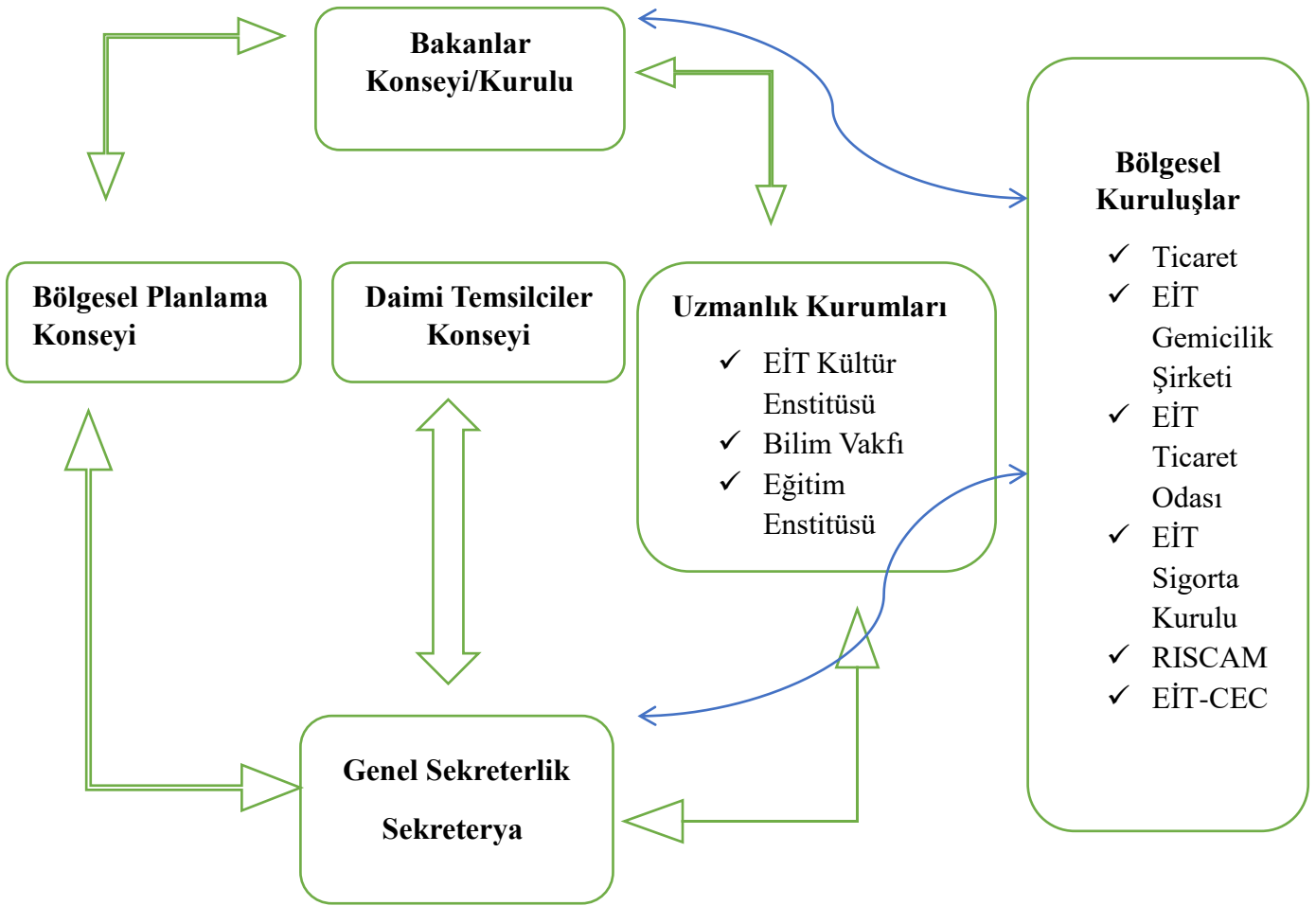
EİT, yukarıda da zikredildiği gibi RCD'nin bir devamı niteliğinde 1985'de Türkiye, Pakistan ve İran tarafından kurulmuştur. RCD, soğuk savaş döneminde CENTO bünyesi altında politik olarak bir araya gelmiş olan söz konusu bu üç ülkenin ekonomik zeminde yakınlaşması manasına geliyordu. 1979 yılında İran devrimi ile RCD'nin dağılması ile yine bu üç ülkenin EİT çatısı altında bir araya gelmeleri CENTO'ya ihtiyaç duyulmadığının göstergesi niteliğindedir. EİT'nin tarihsel olarak en önemli dönüm noktası ise 1992 yılında genişlemeye giderek üye sayısını ona çıkarmasıdır. Bu şekilde genişleme göstererek bölgesel bir organizasyon durumuna gelen EİT, 14 Eylül 1996 tarihinde imzalanan İzmir Anlaşması ile karşılıklı ilişkileri ve ticareti geliştirmek amacıyla yeniden yapılandırılmış, teşkilat üyesi ülkeler açısından hedefler tayin edilmiştir (Doğan, 2011, s.65-66).

EİT, stratejik ve kültürel olarak birçok avantajlara sahiptir. Coğrafi olarak birlik ülkeleri çok büyük ve geniş bir alanı kapsamaktadır. Bahse konu coğrafya yedi milyon kilometre karelik bir bölgeye yayılmaktadır. Nüfus olarak 450 milyonluk (Bkz. Şekil-1) bir öneme sahiptir. Bu nüfusun kahir ekseriyeti Müslümanlardan teşekkül etmektedir. Stratejik açıdan ise Hint Körfezi, İran Körfezi, Akdeniz ve Karadeniz'e erişimi ile EİT, önemli coğrafik bir sahayı kapsamaktadır. Diğer yandan ülkelerin kültürel bağları da birlik için önem arz etmektedir (Hazar, 2012, s.37). EİT'nin sahip olduğu bu coğrafi konum, İpek Yolu'nun tarihi bağlar itibariyle birbirine kenetlediği coğrafyaların 21. yy.de sosyo-ekonomik kalkınma ve işbirliği düşüncesiyle tekrar bir araya gelmesini temsil etmektedir. Bununla birlikte enerji kaynakları, özellikle fosil yakıtlar kuruluş bünyesindeki işbirliği imkânını artıran diğer bir unsurdur. Birlik ülkelerinden İran, Kazakistan, Azerbaycan, Kırgızistan ve Türkmenistan hidrokarbon rezervlerine büyük oranda sahiptir (Doğan, 2011, s. 66). Barındırdığı avantaj ve dezavantajları ile birlikte kurulduğu tarihten bu güne EİT, birlik üyeleri içerisinde öncelikli sektörlerde işbirliğini önemli hale getiren projeler üretmektedir. Söz konusu sektörler arasında haberleşme, ticaret, gümrük, ulaştırma, enerji, madencilik, çevre, sanayi, tarım, sağlık gibi dallar yer almaktadır (Wasıl, 2015, s. 41).

Kurumsal Yapı

EİT'nin kurumsal olarak şematığı aşağıda şekil 2. gösterildiği gibidir:

Şekil 3. EİT Kurumsal Yapı



Kaynak: Economic Cooperation Organization, 2019

Ekonomik işbirliği teşkilatı, şekil -2’de de şematize edildiği gibi, İzmir Anlaşmasında belirlenen; Bölgesel Planlama Konseyi, Bakanlar Konseyi, Bölgesel Kuruluşlar, Daimi Temsilciler Konseyi, Özel Birimler ve Genel Sekreterlik olmak üzere altı ana organla çalışmalarını yürütmektedir. İzmir Anlaşmasında yer almamasına rağmen, 1992’den beri EİT Zirvesi düzenli olarak Devlet Başkanları veya Başbakanlar statüsünde temsil edilmektedir. EİT Zirvesi, resmi organ olmamasına rağmen toplantıları, teşkilatın en yüksek karar organı gibi etkilidir (Sandalcılar, 2010, s. 57).

Merkezi İran (Tahran) olan EİT’nin temel karar organlarının kısaca görevleri şu şekildedir (Hazar, 2012, s. 38-39):

- **Bakanlar Konseyi:** Birliğin en yüksek karar alma, politika ve yürütme organıdır. Konsey, birlik üyesi ülkelerin dışişleri bakanları düzeyinde yılda bir toplanır. Gerekli görülmesi durumunda zaman sınırı gözetilmeksizin olağanüstü toplantı yapılabilir.
- **Daimi Temsilciler Konseyi:** Tahran’da bulunan EİT’ye bağlı üye ülkelerin büyükelçilerinden teşekkül etmektedir. Daimi Temsilciler Konseyi, öncelikli olarak Bakanlar Konseyi adına politikaların uygulanmasından sorumlu birlikte bu kararların yürütülmesi ile ilgili olarak uygun adımların da atılmasından sorumludur.
- **Bölgesel Planlama Konseyi:** Konsey, Teşkilatın başkanlarından veya teşkilatın başkanlarına denk gelen karar mercilerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Konsey, Bakanlar Konseyinin yıllık toplantılarından önce olmak üzere, yılda en az bir defa toplanmaktadır. Toplanmasının amacı ise geçmiş dönemlerde uygulanan programların ele alınarak gözden geçirilmesi ve varılan sonuçların Bakanlar Konseyine sunulmak üzere analiz edilmesi ile eylem programlarının geliştirilmesidir.
- **Sekretarya:** Sekretarya ’da Genel Sekreter, başkanlık görevini üstlenir. Sekretarya, Genel Sekreterin yanı sıra 3 Genel Sekreter Vekili ve birliğin ihtiyaç duyabileceği sair personellerden teşekkül etmektedir. Sekretaryanın üstlendiği görevler; EİT etkinliklerinin uygulanmasını başlatmak, koordinasyonunu sağlamak, süreci takip etmek ve Birliğin toplantıları için gerekli iş ve işlemleri sunmaktır.
- **Özel Ajanslar ve Bölgesel Kurumlar:** Bu kurumlar, Teşkilatın belirli bölümlerinde rol almaktadır. İlgili Kurumların ve Ajansların doğası, sayısı, ve gayeleri Bakanlar Konseyi’nce belirlenmektedir. Özel Ajanslar; Kültür Enstitüsü, Bilim Vakfı ve Eğitim Enstitüsü’nü kapsamaktadır. Ayrıca EİT Gemicilik Şirketi, Reasürans Şirketi, Ticaret ve Sanayi Odası Ticaret ve Kalkınma Bankası, Danışmanlık ve Mühendislik Şirketi vb. gibi pek çok bölgesel kuruluş da mevcuttur.

EİT’nin Amaçları

EİT’nin genel olarak amacı üye ülkeler arasında sosyo-ekonomik kalkınma ve refahı sağlayarak bölge ticaretine dinamizm getirmek olmakla birlikte İzmir Anlaşmasında amaç ve hedefler şu şekilde belirlenmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2019):

- Teşkilata üye olan devletlerin sürdürülebilir ekonomik gelişmesi,
- Ticarete engel teşkil edebilecek sorunların ortadan kaldırılması ve bölge içi ticaretin kalkındırılarak teşvik edilmesi,
- Artan dünya ticaret hacminde EİT Bölgesinin daha çok yer alması,
- Teşkilat üyesi devletlerin birbirleriyle ve dünya ile bağlantısını sağlayan iletişim-haberleşme ve ulaşım altyapısının geliştirilmesi,
- Ekonomik liberalizasyon ve özelleştirme,
- EİT bölgesini oluşturan coğrafyanın kaynaklarının harekete geçirilmesi,
- EİT üye devletlerin sanayi ve tarımsal potansiyelinin işlevsel kullanımının sağlanması,
- EİT Bölgesindeki vatandaşlar arasında kültürel ve tarihi bağların kuvvetlendirilerek ekoloji ve çevrenin korunmasına ilişkin stratejiler geliştirmek,
- Uyuşturucu ticaretinin önlenmesi,
- Uluslararası teşkilatlar ve bölgesel kuruluşlarla faydalı işbirliklerinin kurulmasıdır.

Ekonomik işbirliği teşkilatının sahip olduğu avantajlar nazara alındığında, hedeflenen amaca yönelik ülkeler arasında müspet manada kat edilebilecek her aşama üye ülkelerin kalkınması için bir ivme potansiyeli içermektedir. Bu manada bölgenin barındırdığı kaynakların siyasi ve ekonomik arenada doğru bir şekilde değerlendirilmesi kuşkusuz birliğin elini uluslararası pazarda güçlendirecek muhtevalara sahiptir.

EİT'nin Ekonomik Göstergeleri

Tablo-1'de EİT bölgesinde bulunan üye ülkelere bakıldığında genel itibariyle GSYH'nin arttığı görülmektedir. Ancak EİT bölgesi nüfusunun da 2000-2015 yılları arasında 0,50 artarak dünya genelindeki oranın %6,23'e çıktığı hesaba katıldığında, GSYH'deki bu artışın yavaş veya sabit olduğu sonucuna varılabilir. Zira kuruluş, GSYH payını aynı dönem içinde %0,57 artırarak 2,63'e yükseltmiştir (Safdar, 2017, s. 16).

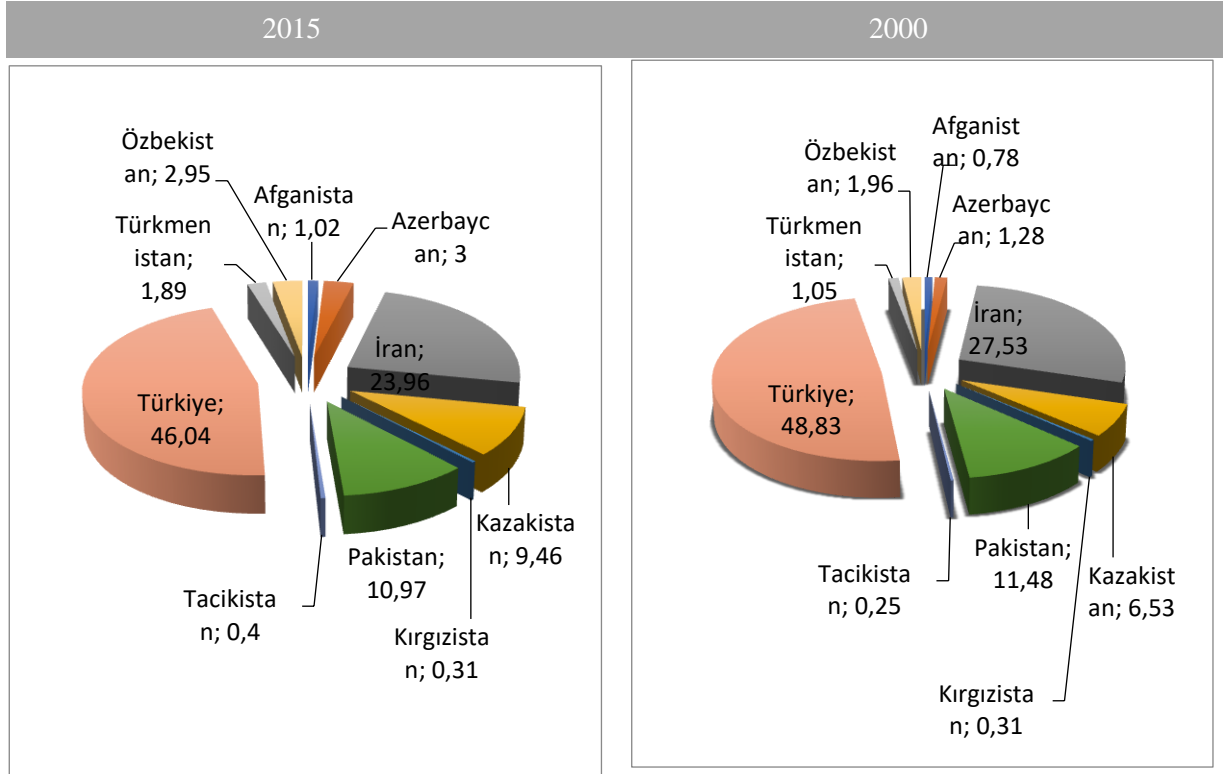
Tablo 1. Cari Fiyatlarla Üye Devletlerin ve ECO Bölgesinin GSYH'si, 2000-2015

Üye Ülkeler	Milyon \$				Nominal GSYH Büyüme	
	2000	2005	2010	2015	2000'den 2015'e kadar Yüzde Değişim	Yıllık Ortalama Büyüme Hızı
Afganistan	2,462	6,275	15,937	19,331	685,17	14,73
Azerbaycan	5,273	13,245	52,903	53,047	906,01	16,64
İran	109,592	219,846	467,790	432,557	294,70	9,58
Kazakistan	18,292	57,124	148,047	184,388	908,03	16,65
Kırgızistan	1,370	2,460	4,794	6,572	379,71	11,02
Pakistan	73,952	109,502	177,407	271,050	266,52	9,04
Tacikistan	861	2,312	5,624	7,853	812,08	15,88
Türkiye	266,568	482,980	731,145	717,880	169,30	6,83
Türkmenistan	2,905	8,104	22,583	35,855	1134,25	18,24
Özbekistan	13,760	14,308	39,333	66,733	384,98	11,10
EİT Bölgesi	495,033	916,157	1.665,581	1.795,266	262,66	8,97
Değişim	-	85,06	81,80	07,79	-	-

Kaynak: ECO Economic Review, 2017

Şekil-3'te EİT üye ülkelerin birlik içindeki GSYH payları gösterilmektedir. Buna göre Türkiye, İran ve Pakistan genel itibariyle payın büyük bir oranını paylaşmaktadır. Ancak 2000'den 2015'e gelindiğinde her üç ülkenin de birlik içindeki GSYH payı düştüğü görülmektedir. Buna karşın sonradan birliğe katılan diğer üyelerin paylarında artış kaydedilmiştir.

Şekil 4. Üye Devletlerin EİT'nin GSYH'sindeki Cari Oranındaki Yüzdesi (2000-2015)



Kaynak: ECO Economic Review, 2017

Aşağıda Tablo-2 incelendiğinde EİT bölgesinin nüfusundaki artış ile GSYH artış düzeyi arasında paralellik olduğu rahatlıkla görülebilir. Nüfusun artması, genç nüfusun artması yönüyle avantajken söz konusu artışın GSYH ile paralellik arz etmesi bazı dezavantajları barındırabilir. Söz konusu bu dezavantajlardan bazıları genç nüfus içerisinde oluşabilecek işsizliğin artması ve kişi başına düşen gelirin azalması riskidir. Zira ilerleyen dönemlerde nüfustaki artışın GSYH'yi aşması durumunda bu ve buna benzer risklerin oluşmasına sebebiyet verebilir. Dolayısıyla birliğin, mevcut potansiyellerini verimli alanlara yönlendirmesi ve birlik içinde ticaretin geliştirilmesi daha avantajlı durumlar vücuda getirebilir.

Tablo 2. EİT'nin Nüfusunun ve GSYH'nin Dünyadaki Payları

Yıl	2000	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	2015
Nüfus	5,73	5,75	5,78	5,81	5,84	5,87	5,89	5,92	5,94	5,98	6,02	6,08	6,10	6,15	6,19	6,23
GSYH	2,00	2,01	2,10	2,17	2,23	2,31	2,38	2,44	2,44	2,47	2,54	2,62	2,57	2,58	2,61	2,63

Kaynak: ECO Economic Review, 2017

Genel olarak EİT'nin ekonomik manzarasına bakıldığında, 450 küsur milyon nüfusa sahip olup, GSYH'si dünyanın toplam GSYH'nin %2,63'üne eşittir. Bölgeye doğrudan yabancı yatırım girişi 2000 yılından itibaren 10 kat artarak 2015 yılında 37,7 milyar dolara yükselmiştir. Dolayısıyla üye ülkelerin refahında bir artış gözlemlenmiştir. Ancak söz konusu bu artışın bölgesel organizasyonla ilgili olduğu söylenemez. Ancak EİT'nin son yıllarda yatırımlar açısından cazip hale geldiği ise bir vakiadır (Öğütçü, 2017, s. 2).

EİT'İN GELİŞİMİNİ ENGELLEYEN FAKTÖRLER

EİT bölgesi kuzeyinde Rusya, doğusunda Çin, batısında Balkanlar, güneyinde ise Hindistan bulunmaktadır. Bulunduğu coğrafi konum itibarıyla Akdeniz'e, Karadeniz'e, Basra Körfezi'ne, Hazar Denizi'ne, Hint

Okyanusu'na, Umman Denizi'ne kıyısı bulunup Kafkasya'nın ve Orta Asya'nın çok büyük bir kısmına şamil yaklaşık 7 milyon kilometrelik coğrafi alanı kapsamaktadır (Kızıltan & Sandalcılar, 2011, s. 103). Küreselleşme ile birlikte uluslararası ve bölgesel kuruluşların önem kazandığı dikkate alındığı böyle bir coğrafyada bulunan EİT ülkelerinin çok önemli bir avantaja sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ticaret yolları üzerinde bulunup dünyanın birçok alanı ile uygun bir şekilde ulaşım sağlayabilmek, ekonomik kalkınma açısından her birlik için arzulan bir durumdur. Ancak olumlu yönleri ile birlikte, farklı ülkelere ve coğrafi sınırlara komşu olmanın ve stratejik bir konumda bulunmanın kuşkusuz ki bir takım menfi durumlar da barındırma riski her zaman mevcuttur. Özellikle bölgesel birlik olma yolunda olan ülkelerin gelişmişlik düzeyi söz konusu bu riskin seviyesi ile yakından ilişkilidir. Diğer bir yandan birlik içinde bulunan ülkelerin birbirleri ile olan siyasi ve ekonomik ilişkileri ayrıca birliğin gelişmesi için önem arz eder niteliktedir. Bölgesel birliğin gelişip olgunlaşmasını etkileyebilecek diğer bir unsur da birliğin dışında kalan ve belli bir nüfuz elde etmeye çalışan aktörlerdir. Söz konusu bu aktörler, bazen ülke ya da ülkeler olduğu gibi ticari kuruluşlar mahiyetinde farklı aktörler de olabilir. Bilhassa enerji alanında, ulaşım ağlarına hâkimiyet kurma alanında ülkeler arasında mevcut olan rekabetler nazara alındığında, bu kadar önemli konumda bulunan bir bölge üzerinde nüfuz etme isteği olacaktır. Dolayısıyla bölgesel birliğin gelişimi üzerinde etki veya etkilere sahip olan faktörler düşünüldüğünde; birlik ülkelerin birbiri ile olan ilişkileri, birlik ülkelerinin kendi içyapısında meydana gelmiş/gelebilecek riskler, üye ülkelerin üye olmayan ülkeler ile yaşamış/yaşayabileceği sorunlar, birlik üyesi olmayan güçlü aktörlerin birlik üyesi ülkeler üzerinde kurmak istediği nüfuz gibi etmenler söz konusu bu gelişimin belirleyici faktörleridir.

Türkiye-İran İlişkileri

EİT'nin kurucu üç ülkesinden ikisi olan Türkiye ve İran'ın ilişkileri tarihi bir geçmişe sahiptir. Bu noktada Kasrı Şirin, iki ülkenin ilişkileri arasında dönüm noktasıdır. Bu anlaşma ile taraflar birbirleri arasında olan çatışmalara son vermişlerdir. Ancak her ne kadar toprak kazanımı açısından çatışmalara son verilse de yer yer belirginleşen gerginlikler her zaman var olmuştur. 19. yüzyılda Osmanlı ile İran arasında yaşanan gerilim, 20. yüzyılda da devam etmiştir. Özellikle 20.yy'de iki ülke etnik ayrılıkçı politikalarla karşı karşıya gelerek ilişkilerine güvensizlik tohumunu ekmişlerdir. 1953-1979 yılları arasından İran'ın ABD'ye yönelmesi ve Türkiye'nin de NATO'nun bir parçası haline gelmesi ile yönünü AB'ye çevirmesi iki ülkenin ilişkilerini etkilemiştir. 1979 yılında ise İran'ın devrim ile kendisine bir yön tayin etmesi ve farklı stratejilerle bölgesel güç olma politikası yürütmesi iki ülke arasındaki ilişkileri güvenlik endişeleri eksenine oturtmuş ve söz konusu bu durum günümüze kadar devam edegelmiştir. Zira İran, ABD'nin müttefiki olan Türkiye'nin politikalarına kuşku ile yaklaşırken Türkiye de İran'ın PKK'ya yönelik olan politikalarını tehlikeli bulmuştur. Diğer bir yandan 2011 yılında Suriye'de iç savaşın başlaması da iki ülkenin ilişkilerini etkilemiş ve iki ülkeyi tarihin en gerilimli sürecine sokmuştur. Suriye iç savaşında Türkiye mevcut düzen karşıtı bir tutum takınırken, İran bunun zıddı olarak mevcut düzenin korunmasından yana tavır takınmıştır (Afacan, 2018, s. 3-5).

EİT'nin kurulmasında temel rolü oynayan ve kurucu ülkeler olan Türkiye ve İran arasındaki ekonomik ilişkiler de siyasi ilişkilere benzer bir seyir izlemiştir. Süreç içinde bazı farklılıklar olsa da siyasi arenada yaşanan problemler ekonomik işbirliğini gölgede bırakmıştır. Dolayısıyla EİT'nin en önemli iki ülkesi olan Türkiye ve İran arasındaki ekonomik işbirliği gereken düzeye ulaşamamıştır. Her iki ülkenin önemli bir güç olma ideali düşünüldüğünde iki ülke arasındaki ekonomik ilişkilerin düzeyi, söz konusu bu ideali gerçekleştirebilecek ekonomik işbirliği oluşturmaktan uzak kalmıştır (İnat, 2015, s. 8).

Ekonomik İşbirliği Teşkilatı açısından Türkiye ve İran arasındaki ilişkilerin gerginliği birçok menfiliği ihtiva etmektedir. İki ülkenin birlik içindeki GSYH'si da nazara alındığında bu oran birliğin GSYH 'sının yarısını geçmektedir. Nüfus olarak büyüklükleri düşünüldüğünde iki ülke birlik içinde ciddi bir orana sahiptir. Dolayısıyla iki ülke arasında yaşanan veya yaşanabilecek sorunlar, EİT'nin gelişmesi önünde bir bariyer oluşturur. Nitekim her ne kadar farklı etkenler olsa da İran'da yaşanan 1979 Devrimi, birliğin 1992'ye kadar atıl kalmasına sebebiyet vermiştir. Devrimin Türkiye ile ilgili olmamasına rağmen, böyle tarihi bir deneyim nazara alındığında Türkiye-İran arasında ilişkilerin menfi seyretmesi durumunda birlik açısından gelişimin durması ya

da yavaşlaması demektir. Bundan dolayı gerek Türkiye gerekse İran, küresel ya da bölgesel olarak etkili aktör haline gelme gibi bir hedefe sahipse, siyasi gerilimin ekonomik ilişkilere yansımaları engelleyecek politikalar geliştirmesi gerektirmektedir. EİT'nin ekonomik birlik olduğu göz önünde bulundurulduğunda, siyasi gerilimin ekonomik ilişkilere zarar vermeyeceği politikaların geliştirilmesi hem iki ülkenin kalkınması için hem de EİT'nin birlik olarak varlığını sürdürmesi ve de gelişmesi için önem arz eder niteliktedir. Kaldı ki sadece siyasi gerilimin olması bile birlik açısından risk barındırır mahiyettedir.

Üye Ülkelerin Siyasi İstikrar Sorunları

EİT'nin üye ülkeleri siyasi istikrar açısından bazı sorunları barındırmaktadırlar. Bu ülkelerde mevcut olan sorunlardan dolayı demokratik gelişim kesintiye uğrayabilmektedir. Bu kapsamda Orta Asya ülkeleri her ne kadar Sovyetler Birliğinden ayrılıp bağımsızlıklarını ilan etmişlerse de Rusya Federasyonu ile ilişkilerini sürdürmektedirler. Ülkeler arasında kurulacak ilişkiler kuşkusuz ki bağımsızlık gereği müdahale edilebilecek bir durum değildir. Ancak EİT zirvelerinden önce Rusya'nın Bağımsız Devletler Topluluğu üyelerini bir araya getirmesi ve ortak güvenlik ve gümrük birliğine dayalı temalarda girişimlerde bulunması dikkate şayan bir durumdur. Bu durum, EİT içinde söz konusu bu ülkelerin ihtiyatlı ve çekingen hareket etmelerine sebep olmaktadır. Diğer yandan bu ülkelerde iktisadi ve devlet idaresine dayalı mevcut olan kurumsal ve fonksiyonel yetersizlikler, işbirliğini menfi şekilde etkileyen diğer bir unsur olma mahiyeti taşımaktadır. EİT'nin etkisini azaltabilecek başka bir unsur ise, İran'ın çabalarıyla Hazar Denizine kıyısı bulunan Rusya'nın EİT üyesi olan Kazakistan, Azerbaycan ve Türkmenistan arasında Hazar Birliği Örgütünü oluşturmasıdır (Tüngen, 1997, s. 187).

EİT üye ülkelerinden olan Afganistan ise siyasi istikrar açısından sancılı bir vaziyettedir. Afganistan'da yaşanan istikrarsızlığın nedenleri arasında tarihi, toplumsal, jeopolitik, demografik ve siyasi çok neden mevcuttur. Fund for Peace tarafından yayınlanan raporda Afganistan 177 ülke içerisinde 170. sırada yer alması bu istikrarsızlığın göstergesidir. Ülkeyi böyle olumsuz bir duruma götüren ise; hükümetin meşruiyet krizi, kurumsal yetersizlik, yolsuzluklar, uyuşturucu, etnik çatışmalar, sınır sorunları, fırkacılıktan kaynaklı şiddet gibi etmenlerdir (Arslan, 2016, s. 48). Afganistan'daki gibi kronik bir istikrarsızlığa sahip olmasa da Pakistan'da da EİT'yi olumsuz etkileyebilecek istikrarsızlıklar mevcuttur. Bunlardan en önemlisi, belki de Pakistan ve Hindistan arasında 1947 yılından beri süre gelen Keşmir sorunudur. Çalışmanın mahiyeti itibarıyla geniş olarak analiz edilemeyecek Keşmir sorunu, 1947'de meydana gelmiş Hindistan-Pakistan bölünmesinin tamamlanmamış bir sorunudur. Birçok insanın ölümüne sebep olan bu sorun, günümüzde nükleer güce sahip olan Pakistan ve Hindistan arasındaki çatışmaların ana sebebi haline gelmiştir (Çebi, 2018, s. 1). Keza Azerbaycan ile Ermenistan arasındaki Karabağ sorunu da Azerbaycan için tehdit oluşturmaktadır. Dağlık Karabağ sorunu, Sovyetler Birliği dağılmadan başlayan ve Sovyetler'in dağılmasından sonra ise çatışmalara sebep olan yıkıcı bölgesel sorunların en önemlisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle Dağlık Karabağ sorunu, Kafkasya'daki politik istikrar, iktisadi büyüme ve bölgesel işbirliklerinin oluşmasının önünde set olan önemli sorunlardan biridir (Ekici, 2017, s. 74). Bu sorun direk olarak EİT'yi etkilemese de birlik üyesi olan Azerbaycan'ı etkilemesi ile dolaylı olarak EİT'yi etkiler bir vaziyettedir.

Ekonomik İşbirliği Teşkilatını Türkiye-İran örneğinde olduğu gibi üye ülkeler arasındaki ikili ilişkiler etkileyebilirken üye ülkelerin siyasi-ekonomik istikrarları da etkili olabilmektedir. Pakistan'ın Keşmir sorunu ele alındığında, ülkenin Hindistan ile yaşayacağı/yaşayabileceği olası bir kriz, Pakistan'ı ciddi manada etkiler. İki ülkenin de nükleer silaha sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda ülkeler arasındaki gerilimin tehditleri daha ciddi boyutlarda olacaktır. Söz konusu bu riskler, özelde iki üyeyi etkilerken genelde de bölgeyi ve Pakistan'ın üye olması münasebetiyle kuşkusuz ki EİT'yi olumsuz etkileyecektir. Diğer açıdan Afganistan'ın değişik sebeplerden kaynaklı siyasi istikrarsızlık durumu ve sürekli bir çatışma ortamında bulunması durumu, EİT'nin gelişimini sekteye uğratabilecek bir vaziyettedir. Afganistan'ın özellikle kaynak açısından zenginliği düşünüldüğünde birlik için ülkenin istikrarsızlığı dezavantajlıdır. Afganistan'ın, altın dâhil önemli minerallere, doğalgaz ve petrol rezervlerine sahip (Deraman & Haya, 2014, s. 2) olduğu göz önüne alınırsa ülkenin istikrar açısından mesafe kat etmesi EİT için zenginlik demektir. Keza Dağlık Karabağ sorunu da Azerbaycan'ı

etkilediğinden dolayı EİT'nin dinamiklerini etkilemekten uzak değildir. Dolayısıyla EİT'nin bugüne kadar hedeflenen büyümeyi ya da gelişmeyi kat edememesi birçok etkende aransa da, belki de en önemli etkenin ülkelerin boğuşmakta olduğu iç sorunlarda ve siyasi istikrarsızlıklarda aranması daha sağlıklı çözümler sunacaktır.

Ekonomik Sistem Farklılıkları

Küresel ya da bölgesel kuruluşlarda hedef birliğinin oluşması için iktisadi sistemlerin benzerliğinin olması gerekir. Ancak EİT üye ülkeleri arasında böyle bir benzerlik gözlemlenmemektedir. Türkiye ve Pakistan kapitalist piyasa ekonomisine sahiptir. Buna karşın bağımsızlıklarını yeni kazanmış olan Orta Asya ülkelerinde ise merkezi planlamacı sistemden serbest piyasaya geçiş aşaması durumu mevcuttur. Afganistan'a ise herhangi bir iktisadi sistemden söz etmek mümkün değildir. EİT'nin kurucu üç ülkesi arasında da ekonomik sistem açısından farklılıklar vardır. Üye ülkelerin iktisadi sistemlerinin benzerlik göstermemesi, işbirliğini zorlayıcı bir etkiye sahiptir (Mastanabad, 2008, s. 189-190). Ekonomik Sistem farklılıkları her ne kadar çok ciddi sorun teşkil etmese de ekonomik birlikler açısından gelişime ivme kazandırma potansiyeli barındırmaktadır. Zira üye ülkeler arasındaki iktisadi benzerlikler, ticaretin gelişmesi ve rekabet gibi unsurlar için kolaylık sağlamaktadır. İktisadi farklılıklar ise rekabeti olumsuz etkilediğinden dolayı üye ülkeler arasında anlaşmazlıklara sebep olabilmektedir. Zira korumacı iktisadi bir politika ile serbest bir piyasanın aynı sonuçları doğurmayacağı aşikârdır.

EİT'yi Etkileyen Dış Faktörler

Orta Asya'da Rusya etkili bir ülke konumundadır. EİT'ye 1992 yılında üye olan ülkelerin altısı da Sovyetler Birliğinin dağılması ile bağımsızlığını kazanmış ülkelerdir. Bu ülkelerin ise birçok alanda Rusya ile çok sıkı ilişkileri vardır. Dolayısıyla mevcut durumda bile Rusya bölgede belirleyici konumdadır. Her ne kadar EİT'nin bu ülkeleri, bağımsız hareket etmeye çalışsa da Rusya, sahip olduğu nüfuzu korumak için birçok yöntem uygulamaktadır. Bu yöntemlerden bazıları; bu coğrafyada yaşayan Rus azınlıkları desteklemek, bu ülkelerle yapılan ticarete sübvansiyon uygulamak, etnik ve siyasi çatışmalarda askeri müdahalelerde bulunmak gibi uygulamalardır. Bu tarz yöntemlerin uygulanması Rusya'nın Ekonomik İşbirliği Teşkilatına sıcak bakmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Dolayısıyla Rusya, bölgede gücünü pekiştirmek ve muhafaza etmek için bölge ülkelerinin Bağımsız Devletler Topluluğu çerçevesinde birleşmesini istemektedir (Mastanabad, 2008, s. 196). Özellikle Vladimir Putin'in yönetimindeki Rusya, yakın çevre şeklinde kavramsallaştırdığı ve Orta Asya devletlerinin de dâhil olduğu BDT bölgesine daha fazla önem vermektedir. Rusya'nın bu siyaseti ve uluslararası alandaki dönüşümler, Orta Asya devletlerinin Rusya'ya yakınlaşmasına sebep olmuştur. Kırgızistan, Özbekistan ve Tacikistan politik, askeri ve iktisadi alanda önceliği Rusya'ya tanımaktadır (Kamalov, 2011, s. 68). Rusya'nın Orta Asya ülkeleri ile olan ilişkileri serbest rekabet piyasası şeklinde cereyan etmesi durumunda söz konusu ülkeler için gelişmenin merdivenleri olma potansiyeline sahiptir. Ancak Rusya, bu ülkelerle olan ilişkilerini gücünü pekiştirme ekseninde icra ederse EİT için tehlike arz edebilme potansiyeli ortaya çıkabilmektedir. Özellikle Rusya'nın ilgili devletleri kendi istediği bir alanda (BDT) birleştirme iradesi göstermesi durumunda bu ülkelerin EİT'den uzaklaşması riskinin de doğması anlamına gelebilmektedir. Böyle bir durumun Orta Asya ülkeleri açısından nasıl bir sonuç doğuracağı farklı bir platform olmasına karşın EİT için bir daralma hatta bir çözümlene riskini ihtiva etmektedir. Zira Orta Asya, EİT için bir zorunluluk olmasa bile gelişmesi için önemli bir potansiyeldir.

Ekonomik İşbirliği Örgütünün bir başka üyesi olan Afganistan, jeostratejik konumundan dolayı sürekli dış müdahalelere maruz kalmıştır. Afganistan; Çin, Türkistan, Hindistan ve İran'ı birbirine bağlayan önemli yolların kesiştiği stratejik bir konumda bulunmaktadır. Dolayısıyla Afganistan üzerinde hâkimiyet kurulması, önemli bir gücün ele geçirilmesi demektir. Böyle bir gücü elinde bulundurmamak isteyenler, sürekli müdahale girişimlerinde bulduklarından dolayı Afganistan'ın kurumsallaşması sürekli engellenmiştir. Tarihte İngiltere ve Sovyetler Birliğinin müdahalesi olduğu gibi en son Amerika Birleşik Devletleri Afganistan'a 2001 yılında değişik sebeplerle müdahale etmiştir (Şeyhanlıoğlu, 2008, s. 80-81). Afganistan'a müdahale eden devletlerin kendi açısından her ne kadar farklı sebepleri olsa da, sebepler arasında ülkenin jeostratejik konumunun ve sahip

olduğu kaynakların bulunmadığı söylenemez. Lakin müdahalenin sebepleri ne olursa olsun ülkeye yapılan müdahaleler ülkeyi sürekli bir istikrarsızlığa sürüklemiştir. Söz konusu bu müdahalelerin direk olarak EİT işbirliğine yapılmamış olması, EİT'nin gelişmesini engellemediği anlamına gelmez. Zira bu tarz müdahaleler, birçok olumsuzluğa gebedir. Birincisi Afganistan'a yapılan müdahaleler sonucu ülke gelişemediği için işbirliğine gereken katkıyı sağlayamaz. İkincisi ülkenin sahip olduğu konumun verimli bir şekilde kullanılması engellenir. Üçüncüsü sürekli bir istikrarsızlık olduğu için ülke sahip olduğu enerji kaynaklarını kullanmaktan mahrum kalır ya da bu kaynaklara müdahale edenler tarafından kullanılır. Dördüncü sebep ise EİT, sayılan bu engelleyici faktörlerden dolayı ülkeden gerektiği faydayı sağlayamamakla birlikte ülkenin işbirliğine menfi etki etmesi de sürekli ihtimal dâhilinde olabilmektedir.

EİT için önem arz eden diğer dış faktör ABD'nin ve diğer bazı Batılı ülkelerin İran'a yönelik olan politikalarıdır. İran, ABD'nin Ortadoğu'daki en önemli müttefiki iken 1979 yılında İran'da meydana gelen devrim ile ABD'nin en büyük düşmanı haline gelmiştir. Zaman içerisinde yaşanan olaylarla birlikte ABD, İran'ı uluslararası arenada yalnızlaştırma politikasına girişmiştir. ABD bunu yaparken de Ortadoğu'daki müttefiklerinden bu politikaya destek vermelerini istemiştir (İnat, 2015, s. 10). ABD'nin İran'ı yalnızlaştırma politikasının detayları çalışmamızın sınırlarını aşmaktadır. Ancak böyle bir politikanın İran'ın siyasasına ve ekonomisine zarar verebileceği gibi bölgesel veya uluslararası işbirliklerine de zarar verebileceği kuşkusuzdur. Özellikle ABD'nin böyle bir politika izlerken sair devletlerden ve özellikle Ortadoğu'daki devletlerden destek beklemesi ayrı tehlikeleri barındırmaktadır. Türkiye ve İran'ın EİT'nin kurucu ülkeleri olduğu nazara alındığında Türkiye'nin bir seçim yapma zorunda kalması ve seçimini ABD'den yana kullanması, iki ülke arasındaki ilişkilere zarar verebileceği gibi EİT'nin yapısına ve gelişimine de zarar verebilmektedir. İran'dan yana tavır sergilemesi durumunda ise bu sefer Türkiye'nin zarar görme ihtimalini doğmaktadır. Dolayısıyla EİT açısından ABD'nin İran'a yönelik böyle bir stratejisi, hangi açıdan ya da hangi ülke ile ilgili olarak ele alınırsa alınsın birlik için tehlikeler içerdiği muhakkaktır. Dış müdahaleler bu örneklerle dâhilinde analize tabi tutulduğunda, sebepleri ne olursa olsun uluslararası işbirlikleri için olumsuzluklar ihtiva etme riskini barındırmaktadır. Özellikle gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkeler açısından bu riskler daha da artmaktadır. EİT ülkelerinin de ekonomilerinin çok güçlü olmadığından yola çıkıldığında işbirliği ülkelerine yönelik olarak yapılan her hangi bir müdahale risk içermektedir.

SONUÇ

Ekonomik İşbirliği Örgütü her yönüyle potansiyel ihtiva eden bir alana sahiptir. Dünya enerji kaynaklarının üçte birine sahip olmakla çok önemli bir imkânı elinde bulundurmaktadır. Söz konusu bu imkânın ehemmiyeti, dünyada enerji için verilen mücadelenin boyutu düşünüldüğünde daha net idrak edilebilmektedir. Diğer yandan birlik ülkesi İran, Rusya'dan sonra dünyada en büyük doğalgaz rezervine sahiptir. Aynı şekilde petrol rezervleri açısından da İran, dünyanın önemli bir yekûnunu elinde bulundurmaktadır. Diğer taraftan Türkiye, Asya ve Avrupa ekseninde bir koridor/köprü konumuna sahiptir. Bu özelliğiyle Asya ve Avrupa arasında ticaret hacmini ciddi oranda geliştirme potansiyeline sahiptir. Yine aynı şekilde Afganistan da çok önemli yer altı kaynaklarına sahip olmakla birlikte coğrafi açıdan avantaj sağlayabilecek çok stratejik bir konumdadır. Bundan dolayı Afganistan sürekli olarak kontrol edilmeye çalışılan ve üzerinde hâkimiyet kurulmaya çalışılan bir ülke olmuştur. Dolayısıyla Afganistan'ın bulunduğu nazlı konumun doğru bir şekilde kullanılması her zaman EİT'nin gelişimi için avantaj sağlamaktadır. Keza Sovyetler Birliğinin dağılması ile birlikte EİT'ye üye olan Orta Asya Devletleri de her açıdan zenginlik bulduran devletlerdir. Bu coğrafyada maden çeşitliliği bölgeye çok ciddi güç kazandırmaktadır. Altın, gümüş, uranyum gibi madenler açısından zenginlik barındıran bölge, nükleer açısından da (Kazakistan) dördüncü sıradadır. Dolayısıyla EİT bölgesine üye ülkeler hangi açıdan ele alınırsa alınsın zenginlik içeren bir nitelik taşımaktadırlar.

Ancak Ekonomik İşbirliği Teşkilatının sahip oldukları zenginlikler ile buldukları konum, daha doğrusu elde ettikleri başarı ile bu zenginlik arasında paralellik olmadığı bir vakıdır. Küresel boyutta kurulmuş olan bölgesel birliklere bakıldığında, Avrupa Birliğinden sonra en büyük birlik olduğu gözlenmektedir. Buna rağmen EİT'nin başarılı olduğunu ya da amaçlanan hedeflere ulaştığını söylemek güçtür. EİT için hedefe ulaşma noktasında

engelleyici birçok faktör mevcuttur. En başta üç kurucu ülkeden ikisi olan Türkiye ve İran arasındaki ilişkilerin belirsizliği ve sürekli bir güven problemi içerisinde olması, EİT için menfi bir durumdur. Bu iki ülkenin birliğin lokomotif olduğu hesaba katıldığında iki ülke arasındaki ilişkilerin olumsuz seyretmesi birlik açısından sorun teşkil etmektedir. Dolayısıyla iki ülkenin ilişkileri düzeltmesi ya da belirsizlik ve güven problemini ortadan kaldırması EİT için taze bir kan olabilmektedir. EİT için diğer bir sorun, Orta Asya ülkelerinin Rusya'dan kaynaklı olarak birliğe tedirgin ve çekingen yaklaşmasıdır. Aynı şekilde Rusya'nın da bu bölgeyi kontrol etmek istemesi de EİT için büyümeyi ve gelişmeyi baltalayan farklı bir problemdir. Üye ülke olan Afganistan'ın ise sürekli dış müdahalelere maruz kalması sonucu yaşadığı karışıklık da yine EİT'nin gelişimi açısından olumsuzluk teşkil etmektedir. Hakeza Pakistan'ın Hindistan ile olan Keşmir sorunu da birliği etkileyebilecek vaziyettir. Ancak zikredilen sorunların varlığı, birliğin gelişmesini engeller nitelikte olması üye ülkelerin sahip olduğu zenginlik ve köklü kültürel bağlılıklar ile aşılabilecek potansiyele sahiptir. Bütün bunlara rağmen realite olan şudur ki şimdiye kadar (tamamen olmasa da) sahip olunan zenginliğe sahip çıkılmadığıdır ya da çıkılmadığıdır. EİT'nin gelişimi ve büyümesi için sayısızca öneri bulunduğu muhakkaktır. Ancak sadece sahip olunan zenginliğin farkına varılması ve sahip çıkılması bile tek başına büyüme ve dünyada söz sahibi olma reçetesidir.

KAYNAKÇA

- Afacan, S. (2018). Türkiye-İran ilişkilerini yeniden düşünmek, *İlim Kültür Eğitim Derneği*, Politika Notu 02.
- Arslan, M. (2016). Afganistan'da istikrarsızlık ve temel sebepleri, *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 2, 47-63.
- Çebi, E. (2018). Keşmir raporu, tarihi süreç ve bölgeye dair çözüm önerileri, *İNSAMER*, Araştırma 75.
- Derman, G. S. & Haya, B. (2014). 11 Eylül sonrası Afganistan'daki güvenlik sistemi, *Akademik Bakış Dergisi* (41).
- Dikkaya, M. & Üzümcü, Â. (2007). Ekonomik işbirliği örgütünün (ECO) gelişimi, potansiyeli ve dinamikleri, *Stratejik Araştırmalar Dergisi* (11), 11-34.
- Doğan, S. (2011). Ekonomik işbirliği teşkilatı: 21. yüzyılda tarihi ipek yolunu canlandırma çabaları, *Ortadoğu Analiz*, 3(26), 63-70.
- Ekici, Y. (2017). Azerbaycan ve Ermenistan arasında bitmeyen dağlık Karabağ sorunu, *Vakanüvis-Uluslararası Tarih Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 62-77.
- İnat, K. (2015). Ekonomik işbirliği örgütünün 30. yılında Türkiye-İran ekonomik ilişkileri, *SETA* (132).
- Haider, H. (2015). Regional integration in ECO: an overview, *ECO, Secretariat Staff Papers*.
- Kamalov, İ. (2011). Rusya'nın Orta Asya Politikaları, *Ahmet Yesevi Üniversitesi İnceleme Araştırma Dizisi*, Rapor Yayın No:02.
- Kızıltan, A. ve Sandalcılar, A. R. (2011). Türkiye'nin dış ticaretinde ekonomik işbirliği teşkilatının (ECO) yeri ve önemi, *T.C. Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Avrasya Etütleri*, 38(122), 99-122.
- Mastanabad, A. V. (2008). *Kuruluşundan Günümüze Ekonomik İşbirliği Örgütünün (ECO) Gelişmesi ve Etkileri*, (YÖK Tez Merkezi, Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Economic Cooperation Organization, (2019), *Member States*, http://www.eco.int/general_content/85059-Member-States.html?t=General-content 2019.04.09
- Economic Cooperation Organization, (2019), *Organizational Structure of ECO*, http://www.eco.int/parameters/eco/modules/cdk/upload/content/general_content/3512/1500387177606ailqu920ffq0sanikp6q7kmhu3.pdf 2019.04.14.
- Economic Cooperation Organization, (2024), <https://eco.int/> 2024.05.19.
- Öğütçü, Ö. N. (2017). Ekonomik işbirliği teşkilatı: mevcut durum ve beklentiler, *Avrasya İncelemeleri Merkezi*, Belge No:20.

- Hazar, N. (2012). Ekonomik işbirliği teşkilatı'nın(EİT) geleceği: EİT dinamizm, görünürlük ve verimlilik kazandığında parlak bir geleceğe sahip olacaktır, *ORSAM*, Rapor No:108,
- Parasız, İ. (2015). *Uluslararası mali ve ekonomik kuruluşlar*, Ezgi Kitabevi.
- Safdar, M. (2017). Economic cooperation organization: fifteen years of cooperation and development (2000-2015), *ECO Economic Review*.
- Sandalcılar, A. R. (1999), *Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (ECO) Bölgesinin Sosyo-Ekonomik Analizi*, (YÖK Tez Merkezi, Uzmanlık Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Sandalcılar, A. R. (2010). *Ekonomik İşbirliği Teşkilatının Ticari Analizi: SITC Sınıflandırması ve Çekim Modeli Üzerine Bir Uygulama*, (YÖK Tez Merkezi, Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Şeyhanlıoğlu, H. (2008). 18. yüzyıldan günümüze kadar Afganistan'ın jeostratejik önemi, *T.C. Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı Avrasya Etütleri*, 34 (2), 61-82.
- Tüğen, K. (1997). Ekonomik işbirliği örgütü (ECO) ve islam konferansı örgütü(İkö)nün Türkiye yönünden değerlendirilmesi, *XI. Türkiye Maliye Sempozyumu*, İzmir.
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, (2019), *Ekonomik İşbirliği Teşkilatı*, http://www.mfa.gov.tr/ekonomik-isbirligi-teskilati-_eit_.tr.mfa 2019.04.05
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, (2019), *Ekonomik İşbirliği Teşkilatı*, <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/cok-terafli-ve-bolgesel-iliskiler/cok-terafli-iliskiler/ekonomik-isbirligi-teskilati> 2019.04.06
- Wasıl, M. R. (2015). *Afganistan Ekonomisi ve Ekonomik Entegrasyonlar (ECO) Örneği*, (YÖK Tez Merkezi, Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi¹

H. Zeynep SEMERCİ

Yüksel Lisans Öğrencisi-Kırıkkale üniversitesi,
Yönetim ve Organizasyon A.B.D.
zeynepsemerci@kku.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-1372-3852>

Makale Başvuru Tarihi : 20.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 15.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11400640

Recep YÜCEL

Prof. Dr.-Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F İşletme
Bölümü,
akademik71@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-4755-417X>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Benlik Saygısı,
İş Tatmini,
İş Performansı,
Eğitim Personeli.

Çağımızda küresel rekabetin hızla artması sonucunda, insan kaynakları yönetimi bakımından iş gören performansı ve iş tatmini benlik saygısı temelinde daha hassas, kritik ve kilit bir faktör haline dönüşmektedir. Çalışmanın amacı; çalışanların benlik saygısının, iş görenlerin performansı ve iş tatmini üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmaya çalışmaktır. Çalışmanın araştırma kısmını, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ankara ve Kırıkkale illerinde, merkez ve ilçelerde görevli rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 402 eğitim personeli oluşturmaktadır. . Araştırmada kullanılan İş Performansı Ölçeğini Koopmans ve arkadaşları (2013), Minnesota İş Tatmin Ölçeğini, Weiss ve Arkadaşları (1967) ve son olarak Rosenberg Benlik Saygısı ölçeğini Morris Rosenberg (1965) geliştirmiştir. Araştırmanın verileri, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

The Effect of Self-Esteem on Employees' Work Performance and Job Satisfaction

Abstract

Keywords:

Self-Esteem,
Job Satisfaction,
Job Performance,
Educational
Personnel

As a result of the rapid increase in global competition in our age, employee performance, job satisfaction and self-esteem are becoming more sensitive, critical and key factors in terms of human resources management. The aim of this study is to investigate what effect employees' self-esteem has on their performance and job satisfaction. The research part of the study consists of 402 education personnel selected by random sampling method working in the center and districts of Ankara and Kırıkkale provinces under the Ministry of National Education. In the research three scales, the job performance scale developed by Koopmans et al. (2013), the Minnesota job satisfaction scale developed by Weiss et al. (1967) and the Rosenberg self-esteem scale developed by Morris Rosenberg (1965) were used. The data of the study were analyzed using exploratory factor analysis (EFA), item-total correlation and confirmatory factor analysis (CFA) methods. According to the results of the research, it was understood that self-esteem has a positive effect on employees' work performance and job satisfaction.

¹ Bu çalışma "Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" isimli, H. Z. SEMERCİ tarafından hazırlanan, Prof. Dr. R. YÜCEL danışmanlığında, 2024 yılında hazırlanan Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

1.GİRİŞ

Benlik, ergenlik ve gençlik dönemlerinde başlayıp hayat boyu devam eden dinamik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Benlik saygısı uzun zamandır iyi bir ruh sağlığının temel bir bileşeni olarak görülüp, son yıllarda birçok araştırmacının dikkatini çekmektedir. Psikoloji alanında, kendine karşı olumlu bir tutum, tarihsel olarak sağlıklı psikolojik işleyişin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Neff, 2003: 3). Hizmet sunucularının kurumsal sadakati ve işten memnuniyeti, bireyin memnuniyeti ve hizmet kalitesiyle doğrudan ilişkilidir.

Genel olarak iş tatmini çalışanların, çalışma ortamlarında kendilerini memnun ve olumlu hissetmeleri anlamına gelir (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013: 4). Öte yandan çalışanların istekli ve yapıcı davranışları yöneticilerin işlerini kolaylaştırdığı gibi yöneticilerin asıl görevlerine daha fazla zaman ve enerji harcamasına yardımcı olmaktadır (Nergiz, 2016: 3).

Literatürde iş tatmini, örgütlerde stresi, tükenmişliği ve sapkın davranışları azaltan, verimliliği ve performansı artıran, arzu edilen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Akar ve Bekâr, 2022: 27). İş tatmini ile performans arasında açık bir ilişki olduğundan, iş tatmini ve performansın etkin yönetimi daha mutlu bir iş gücüne olanak sağlar. Bu bağlamda iş tatmini ve performans, örgütlerin çalışanların etkinliğini ve memnuniyetini artırmak için kullanabileceği önemli araçlar olarak değerlendirilebilir (Çetin vd. 2021: 4).

Benlik saygısı kendimizle, başkalarıyla ve genel olarak yaşamla olan ilişkilerimizi etkiler. Aynı zamanda nasıl öğrendiğimizi, çalıştığımızı ve iletişim kurduğumuzu da doğrudan etkiler. Kişisel başarımız veya başarısızlığımız öz saygımızda yatmaktadır. Benlik saygınız yüksek olduğunda yeni şeyler deneme olasılığınız artmaktadır (Potter, Gosling vd., 2001: 7).

Düşük benlik saygısı kişinin sosyal ilişkileri üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Bu kişiler sıklıkla sosyal ilişkilerde çekingenlik yaşarlar, çatışmalardan kaçınırlar ve başkalarıyla iletişimde sorun yaşarlar. Bu, sosyal izolasyon ve yalnızlık duygularına yol açabilmektedir (Gümüş ve Kanbur, 2021: 4).

Orth, Meier ve Robins (2009: 6) göre, düşük benlik saygısına sahip bireyler, yeterli başa çıkma kaynaklarına sahip olmadıkları için depresyona yatkın oldukları, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin ise olumsuzluklarla etkili bir şekilde başa çıkabildikleri görülmektedir. Kendinizi anlamak, güçlü ve zayıf yönlerinizi tanımak önemlidir. Olumsuz düşüncelerinizi fark etmek ve bunları değiştirmek için farkındalık geliştirebilmektedir.

Benlik saygısı, çocukluk döneminden itibaren gelişmeye başlar ve yaşam boyu şekillenir. Aile, arkadaşlar, eğitim sistemi, medya ve toplum gibi çeşitli faktörler, bireyin benlik saygısını etkileyebilir (Evirgen Geniş, 2017: 28). Örneğin, olumlu bir aile ortamı ve destekleyici bir eğitim sistemi, bireyin kendine güvenini artırabilirken, sürekli eleştiri veya aşağılama içeren bir çevre, benlik saygısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dilek ve Aksoy, 2015: 2). Sonuç olarak, benlik saygısı, insanın kendisini değerlendirdiği ve algıladığı temel bir kavramdır. Kişinin kendi değerini ve önemini tanıması, sağlıklı ilişkiler kurması ve psikolojik iyi oluşu için önemlidir. Bu nedenle, bireylerin benlik saygısını geliştirmek için çaba göstermeleri ve destekleyici bir çevrede bulunmaları önemlidir.

Eğitim, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanır. Nitelikli insan kaynağı, bir toplumun ilerlemesi için temel bir gerekliliktir. Eğitim, insanların kendi

potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve topluma katkıda bulunmalarına yardımcı olmaktadır (Taşçı, vd. 2020: 166).

Özetle; eğitim toplumların sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimi için kritik bir öneme sahiptir. Eğitimli bir toplum, daha sağlıklı, daha adil, daha demokratik ve daha yenilikçi olma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, eğitim sistemlerinin kalitesini artırmak ve eğitime erişimi genişletmek, bir toplumun uzun vadeli başarısı için hayati önem taşımaktadır. Eğitimin önemi bu kadar büyükken eğitici rolünü üstlenen eğitim personelinin (öğretmenlerin) niteliği ve memnuniyeti de bir o kadar önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarında çalışan bireylerin benlik saygısının çalışma performansı ve iş tatminleri üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik bu çalışmada eğitim personelinin yönetim açısından istenilen kaliteye ulaşabilmesi için performans ve tatmin değerlendirmelerinin yapılmasını savunmaktadır.

Öte yandan, iş yaşamında ise benlik saygısı, çalışma performansı ve iş tatmini eğitim yönü ile de önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Çünkü bu kavramlar sayesinde, çalışanlar, öğrencilere bilgi aktarma ve onların gelişimine katkıda sağlamları daha kolaylaşabilir. Bu nedenle, iş görenlerin benlik saygısı, hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Benlik saygısının kazandırdığı özgüvene dayanarak eğitim çalışanları, işlerine daha fazla motive, mutlu olmak suretiyle iş başarımlarını artırabilirler. Böylece, eğitimcilerin, kendilerine olan güvenleri artar ve daha yaratıcı, yenilikçi ve üretici işlere yönelebilir ve etkili iletişim sağlayabilirler. Dolayısıyla benlik saygısının kişide geliştirdiği yetenekler ve beceriler sayesinde, insanların hal, davranışları ve tutumlarında değişkenlik görülebilir. Dolayısıyla bu çalışmada bireylerin benlik saygılarının performans ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Benlik Saygısı

Benlik saygısı ilk kez 1890'da William James tarafından tartışıldı ve benlik saygısını insanların sürekli olarak önemli hedeflere ulaşabildikleri zaman elde ettikleri olumlu değerlendirme olarak tanımladı. Sosyal bilimlerde benlik saygısı, kişinin genellikle duygusal olarak kendi değerine ilişkin genel değerlendirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Zeigler-Hill vd., 2013: 113).

İnsanın önemli bir parçası olan benlik saygısı, kişinin yaşamının tüm yönlerini etkileyebilmekte ve davranışlarına şekil verebilmektedir. Kişinin sosyalleşme düzeyinde önemli rol oynayan algı, duygu ve düşüncelerin toplamı olan benlik saygısı, kişilik gelişiminde de önemli bir yere sahiptir (Deniz, 2006: 1168). Benlik saygısı düşük olan kişilerin daha savunmasız oldukları, devamlı onaylanmaya ihtiyaç duydukları ve iş yerindeki insanlarla bağlantı kurma olasılıklarının daha düşük olduğu öne sürülüyor (Yazıcıoğlu ve Ulağı, 2020: 3-4). Bu insanlar onaylanma konusunda büyük ölçüde çevrelerindeki insanlara bağımlıdırlar. Bu durum onları duygusal ortamlarda savunmasız hale getirdiği için iş tükenmişliğine daha fazla maruz kalmaktadırlar (Baloğlu ve ark., 2006: 348).

Benlik saygısı kavramı açıkça tanımlanması zor bir kavramdır. Bazıları için bu düşünme yeteneğimize olan güvendir; yaşamın temel zorluklarıyla başa çıkma yeteneğimize olan güven, başarı ve mutluluk hakkımıza duyduğumuz güven, değerli olduğumuzu hissetme, hak etme duygusu, ihtiyaçlarımızı ve isteklerimizi savunma hakkı, değerlerimize ulaşma ve çabalarımızın

meyvelerinden keyif alma arzusudur. (Hooks, 2003: 106). Benlik saygısı genel olarak “bireyin kendine yönelik tutumlarında ifade edilen kişisel değerlilik yargısı” olarak da tanımlanır (Coopersmith, 1967: 5).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, maaş, iş arkadaşları, terfiler ve çalışma koşulları boyutları kullanılarak tanımlanmaktadır. Ancak, kişinin performansını artırmak için kullanılan boyut veya faktörler konusunda bir fikir birliği yoktur; bugün en çok bahsedilenler terfiler, maaş, iş arkadaşları, liderlik ve işten duyulan memnuniyettir. (Akar ve Bekar, 2022: 27). Kişinin işinden istediği ile işin kişiye sunduğu arasında uyum varsa buna iş tatmini, aksi durumda ise iş tatminsizliği denilebilmektedir (Arslan ve Aydın, 2013: 5). Çalışan için iş tatmini kişisel bir unsurdur ve kişinin yaptığı işe, işyerine, çalışma arkadaşlarına, aldığı maaşa veya çalışma koşullarına vb. nasıl bir anlam verdiği ile ilgilidir (Tuzcu, 2016: 3-4).

Örgütlerde arkadaşlık, maaş düzeyi, sosyal olanaklar, çalışma saatleri, işin kalitesi, iş politikaları, organizasyondaki yönetimin tutum ve davranışları iş tatmininin en büyük etkenleridir (Kılıç ve Saygılı, 2021: 4). Kurumların iç ortamındaki güvenilir ortam ve yüksek iş tatmini, çalışma arkadaşlarına, organizasyon yapısına ve yöneticilere bağlanmaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 2).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı tutumlarını, motivasyonlarını ve bağlılıklarını etkileyebilir. Yüksek iş tatmini genellikle çalışanların daha mutlu, daha verimli ve işlerine daha bağlı olmalarıyla ilişkilendirilirken, düşük iş tatmini ise işten ayrılma eğilimini artırabilir, motivasyonu azaltabilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 5).

Çalışanlar psikolojik olarak rahat hissettiğinde, işletmeler çalışan verimliliğinin artması ve personel devir oranlarının azalması gibi faydalar elde edebilir (Seyhan ve Sivok, 2021: 4). İşletmelerde çalışanların iş tatmini arttığında, çalışanların performansı olumlu yönde etkilenir. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan işletmelerde performans artışı sağlanır ve bu da rekabet avantajı elde etmelerini destekler (Choudary ve Bhaskar, 2016: 1).

İş tatmininin, örgüt içinde motivasyonu artırma, bağlılığı güçlendirme ve iş yükünün yarattığı yıpranmayı azaltma gibi olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu durum kurumsal işletmelerin başarısında önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Çetin vd., 2021: 3). Günümüz iş yaşamında yöneticilerin en önemli hedeflerinden biri gerekli şartlara sahip çalışanları çekmek, iş tatminini sağlamak ve örgütsel verimliliklerini arttırmaktır (Güney, 2007: 189).

İş tatmini hem bireylerin hem de işletmelerin başarısı ve refahı açısından önemli bir faktördür. İyi bir iş tatmini, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş performansını ve işletme başarısını olumlu yönde etkileyebilirken, düşük iş tatmini ise işletmeler için personel kaybına ve verimlilik kayıplarına yol açabilmektedir.

Benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi, işletme yönetimi öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmayla da doğrulanmıştır. Bu çalışmada benlik saygısı yüksek öğrencilerin daha zor ve karmaşık görevleri tercih ettikleri, görev zorluğunun benlik saygısı, iş tatmini ve görev başarısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Srivastava, vd., 2010). Sigorta acentelerinde çalışanların hedef alan bir çalışmada da, benlik saygısının bireysel hedef belirleme, hedefe bağlılık, motivasyon, objektif ve subjektif satış performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Erez ve Judge, 2001). Kendini değerlendirme dört kişilik özelliğini içeren bir

kavramdır. Benlik saygısının bu dört özelliği, kişinin bir kişi olarak kendisine verdiği değeri gösterir. Öz-yeterlik, nevrotiklik, duygusal kararlılık ve kişinin hayatındaki olayların nedenlerine ilişkin inançları ifade eden kontrol odağıdır (Judge vd., 2003). Beş faktörlü kişilik tipolojisi ve olumlu ve olumsuz duygulanım tipolojileri ile değerlendirildiğinde, öz değerlendirmenin temel tipolojisi diğerlerinden daha fazla iş tatminini açıklayabilmektedir (Judge vd., 2008). Hemşireler üzerinde yapılan farklı bir araştırmada ise kadınlık alt ölçeği puanları ile iş tatmini arasında ilişki bulunmazken, erkeklik alt ölçek puanları ile iş tatmininin pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Kumcağız, vd., 2017). Yine yapılan bir çalışmada İstanbul'da yaş ortalaması 28,26 ± 4,87 yıl olan ve farklı meslek gruplarında çalışan 195 kadından oluşan bir örneklem araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre BEM cinsiyet rollerinin kadınlık boyutu ile iş tatmininin pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür. Öte yandan işyeri zorbalığı ile kadınlık, benlik saygısı ve iş tatmini alt boyutu arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Bahadır, vd., 2020). Bangladeş'te özel üniversite öğretmenleri arasında, benlik saygısının ve iyimserliğin iş üzerinde etkisini analiz etmek için yapılan çalışmada Pearson momentler çarpımı korelasyonu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, benlik saygısı ve iyimserliğin öğretmenlerin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğunu gösterilmiştir (Mozumdar, 2012).

Benlik saygısı, yapılan çalışmalarda iş tatmini üzerinde etkili bulunmuştur. Bu çalışmalara dayanılarak Hipotez 1 geliştirilmiştir:

H₁ Benlik saygısı, iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

2.3. İş Performansı

Günümüzde, örgütlerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, çalışanlara ne kadar görev verileceğinin veya iş yapma yeteneklerinin nasıl belirleneceğidir. Bu zorluk, örgütlerde performans kavramının öneminin artmasına neden olmuştur (Bayram, 2006: 2). Performans, çalışanın işine gösterdiği çabanın karşılığında elde ettiği başarı düzeyidir. Yapılan işin amacına ulaşma derecesi aynı zamanda çalışanın etkinliğini de belirlemektedir (Barutçugil, 2002: 44). İş performansı, belirli bir hedefe, göreve veya işe ulaşmak için gösterilen çabadır (Akkoç, 2012: 18).

Performansı tanımlarken, çalışanın işi yapmak için bilgi ve yeteneğini kullanarak işletmenin kendisinden beklediği işi gerçekleştirme veya tamamlama becerisini ifade etmektedir. Ancak bir çalışanın bir görevi optimal düzeyde yerine getirebilmesi için sadece becerilerinden değil aynı zamanda dış faktörlerden de etkilendiği görülmektedir (Yıldız vd., 2014: 2). İş görenin bireysel performansının yüksek veya düşük olması, işletmenin genel performansını da etkileyebilmektedir (Aydın vd., 2010: 3).

Performans, örgütlerde yöneticiler için önemli bir konudur ve çalışanların iş davranışlarının bir sonucudur. Performans, bir çalışanın veya bir grubun birimin ve ilgili organizasyonun hedeflerine toplam niteliksel ve niceliksel katılımının ölçüsü olarak da tanımlanmaktadır (Bayram, 2006: 3). İnsan kaynakları açısından ise performansın tanımı, çalışanın önceden belirlenmiş standartlara uygun ve kendisine verilen herhangi bir göreve uygun eylemler gerçekleştirerek istenilen hedeflere ulaşma derecesidir (Özen, 2011: 38).

İş performansı, bireyin nitelik ve yeteneklerinin o iş için belirlenen iş başarısı kriterleri ile karşılaştırılmasıdır (Gümüştakin ve Öz Temiz, 2005: 11). Çalışan performansı, “bir belirli zaman diliminde veya bir faaliyetin sonucunda elde edilen çıktı düzeyini temsil etmektedir” (Çınar ve Yeşil, 2016: 4).

İş performansı hem bireylerin hem de işletmelerin başarısı için kritik bir öneme sahiptir. İyi bir iş performansı, işletmelerin hedeflerine ulaşmasına ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olabilirken, düşük bir iş performansı işletmeler için verimlilik kaybına ve rekabet dezavantajına yol açabilir. Bu nedenle, iş performansını artırmak için çeşitli stratejiler ve politikalar geliştirilmesi önemlidir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında, benlik saygısı düzeyleri ile iş performansı arasında doğrudan bir korelasyon olduğu desteklenmektedir (Ferris ve diğerleri, 2010). Öğrenilmiş çaresizlik teorisi (Peterson ve Seligman, 1984), olumlu benlik saygısı ile iş performansı arasındaki bağlantıyı desteklemektedir (Judge & Bono, 2001). Yapılan bir araştırmanın bulguları, benlik saygısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra, çarpan etkisinin de olduğu gözlemlenmektedir. Yani, benlik saygısındaki artışın, bu artışın karesi ile orantılı olarak iş performansında anlamlı bir artışa neden olmaktadır (Derya, 2022). Başka bir çalışmaya baktığımızda İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan 620 personel üzerinde örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma algıları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı bir rol üstlenip üstelenmediği araştırılmıştır. Bulgulara göre ise benlik saygısı ile işe bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Servet ve Özlem, 2024).

Benlik saygısı yapılan çalışmalarda iş performansı üzerinde etkili bulunmuştur. Bu çalışmalara dayanılarak Hipotez 2 geliştirilmiştir:

H₂ Benlik saygısı, iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

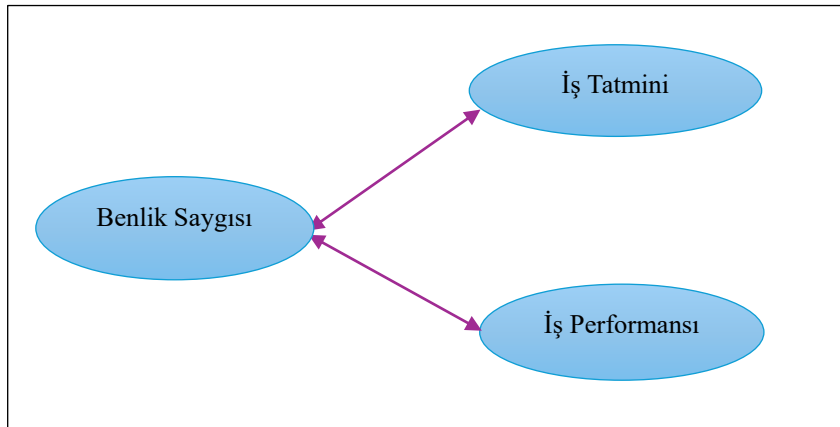
3. YÖNTEM

Bu araştırma, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi tespit etmek istenen ilişkisel tarama çalışmasıdır. Bağımlı değişkenin iş performansı ve iş tatmini, bağımsız değişken ise benlik saygısı olarak belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, çalışanların benlik saygısının, iş görenlerin performansı ve iş tatmini üzerindeki nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmaya çalışmaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Model

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın araştırma kısmını, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ankara ve Kırıkkale illerinde, merkez ve ilçelerde bulunan 402 eğitim personeli oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları şunlardır; (Veriler toplanırken Kişisel Bilgi formu ve anket tasarlanacak PAPI Yöntemi ile veriler elde edilecektir). Bu çalışmanın kişisel bilgi formunu kullanarak eğitim çalışanlarının demografik ve mesleki özelliklerini amaçlanmaktadır. Örneklem rastgele örneklem metoduyla ulaşılmıştır. Veriler, yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada iş tatmini, iş performansı ve benlik saygı ölçeklerinden yararlanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

İş Tatmini Ölçeği: Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Hazırlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İç ve dış tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 5'li Likert tipinde yani, en düşük 1 ile "Hiç Memnun Değilim", en yüksek 5 ile "Çok Memnunum" şeklinde düzenlenmiştir. geçerlik ve güvenilirlik analizi Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilen ölçeğin, Cronbach Alpha kat sayısı $\alpha = 0,77$ şeklinde elde edilmiştir.

İş Performansı Ölçeği: Koopmans ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilmiş olup, 2021 yılında Köroğlu Kaba ve Öztürk tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal halinde Cronbach alpha değeri bağlamsal performans için %85, görev performansı için %78 ve üretkenlik karşıtı iş davranışı için %79, olarak belirtilmiştir. Ölçekte "Sürekli-5, Sıklıkla-4, Düzenli-3, Bazen-2, Nadiren-1" şeklinde 5'li Likert tipinde derecelendirme yapılmıştır.

Benlik Saygısı Ölçeği: Eğitim sektöründe çalışanların benlik saygısı algılarını tespit etmek için Morris Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlanma çalışması Çuhadaroğlu (1986) tarafından gerçekleştirilen Benlik Saygısı Ölçeğinin kullanılması planlanmaktadır. Genel geçerliliği %71 olarak bulunan ölçeğin, güvenilirlik çalışmalarında ise kendilik kavramının sürekliliği %75, duyarlılık %48, benlik saygısı %75, insanlara güvenme %55, hayalperestlik %75, eleştiriye depresif duygulanım %70, tartışmalara katılabilme derecesi %51, psikosomatik belirtiler %89, kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme %46, psikik izolasyon %60, baba ile ilişki %79, ana-baba ilgisi %51 olarak ortaya çıkmıştır (Baybek ve Yavuz, 2005: 75).

3.5. Araştırmada Veri Toplanması

Verilerin analizinde SPSS veri analiz programından yararlanılmıştır. Tüm istatistikler analizlerde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi kabul edilecektir. Verilerin analizinde İlk önce ölçeklerin için güvenilirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, (AFA) açıklayıcı faktör analizi, (DFA) doğrulayıcı faktör analizi ve madde toplam korelasyonu yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeklerin güvenilirliği oldukça yüksek olduğu görülmüştür. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal

geçerliliğın sağlandığını gösterilmiştir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenmiştir.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizin bulgularına yer verilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Şehir	Sayı	Yüzde
Ankara	200	49.8
Kırıkkale	202	50.2
Toplam	402	100.0
Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	173	43.0
Erkek	229	57.0
Toplam	402	100.0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	252	62.7
Bekar	150	37.3
Toplam	402	100.0
Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde
Yüksek Okul	22	5.5
Üniversite	247	61.4
Yüksek Lisans	95	23.6
Doktora	36	9.0
Diğer	2	0.5
Toplam	402	100.0
Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde
0-5 Yıl	100	24.9
6-10 Yıl	77	19.2
11-15 Yıl	71	17.7
16-20 Yıl	57	14.2
21 Yıl ve üzeri	97	24.1
Toplam	402	100.0
Kurumdaki Kıdem	Sayı	Yüzde
0-5 Yıl	213	53.0
6-10 Yıl	74	18.4
11-15 Yıl	52	12.9
16-20 Yıl	19	4.7
21 Yıl ve üzeri	44	10.9
Toplam	402	100.0

Yukardaki tabloya göre Araştırmaya katılan kişilerin ikamet ettikleri illere göre frekans dağılımı bulgularına göre Ankara'dan katılımcıların oranı %49,68, ve Kırıkkale'den katılımcıların oranı ise %50,2 tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların kişilere cinsiyetlerine göre frekans dağılımına ilişkin bulgulara göre kadın katılımcıların oranı %43,0, ve erkek katılımcıların oranı ise %57,0 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kişilerin medeni durumlarına göre frekans dağılımı bulgularına göre evli olanların oranı %62,7 iken, bekâr olanların oranı ise %37,3 tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre frekans dağılımına baktığımızda ise katılımcıların %5,5'inin Yüksek Okul, %61,4'ünün Üniversite, %23,6'sının Yüksek Lisans, %9,0'ının Doktora ve %0,5'inin diğer öğrenime sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre frekans dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %24,9'unun 0-5 yıl, %19,2'sinin 6-10 yıl, %17,7'sinin 11-15 yıl, %14,2'sinin 16-20 yıl ve %24,1'inin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmüştür.

Yine araştırmaya katılanların kurumdaki kıdem durumuna göre frekans dağılımı incelendiğinde, bulgulara göre katılımcıların %53,0'ının 0-5 yıl, %18,4'ünün 6-10 yıl, %12,9'unun 11-15 Yıl, %4,7'sinin 16-20 Yıl ve %10,9'unun 21 Yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 2. Benlik Saygısı Ölçeği için Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
BS1	0,928	0,931 ***	0,843	Özdeğer	4,335
BS2	0,936	0,967 ***	0,854	Açıklanan varyans (%)	54,182
BS3	0,088	0,088(p>0,05)	0,041	Cronbach's Alpha	0,832
BS4	0,885	0,881 ***	0,788	KMO	,812
BS5	0,004	0,151(p>0,05)	0,060	Bartlett's Test	Ki-kare: 2836,079 (p=0,000)
BS6	0,933	0,865 ***	0,852		
BS7	0,905	0,856 ***	0,812		
BS8	0,211	0,305 ***	0,070	DFA uyum değerleri	
BS9	0,211	0,181 **	0,192	CMIN/DF: 1,481 (<3) GFI: 0,975 (>0,900) CFI: 0,996 (>0,900) RMSEA: 0,049 (<0,08)	
BS10	0,189	0,174 **	0,165		

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0,01 ve **:p<0,05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

Benlik kaygısı ölçeği güvenirlilik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Ölçekte BS3 ve BS5 maddelerine ait madde toplam korelasyonları düşük ve DFA etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 3. İş Performansı Ölçeği için Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
IP1	0.865	0.897 ***	0.814	Özdeğer	7.440
IP2	0.870	0.891 ***	0.823	Açıklanan varyans (%)	67.639
IP3	0.865	0.890 ***	0.817	Cronbach's Alpha	0.950
IP4	0.910	0.930 ***	0.874	KMO	.946
IP5	0.892	0.914 ***	0.851	Bartlett's Test	Ki-kare: 4291.813 (p=0.000)
IP6	0.762	0.652 ***	0.727	DFA uyum değerleri	
IP7	0.852	0.812 ***	0.811	CMIN/DF: 2.86 (<3) GFI: 0.952 (>0.900) CFI: 0.979 (>0.900) RMSEA: 0.068 (<0.08)	
IP8	0.836	0.770 ***	0.798		
IP9	0.681	0.533 ***	0.645		
IP10	0.650	0.492 ***	0.614		
IP11	0.818	0.760 ***	0.775		
IP12	0.074	0.026(p>0.05)	0.177		
IP13	0.002	0.066(p>0.05)	0.130		
IP14	0.036	0.027(p>0.05)	0.152		

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0.01 ve **:p<0.05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

İş performansı ölçeği güvenirlilik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 3’de verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett’s testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Ölçekte IP12, IP13 ve IP14 maddelerine ait madde toplam korelasyonları düşük ve DFA etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4. İş Tatmini Ölçeği için Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
IT1	0.271	0.233(p>0.05)	0.271	Özdeğer	10.514
IT2	0.739	0.702 ***	0.705	Açıklanan varyans (%)	55.339
IT3	0.737	0.700 ***	0.700	Cronbach's Alpha	0.950
IT4	0.701	0.674 ***	0.657	KMO	.952

IT5	0.730	0.689 ***	0.692	Bartlett's Test	Ki-kare: 5763.510 (p=0.000)
IT6	0.759	0.721 ***	0.723		
IT7	0.734	0.717 ***	0.690	DFA uyum değerleri	
IT8	0.757	0.723 ***	0.713	CMIN/DF: 2.26 (<3) GFI: 0.918 (>0.900) CFI: 0.945 (>0.900) RMSEA: 0.056 (<0.08)	
IT9	0.768	0.741 ***	0.717		
IT10	0.804	0.781 ***	0.758		
IT11	0.806	0.806 ***	0.764		
IT12	0.822	0.817 ***	0.790		
IT13	0.422	0.389 ***	0.403		
IT14	0.518	0.494 ***	0.502		
IT15	0.789	0.787 ***	0.767		
IT16	0.836	0.835 ***	0.805		
IT17	0.749	0.726 ***	0.718		
IT18	0.783	0.765 ***	0.745		
IT19	0.752	0.742 ***	0.721		
IT20	0.803	0.804 ***	0.767		

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0.01 ve **:p<0.05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

İş tatmini ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler İçin Korelasyon Katsayıları

		Benlik saygısı	Çalışma performansı	İş Tatmini
Benlik saygısı	Korelasyon katsayısı	1	,646	,204
	ρ		0,000	0,000
Çalışma performansı	Korelasyon katsayısı	,646	1	,156
	ρ	0,000		0,002
İş Tatmini	Korelasyon katsayısı	,204	,156	1
	ρ	0,000	0,002	

Çalışanların benlik saygısı, iş performansı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı bulguları Tablo 5'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre her üç değişken için ikişerli korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre değişkenler arasında aynı yönlü değişim olması beklenmektedir.

Tablo 6. Benlik Saygısı İle Çalışma Performansı Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	0,684		3,938	0,000
Benlik saygısı	0,752	0,646	16,911	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,646	0,417	0,415	285,979	,000

Benlik saygısının çalışma performansı üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 6’da verilmiştir. Modele göre düzeltilmiş R-kare değeri 0,415 dir. Buna göre çalışma performansındaki değişkenliğin %41,5 i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,646 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir. H₁: Benlik saygısı ile çalışma performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır ve pozitif yönde desteklenmiştir.

Tablo 7. Benlik Saygısı İle İş Tatmini Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,316		20,490	0,000
Benlik saygısı	0,172	0,204	4,160	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,204	0,041	0,039	17,303	,000

Benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 7’de verilmiştir. Modele göre düzeltilmiş R-kare değeri 0,039 dir. Buna göre iş tatminindeki değişkenliğin %3,9 i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,204 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir. Dolayısıyla H₂: Benlik saygısı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır ve pozitif yönde desteklenmiştir.

4. SONUÇ

Yapılan bu çalışma ile Ankara ve Kırıkkale illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev alan öğretmenlerin benlik saygılarının çalışma performansı ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin analizi incelenmiştir. Bahsettiğimiz bu değişkenlerin demografik özellikler göz önüne alındığında da aralarında ne gibi farklılıkların ortaya çıktığı ele alınmıştır. Benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi birçok alanda olduğu gibi eğitim sektöründe de oldukça önemlidir. Eğitim sektöründe çalışanlar, öğrencilere bilgi aktarma ve onların gelişimine katkıda bulunma gibi önemli bir rol üstlenirler. Bu nedenle, iş görenlerin benlik saygısı hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Eğitimcilerin benlik saygısı, öğrencilerle olan ilişkilerini doğrudan etkiler. Kendine güvenen, değerli hissedenen ve özgüveni yüksek öğretmenler, öğrencilerle daha olumlu bir bağ kurabilirler ve hem kendilerinin hem de öğrencilerin başarısını artırabilirler. Çalışmada elde edilen verilere göre benlik saygısının iş tatmini ile çalışma performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buda gösteriyor ki, benlik saygısı arttıkça iş görenin gerek iş tatmininde gerekse iş performansında artış

görülmektedir. Hipotezlerimizin desteklendiğini gördüğümüz bu sonuçlarda çalışma performansının iş görenin medeni durumu ve mesleki kıdemi ile anlamlı bir ilişkisi varken iş tatmininin medeni durum ve mesleki kıdemle anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır.

Şahin ve Çankır (2018), İstanbul'da satış ve pazarlama yapan bir işletmede 344 çalışandan oluşan bir örnekleme iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolünü araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisinde iş coşkusu tam aracılık rolüne sahiptir. Araştırmalarının bir diğer sonucu ise satış ve pazarlama bölümünde çalışanların iş tatmini, işe bağlılık ve iş performans düzeylerinin düşük olmasıdır. İş tatmininin ve özellikle işe bağlılığın iş performansı ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin çalışan performansını artırmak için iş tatminini ve çalışanların işe bağlılık düzeylerini artırıcı hükümlere yer vermesi önerilmektedir. Başka bir araştırmada ise, Seki ve Dilmaç (2020), benlik saygısı ile ilişkisel faktörler üzerinde bir analiz çalışması yapmışlardır. Çalışmada, 2010-2019 yılları ele alınmış ve korelasyonel çalışmaların meta analizi yapılmıştır. Araştırmacılar, benlik saygısı ile 14 faktör arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü tek tek incelenmiş olup, sonuca göre, benlik saygısının yalnızlıkla ($r = -0,54$) aralarında güçlü düzeyde ve negatif yönde bir etki görülmüştür. Diğer bir araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenlerden yalnızca cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir Buradan hareketle kadınların erkeklere göre işlerinden daha az memnun oldukları görülmüştür (Srivastava vd., 2010). Benzer başka bir araştırmada Bilgiç (2010), tarafından yapılan korelasyon analizinde cinsiyet ile iş tatmini arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu gibi, mevcut araştırmaya benzer şekilde düşük bir korelasyon ($r = -0,13$) rapor edilmiştir. Güler ve Ocak (2019) ise olumlu öz değerlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini düzenlemede doğal duygusal emek ve yenilikçiliğin rolü araştırılmıştır. Araştırmanın temel bulgularına göre, olumlu öz değerlendirme iş tatmini üzerindeki etkisi, yenilikçiliğin ve doğal duygusal emeğin farklı düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Bu bulgulara dayanarak, pozitif benlik saygısı yüksek olan kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Alavi ve Askaripur (2003), çalışarlardaki öz saygının, çalışma ortamının fırsatları, niceliksel ve niteliksel faydalarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. İş yerindeki tatmin aynı zamanda özgüveni de artıracaktır. Benlik saygısı ile işyeri zorbalığı arasındaki negatif ilişki bulguları desteklemektedir.

Bu çalışmalarda da görüldüğü üzere, eğitim sektöründe çalışanların benlik saygısını desteklemek ve artırmak önemlidir. İş görenlere yönelik destekleyici bir çalışma ortamı sağlanabilir, sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunulabilir ve başarıları takdir edilebilir. Bu şekilde, iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini artırılabilir ve eğitim kalitesi yükseltilebilir.

ETİK BEYAN

“Benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi” başlıklı çalışmada, etik ve alıntı kurallarına, bilimsel kurallara uyulmuştur. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 19.12.2022 tarih ve 11 sayılı toplantısında etik kurul izinleri alınmıştır.

KAYNAKÇA

Açıkalin S. (2014). Öğretmenlere performans geribildirimini sunma: derleme, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(2), 15- 28.

- Ahmed, M. A.(2015). The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in bangladesh. *Asian Business Review*, 1(1), 114-120. DOI:10.18034/abr.v1i2.322.
- Akar, V. & Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 24-36.
- Akkoç, İ.(2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 3 (2), 17-44.
- Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32, 591-600.
- Alp, S., & Kaymaz, Ö. (2024). Örgütsel erdemliliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinde benlik saygısının aracı rolü: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 1-22. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1164663>.
- Arslan, R. & Aydın, E., (2013). *Yabancılaşma yönetimi ve iş tatmini*, M. Paksoy (Ed.), Davranış Bilimleri (273-290). Ankara: Lisans Yayıncılık.
- Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2010). İşletmelerde uygulanan toplam kalite yönetimi çalışmalarının çalışan performansı üzerine etkileri. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 5, 42-62. <https://doi.org/10.18092/ijeas.99895>.
- Bahadır, E., Akkuzu, H., Ladikli, N. & Türkkkan, Z. (2020). İş tatmininin yaranmasında iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında incelenmesi.*International Social Sciences Studies Journal*, 6(64), 2724-2731.<http://dx.doi.org/10.26449/sss.2724>.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., Korkmaz, T. (2006), İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7 (2), 345-358.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. (2. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baybek, H., Yavuz, S. (2005). Muğla Üniversitesi Öğrencilerinin Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 73-95.
- Baycan, Aslı, (1985).An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *İstanbul Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul*.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergileri*, (62), 47-65.
- Bilgiç, R. (2010). İşe ilişkin tutumlar, iş rolü algıları ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 67-86.
- Chaudhary, N.S. & Bhaskar, P. (2016). Training and development and job satisfaction in education sector. *Journal of Resource Development and Management*, (16), 42-45. <https://core.ac.uk/download/pdf/234696197.pdf>
- Coopersmith S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W.H. Freeman.
- Çetin, E., Arslan B., & Büyükyılmaz, O. (2021). Covid-19 pandemisi döneminde iş doyumunun iş performansına etkisi. *IJOSSAR Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 19-36.
- Çınar, Ö., & Yeşil, S.(2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansını üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349-369. doi: 10.24289/ijsser.279105.

Cuhadaroğlu F. (1986). Adolesanlarda benlik saygısı. [Yayınlanmamış uzmanlık tezi]. *Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara*.

Dilek, H., & Aksoy, A. B. (2015). Ergenlerin benlik saygısı ile anne-babalarının benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 95–109.

Deniz, M. E. (2006). The Relationships among Coping with Stress, Life Satisfaction, Decision Making Styles and Decision Self-Esteem: An Investigation on Turkish University Students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34 (9), 1161–1170. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1161>.

Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270–1279. Doi:10.1037/0021-9010.86.6.1270.

Evirgen Geniş, N., & Gözün Kahraman, Ö. (2018). Okul öncesi dönem çocuklarında bağlanma ve benlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2446-2454. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.417456>.

Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561–593. DOI:10.1111/j.1744-6570.2010.01181.x.

Güler, M., & Ocak, M. (2019). Olumlu benlik ve iş tatmini ilişkisinde doğal duygusal emeğin ve yenilikçiliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 503-514. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019252107>.

Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara. Nobel Yayın.

Gümüş, D. & Kanbur, A. (2021). Çalışanların rekabetçi tutumu: Benlik saygısı ve kontrol odağının açıklayıcı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11 (2), 673-700. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.740375>.

Gümüştekin, G. E. & Öztemiz A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.

Hooks, B. (2003). *Rock my soul: Black people and self-esteem*. Boston, MA: South End Press,.

Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 361–372. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00318.x>.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J. & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.

Köroğlu Kaba N. & Öztürk H. (2021) Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293-301. Doi:10.54304/SHYD.2021.37132.

- Kılıç, T. & Saygılı, İ. (2021). İş tatmini ile alt boyutları arasındaki ilişkiler ve demografik faktörlerin değişkenler üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-17. <https://doi.org/10.51945/cuiibfd.588027>.
- Koç, H. & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Kumcağız, H., Şahin, C., & Akıllı, N.(2017). Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4289-4299. doi:10.14687/jhs.v14i4.4910.
- Neff, T.M. (2003). What successful companies know that law firms need to know: The importance of employee motivation and job satisfaction to increased productivity and stronger client relationships. *Journal of Law & Health*, 17(2), 385-419.
- Nergiz, H.G. (2016). Turizm sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir değerlendirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 217-247.
- Orth U., Meier L., & Robins R.W.(2009). Disentangling the effects of Low Self-esteem and stressful events on depression: findings from Three Longitudinal Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, (97), 307–321. Doi: 10.1037/a0015645.
- Özen, P. (2011). Performans eğitim ilişkisinin irdelenmesi ve çalışan performansının araştırılmasında eğitimin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. Doktora tezi, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.347>.
- Potter J., Gosling S.D. & Trezesniewski K. (2001). Personality correlates of self esteem. *Journal of Research in Personality*, 35, 463–482. doi: 10.1006/jrpe.2001-2324.
- Seki, T., & Dilmaç, B. (2020). Benlik Saygısı ve İlişkisel Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(2), 853-873. <https://doi.org/10.37217/tebd.735112>.
- Seyhan, F. & Sivuk, D. (2021). Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 185-201. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.748957>.
- Sevinç Altaş S. & Gündüz Çekmecelioğlu H. (2015). Örgütsel adalet algisinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421 - 439. <https://doi.org/10.16951/iibd.01902>.
- Sökmen, A. & Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi. adana’da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 87-104.
- Srivastava, A., Locke, E.A., Judge, T.A., & Adams, J.W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: the mediating role of seeking task complexity. *Journal Vocat Behav*, (77), 255- 265. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.008.
- Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 389-402. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>.
- Taşcı, D. (2020). *Eğitim ve Geliştirme*. Benligiray, S., Baraz, A. B, Kurulgan, M., Şakar, A. Kağncıoğlu, D., Taşcı, D., Suvacı, B. İnsan Kaynakları Yönetimi (s. 161-181). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tuzcu, M. A., (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER’de Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatmin Düzeyine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (1), 161-197. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002388.

Yazıcıoğlu, C. & Ulağı, S. (2020). Akademisyenlerin demografik özelliklerinin benlik saygısına etkisi. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 159-181.

Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249. <https://doi.org/10.18657/yecbu.75006>.

Yücel, D.(2022). Etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe katılım benlik saygısı ve iş performansına etkileri. *Earson Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(19),214-227. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.46872/pj.552>.

Zeigler-Hill, V. (Ed.). (2013). *Self-Esteem* (1st ed.).(1-20). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203587874>.



Development Of Organizational Blindness Scale

Taşkın KILIÇ
Prof.Dr. Ordu University
taskinkilic@odu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-2127-2622>

Makale Başvuru Tarihi : 20.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 16.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11401448

Abstract

The concept of organizational blindness, which has entered the management literature as a new concept in recent years; perceptible in the internal and external environment under normal conditions; risks, opportunities, threats, problems and changes; It is the situation where it cannot be perceived with the effect of factors such as taking it for granted, adaptation, routine, exposure to too many stimuli and focusing on an area, and individual and organizational factors (culture, leadership type, sector structure, etc.). In this context, the aim of this study is to develop a new measurement tool that measures the concept of organizational blindness. Within the scope of the study, exploratory research design was used to develop scale. In this context, an item pool was created with the conceptual expressions obtained from the existing literature search, and then expert opinion, language and scope validity were applied. After these stages, field research was carried out and a survey was conducted with 271 people working in the health sector with simple random sampling technique and data were obtained. The obtained data were subjected to construct validity and reliability analyzes in the SPSS program and the results were reached. As a result of the research, a valid and reliable organizational blindness scale consisting of 4 dimensions and 17 Likert expressions named "Far Blindness, Near Blindness, Intentional (conscious) Blindness and Wrong Vision" was developed.

Keywords:

Organizational Blindness, "far blindness, near blindness, Intentional blindness, wrong vision"

Örgütsel Körlük Ölçeğinin Geliştirilmesi

Özet

Son yıllarda yeni bir kavram olarak yönetim literatürüne giren örgütsel körlük kavramı; normal koşullarda iç ve dış çevrede algılanabilen; risk, fırsat, tehdit, problem ve değişimlerin; kanıksama, uyum sağlama, rutinlik, fazla uyarana maruz kalma ve bir alana odaklanma gibi unsurlar ile bireysel ve örgütsel faktörlerin (kültür, liderlik türü, sektör yapısı vb.) etkisi ile algılanamaması durumudur. Örgütlerin çevresindeki değişimleri doğru algılayıp hayatta kalabilmeleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamalarında kilit bir role sahip olan örgütsel körlük olgusunun ölçümünün bilimsel yöntemlerle yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı örgütsel körlük kavramını ölçen yeni bir ölçme aracı geliştirmektir. Çalışma kapsamında ölçek geliştirebilmek için keşfedici araştırma deseni kullanılmıştır. Bu kapsamda mevcut literatür araştırmasından elde edilen kavramsal ifadeler ile madde havuzu oluşturulmuş olup, ardından uzman görüşü, dil ve kapsam geçerliliğine başvurulmuştur. Bu aşamalardan sonra ise saha araştırması yapılarak sağlık sektöründe çalışan 271 kişi ile basit tesadüfi örnekleme tekniğine ile anket yapılmış ve veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programında yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizlerine tabi tutularak sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda "uzağı görememek, yakını görememek, kasıtlı görmemek ve yanlış görmek" adlarında 4 boyutlu ve 17 likert ifadeden oluşan geçerli ve güvenilir örgütsel körlük ölçeği geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Körlük, Uzağı Görememek, Yakını Görememek, Yanlış Görmek, kasıtlı körlük

1. INTRODUCTION

Under normal conditions, it can be perceived in the internal and external environment; risks, opportunities, threats, problems and changes; Organizational Blindness is defined as the inability to perceive it with the effect of factors such as taking it for granted, adaptation, routine, exposure to excessive stimuli and focusing on one area, and individual and organizational factors (culture, leadership type, sector structure, etc.) (Seymen, Kılıç and Kinter, 2016).

Organizations operate in a dynamic, competitive, and ever-changing environment. Therefore, it is crucial for organizations to accurately and effectively analyze their past, present, and future internal and external environments and determine their strategies in order to survive and achieve sustainable competitive advantage. Organizations experiencing "blindness" may face numerous detrimental processes in financial or other activities because they cannot accurately analyze their environments. In this context, it is of utmost importance to examine in detail the concept of organizational blindness, which is a significant issue for organizations, and to identify its dimensions.

Seymen and colleagues (2016), who introduced the concept of organizational blindness into Turkish literature and developed a measurement tool, considered organizational blindness as four-dimensional under the headings of "sectoral, organizational, individual, and level of job routine." However, subsequent studies on the same subject and a more in-depth review of the literature revealed that the dimensions in the scale developed by Seymen and colleagues (2016) actually identified the factors causing organizational blindness. Furthermore, it was found that sufficient significance and relationship levels were not reached in the validity (confirmatory factor analysis) analyses in researches on organizational blindness conducted in other sectors (Akbulut, 2024; Aydın, 2019; Gültekin, 2019).

Therefore, there is a need to develop a new scale that will measure organizational blindness comprehensively and more effectively. In this context, this study aims to redevelop the organizational blindness scale and identify its new dimensions.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

The Concept of Organizational Blindness: Blindness, a medical term, is defined by the World Health Organization (WHO, 1994) as having visual acuity less than 3/60 or loss of visual field despite the best possible correction in the better eye. In the Turkish language structure, the term blindness literally means "visual impairment" and metaphorically refers to "not being able to see the truth, unable to perform its function, memory blindness (dull knife, etc.), being blocked (blind well, blind intestine), etc." (TDK, 2024).

Blindness, known as an anatomical barrier specific to living organisms with consequences such as inability to see and perceive, has been metaphorically adapted to organizations. This is because in management literature, organizations are considered dynamic, living, and social structures that interact with their internal and external environments and are guided by groups of individuals, in accordance with the open system approach (Katz and Kahn, 1966; Yalçınkaya, 2002). In this context, both internal dysfunctions and the blurring in the visions of those who manage the organization will inevitably affect the organizations. As a result, organizations will gradually become blind to the opportunities, threats, innovations, and risks brought about by changes in their internal and external environments.

Organizational blindness, conceptualized by Seymen et al. (2016) in its initial form in management sciences, is defined as the inability to perceive risks, opportunities, threats, problems, and changes in the internal and external environment, under the influence of individual and organizational factors (such as culture, type of leadership, sector structure, etc.), despite being perceivable under normal conditions, due to factors such as habituation, adaptation, routine, exposure to excessive stimuli, and focus on a specific area.

Since its emergence in 2016, conceptual and empirical studies on organizational blindness have continued to be conducted. Based on these studies, the relevant definition can be updated as follows: Organizational blindness is

the state of not being seen, noticed, or perceived due to factors such as habituation, adaptation, routine, exposure to too little or too much stimuli, focusing on a specific area, structural and functional problems in the organization's information sources, management style, organizational culture, and a deliberate desire not to see, in the face of risks, opportunities, threats, problems, and changes in the organization's internal and external environments.

Causes of Organizational Blindness: Studies on organizational blindness have identified four main reasons underlying organizational blindness as "personality type, level of routine in the job performed, organizational, and sector structure" (Seymen et al., 2016; Cationo, 2013). These will be discussed below.

Individual Factors: Studies have indicated that individuals' demographic characteristics (such as education, age, work experience, etc.), personality types, and socio-psychological states have an impact on organizational blindness (Catino, 2013). Research in this area has shown that education and learning reduce blindness (Aydın, 2019), and relationships have been found between education level and organizational blindness (Kavurgacı, 2020). Continuous learning, researching current information, and being curious about learning are reasons why individuals with higher education levels are less likely to experience blindness, as their perceptions remain open. Additionally, age (Kavurgacı, 2020) and work experience (Seymen et al., 2016) have been found to affect the level of organizational blindness. Older individuals tend to experience more blindness compared to younger ones (Gürçay, 2019), as the perception and learning willingness of younger and newly employed individuals are typically higher than those of older individuals. Furthermore, in a study, married employees were found to experience more blindness in three sub-dimensions compared to single individuals (Yavuz, 2020). Another factor thought to be associated with blindness is personality. This is because open-minded and extroverted individuals, who interact with more people and have a greater desire to learn, are less likely to experience blindness, whereas individuals with high levels of neuroticism or agreeableness may experience more blindness due to their tendency towards introversion. Additionally, employees experiencing burnout and low motivation are likely to experience blindness. A study has concluded that burnout affects blindness (Yavuz, 2020).

Organizational Factors: Organizational factors contributing to blindness are approached as follows: organizational culture, organizational vision, organizational climate, level of organizational learning, management and capital structure, leadership model, hierarchical structure, business processes, physical and psychological boundaries between units, team spirit, and collective consciousness within the organization (Levinthal and March, 1993; Gürçay, 2019). For example, the less communication there is between units and stakeholders in an organization, and the more rigid, disciplined, and resistant to change its design is, the higher the level of susceptibility to organizational blindness (Serrat, 2010; Döş, 2013). Moreover, the culture within the organization can create a breeding ground for blindness. For instance, a high-power-distance culture in an organization will inhibit individuals from being critical and thinking differently, leading to a loss of opportunities for innovation and development, ultimately resulting in blindness among employees.

The silos (invisible barriers) that may develop among units over time due to differences in vision, purpose, and tasks within the organization are another significant factor contributing to organizational blindness (Altınay, Mercan, Yaşar, Sert, 2012). Additionally, a study conducted in the tourism sector has concluded that organizational silence and learning habits within the organization have an impact on organizational blindness (Aydın, 2019).

Sectoral Factors: Industry-related factors also play a significant role in organizational blindness. These factors encompass the type of industry (private-public), the level of competition within the sector, the prevailing work culture, as well as the relationships with other organizations and the environment. Additionally, the dynamic or stagnant nature of the industry is relevant (Seymen et al., 2016).

For instance, organizations operating in dynamic and competitive sectors such as computer software constantly need to analyze their environment to sustain their operations, thus reducing their susceptibility to blindness. Conversely, organizations in traditional and stagnant sectors like agriculture may become blinded over time due to the limited changes in their environment.

A study highlighted the phenomenon of "cultural color blindness," where some organizations fail to accurately perceive other sectors due to cultural mismatches (Demir, 2008). Similarly, another study found that employees in the healthcare sector exhibited a higher level of blindness compared to those in the energy sector (Seymen et al., 2016). This difference was attributed to the higher levels of burnout among healthcare workers and the comparatively higher technological innovation and global exposure in the energy sector.

Degree of Routineness of the Work: Individuals who are exposed to the same stimuli for extended periods gradually become desensitized and adapt, leading to a dulling effect (Gülşen, 2019). Similarly, employees in organizations characterized by stagnation, limited interaction, and long-term engagement in repetitive tasks may fail to perceive problems, risks, and opportunities. Even if they do notice them, they may hesitate to disrupt the routine by addressing them (Altınay et al., 2012). Limited research suggests that routine contributes to blindness, while job rotations decrease organizational blindness (Gülşen, 2019; Kayıkçı et al., 2015).

In this regard, dynamic job roles that allow for career advancement, foster openness to innovation, encourage continuous interaction with the environment, and facilitate job rotation are less likely to result in blindness. Conversely, routine and closed-off roles tend to increase blindness. For example, a stock manager in a pharmaceutical company's warehouse, who works in isolation, will likely experience different levels of organizational blindness compared to a field sales representative who constantly interacts with various regions and individuals. A study found that employees working in hospital clinics exhibited higher levels of blindness compared to those working in outpatient clinics, possibly due to the nature of shift work and intense schedules (Yavuz, 2020). Additionally, outpatient clinics' dynamic structure, job processes, and increased interaction with external stakeholders may contribute to this difference.

Consequences of Organizational Blindness: In the management literature, a limited number of studies on organizational blindness have yielded the following results. A study in the construction sector found that organizational climate contributes to organizational blindness, which, in turn, leads to the silo syndrome (Gürçay, 2019). Another study in the field of education concluded that organizational blindness has a negative impact on organizational resilience and sustainability (Gültekin, 2019). On the other hand, organizational blindness has been identified as a barrier to organizational learning (Levinthal and March, 1993). In organizations affected by blindness, employees may experience excessive monotony over time, leading to inefficiency, burnout, and communication breakdowns. A study in this context highlighted the negative effects of organizational blindness, including failure, panic, burnout, inefficiency, and missed opportunities (Kartal, 2018).

Dimensions of Organizational Blindness:

The most recent dimensions of organizational blindness have been theoretically addressed in a book chapter published by Kılıç (2021), one of the authors who introduced the topic to Turkish literature in 2016.

Near Blindness: Some organizations focus on the future, the past, distant environments, or the medium and long term. In such cases, organizations may fail to see developments in their immediate and nearby environments or in the current short term. Additionally, if there are systemic issues in the corporate structure or if communication channels responsible for information flow are not functioning properly, accurate and timely information may not come from the immediate surroundings. As a result, a problem of being unable to see the nearby may arise.

Far Blindness: Some organizations solely focus on their internal and immediate environments or the short term (the near future). On the other hand, due to lack of vision, systemic issues in the corporate structure, or malfunctioning communication channels responsible for information flow, accurate information may not reach the organization from the distant environment. As a result, organizations may experience a problem of being unable to see the distant future, the past, or the distant environment.

Wrong Vision: Some organizations may have communication channels that are not functioning effectively or accurately in managing their relationships with the environment and facilitating the flow of information from the environment. In such cases, the information reaching the organization will come at the wrong time, from the wrong place, from the wrong source, and through the wrong channel. Additionally, the information received will reach the wrong individuals in the wrong manner. As a result, even if the organization obtains information

about the environment, it will be both incorrect and received at the wrong time and in the wrong manner. In a way, like individuals who are color blind and perceive red as green, the organization may experience a color blindness issue by misinterpreting the incoming information.

Intentional (Conscious) Blindness: According to psychological science, individuals tend to see things that make them feel good and beneficial, while masking and ignoring things that cause harm, physical and financial dangers, failure, or pain, and develop defense mechanisms (Heffernan, 2011; Fotaki and Hyde, 2014). Intentional blindness is also used as a legal term. Intentional blindness refers to individuals consciously trying to remain irresponsible by keeping themselves in a position where they cannot consciously perceive the facts in order to escape from the responsibility or legal consequences of a wrongful action (Tecer, 2018). The intentional blindness approach developed by individuals in fields like psychology is also likely to manifest in organizations run by people.

Among the fundamental reasons for the tendency of intentional blindness in organizations are fear of conflict, fear of change, fear of losing capital, status, or other powers. Therefore, organizations may choose to ignore certain situations, even if they see them, due to the factors mentioned above.

3.METHOD

3.1.Model of the Research: In this study, an exploratory model was employed. Based on the review of the existing literature and scale development studies, a theoretical model containing four sub-dimensions of organizational blindness has been developed. This theoretical model, depicted in Figure 1, has been tested using data collected from the field, leading to the valid model of the study presented in the findings section.

Figure-1.Model of the Research



Data Collection Instrument:

No measurement tool measuring the concept of organizational blindness in five dimensions has been found in the relevant literature. Therefore, a new scale development study has been conducted to measure the phenomenon. The scientific research steps taken in this regard are outlined below.

3.3. Scale Development Study: Item Pool: In order to measure the concept of organizational blindness, a literature review was conducted first. It was found that there is only one scale developed by Seymen et al. (2016) that measures organizational blindness in the literature. Upon examination, it was observed that this scale is focused on measuring the factors causing organizational blindness. Therefore, a scale development study aiming to measure the concept of organizational blindness was initiated. Within this scope, a pool of items consisting of 40 keywords related to organizational blindness and its associated constructs (such as silo syndrome, organizational myopia, etc.) was created by examining relevant studies.

Expert Opinion: As a result of the literature review, the 35 key concepts obtained were individually examined and scored by 10 experts who are academics and practitioners in the field of management. Based on the scoring,

8 items receiving less than 70% of the total score were eliminated. Consequently, a 5-point Likert scale consisting of 27 items was obtained for data collection.

Language Validity: The 27 items obtained underwent language and expression checks by two individuals specialized in language grammar, initiating the pilot application process.

3.4. Sampling: The research was conducted on healthcare professionals (medical secretaries, nurses, etc.) working in a public hospital in the city. The research sample was selected using convenience sampling method among voluntary participants. Data was collected through face-to-face interviews and questionnaire forms. A total of 271 employees aged 18 and above, who were literate, were reached during the research. As the literature suggests that the number of expressions in the questionnaire (27 expressions) is suitable for sample adequacy when it is 5-10 times the number of participants, this number was deemed sufficient. During the research process, the consent of the participating employees was obtained in accordance with the Helsinki Declaration (Helsinki Declaration, 1964) before filling out the questionnaire.

4. FINDINGS

The data obtained from the field within the scope of the research underwent reliability and validity tests in the SPSS program. The analysis results are provided below. 4.1. Exploratory Factor Analysis of the Scale: The results of the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test conducted within the scope of the Exploratory Factor Analysis of the Scale are presented in Table 1.

Table 1 - Results of KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,869
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1,336E3
	df	136
	Sig.	,000

Table 1. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0.971 Bartlett's Sphericity Test Approximate Chi-Square Value: 1.946E4 Degrees of Freedom: 666 p-value: 0.000

The result of the KMO test, which assesses whether the research sample is sufficient, is 0.97, which is greater than 0.50, indicating that the sample is adequate. On the other hand, the result of the Bartlett's Test for assessing the suitability of the data for factor analysis is (Sig.) 0.000.

The factor loadings of the items and the factors resulting from the factor analysis of the Organizational Blindness scale are provided in

Table 2.

Item Number	Item Description	Rotated Component Matrix ^a Yüklü	Factor Name
2	My organization accurately plans for its future	,702	Far Blindness
3	My organization timely perceives future opportunities and threats	,635	
4	My organization acquires information about its distant environment (international, technological developments, etc.) effectively	,723	
7	My organization learns from past experiences	,705	
8	My organization considers past experiences when making significant decisions	,664	

9	My organization learns accurate information from past experiences	,581	
12	My organization accurately interprets short-term (daily-monthly, etc.)	,427	Near Blindness
13	My organization perceives risks and opportunities in the short term (daily-monthly, etc.) accurately	,664	
15	My organization obtains accurate information from its immediate environment	,828	
16	Only positive outcomes are considered in my organization	,685	Intentional Blindness
18	Some negative behaviors in my organization are intentionally ignored	,718	
19	Some failures made by units in my organization are ignored	,792	
20	There is healthy information flow throughout my organization	,597	Wrong Vision
23	Customer and other stakeholders' views are correctly taken into account in my organization	,659	
24	My organization identifies problems and opportunities most accurately	,702	
26	Information obtained in my organization is interpreted correctly	,777	
27	Information coming to my organization is obtained from correct communication channels	,691	

Tablo 2 reveals the factors obtained from the exploratory factor analysis (validity analysis), the percentage of variance explained by the scale, and the factor loadings of the items. Accordingly, it has been determined that the scale, theoretically categorized into five sub-dimensions, consists of four sub-dimensions as a result of field research. The identified dimensions are named below. The total Explained Variance Ratio of the scale (4-dimensional) is 54.935%.

Factor 1 - Far Blindness: This dimension consists of 6 items measuring an organization's inability to see its distant past and future, failure to obtain and learn from healthy information from its distant environment, and inability to perceive opportunities and threats in its distant environment and plan its future accurately. This dimension accounts for 31.58% of the total variance.

Factor 2 – Near Blindness: This dimension comprises 3 items reflecting the organization's inability to see and assess developments, risks, and opportunities in its immediate environment (internal stakeholders, competitors, and industry) and short term. This dimension explains 6.43% of the total variance.

Factor 3 - Intentional (Conscious) Blindness: This dimension comprises 3 items measuring the conscious disregard of some negative and unwanted behavioral and issues in the organization. This dimension explains 7.44% of the total variance.

Factor 4 – Wrong Vision: This dimension consists of 5 items assessing whether there is a healthy flow of information throughout the organization, whether stakeholders' perspectives are accurately considered, whether data and information are correctly analyzed, interpreted, and synthesized, and whether incoming information comes from correct communication channels. This dimension accounts for 9.48% of the total variance.

Table 3, Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	17

The reliability analysis conducted on the 17 items obtained from the factor analysis resulted in a Cronbach's Alpha coefficient of 0.838, which is greater than the commonly accepted threshold of 0.70. Therefore, the scale is considered reliable.

Table 4 - Correlation Analysis of Sub-Dimensions of Organizational Blindness Scale**Correlations**

		Far	Near	Conscious	Wrong
Far	Pearson Correlation	1	,462**	,151*	,586**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,000
	N	270	270	270	270
Near	Pearson Correlation	,462**	1	,108	,475**
	Sig. (2-tailed)	,000		,075	,000
	N	270	270	270	270
Conscious	Pearson Correlation	,151*	,108	1	,147*
	Sig. (2-tailed)	,013	,075		,016
	N	270	270	270	270
Wrong	Pearson Correlation	,586**	,475**	,147*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,016	
	N	270	270	270	270

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

The correlation analysis conducted to determine the relationship between the 4 sub-dimensions of organizational blindness revealed the following:

- There is a positive relationship between the inability to see the future and the dimensions of inability to see the near future, conscious blindness, and misperception.
- There is a positive relationship between the inability to see the near future and the dimensions of inability to see the future and misperception, while there is no relationship with conscious blindness.
- There is a positive relationship between conscious blindness and the dimensions of inability to see the future and conscious blindness, but no relationship with the inability to see the near future.
- There is a positive relationship between misperception and the dimensions of inability to see the future, inability to see the near future, and conscious blindness.

Based on these results, it can be concluded that there are consistent and mutually supportive positive relationships among the sub-dimensions of organizational blindness.

5.RESULTS AND RECOMMENDATIONS

The research revealed that the concept of organizational blindness consists of four sub-dimensions. These dimensions are " Far Blindness, Near Blindness, Intentional Blindness and Wrong Vision." Furthermore, a valid and reliable organizational blindness scale consisting of 17 Likert items was developed as a result of the study. To enhance the reliability of this developed scale, it is recommended to replicate the study in different sectors, organizations, and cultures. By doing so, a more comprehensive understanding of the applicability and validity of the scale across various organizational contexts can be obtained. Additionally, conducting the scale in diverse organizational settings and cultural backgrounds would provide insights into potential variations in organizational blindness perception.

REFERENCES

- Altınay, A., Mercan,N., Yaşar, A., Sert,S. (2012). İşletme Körlüğü, Silo Sendromu Ve Çözüm Önerisi Olarak Örgütsel Zeka, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 1, 2012 Issn: 1309 -8039
- Akbulut,D.(2024). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Körlük Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi
- Aydın,A.U (2019). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirmenin örgütsel körlük ve örgütsel sessizliğe etkilerinde örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: Turizm sektöründe bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Catino, M. (2013). Organizational Myopia, Problems of Rationality and Foresight in Organizations, Cambridge University Press The Edinburgh Building, Cambridge CB2 8RU, UK
- Demir, H. (2008). Kültürel Renk Körlüğü: Kültürel Değerler Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Güçlendirmenin Aracılık Etkisi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2
- Gültekin,S.G. (2019). Yükseköğretimde Örgütsel Körlük Ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Dayanıklılığın Aracı Rolü. Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürçay,G.(2019). Örgütsel körlük, Silo Sendromu Ve Örgüt İklimi İlişkisi; İnşaat Sektörüne Bir Araştırma, Doktora Tezi, YÖK Tez Merkezi.
- Gülşen, C. 2019). "Okul Müdürlerinin Zorunlu Yer Değiştirme (Rotasyon) Uygulamalarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri", International Social Sciences Studies Journal, 5(41): 4255-4262.s,4260
¹ Gülşen, a.g.e,s,4261
- Fotaki,M. Hyde,P.(2014).Organizational Blind Spots: Splitting, Blame and Idealization in The National Health, Service, Human Relations 68(3) DOI:10.1177/0018726714530012
- Heffernan,M. (2011). Wilful Blindness: Why We Ignore the Obvious at our Peril, Simon & Schuster.US.
- Helsinki Bildirgesi, (1964). Wma Declaration Of Helsinki – Ethical Principles For Medical Research Involving Human Subjects,Https://Www.Wma.Net/Policies-Post/Wma-Declaration-Of-Helsinki-Ethical-Principles-For-Medical-Research-Involving-Human-Subjects/
- Kavurgacı,N.(2020). Örgütsel Miyopizm Ve Örgütsel Çatışmanın Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi: Karaman OSB'de Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kartal, N. (2018). Örgütsel Miyopinin Hizmetkar Liderlik Ekseninde Tahlili: Eğitim Kurumları Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi.

Katz D & Kahn R L. (1966) The Social Psychology Of Organizations. New York: Wiley, . 489 p. Dept. Psychol. and Survey Research Center, Univ. Michigan, Ann Arbor, MI, p,242

Kayıkcı, K., Yörük, T., Özdemir, İ. (2015). City and County Education Managers' Opinions on Implementation of Rotation İlköğretim Online, 14(1), 200-215,

Kılıç, T., (2021). Yönetim Hastalıkları, Bölüm Adı: (Örgütsel Körlüğün Neden Ve Sonuçlarına Dair Kavramsal Bir Analiz), Siyasal Yayınevi. Editör: Ramazan Erdem, Muazez Yelsiz, Basım Sayısı:1, Sayfa Sayısı 560, ISBN:978-625-406-773-0, Türkçe (Bilimsel Kitap), (Yayın No: 7279514)

Levinthal, D., & March, J. (1993). The Myopia of Learning. Strategic Management Journal, 14, 95-112. Retrieved November 2, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/2486499>

Seymen, O.A, Kılıç, T., Kinter, O. (2016). Örgütsel Körlüğün (Örgüt Miyopisi) Ayrıntılı Kavramsal Analizi Ve Ölçümü: Geliştirilen Bir Ölçek Yardımıyla Değerlendirme. Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal 2016 Volume:S1: 212-222

Serrat, O. D. (2010). Bridging Organizational Silos., Washington, DC: Asian Development Bank. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/120>

TDK-Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2024. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 14.04.2024 tarihinde alınmıştır.

Tecer, B. (2018). İş Hayatında İstemli Körlük (Willful Blindness), <https://hbrturkiye.com/blog/is-hayatinda-istemli-korluk-willful-blindness>

WHO (1994). Global Data on Blindless https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/58931/WHO_PBL_94.40.pdf

Yalçınkaya, M. (2002). Açık Sistem Teorisi ve Okula Uygulanması, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 22, Sayı 2 (2002) 103-116, s,106.

Yavuz, F. (2020). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Miyopi Ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi.

Bitlis Vilayetindeki Nakşî-Hâlidî Şeyhlerinin Şeyh Said Olayına Vermiş Olduğu Tepkiler*

Cihat BAKIRHAN

Doktora Öğrencisi, Harran Üniversitesi
cihatbakirhan@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-6170-1519

Makale Başvuru Tarihi : 25.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 01.05.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11401495

Abdulahap YILDIZ

Prof. Dr., Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi
avahap@harran.edu.tr
http://orcid.org/0000-0002-9642-833X

Özet

**Anahtar
Kelimeler:**

Bitlis,
Tasavvuf,
Nakşibendîyye,
Nakşî-Hâlidî,
Şeyh Said Olayı.

Tarihte yaşanmış kimi olaylar sadece yaşandığı dönem ile sınırlı kalmamakta, neticeleri itibarıyla yüzyılları aşan bir etkiye sahip olmaktadır. Tasavvuf ve tarikatlar tarihi açısından önemli kurumlar olan tekke ve zâviyelerin devlet eliyle kapanmasına neden olan Şeyh Said olayı da etkileri itibarıyla günümüzde dahi önemini koruyabilen ve geniş halk kitlelerini etkileyen toplumsal olayların başında gelmektedir. Cumhuriyet'in kurulduğu ilk yıllarda meydana gelen Şeyh Said olayı, bu hareketi başlatan kişilerin politik konumları itibarıyla ülkenin siyasi tarihini ilgilendirdiği gibi dinî düşünce ve konumları itibarıyla de tarikatlar tarihini ilgilendirmektedir. Bu ayaklanmanın neticesinde illegal bir yapıya dönüştürülen tekke ve zâviyelerin Osmanlı'dan farklı olarak bütün cazibesini yitirmesine sebep olması açısından üzerinde durulması gereken önemli bir tarihî vaka olarak karşımıza çıkmaktadır. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinden itibaren özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da en etkin tasavvufî hareket olan Nakşî-Hâlidî tarikatı, toplumun bütün unsurlarına hitap etmiş ve geniş bir mürid ağıyla en ücra yerleşim birimlerine kadar nüfuz edebilmiştir. Nakşî-Hâlidî geleneğin önemli merkezlerinden biri olan Bitlis vilayeti her ne kadar Şeyh Said olayının başladığı noktadan uzak olsa da bu vilayette bulunan Hâlidî şeyhlerinin bu hareket karşısındaki tavır ve tutumları, tarikatların veya tarikat şeyhlerinin toplumun üzerindeki etkilerini, toplumsal olaylar karşısında kitleleri yönlendirebilme potansiyellerini görebilmek açısından önemlidir. Bu çalışmada, Şeyh Said olayı esnasında ve sonrasında Bitlis vilayeti dahilinde bulunan Nakşî-Hâlidî şeyhlerinin aldıkları kararlar ve sonrasında yaşanan sürgün ve tutuklamalar üzerinde durulmuştur.

Reactions of the Naqshi-Khalidi Sheikhs in Bitlis Province to the Sheikh Said Incident

Abstract

Keywords:

Bitlis,
Sufism,
Naqshbandiyya,
Naqshi-Khalidi,
Sheikh Said
Incident.

Some events that have occurred in history are not limited to the period in which they occurred but have an impact that extends beyond centuries. The Sheikh Said incident, which caused the closure of dervish lodges and zawiyas, which are important institutions in terms of the history of Sufism and sects, by the state, is one of the social events that maintains its importance even today and affects the masses of people. The Sheikh Said incident, which took place in the first years of the foundation of the Republic, concerns the political history of the country in terms of the political positions of the people who started this movement, as well as the history of the sects in terms of their religious thoughts and positions. It emerges as an important historical event that needs to be emphasized as it caused the lodges and zawiyas, which were turned into an illegal structure as a result of this uprising, to lose all their appeal, unlike the Ottoman Empire. Since the late period of the Ottoman Empire, especially in Eastern and Southeastern Anatolia, the Naqshi-Khalidi order, which has been the most effective Sufi movement, addressed all elements of society and managed to penetrate even the most remote settlements with its extensive network of disciples. Although the Bitlis province, one of the important centers of the Naqshbandi-Khalidi tradition, may seem distant from the point where the Sheikh Said incident began, the attitudes and behaviors of Khalidi sheikhs in this province against this movement are significant in terms of understanding the influence of orders or order sheikhs on society and their potential to guide masses in the face of social events. In this study, emphasis has been placed on the decisions made by Naqshbandi-Khalidi sheikhs within the Bitlis province during and after the Sheikh Said incident, as well as the subsequent exiles and arrests.

* Bu makale "Geçmişten Günümüze Bitlis'te Nakşî-Hâlidî Tarikatı" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Nakşî-Hâlidî tarihinde Bitlis vilayetini ilgilendiren ve doğrudan Hâlidî şeyhlerin başlatmış olduğu iki isyan hareketi vardır. Birincisi 1914 yılında Şeyh Selim'in (öl. 1332/1914) başlatmış olduğu ve Hizan/Gayda şeyhlerinden Şeyh Şahabettin (öl. 1332/1914) ve Seyid Ali'nin (öl. 1332/1914) idam edildiği Bitlis İsyanı, diğeri de 1925 yılında yine bir Hâlidî şeyhi olan Şeyh Said'in (öl. 1343/1925) başlatmış olduğu hareketi neticesinde Türkiye'de tekke ve zâviyelerin tamamen kapatıldığı (Dokuyan, 2021: 223) isyan/ayaklanma hareketidir. Şeyh Said olayının Bitlis açısından önemi, isyanın başlamasından önce Şeyh Said'in de dahil olduğu bazı kişilerin isyan hareketliliği şüphesiyle ilk sorgulama, tutuklama ve idamlarının Bitlis'te gerçekleşmiş olması ve olayın başlamasından sonra da Bitlis Hâlidî şeyhlerinin organize bir şekilde isyana katılmamaya (Menek, 2012: 77) karar vermeleridir.

Şeyh Said olayı ilgilileri tarafından iki farklı şekilde yorumlanmaktadır (Kutlay, 2019: 271):

İlk yorum, özgürlük isteyen 'Etnik' bir hareket olduğudur. Bu fikri öne süren kesim, Şeyh Said'in başlatmış olduğu hareketin bir Kürt direnişi veya Kürt kurtuluş ve özgürlük hareketi olduğunu savunmaktadır. (Celil vd. 1998: 147-65; Kurij 2013: 18). Bu fikri savunanlara göre, "her iki toplumu bir arada tutan dinî simge olan hilafetin kaldırılması" ile aralarında beraber hareket edecek bir bağ kalmadığı gibi (Şimşir, 1991: 21; Koç, 2013: 156) şeriat isteyenler de sonradan bu harekete eklenmiştir. Bruinessen'e göre, Şeyh Said ayaklanması, hükümetin Kürt politikası tehditkâr bir hale geldiği için Kürdistan'ın bağımsızlığı adına başlatılmıştır (Vatan Gazetesi, 10 Mart 1925, 1; Bruinessen, 2018: 412). Ayaklanmaya dinî bir görünüm vermek ise herhangi bir sebeple kendileri ile hareket edemeyecek olan Kürtlerin, dinî saikler sayesinde ayaklanmaya katılmalarını sağlayacak, böylece durum isyan hareketini planlayanlar için daha avantajlı hale gelecektir (Bruinessen, 2018: 414). Kazım Karabekir'e göre de mesele "Kürtlük cereyanı fakat irtica şekil ve mahiyetindedir" (Karabekir, 2004: 15). Dönemin bazı gazeteleri hareketin, Ermeni ve Nesturîler ile müşterek başlatılan ve tek amaçlarının müstakil bir Ermeni ve Kürdistan (Hâkimiyet-i Milliye, 1 Mart 1925) ya da Kürt Krallığını (Hâkimiyet-i Milliye, 10 Mart 1925) teşkil etmek olduğunu, bunun için de "din ve şeriat alet ittihaz edilmektedir" şeklinde haberler yapmıştır (Hâkimiyet-i Milliye, 1 Mart 1925).

İkinci yorum ise şeriat isteyen 'Dinî' bir hareket olduğudur. Bu fikri savunan ve çoğunlukta olduğu görülen kesim ise Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte 'hilâfet' makamının ilgâ edilmesi ve yeni yönetimin şeriat hükümlerini yasaklanması karşısında doğal olarak başlayan bir hareket olduğunu dile getirmektedir (Bruinessen, 2015: 108). Biz bu çalışmamızda her iki boyuttan azade Nakşî-Hâlidî şeyhlerin Bitlis vilayeti özelinde bu olay karşısındaki tutum ve davranışları üzerinde durmaya çalışacağız.

2. ŞEYH SAİD OLAYI

2.1. Şeyh Said Olayının Nakşî-Hâlidî Tarihi Açısından Önemi

Cumhuriyet dönemi Nakşî-Hâlidî tarihinin en önemli olayı hiç şüphesiz "Şeyh Said İsyanı" "Genç Hadisesi" veya "Şark İsyanı" olarak isimlendirilen (Akyürekli, 2014: 11), 13 Şubat 1925'te başlayıp 15 Nisan'da bastırılan ve Şeyh Said ile birlikte birçok Nakşî-Hâlidî şeyhinin idamı ile sonuçlanan olaydır (Cumhuriyet Gazetesi, 30 Haziran 1925; Vakit Gazetesi, 30 Haziran 1925; Vatan Gazetesi, 30 Haziran 1925). Şeyh Said olayının tasavvuf ve tarikatlar tarihi açısından önemli olması, Osmanlı Devleti'nde resmî bir statüye sahip olan tarikatların bu olay bahane edilerek tekke ve zâviyelerinin kapatılması ve illegal bir yapı haline getirilmesidir. Cumhuriyet tarihi açısından önemi ise, bu isyan hareketi boyunca nerdeyse Kurtuluş Savaşı'nda verilen askerî kayıplar kadar bir kaybın olduğu iddiasıdır (Tunçay, 1999: 143).

Cumhuriyet'in ilanından sonra hayata geçirilen bazı düzenlemeler, özellikle ülkenin doğusunda etkin olan Nakşî-Hâlidî şeyhleri tarafından tepkiyle karşılanmıştır. Bunun en bariz örneğini Şeyh Said isyanı oluşturmaktadır. İsyân hareketinin başladığı 1925 yılında Hınıs'ta bulunan ve bir Nakşî-Hâlidî tekkesi olan Kolhisar tekkesinin postnişinliğini yapan Şeyh Said, Mevlâna Hâlid-i Bağdâdî'nin (öl. 1242/1827) halifelerinden Şeyh Ali Sebtî'nin (öl. 1287/1870) torunu (Oğuz, 1992: 113; Memiş, 2000: 198; Korkusuz, 2004: 80; Kavak, 2017: 384; el-Çânî, 2020: 310) ve bir Nakşî-Hâlidî şeyhi olan babası Şeyh Mahmud Feyzi'nin (öl. 1311/1894) de halifesidir (el-Çânî, 2020: 162). Dolayısıyla, Şeyh Said'in başlattığı ve neticesinde tekke ve zâviyelerin kapatılarak tarikatların yasaklandığı bu olay, tarihsel olarak Nakşî-Hâlidî şeyhlerine atfedilen bir hadise olarak kaydedilmiştir.

Şeyh Said olayı konusunda kapsamlı bir çalışma yapan Mumcu, olayın odak noktasının “Nakşibendî tarikatı” olduğunu savunurken (Mumcu, 2019: 45) Bitlis Hâlidî şeyhlerinden Şeyh Abdülbaki Küfrevî'nin (öl. 1361/1943) oğlu Kasım Küfrevî (öl. 1992) olayın “Nakşibendî şeyhliği” adına yapılmadığı düşüncesindedir. Küfrevî'ye göre Nakşî şeyhi olmak ile Nakşibendilik adına hareket etmek aynı şey değildir. Dolayısıyla Şeyh Said olayı, bir Nakşî şeyhinin ‘tarikat’ adına yapmadığı bir harekettir (Nalbantoğlu, 1994: 27). Algar da tekke ve zâviyelerin kapatılması kararını özellikle “Nakşibendiyye'nin varlığına son vermek” için atılan adımlar olarak algılamıştır (Algar, 2007: 261).

Goloğlu'nun aktardığı bilgiler, bazı devlet yöneticilerinin zaten Nakşibendiyye tarikatına karşı olumsuz bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır. Goloğlu, Mustafa Kemal'in bir konuşmasında Nakşibendiyye tarikatı için “bilinmelidir ki bu tarikat yok edilecektir” diyerek bunun politik bir sebebe dayandırılması gerektiğini dile getirdiğini; Kazım Karabekir'in de “bu tarikat bir yılandı, yok edilmelidir” sözleriyle Mustafa Kemal'i tasdik ettiğini aktarmaktadır (Goloğlu, 1972: 306). Bütün tekkelerin okula çevrilmesini veya yakılmasını teklif eden Kâzım Karabekir, Nakşibendiyye tarikatı mensuplarının neden olduğu bazı olaylara istinaden Nakşî şeyhlerini bozgunculuk çıkarmakla itham ederken, tarihte Bitlis İsyanı olarak bilinen ve 1914 yılında yaşanan Molla Selim olayına da atıfta bulunur (Goloğlu, 1972: 306).

2.2. Olayın Arka Planı

Millî Mücadele'de büyük yararlılıklar gösteren tarikat erbabı şeyhler ile Cumhuriyet yönetimi arasındaki irtibat ve iş birliği, devletin iç düzeni ve huzuru için gerekli görüldüğünden 1924 yılına kadar devam etmiş (Aktaş, 1998: 49); kurulan ilk mecliste de birçok tarikat şeyhi mebus olarak görev yapmıştır. Millî Mücadele boyunca vatanın istiklâli için yapılan çalışmalar, İslâmî hassasiyetler dikkate alınarak yürütülmüştür. Ancak Millî Mücadele'nin ardından “batılılaşma” adına birçok reform yapılmış ve yeni meclisin ilk faaliyetleri olarak “Hilâfetin ilgâsı, Şe'riye ve Evkâf Vekâletinin lağvı, Tevhîd-i tedrisat” gibi devrimler hayata geçirilmiştir. Mustafa Kemal, Nutuk'ta hilâfetin kaldırılması, Şer'iyeye Vekaleti ile tekkelerin kapatılması gibi bazı düzenleme ve kanunları daha önce planladığını, ancak “vaktinden evvel, cahil ve mürtecilerin bütün milleti tesmîme [zehiremeye] fırsat bulmalarını” engellemek için ertelediğini anlatmaktadır (Atatürk, 1969: 718). Nihayet 3 Mart 1924'te 429, 430 ve 431 sayılı kanunlar yürürlüğe konulmuş ve mezkûr kurumlar lağv ve ilgâ edilmiştir.

Osmanlı Devleti'nde tarih boyunca önemli hizmetler ifa eden ve tarikatların olmazsa olmaz kurumları olan tekke ve zâviyelerin bağlı bulunduğu Şer'iyeye ve Evkâf Vekâleti'nin ilgâ edildiği 429 sayılı kanunun 5. Maddesine göre “bütün medrese ve tekkelerin yönetimi yeni kurulan Diyanet İşleri Reisliği'ne bırakılmıştır.” Buna göre medreselerde müderrislerin, tekke ve zâviyelerde de şeyhlerin tayin ve azillerini ile mezkûr müesseselerin idaresini yeni ihdas edilen bu kurum üstlenecektir. Bu kanun, tekke ve zâviyelerin ilk etapta kapatılmasından ziyade, devlet güvencesine alınmasını sağlamıştır. Tekke, zâviye ve tarikatların tamamen kaldırılması ve illegal sayılması Şeyh Said isyanından sonraki süreçte gerçekleşmiştir.

3 Mart 1924'te mecliste kabul edilen bu kanun maddelerinin altında bazı din adamları ve tarikat şeyhlerinin imzasının olması dikkat-i nazarları celbedecek kadar garabet içermektedir. Zira “Hilâfetin Kaldırılması” teklifini verenler arasında bulunan Urfa Mebusu ve Meclis-i Meşâyih Reisi Şeyh Saffet (öl. 1950) (Güneş, 1997: 42) ve Bursa Mebusu Şeyh Servet Efendiler (öl. 1962), tarikat mensubu şahsiyetlerdi (Aydemir, 1966: 171; Uluğ, 1975: 159-60). Urfa mebusu Şeyh Saffet'in ismi, aynı zamanda Şeyh Said ayaklanmasında sıkça gündeme gelen ve ayaklanmanın asıl tertipçileri olduğu iddia edilen Kürt Teali Cemiyeti'nin üyeleri arasında da gösterilmektedir (Mumcu, 2019: 172).

Cumhuriyet'in ilanından sonra kapatılan, Osmanlı toplumunun dinî-kültürel hayatının temel dinamikleri olan ve Osmanlıyı muasırlarından geri bıraktığı iddia edilen bu İslâmî kurumların lağv ve ilgâ edilmelerinin amacı, yeni Türkiye toplumunu “muasır medeniyet” ülküsüne ulaştıramaması düşüncesiydi (Algar, 2007: 260; Yapıcı, 2015: 102). Üstelik bu devrimler, laik Türkiye fikrinin ilk nüvesini de oluşturmaktadır. Yapılan reformlar, I. Dünya Savaşı ve Millî Mücadele boyunca hizmetleri görülen tarikat ehlinin tepkisini çekmiş, Cumhuriyet döneminde şeyhlerin devlet yönetimiyle problemler yaşamasına neden olmuştur. Nihayet 1925 yılında kabul edilen “Tekke ve Zâviyelerin Seddi” ile gayr-i resmî bir statüye dönüştürülmeleri ise bütün tarikatların gizlenmelerine, gözden ırak izbe yerlerde faaliyetlerini yürütmelerine ve şeyhlerden birçoğunun tutuklanmasına veya sürgün edilmesine neden olmuştur.

Şeyh Said ve beraberindekileri bir isyan hareketine sürükleyen yerel ve etnik faktörlerin ötesinde, Cumhuriyet yönetiminin kuruluşundan sonra yöneticilerin dinî tutumlarındaki değişim, devlet yönetiminde gittikçe azalan dinî hassasiyet ve Hilâfetin kaldırılması, Şe'riye ve Evkâf Vekâletinin lağv edilmesi, Tevhid-i tedrisat gibi uygulamaların hayata geçirilmesi, Şeyh Said ve onunla hareket eden arkadaşlarını “bu dinsiz düzene karşı boyun eğmeme” (Mumcu, 2019: 44) kararını almalarına vesile olan olaylar olmuştur.

2.3. Şeyh Said Olayı Öncesinde Bitlis'te Yaşanan Gelişmeler

İsyan Hareketi başlamadan önce, Nehrî şeyhlerinden Seyyid Abdülkadir'in (öl. 1343/1925) başkanlığını yaptığı ve üyeleri arasında Hizan şeyhlerinden Şeyh Selahaddin'in (öl. 1388/1969) de bulunduğu Kürt Teali Cemiyeti'nin (Akyürekli, 2014: 294; Olson 1989: 170) üyesi Bitlis eski mebusu Yusuf Ziya (öl. 1343/1925) ile Cibranlı Halit Bey (öl. 1343/1925), Azadî Örgütü meselesi (Akyürekli, 2014: 10) ve bazı zararlı faaliyetler yürütmekten Bitlis Divân-ı Harb-i Örfî Mahkemesine sevk edilerek tutuklanmış, Şeyh Said ile Hasananlı Halid Bey'in (öl. ?) de şahitliklerine başvurulmak üzere Bitlis'e gelip ifade vermelerine karar verilmiştir. TBMM'de yapmış olduğu muhalefet dolayısıyla görevine son verilen Bitlis Milletvekili Yusuf Ziya Bey ile Cibranlı Halit Bey öncülüğünde, Erzurum'da bölgenin ileri gelen aşiret reisleriyle isyan hareketi başlamadan aylar öncesinde bir toplantı tertip edilmiş, bir isyan hareketinin yol haritası çizilen bu toplantıda bölgede tanınan ve saygın bir kişilik olan Şeyh Said 'gıyaben' manevî önder olarak seçilmiştir (Fırat, 1970: 192-93). Alınan bu karar, Şeyh Said'e bildirilmiş, onun da onayı alındıktan sonra bölgedeki tüm şeyhlere ve aşiret reislerine mektuplar gönderilerek görüşmeler yapılmış ve destekleri istenmiştir. Bu durmadan haberdar olan Ankara hükümeti, Yusuf Ziya Bey, Cibranlı Halit Bey, Huyutlu Musa Bey (öl. 1348/1930), Hasenanlı Halit Bey gibi olayla ilişkili kişilerin tutuklanmasına karar vermiştir. Bu gelişmeler üzerine Yusuf Ziya Bey 10 Ekim 1924'te tutuklanmış ve Bitlis Divân-ı Harb-i Örfî Mahkemesine sevk edilmiştir. Yusuf Ziya Bey'in ifadelerinde Cibranlı Halit Bey ile Şeyh Said'in de ismi ön plana çıkınca Cibranlı Halit Bey sonradan tutuklanarak Bitlis'e getirilmiş, Şeyh Said'in de ifadesinin alınması istenmiştir (Fırat, 1970: 193; Aras, 1992: 32-33; Cırık, 2015: 225). Ancak yaşlılığını ve hastalığını ileri süren Şeyh Said Bitlis'e gelmemiş, ifadesinin ikamet ettiği Hınıs'ta alınması hususunda kendisine müsaade edilmesini talep etmiştir (Mumcu, 2019: 118; Akyürekli, 2014: 11). Şeyh Said yakalandıktan sonra mahkeme heyetine verdiği ifadesinde şahitliğine başvurulmak üzere Bitlis'e çağrıldığında, ifadesinin Hınıs'ta alınması için müsaade alması hususunda Bitlis İstinaf Mahkemesi üyesi Şeyh Abdülbaki (Küfrevî)'ye bir mektup yazarak kendisine kolaylık gösterilmesi için yardımda bulunmasını istediğini belirtmiştir (Şark İM. MZ, 2016: 287 (13); Koçin ve Ertüren, 2020: 36). İfadeleri doğrultusunda kendisinin muzır bir durumunun olmadığı, halk nezdinde saygın ve her türlü ihtirastan uzak, mübarek bir din adamı olduğu gibi saiklerle tutuklanmasının gerekmediğine hükmedilmiş ve serbest bırakılmıştır (Fırat, 1970: 197-98).

2.4. Olayın Başlaması, Tutuklama ve İdamlar

Hınıs'taki sorgusunun ardından salıverilen Şeyh Said, her sene yaptığı gibi hem irşâd faaliyetlerinde bulunmak hem de dedesi Şeyh Ali Sebtî'nin kabrini ziyaret etmek amacıyla bir grup müridanıyla Palu'ya doğru hareket etmiştir. Şeyh Said, bu yıl yaptığı yolculuğunu başka bir güzergâh üzerinden ve daha erken yapmış, ancak kendisinin de içinde bulunduğu bazı sorgu ve takibatların yaşandığı günlerde yapılan bu güzergâh değişikliği dikkat çekmiştir. Bu güzergâh değişikliği ilk olarak bir öğretmen tarafından fark edilip ihbar dilekçesiyle ilgili makamlara bildirilmiş, neticede Şeyh Said'in takip edilmesine neden olmuştur (Kürt İsyancıları, 1992: 1/127; Akyürekli, 2014: 11; Baysal, 2022: 29). Şeyh Said, takip ettiği yeni güzergâhta bulunan kardeşi Şeyh Abdurrahim'in ikamet ettiği Piran köyüne de uğramış, Piran'da kardeşinin evinde bulunduğu sırada köye gelen jandarma müfrezesi kumandanı, bazı kanun kaçaklarının köyde bulunduğunu, bunların kendilerine teslim edilmelerini istemiştir (Toker, 1998: 40). Şeyh Said, olumsuz herhangi bir durumun meydana gelmemesi için en azından kendilerinin köyden ayrıldıktan sonra kaçakları teslim almalarını teklif etmişse de firariler ile jandarma müfrezesi arasında bir çatışma vuku bulmuş ve çatışma Şeyh Said olayının 13 Şubat 1925'te fiilî olarak başlamasına neden olmuştur (Cumhuriyet Gazetesi, 16 Şubat 1925; Vatan Gazetesi, 26 Şubat 1925; Dünya Gazetesi, 15 Nisan 1925). Şeyh Said, Şark İstiklal Mahkemesindeki ifadesinde Piran'da vukuu bulan bu hadiseden önce bir kıyam/isyân hareketi planlamadığını, niyetinin ulemâ ve meşayihle ilmî münâkaşa yaparak şer'î hükümlerin uygulanması ve medreselerin açılması gibi hususlarda risale yazmak suretiyle hükümetten istekte bulunmayı düşündüğünü, ancak kader-i ilahinin kendisini Piran'a sürüklediğini, Piran vakası olunca da kedisini işin içinde bulduğunu ve bir daha içinden çıkamadığını ve mecburen "Emîru'l-Mücâhidin/Hâdimu'l-Mücâhidin" olarak isyanın başına geçtiğini belirtmektedir (Dünya Gazetesi, 15 Nisan 1925; Koçin ve Ertüren, 2020: 24-28). Mumcu'ya göre ise Şeyh Said Hınıs'taki ifadesinden sonra evine dönerken Bitlis Cezaevi'nde bulunan kayını Cibranlı Halit Bey'den "ayaklanmanın başına geçmesi" talimatını almıştır (Mumcu, 2019: 48). Her hâlükârda kendisini, kontrolden çıkan bir çatışmanın ortasında bulan ve bundan sorumlu tutulan Şeyh Said, buradan Genç vilayetine geçerek halkın başlayan isyan hareketine katılmaları hususunda bildiriler dağıtmıştır.

İsyân hareketi, Genç, Diyarbakır, Elâzığ, Muş gibi vilayetlere ve bu vilayetlerin birçok kaza ve köylerine kadar yayılır. Bundan sonra harekât Şeyh Said kumandasında ve kendisinin belirlediği cephelerde görevlendirdiği komutanlar ile organize bir şekilde yürütülmüştür. Şeyh Said, harekâtın bütün aşamalarında Hâlidî şeyhleri ile hareket etmiş, oluşturduğu bütün harekât bölgelerinde sorumlu komutanlar olarak Hâlidî şeyhlerini görevlendirmiştir. Bütün harekât bölgelerinin kendisine bağlı olduğu üst kumandan olan Şeyh Said, Diyarbakır

cephesini bizzat kendisi kumanda etmiştir. Maden-Ergani-Silvan hattı kardeşi Şeyh Abdurrahim (öl. 1343/1925) ve Silvan şeyhlerinden Şeyh Şemseddin'in (öl. 1343/1925); Siverek bölgesi Şeyh Eyyüp'ün (öl. 1343/1925) Harput-Elâzığ bölgesi ise Gökdereli Şeyh Şerif'in (öl. 1343/1925) kumandasına verilmiştir. Çapakçur-Genç bölgesi Çan şeyhlerinden Şeyh Mustafa (öl. 1343/1925), Şeyh İbrahim (öl. 1343/1925) ve Şeyh Hasan (öl. 1343/1925) tarafından kumanda edilmiştir. Varto-Malazgirt-Muş bölgesi ise Bitlis yönünde ilerleyecek olan Şeyh Said'in oğlu Şeyh Ali Rıza (öl. 1970) ile Erzurum yönünde ilerleyecek olan Melekanlı Şeyh Abdullah'a (öl. 1343/1925) teslim edilmiştir (Fırat, 1970: 204-15; Bruinessen, 2018: 421-22; Mumcu, 2019: 79-80; Aras, 1992: 38-44).

Neticede Şeyh Said olayı bahane edilerek Takrir-i Sükûn kanunu çıkarılmış, bölgede kısmî sıkıyönetim ilan edilerek isyan hareketi bastırılmış ve İstiklal Mahkemeleri kurularak (TBMM ZC, 1925: 1/129, 2/149) Şeyh Said ve hareketin yönetici kadroları dahil isyana katılan birçok kişi idam edilmiştir. Cumhuriyet yönetiminin ilk yıllarında meydana gelen Şeyh Said olayı, Yüksel'in "Nakşibendi aristokrasisi" (Yüksel, 1993: 101) olarak nitelendirdiği Hâlidî şeyhlerinin devlet nezdinde muhalif konuma geçmelerine neden olmuş, sekiz ay sonra 30 Kasım 1925'te kültür müesseseleri olan tekkeler ve türbeler kapatılmıştır (Kara, 2019: 268).

14 Nisan 1925'te Bitlis'te kurşuna dizilerek öldürülen eski Bitlis Mebusu Yusuf Ziya ve Cibranlı Halit Beyler, olayın ilk mahkumları ve ilk idam edilen isimleri olmuştur (Vatan Gazetesi, 15 Nisan 1925, 1; Dersimi, 1979: 153; Mumcu, 2019: 83). İsyanın bastırılmasından sonra tutuklananlar arasında bulunan II. Meşrutiyet döneminde Meclis-i Ayân üyeliği (Güneş, 1997: 7) ile Bitlis Ceza Mahkemesi Reisliği de yapan Seyyid Abdulkadir Nehrî (öl. 1343/1925) ve oğlu Mehmet (öl. 1343/1925), Şeyh Said ayaklanmasını tertip ve teşvik etmekten (Aydemir, 1966: 228) suçlu bulunmuş ve 27 Mayıs 1925'te idam edilmiştir (Güneş, 1997: 149; Akyürekli, 2014: 297). Şeyh Said olayının yaşandığı 1925'te Nehrî tekkesinin postnişini de olan Seyyid Abdulkadir Nehrî'nin idamından sonra Nehrî şeyhleri de bir isyan hareketine kalkışmış, küçük çaplı bu isyanda başarılı olamayan şeyhler, bütün aile efradıyla Revaduz'a yerleşmişlerdir. (Sevgen, 1967: 3166; Çakır, 2016: 57).

Genç vilayeti dahilinde bulunan ve Şeyh Ali Septî'nin halifelerinden olup Osmanlı-Rus savaşı (93 Harbi) ile I. Dünya savaşında pek çok mücadeleler vermiş iki Nakşî-Hâlidî aile olan Çan ve Melekan şeyhleri (Tenik, 2015: 133-36; Ayış, 2019: 34-45) isyana bilfiil katıldıkları için birçoğu da Şeyh Said'le birlikte idam edilmiştir. Melekan şeyhlerinden Şeyh Abdullah b. Şeyh Mahmut, Çan şeyhlerinden Şeyh Hasan b. Şeyh Ahmet (öl. 1343/1925), Çapakçur müftüsü Şeyh İbrahim b. Şeyh Hâlid (öl. 1343/1925), Şeyh Celaeddin b. Hâlid (öl. 1343/1925), Şeyh Abdullah b. Şeyh Hâlid (öl. 1343/1925), Şeyh Ali b. Şeyh Hâlid (öl. 1343/1925), Gökdereli Şeyh Muhammed Şerif b. Şeyh Mustafa, 29 Haziran 1925 günü idam edilmiştir (Kürt İsyanları, 1992: 1/193). Bunlardan başka Muş Varto'dan Hacıbey karyesi postnişini Şeyh Ali b. Şeyh Musa (öl. 1343/1925), Şeyh Cemil b. Şeyh Mustafa Zorabadî (öl. 1343/1925); Diyarbakır'dan Şeyh Âdem b. Şeyh Muhammed (öl. 1343/1925), Cafer Tayyar Baba Dergâhı mütevellisi Şeyh Ömer b. Şeyh Bekir (öl. 1343/1925), Hanili Şeyh Abdullah b. Şeyh Ali (öl. 1343/1925), Şeyh Şemseddin b. Şeyh Yusuf (öl. 1343/1925), Şeyh İsmail b. Şeyh Hasan (öl. 1343/1925), Şeyh Abdullatif b. Şeyh Hasan (öl. 1343/1925) da idam edilen diğer şeyhlerdir (el-Çânî, 2020: 165-66; Akyürekli, 2014: 35, 37, 38, 40,42; Koçin ve Ertüren, 2020: 479).

2.5. Şeyh Said Olayı ve Bitlis Nakşî-Hâlidî Şeyhleri

Şeyh Said ayaklanması ile bağlantılı ilk yargılanmalar Bitlis'te olmasına ve hareketin ilk tertipçilerinden biri olarak gösterilen Yusuf Ziya Bey'in Bitlis Mebusluğunu yapmasına rağmen, böylesine önemli bir olayla ilgili Bitlisli Hâlidî şeyhleriyle irtibata geçmemesi, şeyhlerin de bu harekete katılmaması ilginç karşılanmıştır. Buna rağmen Şeyh Said olayı bahane edilerek Bitlis'te bulunan Küfrevî, Norşin, Ohin ve Hizan şeyhlerinin birçoğu sürgüne gönderilmiş, bir kısmı da ağır cezalarla cezalandırılmıştır.

Şeyh Said isyanı yaşandığı yıllarda Norşin'de Şeyh Masum (öl. 1390/1971), Ohin'de Şeyh Alaeddin (öl. 1369/1949), Küfrevî dergâhında da Şeyh Abdülhakî postnişindir. Gayda dergâhında ise Şeyh Selahaddin (İnan) etkindir. Şeyh Said ayaklanması başladığında Hayderan aşireti reisi Kör Hüseyin Paşa isyan hareketine katılıp katılmama hususunda Şeyh Masum'a haber göndermiştir. Bununla beraber Norşin şeyhlerinin Şeyh Said'den mektup aldıklarına dair bazı söylentiler de dile getirilmiştir. Yukarıda da değinildiği gibi Şeyh Said Piran'dan hareketin yürütüldüğü merkezlerden biri olan Genç kazasına geçtikten sonra bölgenin ileri gelen ağa, bey ve şeyhlerine mektuplar göndermiştir. Ancak Norşin şeyhleri, olayların başladığı esnada postnişin olan Şeyh Masum'un Şeyh Said'den mektup aldığına dair iddiaların doğru olmadığını, bu konuda ne yapılması gerektiği ile ilgili sadece Kör Hüseyin Paşa'nın Şeyh Masum'a haber gönderdiğini dile getirmektedir (Yüksel, 1993: 157).

Şeyh Said olayında Bitlis Hâlidî şeyhlerinden bazılarının isyan hareketinin öncüleri olarak gösteren ve dönemin gazetelerine de yansıyan bazı iddialar ortaya atılmıştır. Bunların ilki Vakit gazetesinin Küfrevî dergâhı şeyhi Şeyh Abdülbaki Küfrevî hakkında yapmış olduğu haber olmuştur. Vakit gazetesinin, 18 Mart 1925 tarihli nüshasında ‘isyancıların rüesâsı’ sayılırken Bitlisli Şeyh Abdülbaki Küfrevî’nin ismi de zikredilmiştir (Vakit Gazetesi, 18 Mart 1925) Hâkimiyet-i Milliye gazetesi ise Küfrevî şeyhini “Hükümet-i Cumhuriye’nin en sâdik ve fiilen hâdimi olduğundan” haberin gazete tarafından tekzip edilmesinin gerektiğini yazmıştır (Hâkimiyet-i Milliye, 24 Mart 1925, 2). Bitlis Hâlidî şeyhleri hakkında ortaya atılan başka bir iddia da Norşin şeyhlerinden ‘Hazret’ lakaplı Şeyh Diyaüddin ile ilgilidir. Bu iddiaya göre de Şeyh Diyaüddin, isyan hareketinin ‘ikinci adamı’ ve baş aktörlerinden birisidir. (Çay, 2010: 464). Halbuki Şeyh Diyaüddin 1925’te ayaklanmadan kısa bir süre önce vefat etmiştir ve isyan hareketi baş gösterdiğinde Norşin dergâhında Şeyh Masum etkindir (Ziyaüddin, 1982: 10; Yüksel, 1993: 156; Kardaş, 2004: 120). Ohinî de Şeyh Diyaüddin’in vefat tarihi olarak hicrî 17 Recep 1342, rûmî 9 Şubat 1340 tarihini vermektedir ki bu tarih miladî 1924’e denk gelmektedir (Ohinî, t.y.: 124). Ohinî’nin, Molla Abdullah Melekendî’ye dayandırdığı bir bilgiye göre Şeyh Said, Şeyh Abdurrahman Tâgî hakkında menfi, Şeyh Diyaüddin hakkında ise müsbet düşüncelere sahiptir (Ohinî, t.y.: 124).

Kör Hüseyin Paşa’nın başlayan isyan hareketi karşısında ne yapılması gerektiği hususunda Norşin şeyhlerine danışması üzerine Ohin, Norşin, Gayda, Küfrevî şeyhleri ile diğer bazı şeyhler ve aşiret ağaları isyan konusunu müzakere etmek için Bitlis’te bir toplantı tertip ederler (Yüksel, 1993: 157). Bitlis Hâlidî şeyhlerinin bir araya geldiği bu toplantıda Şeyh Alaüddin Ohinî’den bu hususta bir fetva istenmiştir. Şeyh Alaüddin, hükümete karşı yeterli güce sahip olunmadığını, bu durumda isyana katılmaları halinde başarının elde edilemeyeceğini ve birçok Müslümanın hükümetçe zulme uğrayacağını gerekçe göstererek isyana katılmama fetvasını verir. Bu fetva, diğer şeyhlerin de isyana katılmamasını sağlar. Ancak Bruinessen, bölgede Şeyh Said isyanına karşı tavrı alan tek Hâlidî şeyhinin Hazret’in halifelerinden Şeyh Muhammed Selim Hezanî (öl. 1355/1934) olduğunu iddia etmektedir (Bruinessen, 2018: 480). Bu bilgi doğrudur ancak kanaatimizce eksiktir. Zira Bitlis’te tertip edilen toplantıya katılan bütün şeyhler, isyan hareketine katılmama hususunda ortak bir karar almıştır ve Şeyh Muhammed Selim Hezanî’nin de bu toplantıya katılması ihtimal dahilindedir. Şayet mezkûr toplantıya katılmamışsa bile böylesi önem atfedilen bir olayda Norşin şeyhlerinden bağımsız hareket etmesi pek de olası görülmemektedir. Dolayısıyla Şeyh Muhammed Selim Hezanî de toplantıda alınan ortak kararın gereği diğer şeyhler gibi Şeyh Said ile beraber hareket etmemiştir.

Toplantıdan sonra, Şeyh Selahattin ve Şeyh Masum alınan kararı dönemin Bitlis Valisi Kazım Dirik’e bildirir. Fırat, bu toplantıyı Kazım Paşa’nın tertiplediği ve Paşa’nın şeyhleri ikna ederek isyana katılmalarına engel olduğu şeklinde aktarmaktadır (Fırat, 1970: 196). Ancak toplantı Kazım Paşa’nın değil, bizzat şeyhlerin isteği üzerine yapılmış, toplantıdan sonra karar Paşa’ya bildirilmiştir (Yüksel, 1993: 158). Yüksel, bazı kaynakların Şeyh Masum ile Şeyh Abdülbaki’nin Kazım Paşa’dan elli bin adet gibi büyük bir miktarda altın aldıkları için destek vermedikleri (Kaya, 2005: 54-55) şeklindeki bilginin gerçeği yansıtmadığını, iddia edilen miktarı vermenin o dönem şartlarında zaten mümkün olmadığını, şayet böyle bir durum olsaydı İzmir’de sürgünde oldukları dönemde memlekete gelmemeleri için Kazım Paşa tarafından Şeyh Masum’a teklif edilen geniş arazileri (bugünkü İzmir Fuar alanı) kabul edeceğini, mezkûr şeyhlerin bu olaya destek vermedikleri gibi hükümetten yana da bir tavır sergilemediklerini dile getirmektedir (Yüksel, 1993: 159-60). Şeyh Abdülbaki Küfrevî’ye de İstanbul’da, Bitlis’teki gayrimenkullerine karşılık Çiftahavuzlar mevkiinde geniş araziler teklif edilmiş, Şeyh Masum gibi o da bu teklifi reddetmiştir (Serdar, 2019: 108). Gıyasettin Emre de bu iddianın sadece Kazım Dirik Paşa’nın hezeyanları olduğunu söylemektedir. Emre’ye göre bunun hayal ürünü olduğunun en büyük kanıtı, 1914 Rus Muhaberesinden sonra aralarında çıkan ihtilafın dolayı zaten Küfrevîler ile Norşin şeyhlerinin böyle bir toplantıda görüşmemiş olmalarıdır (Emre, 2006: 243). Dolayısıyla Küfrevîler ile Norşin şeyhleri bu toplantıya beraber katılmamışlardır. Başka bir kanıt ise Dirik’in hükümete intikal ettirdiğini söylediği olayın, bugüne kadar hiçbir resmî yazısının ortaya çıkmamış olmasıdır (Emre, 2006: 242-44).

Durum bundan ibaret olmasına rağmen, isyan bastırıldıktan sonra bütün Bitlis Hâlidî şeyhleri sürgüne gönderilir. Bitlis vilayeti dahilindeki sürgün ve tutuklamaların tek istisnası Hazret’in halifelerinden Şeyh Mahmud Karakoyî (öl. 1363/1934) olmuştur. Şeyh Mahmud, Cibranlı aşiret reisi Halid Bey ile Şeyh Said ayaklanmasına katıldığı için Suriye’ye kaçıp oraya yerleşmiştir (Yüksel, 1993: 115; Bruinessen, 2018: 439). Şeyh Mahmut Karakoyî’nin isyan hareketine destek vermesinin ve ardından Suriye’ye kaçmasının sebebi olarak Bitlis’te yapılan toplantıya katılmaması ve alınan karardan haberdar olmaması gösterilir. Ancak Şeyh Asım, onun Suriye’ye kaçması ile ilgili olarak Huyut aşiretinden Nuh Bey’in yanında bulunan beyler ile beraber Şeyh Said isyanına katılan ve onunla aynı adı taşıyan Molla Mahmud adında başka bir kişinin hükümetçe arandığını ve yetkililerin kendisini diğer Molla Mahmut ile karıştırarak hükümet karşıtı olmakla itham ettiğini, Şeyh Mahmut Karakoyî’nin bunun için mecburen Suriye’ye kaçtığını yazmaktadır (Ohinî, t.y.: 157). Bugün dahi Karakoyî ailesinin büyük bir kısmı Suriye’de yaşamaktadır. Şeyh Fethullah Verkânîsi’nin (öl. 1317/1899)

halifelerinden olup I. Dünya savaşında şehit edilen Arvasî şeyhlerinden Şeyh Abdulğaffar Arvasî'nin (öl. 1332/1914) kardeşi Seyyid Muhammed Mazhar (öl. 1343/1925) ve 17 yaşındaki oğlu, Şeyh Said olayında tutuklanıp Elazığ'da idam edilenler arasında bulunmaktadır (Akdeniz, 2013: 18).

Şeyh Said olayının ardından Bitlis'te kurulan Divân-ı Harb-i Örfî'de yargılanan Şeyh Alauddin (Ohinî, t.y.: 147), tekke ve zâviyelerin kapatılmasından sonra medrese ve tekkesini Bitlis merkezden Ohin köyüne nakleder, orada gizli şekilde tedrisat ve irşâd faaliyetleri yürütür (Ohinî, t.y.: 138). Norşin medresesinde bütün baskı ve engellemelere rağmen tedrisat ve irşâd faaliyetleri gizli bir şekilde sürdürülmeye çalışılır (Yüksel, 1993: 162), Küfrevî dergâhı ise mühürlenir (Serdar, 2019: 107).

Şeyh Said isyanından sonra olaylara karışmadıkları ve tarafsız kaldıkları halde Küfrevî ailesinden Şeyh Abdülbakî (Serdar, 2019: 107), Gavs-ı Hizanî ailesinden Seyyid Abdullah ve oğlu Seyyid Ahmet, Ohin Şeyhlerinden Şeyh Alauddin, Norşin şeyhlerinden Şeyh Masum ve Sultan Veled (öl. ?), Şeyh Muhammed Hazin Fersâfi'nin (öl. 1308/1890) ailesinden Şeyh Abdullah (öl.?) iki yıla yakın bir süreyle İzmir'e sürgün edilmiştir (Ohinî, t.y.: 140). Sürgüne tabi tutulan bu şeyhlerden bir kısmının aile efradı da hükümet tarafından Diyarbakır'a gönderilmiştir (Ohinî, t.y.: 142). Küfrevî şeyhleri, zorunlu iskân için İstanbul'a (Serdar, 2019: 107); Hizan şeyhlerinden Seyid Ali'nin oğlu Selahaddin ve kardeşi Haydar (öl. ?) 15 yıl kürek cezası ve zorunlu iskân ile Kastamonu'ya (Akyürekli, 2014: 150, 2/733), yine Hizan şeyhlerinin torunlarından Musa oğlu Mehmet Reşit (öl. ?) Çanakkale'ye (Akyürekli, 2014: 224) sürgün edilmişlerdir.

İzmir sürgününden sonra Şeyh Muhammed Masum, Norşin dergâhı halifelerinden Molla Muhammed Baki Subaşı (öl. 1972), Şeyh Alauddin ile kardeşi Şeyh Cüneyt (öl. 1377/1958) ve bazı müderrisleri bu sefer 1930 Zilan Deresi hadisesi bahane edilerek, medrese ve tekke faaliyetlerini sürdürmek, kılık-kıyafet kanununa muhalefet suçundan Gaziantep cezaevine gönderilmiş ve bir yıl üç ay bu cezaevinde tutuklu kalmışlardır (Ohinî, t.y.: 144; Kardeş, 2004: 94). Bu tutuklama esnasında bizzat Mustafa Kemal'in talimatıyla şeyhlerin idam kararı çıkarılmış ancak Van Mebusu İbrahim Arvas (öl. 1965) ve Kürt kökenli bazı mebusların devreye girmesiyle idamlar uygulanmamış ancak Gaziantep'te zorunlu iskana tabi tutulmuşlardır (Yüksel, 1993: 161). Cumhuriyet döneminde Hâlidî şeyhlerin çekmiş olduğu sıkıntılar Demokrat Parti'nin iktidar olmasına kadar devam etmiş, bu zamana kadar devletin baskı ve gözetimi sürmüştür, tedrisat ve irşâd faaliyetleri büyük zorluklar altında devam edilmeye çalışılmıştır. Şeyhlerin Cumhuriyet döneminde maruz kaldıkları bu sıkıntı ve eziyetler Şeyh Fethullah Verkânisi'nin "Sultan Abdülhamid'den sonra rahat etmeyeceksiniz" sözünün bir nevi tasdiki olmuştur (Ohinî, t.y.: 145).

Şeyh Said'in oğlu Şeyh Ali Rıza'nın hatıratında, Küfrevî şeyhlerinin önceden Bitlis'ten hükümete bağlılık telgraflarını gönderdiğini, 'Tağî Şeyhleri' olarak nitelediği Norşin şeyhleri ve Hizan şeyhlerinden Şeyh Selahaddin gibi Bitlis'in önde gelen Hâlidî aileleri ise 'mahkûm' olduklarından dolayı "hükümetin kendilerini affetmesi için" Şeyh Said'e destek vermediklerini ve 'meseleyi büyük çapta öldüren' kişilerin bunlar olduğunu yazmaktadır. Yine Şeyh Said'in torunu Abdulmelik Fırat'a göre Bitlis Hâlidî şeyhleri "hükümet yanlısı" olmuş, Şeyh Ali Rıza'ya göre ise "tarafsız" kalmışlardır (Fırat ve Fırat, 2022: 28-31).

3. SONUÇ

Tarihî kaynaklarda yeni kurulan bir devletin bekasına karşı başlatılan ve devletin tabiri ile 'isyan' Şeyh Said'e göre ise 'kıyam' olarak nitelenen (Baysal, 2022: 39) harekât neticesinde, birçok Nakşî-Hâlidî şeyhin idamıyla sonuçlanan Şeyh Said olayı, tasavvuf tarihi açısından tekke ve zâviyelerin kapatılması, tarikat ehlinin takibata uğraması ve bütünüyle bir yapının illegal kabul edilmesine sebep olması açısından önemli bir hadisedir. Cumhuriyet'in ilk yıllarında yaşanan ancak etkilerinin günümüzde dahi hissedildiği olayın, değişen politik ortam ile statüleri tamamen değişen tarikatların ve tasavvufî hareketlerin karşılaştığı zorlukları göstermesi yönüyle de önem arz etmektedir. Şeyh Said olayı ve yeni hükümetin "modernizm" adına almış olduğu kararlar neticesinde, Cumhuriyet döneminin sert muhalifleri konumuna düşen ve hükümet tarafından yakın takibe uğratılıp nüfuzlarının günden güne arttığı bölgelerden uzaklaştırma politikası ile bir nevi sindirmek istediği Hâlidî şeyhleri hem tedrisat hem de irşâd geleneklerini büyük ölçüde muhafaza etmeyi başarmış ve halk nezdindeki etkilerini güçlü bir şekilde sürdürmüşlerdir.

Şeyh Said olayıyla ilgili ilk tutuklama ve idamların Bitlis'ten başlamış olması, isyan hareketinin lider kadrolarından birinin Bitlisli olması ve isyanı bastırma görevinin Bitlis vilayeti yöneticilerine verilmesi aslında olayda Bitlis'i önemli kılmaktadır. Buna rağmen her biri Nakşî-Hâlidî tarikatında birer ekol olmuş Bitlis Hâlidî şeyhleri, 'din' adına isyana kalkışan ve kendileri gibi bir Nakşî-Hâlidî şeyhi olan Şeyh Said'e kollektif bir kararlar destek vermemiştir. Bunun nedeni de yayınlamış oldukları fetvada dile getirdikleri "daha fazla

müslüman kanının dökülmesine engel olmak” fikri olduğu anlaşılmaktadır. Bitlis Hâlidî şeyhlerine göre yeterli güce sahip olmadan isyana kalkışmak, sorunu çözmekten ziyade müslümanlara zulüm getireceği için böyle bir harekete destek verilemez.

Şeyh Said olayından sonra kapatılan tekke ve zâviyelerin illegal konumu günümüze kadar devam etmiş olsa da Bitlis’te daha çok medrese olarak eğitim hizmetleri veren tarikata ait mekanlarda, yasaklamanın başladığı günlerden bugüne hem irşad hem de tedrisat faaliyetlerinin kesilmeden devam etmesi sağlanmıştır. Ancak, isyana katılmamak üzere bir araya gelen Bitlis Hâlidî şeyhleri, Şeyh Said olayı bastırıldıktan sonra olayla hiçbir bağları olmamasına rağmen suçlu gibi tutuklanıp sürgüne gönderilmişlerdir. Şeyh Said olayından sonra yaşanan bu durum, şeyhlerin toplumda bir itibar kaybına uğramasına ve yaşanan olumsuzluklardan dolayı “devlete küskünler” olarak benimsenmelerine neden olmuştur. Sonraki süreçte de siyasî arenada ancak muhalif cenahta boy gösteren Bitlis’in Nakşî-Hâlidî şeyhleri, nüfuzlarını siyaset ile korumaya çalışmışlardır. Şeyh Said olayından dolayı birçoğu tutuklanan ve sürgüne gönderilen Bitlis Nakşî-Hâlidî şeyhleri, bu olay karşısında takındıkları tavır sebebiyle hükümet yanlısı addedilmiş ve ‘kıyâmı büyük ölçüde pasivize etmek’ ile suçlanmışlardır. Ancak, bu suçlamalara rağmen devletin hapis ve sürgün cezalarından kurtulamamışlardır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, V. (2013). *Seyyid Şefik Arvasi*. İstanbul: Nûbihar Yayınları.
- Aktaş, Z. (1998). *Tekke, Zâviye, Tarikatların ve Türbelerin Kaldırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akyürekli, M. (2014). *Gereğe ve Hükümleriyle Şark İstiklal Mahkemesi Kararları* (1. Cilt). İstanbul: Nûbihar Yayınları.
- Algar, H. (2007). *Nakşibendilik* (2. Basım). İstanbul: İnsan Yayınevi.
- Aras, İ. (1992). *Adım Şeyh Said*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Atatürk, M. K. (1969). *Nutuk* (2 Cilt) (1920-1927) (9. Basım). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Aydemir, Ş. S. (1966). *Tek Adam Mustafa Kemal* (3. Cilt) (1922-1938) (2. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ayış, M. Ş. (2019). Bingöl’de Bir Tasavvuf Ailesi: Melekan Şeyhleri. *Bingöl Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 31-54.
- Baysal, N. O. (Aralık 2022). Şeyh Said İsyanının Nedenleri Gelişim Süreci ve Sonuçlarına Dair Değerlendirme. *GAB Akademi Dergisi*, 2(3), 26-42.
- Bruinessen, M. V. (2015). *Kürdistan Üzerine Yazılar* (9. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bruinessen, M. V. (2018). *Ağa, Şeyh, Devlet* (10. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cırık, B. (2015). *Üç Devirde Bir Kürt Aşiret Reisi Hacı Musa Bey (1853-1928)*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Çakır, M. S. (2016). XIX. Yüzyılda Tarikat-Siyaset İlişkisi: Nehrî Tekkesi Örneği. *Turkish Studies*, 11(21), 53-78. Erişim adresi: https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=358943102_3Cak%C4%B1rMehm etSaki-sos-53-78.pdf&key=20066
- Çânî, S. (2020). *‘Ulemâ’ unâ mine ‘l-müderrişîn fi ‘l-karni ‘l- ‘işrîn* (4. Basım). İstanbul: Daru’r-Ravda.
- Çay, A. M. (2010). *Her Yönüyle Kürt Dosyası* (8. Basım). İstanbul: İlgi Kültür Yayıncılık.
- Dersimi, N. (1979). *Dersim Tarihi*. İstanbul: Eylem Yayınevi.
- Dokuyan, S. (2021). Tekkelerin Kapatılması ve Tasfiye Süreci (1925-1938). *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 98, 217-244.
- Emre, G. (2006). *Medreseden Meclis’e Meclis’ten Yassıada’ya*. İstanbul: Kent Yayınları.
- Fırat, D., & Fırat, D. (2022). *Şeyh Said Oğlu Şeyh Ali Rıza Hatıraları: Babam Şeyh Said*. Ankara: 40 Kitap Yayınları.
- Fırat, M. Ş. (1970). *Doğu İlleri ve Varto Tarihi* (3. Basım). Ankara: Kardeş Matbaası.
- Genelkurmay Belgelerinde Kürt İsyanları. (1992). *1. Cilt*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Goloğlu, M. (1972). *Devrimler ve Tepkileri (1924-1930)*. Ankara: Goloğlu Yayınları.

- Güneş, İ. (1997). *Türk Parlamento Tarihi I. ve II. Meşrutiyet* (2. Cilt). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Vakfı Yayınları.
- Kara, M. (2019). *Din Hayat ve Sanat Açısından Tekkeler ve Zâviyeler* (8. Basım). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Karabekir, K. (2004). *Kürt Meselesi* (haz. Faruk Özerengin) (12. Basım). İstanbul: Emre Yayınları.
- Kardaş, A. (2004). *Birinci Dünya Savaşı ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluşunda Bitlis ve Çevresinde İz Birakanlar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kavak, A. (2017). *Mevlânâ Hâlid-i Nakşibendî ve Hâlidîlik* (2. Basım). İstanbul: Nizamiye Akademi.
- Kaya, F. (2005). *Mezopotamya Sürgünü Abdümelik Fırat'ın Yaşam Öyküsü* (6. Basım). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Koç, N. (2013). Şeyh Said Ayaklanması. *Turkish Studies*, 8(2), 153-166. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.4101>
- Koçin, A., & Ertüren, E. (2020). *Şark İstiklal Mahkemesi Şeyh Said Davası Mahkeme Tutanakları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Korkusuz, M. Ş. (2004). *Tezkire-i Meşayih-i Amid (Diyarbakir Velileri) I-II*. İstanbul: Kent Yayınları.
- Kutlay, N. (2019). *Osmanlı'dan Günümüze Kürtler* (2. Basım). İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Menek, A. (2012). *Kürt Meselesi ve Said Nursi*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Memiş, A. (2000). *Hâlidî Bağdâdî ve Anadolu'da Hâlidîlik*. İstanbul: Kitabevi Yayınları.
- Mumcu, U. (2019). *Kürt-İslam Ayaklanması 1919-1925* (33. Basım). Ankara: Umag Vakfı Yayınları.
- Nalbantoğlu, İ. (1994). *Kasım Küfrevi'nin Ardından*. Ankara: Ahlat Kültür Vakfı Yayınları.
- Oğuz, M. İ. (1992). *Tasavvuf Yolunda Mânevî Cihad*. İstanbul: Oğuz Yayınları.
- Ohinî, Ş. M. A. (t.y.). *Birketü'l-Kelimât Fî Menâkıbî Ba'di's-Sâdât*.
- Olson, R. (1989). *The Emergence of Kurdish Nationalism and the Sheikh Said Rebellion 1880-1925*. Austin: University of Texas Press.
- Serdar, M. T. (2019). *Hazreti Pir Muhammed Küfrevi*. Bitlis: Uğurel Matbaası.
- Sevgen, N. (1967). Bizim Olan ve Bizim Olmayan Doğu'dan Hadiseler, Şahsiyetler Seyyid Taha. *Tarih Konuşuyor Dergisi*, 7(40), 3165-3167.
- Şark İstiklal Mahkemesi (Kararlar ve Mahkeme Zabıtları)*. (2016). TBMM Basımevi.
- Şimşir, B. (1991). *İngiliz Belgeleriyle Türkiye'de Kürt Sorunu (1924-1938): Şeyh Said, Ağrı ve Dersim Ayaklanmaları*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Zabıt Ceridesi. (1341/1925)*.
- Tenik, A. (2015). *Kürt Coğrafyasında Tasavvuf ve Tarikatlar*. İstanbul: Nûbihar Yayınları.
- Toker, M. (1998). *Şeyh Said ve İsyanı*. İstanbul: Cumhuriyet Gazetesi.
- Tunçay, M. (1999). *Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek-Parti Yönetimi'nin Kurulması (1923-1931)*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Uluğ, N. H. (1975). *Halifeliğin Sonu*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yapıcı, A. (2015). *Gelenekten Modernizme Tekkeler ve Cumhuriyet*. İstanbul: Ensar Yayınları.
- Yüksel, M. (1993). *Kürdistan'da Değişim Süreci*. İstanbul: Sor Yayıncılık.
- Ziyaüddin, Ş. M. (1982). *Mektûbat*. İstanbul: Seriyeye Kitabevi.

Sürelî Yayınlar

Cumhuriyet Gazetesi.

Dünya Gazetesi.

Hâkimiyet-i Milliye Gazetesi.

Vakit Gazetesi.

Vatan Gazetesi.



Muğla ve Çevresindeki Polyelerde Düdenler ve Düdenlerin Önemi¹

Funda ALTAN AYDIN

Arş. Gör. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi
fundaaltan@yyu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-0766-8412

Makale Başvuru Tarihi : 27.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 01.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401753

Ali Fuat DOĞU

Prof. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Emekli Öğretim Üyesi
alifuatdogu@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-6104-3915

Özet

Çözünabilir nitelikteki karbonatlı kayaların su ile temas etmesi neticesinde oluşan karstik bölgelerde gelişim gösteren çözünme şekillerinden biri düdenlerdir. "Su yutan", "su batan" veya "ponor" terimleriyle de ifade edilen düdenler, düşey doğrultuda gelişen karstik birimlerden oluşur. Daha çok polyelerin tabanlarında ve/veya kenarlarında bulunan düdenler özellikle polyelerin "gölova" haline dönüştüğü yağışlı dönemlerde yüzey sularını yutarak bu suların kısmen veya tamamen yer altına geçmelerini sağlarlar. Bu özelliği itibarıyla düdenler, şekilleri farklılaşabilen ancak işlevi itibarıyla polyelerin sularını tahliye etme görevi üstlenen, adeta yeraltı karst sistemine açılan karstik pencerelerdir. Bu çalışmada düdenlerin oluşum süreçleri, yapısal özellikleri ve polyeler içerisinde düdenlerin önemi konuları ele alınmıştır. Bunun için öncelikle ilgili literatür incelenmiştir. Akabinde çalışma sahasında farklı yıllarda, hem kış hem de yaz mevsiminde olmak üzere 4 defa gezi-gözleme dayalı saha araştırmaları yapılmış, bu süreçte hem sahaya ilişkin görsel materyaller toplanmış hem de mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ilgili kuruluşlardan veri ve belge temin edilmiş, söz konusu bu veriler işlenerek kullanılmıştır. Çalışma içerisinde düdenlerin bazı araştırmalarda geçtiği üzere sadece birer "huni görünümüne sahip karstik kuyu" olmadıkları, bu durumun istisnasını oluşturacak örneklerin de mevcut olduğu belirlenmiştir. Ayrıca polyelerde hem doğal ortam hem de beşeri hayat için çok büyük öneme sahip olan düdenlerin işlevi bilinmediği ve inceleme alanında olduğu gibi pek çok polyede insanlar karst bilincinden uzak olduğu için yanlış kullanımlara maruz kaldığı tespit edilmiştir. Söz konusu yanlış kullanımlar ise litolojik özellikleri sebebiyle beşeri müdahalelere karşı oldukça kırılabilir ve hassas olan karstik sahalarda birtakım çevresel ve ekolojik sorunlara yol açmaktadır. Aynı zamanda insan yaşamını doğrudan etkileyecek bir dizi problemi de beraberinde getirmektedir.

Anahtar

Kelimeler:

Karst, Polye,
Düden, Morfoloji,
Muğla

Swallow Holes in Muğla And Surrounding Poljes And Their Importance

Abstract

Keywords:

Karst, Polje,
Swallow Holes,
Morphology, Muğla

Swallow holes are one of the dissolution forms that develop in karst regions formed as a result of the contact of soluble carbonate rocks with water. Swallow holes, also referred to as "water swallowing", "water sinking" or "ponor", are karst units that develop in a vertical direction. Swallow holes, which are mostly located at the bases and/or edges of poljes, swallow surface waters, especially during rainy periods when the poljes become lakes, and allow these waters to pass partially or completely underground. Due to this feature, swallow holes are karst windows that open to the underground karst system, whose shapes may vary, but whose function is to drain the waters of the poljes. In this study, the formation processes of swallow holes, their structural features and the importance of swallow holes within poljes are discussed. For this purpose, first of all, literature study was conducted. Subsequently, field research based on travel and observation was carried out 4 times in different years, both in winter and summer, in the study area. During this process, visual materials about the field were collected and interviews were conducted. In addition, data and

¹ Bu makale Funda Altan Aydın'ın "Muğla ve Çevresindeki Polyelerin Morfolojik Özellikleri ve Karstik Alan Yönetimi" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

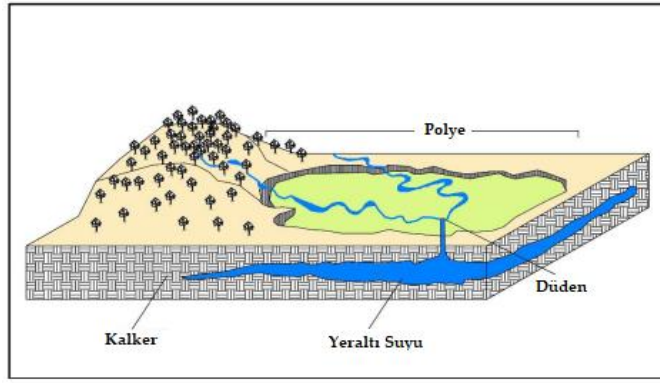
documents were obtained from the relevant institutions, processed and utilized. In the study, it was determined that sinkholes are not just "funnel-looking karst wells" as stated in some studies, and that there are also examples that constitute exceptions to this situation. In addition, it has been determined that the function of the sinkholes, which are of great importance for both the natural environment and human life in the poljes, is not known and, as in the study area, in many poljes they are subject to misuse because they are far from karst awareness. These misuses cause some environmental and ecological problems in karst areas, which are quite fragile and sensitive to human interventions due to their lithological characteristics. At the same time, it brings with it a series of problems that will directly affect human life.

1. GİRİŞ

Polyeler, karstik sahalarda gelişim gösteren en geniş yüzey şekilleridir. Tanımlaması ile ilgili birçok farklı açıklama olmakla birlikte polyeleri “Başta karstlaşma süreçleri olmak üzere zaman zaman diğer dış kuvvetler ve tektonizma doğrultusunda şekillenen, genellikle tabanı düz, etrafı dağlar ve/veya tepelerle çevrili ve çoğu zaman kapalı karakterde bulunan karstik ovalar” (İzbırak, 1979, s. 333; Doğan, 1996; Ford & Williams, 2007, s. 361; Ardel, 1957; Erinç, 2001, s. 137; Güldalı, 1976, s. 147; Sür, 1994, s. 9; Hoşgören, 2014, s. 255) olarak ifade etmek mümkündür. Düdenler ise polyelerdeki hem karst sistemi için hem de beşeri hayat için çok büyük öneme sahip olan morfolojik birimlerdir.

Genel olarak karstik alanlar; düzensiz ana kaya yüzeyleri, yeraltındaki boşluklar, aşınmış ve gevşemiş topraklar gibi zayıf zonlara sahip oldukları için düden oluşumuna oldukça yatkındır. Bir düden, yüzeyden başlayarak yeraltına uzanan karmaşık erozyon ve deformasyon süreçlerinin yer yüzeyindeki belirtisidir (Zhou & Beck, 2011, s. 15). Ülkemizde daha çok “su yutan” veya “su batan” terimleri ile ifade edilen düdenler; Dinar Karstı’nda “ponor”, İngilizce’de ise “swallow hole” (Pekcan, 1995, s. 32) “sink” ya da “sinkhole olarak adlandırılmaktadır. Düdenler, literatürdeki bazı çalışmalarda obruklar gibi düşey doğrultuda gelişen, ancak şekil itibari ile obruklardan ayrılan (Hoşgören, 2011, s. 87 ;Hoşgören, 2015, s. 84) karstik kuyular (Pekcan, 1995, s. 32) olarak ifade edilmekte ve ağız kısımlarının daha geniş olmaları, çaplarının derine doğru daralmaları dolayısıyla huniye benzetilmektedir (Hoşgören, 2015, s. 84). Düdenler, genellikle yeraltı mağaralarının ya da yataklarının ağızlarıdır (Pekcan, 1995, s. 32; Erinç, 2001, s. 137). Oluşumları ise karstik çözünmelere ve çökmelere bağlı olabilir. Genellikle karstik çatlaklar boyunca suyun kimyasal aşındırması ile oluşmuşlardır. Yüzey suları düdenler vasıtası ile yeraltı suyuna veya yeraltı nehirlerine ulaşır. Düdenler boyunca yer yer mağaralara da rastlanır (Atalay, 2004, s. 414). Polyelerin ve uvalaların daha çok tabanlarında, kenarlarında ve yamaçlarında bulunan düdenler, yüzey sularını yutarak bu suların kısmen veya tamamen yer altına geçmelerini sağlar ve böylece özellikle söz konusu geniş karstik düzlüklerin sularını tahliye ederler. Bu tahliye bazen hızlı bazen yavaş olur (Hoşgören, 2015, s. 84; Pekcan, 1995, s. 32).

Yukarıda yer verildiği üzere bazı çalışmalarda düdenler her ne kadar huni şekilli karstik kuyular olarak tanımlanmış olsa da inceleme alanında da görüldüğü üzere bu durumun istisnasını oluşturacak düden oluşumları da vardır. Nitekim, çalışma sahası içerisinde hem obruk gibi kuyu şekilli (Büyük Kuyucak Düdeni) hem de yüzeyde delikler yahut yarıklar şeklinde yer alan ve ana kayanın yüzeylenmiş çatlakları arasından yeraltı karstına açılan çok sayıda irili ufaklı düden örnekleri gözlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında düdenler, şekilleri farklılaşabilen ve yüzeydeki suları yutarak yeraltı karst sistemine açılan pencereler olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda “düden” ve “obruk” tabirleri özellikle İngilizce bazı çalışmalarda “sinkhole” kelimesi ile ifade edildiği için her iki karstik şekil birbiriyle aynı gibi anlaşılabilir. Fakat düdeni obruk ve çökme dolini gibi karstik kuyulardan ayıran temel fark sahip olduğu işlevidir. Nitekim bir düdenin asıl görevi özellikle polye ve uvalalarda biriken suyu yutarak yeraltına iletmektir. Dolayısıyla denilebilir ki düdenlerin belirli bir kalıba sokulabilecek şekilsel tanımını yapmak mümkün değildir. Burada asıl önemli olan, düdenin işlevi olup karstik sahalarda yüzey sularını nispeten hızlı bir şekilde yeraltı su sistemine dâhil eden noktalar olmalarıdır.

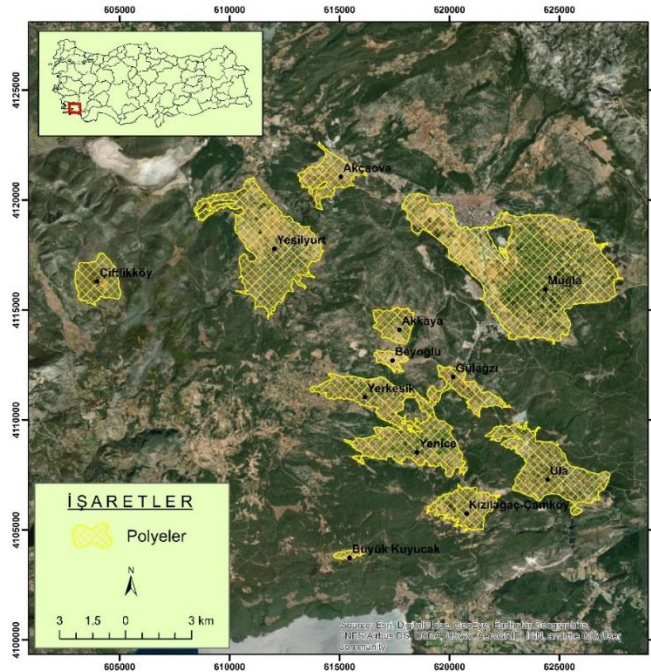


Şekil 1: "Polye" ve "Düden" kesiti (Koca, 2012, s. 69'dan düzenlenmiştir).

Bu çalışmada Muğla Kalker Platosu'nda yer alan polyelerdeki düdenler ele alınmış, hem genelde karst ortamlarındaki hem de özde söz konusu depresyonlardaki düdenlerin önemine, maruz kaldıkları yanlış kullanımlara ve bu yanlış kullanımların yol açtığı doğal ve beşeri sorunlara yer verilmiştir.

1.1. Araştırma Sahası ve Genel Özellikleri

Araştırma alanı Güneybatı Anadolu'nun Menteşe Yöresi'nde yer alır. Çalışma içerisinde Muğla İli sınırlarında kalan 10 polye ve bu polyelerdeki düdenler incelenmiştir. Araştırma sahasında genel olarak kuzeybatı-güneydoğu doğrultusunda uzanan Doğu ve Batı Menteşe Dağları ve bu dağlar arasında yer alan polyeler vardır. Polyelerin uzanış doğrultuları da genel hatları ile dağlık kütlelerle paralellik arz etmektedir. Çalışmaya konu olan karstik depresyonların alan itibarıyla en büyüğü ve en karakteristik özelliklere sahip olanı Muğla Polyesi'dir. Muğla Polyesi, çalışma sahası içerisindeki polyeler grubunun en doğu sınırını oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra batıda Çiftlikköy Polyesi, kuzeyde Akçaova Polyesi ve güneyde Büyük Kuyucak Polyesi ile bunların arasında yer alan Yeşilyurt, Akkaya, Beyoğlu, Yenice-Yerkesik-Gülağzı, Kızıllağaç-Çamköy, Ula polyeleri çalışma sınırları içerisinde kalan diğer polyelerdir.



Şekil 2: Araştırma sahasının lokasyon haritası.

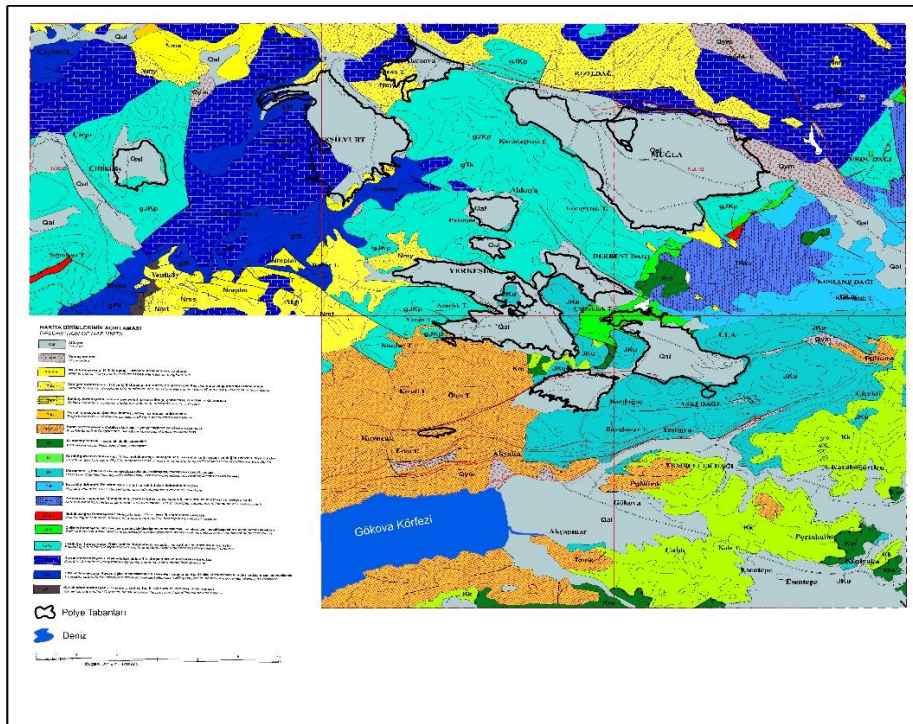
Türkiye Karst Sınıflaması'na göre araştırma sahası "Toros Dağları Karst Bölgesi"nde "Batı Toroslar Karst Alanı" içerisinde yer almaktadır (Nazik & Tuncer, 2010, s. 6). Batı Toroslar'da Orta Toroslar'daki sıkışma rejiminin KB-GD'ya doğru gerilme rejimine geçmesiyle Orta Toroslar'dan farklı olarak karstlaşma düşeyden (derin karst) yanala (sığ karst) kaymıştır. Nitekim Batı Toroslar'ın karakteristik özelliği GB'ya, Afrika Levhası'nın üzerine doğru bir genişlemenin olmasıdır. Bu genişleme bölgede karst taban seviyesinin yüzeye çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle Batı Toroslar'da daha çok sığ karst gelişim göstermiş ve bölgede sığ

karstın karakteristiği olan, yanal yönde gelişim gösteren polyeler (gölovalar) yaygınlık kazanmıştır (Nazik, 2022).

Oldukça karışık bir tektonik yapıya sahip olan araştırma sahasının genel jeolojik karakterini belirleyen ana unsurlar; Göktepe Napı, Menderes Masifi, Likya Napları ve Neojen sonrası meydana gelen tektonik hareketler (özellikle faylanma) dir. İnceleme alanı, büyük oranda kuzeyde Menderes Masifi ile güneyde Likya Napları arasında yer alan Göktepe Napı üzerinde bulunur. Öncelikle Göktepe Napı olmakla birlikte söz konusu bu üç birim araştırma alanının bugünkü görünümünü kazanmasında büyük paya sahiptir. Ayrıca Neojen sonrası sahada meydana gelen yükselmeler ile genç tektonik hareketler neticesinde oluşan faylar ve sahada karbonatlı kayaların geniş yer tutmasına bağlı olarak söz konusu faylar yönetiminde meydana gelen karstlaşma yörenin genel jeolojik özelliklerini büyük ölçüde tayin etmiştir.

Genel olarak çalışmaya konu olan polyelerin tabanlarında Kuvaterner yaşlı alüvyon bulunmaktadır. Polyelerin etrafında ise en geniş yayılıma sahip olan birimler Göktepe Napı'na aittir. Menderes Masifi güneyinde yer alan Göktepe Napı, tektonik olarak Menderes Masifi'ne ait olan Karpuzlu-Kiraz Napı üzerinde bulunur. Göktepe Napı içerisinde yer alan Paşalıdağ ve Kurudere formasyonları ise çalışmaya konu olan depresyonların etrafında geniş bir yayılım alanına sahiptir. Her iki formasyona bakıldığında ağırlıklı olarak kalkerden müteşekkil olduğu görülmektedir (MTA Genel Müdürlüğü, 2023). Bu nedenle çalışma sahası Kayan (1979) tarafından çok doğru bir tanımlama ile "Muğla Kalker Platosu" olarak adlandırılmıştır.

Güneyde Menteşe dağlık kütlesi ile başlayıp kuzeyde Uşak dolaylarına kadar devam eden (Ketin, 1983) Menderes Masifi, Batı Anadolu'nun jeolojik yapısının şekillenmesinde çok önemli bir yere sahiptir. Daha önceden yapılmış olan ve içerisinde inceleme alanını bulduran bazı çalışmalarda ve jeoloji haritalarında Menderes Masifi'ne ait özellikle örtü grubu kayaların kuzeyden çalışma alanı sınırları dahiline sokulum gösterdiği belirtilmiştir (Bkz. Pehlivan, 1993; Okay, 2001; Kore, 2018). Ancak MTA tarafından yürütülen "Batı Anadolu Projesi" kapsamında son yapılan çalışma (2023) ile araştırma sahası içerisinde Menderes Masifi'ne ait yüzeylenmiş herhangi bir birimin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Fakat, araştırma sahasında geniş bir alana yayılan Göktepe Napı'nın tektonik olarak Menderes Masifi'ne ait olan Karpuzlu-Kiraz Napı'nın üzerinde yer alması ve masif kütleinin çalışma sahasının kuzeyini sınırlandırması jeolojik ve morfolojik anlamda sahanın şekillenmesinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Likya (Batı Toros) Napları ise çalışma sahasının güneydoğusunda bulunmakta ve Ula Mermeri birimi ile temsil edilmektedir (MTA Genel Müdürlüğü, 2023).



Şekil 3: Araştırma sahasının jeoloji haritası (Kaynak: Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü).

Bu bilgilere ilaveten litoloji itibariyle karstlaşma açısından zaten uygun olan yörede Akdeniz iklim özelliklerinin görülmesi ve orografik koşullar nedeniyle Akdeniz iklim bölgesinin ortalamasına göre yağışın

daha yüksek (1142 mm) olması karstlaşmanın gelişmesi için daha uygun bir ortam oluşturmuştur. Sonuç olarak, genel hatları ile inceleme alanını tektonizma ve karstik çözünme başta olmak üzere, yer yer flüvyal süreçlerle şekillenmiş, birbirlerinden eşiklerle ayrılmış, birbiri ardına sıralı, irili ufaklı çok sayıda karstik depresyonlar ve bunlar arasında kompartımanlar halinde yükselen kalker aşınım yüzeyleri ile karakterize etmek mümkündür.

2. MATERYAL ve YÖNTEM

Amacı polyelerdeki hem doğal çevre hem de beşeri ortam için hayati öneme sahip olan düdenlerin önemine değinerek farkındalık oluşturmak ve düdenlerin korunması adına birtakım çözüm önerileri sunmak olan bu çalışmada öncelikle ilgili literatür ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Akabinde araştırma sahası genelinde 3 yıl boyunca 2 kez yaz ve 2 kez de kış mevsiminde arazi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar süresince sahaya ilişkin morfolojik gözlemler yapılmış, gerekli görsel materyaller toplanmıştır. Ayrıca yerel halk, STK'lar ve kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri ile yüz yüze görüşmeler yapılmış, bu görüşmeler esnasında literatüre bağlı olarak hazırlanmış olan sorular yöneltmiştir. Yöneltilen sorular vasıtasıyla sahada karst, karstlaşma, polye ve düdenler konusundaki bilgi ve farkındalık düzeyi, var olan çevresel ve mekânsal sorunların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bunlara ek olarak Harita Genel Müdürlüğü'nden ilgili paftaların 1/25.000 ölçekli sayısal topoğrafya haritaları, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü'nden 1/25.000 ölçekli vektör jeoloji haritaları temin edilmiş, söz konusu veriler amaçlar doğrultusunda kullanılmış ve CBS aracılığıyla işlenerek sahaya ilişkin haritalar ile görsel materyaller hazırlanmıştır. Aynı zamanda Meteoroloji Genel Müdürlüğü'nden Muğla istasyonunun uzun yıllık (35 yıl) iklim verileri alınmış ve gerekli durumlarda Google Earth ve Harita Genel Müdürlüğü Atlas uygulamasına ait uydu görüntüleri kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Muğla ve Çevresindeki Polyelerde Düdenlerin Dağılışı

Çalışma kapsamında yer alan 10 polyenin en büyüğü Muğla (31,5 km²)'dir. Bunun dışında sahada bulunan ve çalışmaya konu olan diğer polyeleri taban büyüklüklerine göre şu şekilde sıralamak mümkündür; Yenice-Yerkesik-Gülağzı (15,8 km²), Yeşilyurt (14,4 km²), Ula (9,1 km²), Kızılağaç-Çamköy (3,6 km²), Akçaova (3,4 km²), Çiftlikköy (3,3 km²), Akkaya (2,2 km²), Beyoğlu (0,8 km²) ve Büyük Kuyucak (0,4 km²).² (Bkz. Şekil 2). Söz konusu polyeler çalışmanın kapsamına dâhil edilirken depresyonların büyüklüklerinin yanı sıra litolojik, jeomorfolojik ve hidrolojik süreçleri de dikkate alınmış ve bu temel ölçütler eşliğinde “polye” olarak değerlendirilmişlerdir.

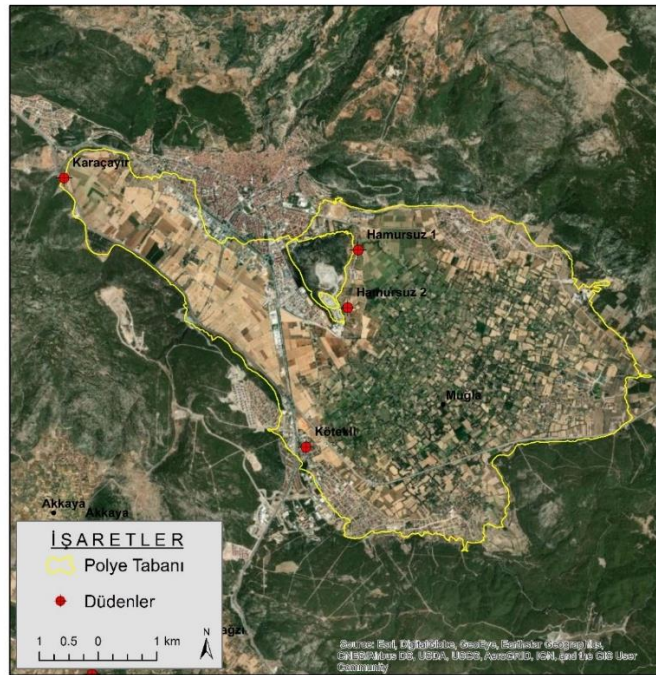
Tablo I: Araştırma sahasındaki polyelerin yükselteleri ve alansal büyüklükleri.

<i>Polye Adı</i>	<i>Yükseltisi (m)</i>	<i>Alanı (km²)</i>
Büyük Kuyucak	735	0,4
Çiftlikköy	674	3,3
Akkaya	669	2,2
Beyoğlu	649	0,8
Yenice-Yerkesik-Gülağzı	637	15,8
Muğla	622	31,5
Akçaova	620	3,4
Ula	607	9,1
Kızılağaç-Çamköy	599	3,6
Yeşilyurt	488	14,4

² Polyelerin alanları, polye tabanları esas alınarak belirlenmiştir.

Araştırma sahasının hidrolojisinde düdenler önemli bir yere sahiptir. Genel olarak düdenler, yağışlı dönemlerde göllenen karstik depresyonların sularını tahliye eden önemli morfolojik birimlerdir. İnceleme alanı içerisinde yer alan polyelerin 7 tanesinde (Muğla, Akkaya, Beyoğlu, Yenice-Yerkesik-Gülağzı, Çiftlikköy, Ula, Büyük Kuyucak) bulunduğu depresyonun suyunu drene eden, yeraltı ve yerüstü karstı açısından büyük öneme sahip olan aktif düdenler mevcuttur. Diğer 3 polyede (Yeşilyurt, Akçaova, Kızılağaç-Çamköy) ise dış drenaja açılmaları dolayısıyla aktif bir düden yoktur. Söz konusu bu düdenler ve sızma vasıtasıyla yeraltına karışan sular ise büyük bir karstik sistem oluşturan Muğla ve çevresinde belli noktalarda, özellikle Gökova kuzeyinde birkaç noktada yeniden yüzeye çıkmaktadır. Daha sonra bu karstik kaynakların suyu Gökova Körfezi kuzeydoğusunda yer alan ve “Azmak Deresi” adı verilen bir akarsu ile körfeze ulaşır. Azmak Deresi kaynaklarının beslenme alanı içerisinde yer alan polyeler ise Muğla, Akkaya, Beyoğlu, Yenice-Yerkesik-Gülağzı, Ula, Kızılağaç-Çamköy (Erdem, 2019, s. 16-17- Açıkel, 2012, s. 26-28) ve Akçaova’dır. Bunların dışında kalan polyelerden Yeşilyurt ve Çiftlikköy yine Gökova karstik kaynakları içerisinde yer almakta ve Algı Köyü, Yeniköy ve Bağyaka Köyü’nden çıkış gösteren plato kaynaklarının beslenme alanı içerisinde bulunmaktadır (Kurttaş, 1997, s. 78). Gökova Körfezi’nin hemen kuzeyinde yer alan Büyük Kuyucak Polyesi ise Erdem (2019, s. 19) tarafından yapılan çalışmada Gökova ovaları ve Akyaka Mahallesi ile birlikte Gökova Havzası dahilinde ele alınmış ve havzanın Azmak kaynaklarını beslediği belirtilmiştir. Ancak polyenin körfeze yakınlığı (yaklaşık 10 km) ve morfolojik yapısı göz önüne alındığında, aynı zamanda saha çalışmaları sırasında yapılan gözlemler neticesinde Azmak grubu kaynakları içerisinde yer alması mümkün değildir. Buna karşın, depresyonun yukarıda bahsedilen sebepler doğrultusunda kıyı kaynakları beslenme alanı içerisinde yer aldığı söylenebilir. Dolayısıyla araştırmaya konu olan bütün polyeler (kimi sadece yüzeyden, kimi hem yüzeyden hem de *düdenler ve sızma yoluyla* yeraltından kimi de yine aynı sebeplerle sadece yeraltından) “açık karakterdeki polyeler” (Bonacci, 2013) grubunda bulunmaktadır. Yani düdenler, inceleme alanında da görüldüğü üzere morfolojik anlamda kapalı durumda olan bir polyenin hidrolojik anlamda açık bir karakter kazanmasına da imkân tanımaktadır.

Araştırmaya konu olan polyeler içerisinde en büyüğü **Muğla Polyesi** (31,5 km²)’dir. Muğla, kuzeybatı-güneydoğu doğrultusunda uzanım gösteren tipik bir *tektono karstik (yapısal polye)* (Ford & Williams, 2007) dir. Depresyonda Muğla İli’nin merkez ilçesi olan Menteşe’ye bağlı 12 mahalle yer alır. Polye içerisinde 1’i son birkaç yıldır pasif olmakla birlikte toplam 4 adet düden bulunmaktadır.



Şekil 4: Muğla Polyesi’ni ve polyedeki düdenlerin yerlerini gösteren uydu görüntüsü.

Polyede yağışlı dönemde suların özellikle toplandığı iki ana alan mevcuttur. Bu alanlar aynı zamanda 580-590 m’lik yükseltileri ile polye tabanının en alçak noktalarıdır. Bunlardan biri ovanın kuzeybatısında yer alan Karacayır mevki, diğeri ise Hamursuz Tepe doğusudur. Polyede yoğun göllenmenin meydana geldiği bu iki nokta aynı zamanda düdenlerin bulunduğu alanlara karşılık gelir. Ayrıca polyenin güneybatısında yer alan Kötekli Mahallesi’nde de bir düden mevcuttur.

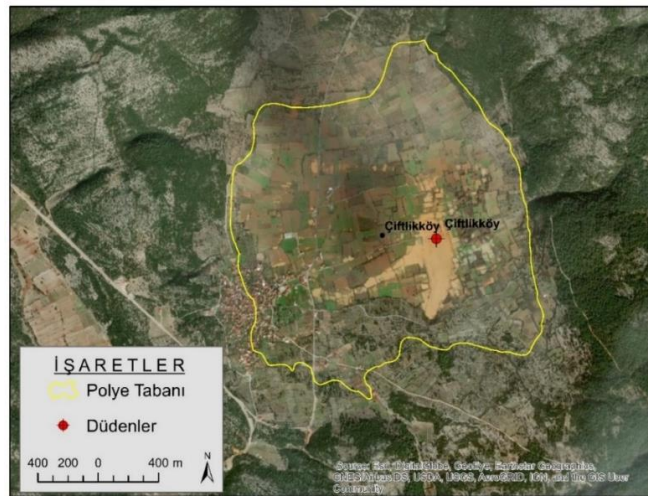


Şekil 5: Hamursuz Tepe doğusundaki göllenme alanı.



Şekil 6: A: Hamursuz I düdeni B: Hamursuz II düdeni. C: Karaçayır düdeni. D: Kötekli düdeni.

Yeşilyurt Polyesi'nin batısında yer alan **Çiftlikköy Polyesi** yaklaşık 3,3 km² alana sahip bir depresyondur. Polyenin batısında Çiftlikköy Mahallesi yer alır. Polyenin batısında sular altında kalır. Polyede suların biriktiği ve biriktiği bu alanda yer alan aktif bir düden vasıtasıyla yeraltına taşındığı alan vardır. Bu alan suların yutulması dolayısıyla “Yudak Mevkii” olarak adlandırılmaktadır. Yudak mevkii 660 metrelik yükseltisi ile aynı zamanda ovanın en alçak noktasıdır.



Şekil 7: Çiftlikköy Polyesi'ni ve polyedeki düdenin yerini gösteren uydu görüntüsü.

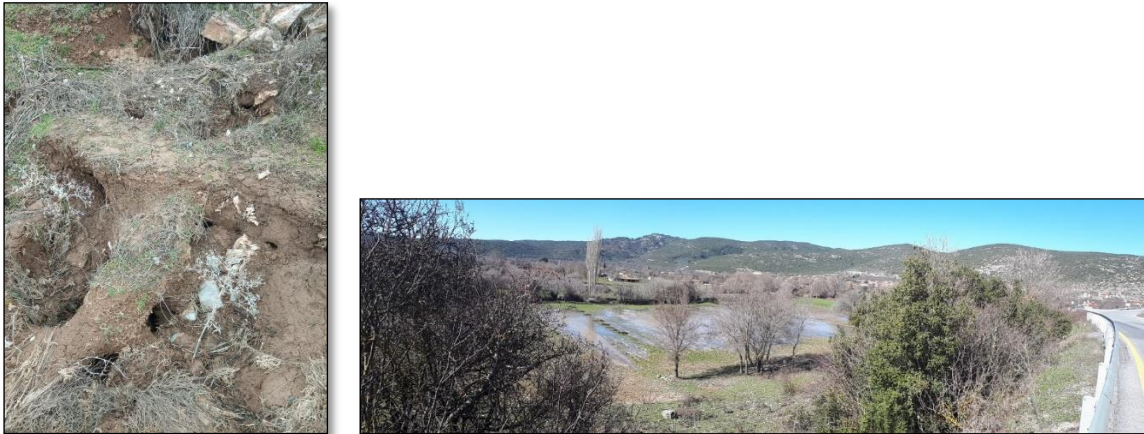


Şekil 8: Yuduk Mevkii'ndeki göllenme alanı ve bu mevkide yer alan düden.

Akkaya (Dirgeme) Polyesi, Muğla ve Yeşilyurt depresyonları arasında bulunan Karadağ'ın (1034 m) hemen güneyinde yer alır. Polye, 2,2 km²'lik alana sahiptir ve ortalama taban yükseltisi 669 metredir. Polyenin kuzeydoğusunda aynı isimle bir mahalle bulunmaktadır. Akkaya Polyesi'nde ovanın hem kuzey hem de güneyindeki çukurluklarda yağışlı dönemde biriken sular ovanın güneyinde yer alan çok delikli bir düden vasıtasıyla hızlı bir şekilde tahliye edilmektedir. Öyle ki, ovada 1-2 m'ye yükselen suların önemli bir kısmı söz konusu düden aracılığıyla birkaç gün içerisinde hızlı bir şekilde boşaltılabilmektedir.

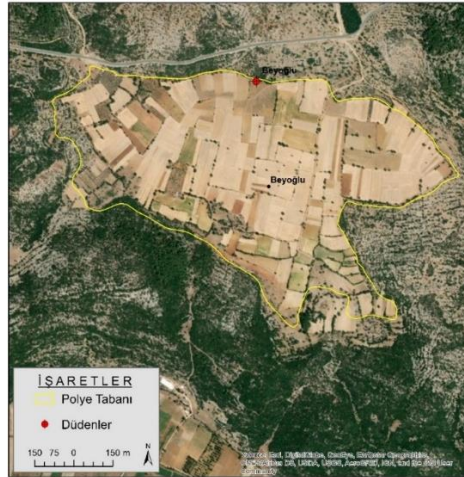


Şekil 9: Akkaya Polyesi'ni ve polyedeki düdenin yerini gösteren uydu görüntüsü.



Şekil 10: Akkaya Polyesi düdeni ve düden etrafındaki göllenme alanı.

Akkaya ve Yenice-Yerkesik-Gülağzı polyeleri arasında yer alan **Beyoğlu Polyesi**, yaklaşık 0,8 km²'lik alanı ile araştırma sahası içerisinde bulunan en küçük ikinci polyedir. Polyeye, aynı zamanda inceleme alanında içerisinde yerleşmenin olmadığı tek polyedir. Bugün polyede sadece geniş tarım arazileri bulunmaktadır. Depresyon tabanı, yağışlı dönemde diğer polyelerde olduğu gibi sularla kaplanmakta ve bu sular bir süre sonra depresyonun kuzeyinde bulunan bir düden vasıtasıyla çekilmektedir.

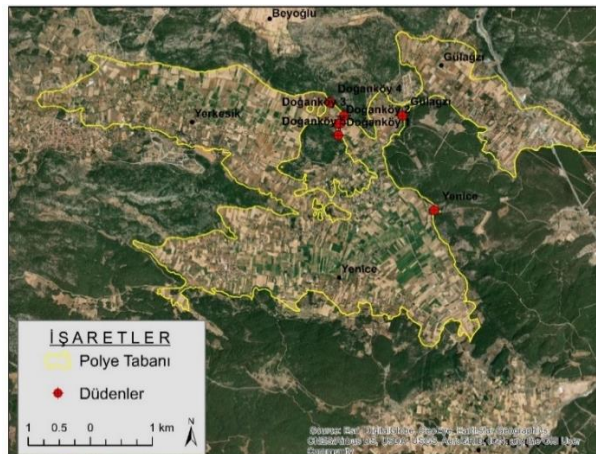


Şekil 11: Beyoğlu Polyesi'ni ve polyedeki düdenin yerini gösteren uydu görüntüsü.



Şekil 12: Beyoğlu Polyesi düdeni ve tabanındaki göllenme alanı.

Muğla, Yeşilyurt, Akkaya ve Beyoğlu polyeleri güneyinde, Kızılağaç-Çamköy ve Ula polyeleri kuzeyinde geniş bir alana yayılım gösteren **Yenice-Yerkesik-Gülağzı Polyesi** bulunmaktadır. Polyeye 15,8 km²'lik alanı ile araştırma sahasının en büyük ikinci polyesidir. Ortalama yükseltisi 637 metre olan polye içerisinde Yenice, Yerkesik, Doğanköy ve Gülağzı yerleşmeleri yer alır.



Şekil 13: Yenice-Yerkesik-Gülağzı Polyesi'ni ve polyedeki düdenlerin yerlerini gösteren uydu görüntüsü.

Depresyon tabanı yağışlı geçen kış mevsiminde düşen yağış miktarıyla orantılı olarak göllenmektedir. Göllenmenin en yoğun olduğu alanlar Yenice, Yerkesik, Gülağzı ova tabanları ve üçünün kesişim noktasında yer alan Doğanköy mevkiidir. Tabandaki bu sular polye içerisinde muhtelif noktalarda yer alan düdenler tarafından tahliye edilmektedir.

Polye sularını drene eden düdenlerden biri Yenice Ovası doğusunda bulunur. Oldukça büyük olan bu düden yağışlı dönemde göllenen Yenice Ovası'nın bütün sularını tahliye etmeye yetmektedir.



Şekil 14: Yenice Ovası ve ovanın doğusunda yer alan Yenice Düdeni.

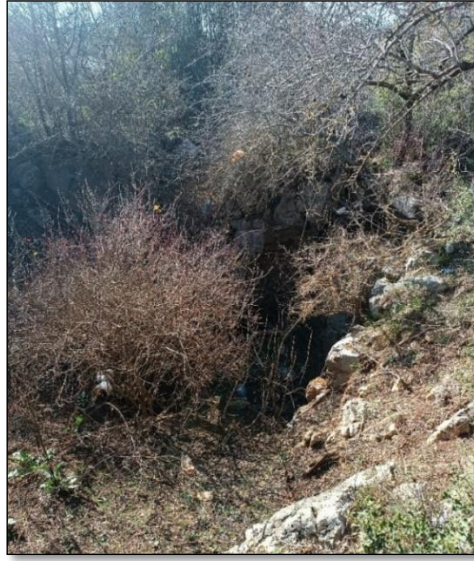
Depresyonun Yerkesik bölümünde düden bulunmamaktadır. Ancak kış mevsiminde tabanı göllenen Yerkesik Ovası'nın suları güneydoğudaki Doğanköy eşiğine gelmekte ve burada birbirine oldukça yakın konumda bulunan 5 düden vasıtasıyla boşaltılarak Azmak Deresi'ne karışmaktadır. Doğanköy'de birbirlerine çok yakın konumda bu kadar fazla düden bulunması ve düdenler arasında çözünme artığı tepelerin (hum) yer alması sebebiyle bu düdenlerin daha evvel var olan uvalalara ait düdenler olduğu ve karstik gelişim süreçleri sonucunda bugünkü durumlarını kazandıkları düşünülmektedir.



Şekil 15: Aynı arsa içerisinde yer alan Doğanköy 1 (a), Doğanköy 2 (b) ve Doğanköy 3 (c) düdenleri.



Şekil 16: Diğer 3 düdenine oldukça yakın konumda bulunan ve boyut itibariyle en büyük olan, çok çatlaklı ve delikli 4. Doğanköy Düdeni.



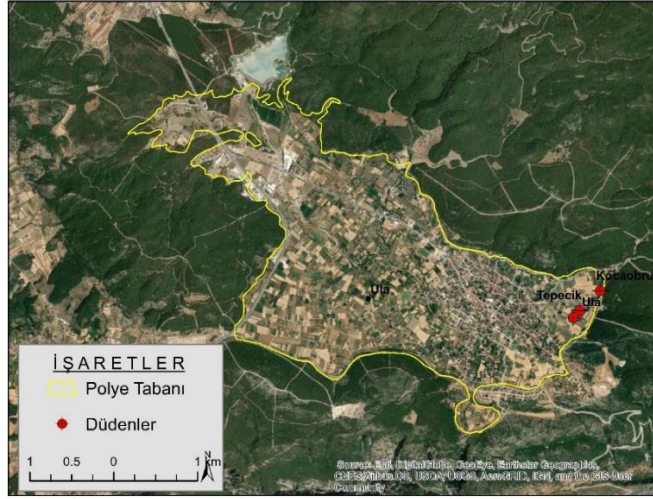
Şekil 17: 5. Doğanköy Düdeni.

Depresyonun Gülağzı tabanında biriken sular ise yine burada bulunan büyük bir düden vasıtasıyla tahliye edilmektedir. Hatta Doğanköy düdenleri zaman zaman Yerkesik Ovası'nda biriken fazla suları çekmekte zorlanırsa bu defa taşma nedeniyle sular Gülağzı Düdeni'ne gelerek bu düden vasıtası ile kısa sürede tahliye edilmektedir. Dolayısıyla polye içerisinde en alçak kotta bulunan düden Gülağzı Düdeni'dir.



Şekil 18: Gülağzı Düdeni.

Kuzeyinde Muğla, kuzeybatısında Yenice-Yerkesik-Gülağzı, batısında ise Kızılağaç-Çamköy polyelerinin bulunduğu **Ula Polyesi** ortalama 9,1 km²'lik alanı ile sahadaki diğer polyeler gibi tipik bir tektono-karstik depresyondur. Depresyon tabanında Ula Ovası, ovanın doğusunda ise Ula ilçe merkezi yer alır.



Şekil 19: Ula Polyesi'ni ve polyedeki düdenlerin yerlerini gösteren uydu görüntüsü.

Bugün ova tabanında birbirine oldukça yakın konumda 3 düden bulunmaktadır.

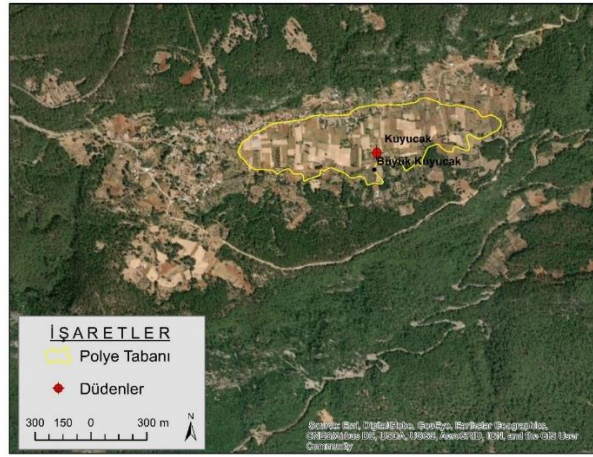


Şekil 20: a- Ula Düdeni, b-Tepecik Düdeni.



Şekil 21: Polye içerisinde en büyük boyuta sahip olan Kocaobruk Düdeni.

Gökova Körfezi kuzeyinde yer alan **Büyük Kuyucak Polyesi** (0,4 km²) ise, çalışma sahası içerisinde bulunan polyelerin alansal olarak en küçüğüdür ve en güneyde yer alan polyedir.



Şekil 22: Büyük Kuyucak Polyesi'ni ve polyedeki düdenin yerini gösteren uydu görüntüsü.

Büyük Kuyucak Polyesi, Gökova Körfezi'ni kuzeyden sınırlayan fay boyunca oluşan bir fay bloğu üzerindeki düzlükte gelişim gösteren tipik bir karstik çöküntü ovasıdır. Polyenin kuzey ve doğusunda Büyük Kuyucak yerleşmesi yer alır. Polyenin tabanı yağışlı mevsimde yer yer sularla kaplanmakta, bir müddet sonra sular polye tabanında bulunan huni şekilli bir düden vasıtasıyla ve kısmen zemine sızma yoluyla Gökova Körfezi'ne karışmaktadır.



Şekil 23: Büyük Kuyucak Polyesi'nde yer alan düden.

3.2. Düdenlerin Polyeler İçin Önemi

Çalışma sahasında düdenler yöre halkı tarafından “orbuk” olarak adlandırılmaktadır. Özellikle yağışlı dönemlerde tabanı gölle kaplanan polyelerde suların tahliye edilmesini sağlayarak adeta doğal bir sifon yahut lavabo görevi üstlenen bu düdenler, araştırma sahasında yer alan polyelerde hem doğal ortam koşulları hem de beşeri faaliyetler için oldukça önem arz eden morfolojik ünitelerdendir. Karstik olmayan sahalarda yüzeysel akış çoğunlukla dışa açılan vadiler vasıtasıyla sağlanırken karstik alanlarda bu daha çok düdenler vasıtasıyla yeraltına devam eden drenaj sistemi ile gerçekleşir. Nitekim çalışma sahası içerisinde Muğla, Çiftlikköy, Akkaya, Beyoğlu, Yenice-Yerkesik-Gülağzı, Ula ve Büyük Kuyucak polyelerinde aktif düdenler mevcuttur. Yeşilyurt, Akçaova ve Kızılağaç-Çamköy polyeleri ise morfolojik olarak farklı yapıda oldukları ve yüzey suları flüvyal süreçlerle boşalabildiği için tabanlarında bir göllenme alanı oluşmamaktadır ve dolayısıyla eskiden kalma düdenleri varsa dahi bugün aktif değildir.

Bir düden suları tahliye etmenin yanı sıra karstik alanlardaki yerleşme, tarım ve hayvancılık faaliyetleri için belirleyici bir takvim görevi görür. Polye tabanlarının göl halini aldığı yağışlı dönemler daimi yerleşmeler ve tarımsal faaliyetler açısından uygun dönemler değildir. Buralarda yerleşme faaliyetleri ile tarım-hayvancılık faaliyetleri ancak suların çekilmeye başladığı süreç ile birlikte yapılabilir hale gelir. Yine polyelerdeki düdenlerin varlığı, sayısı, aktif yahut pasif oluşu beşeri faaliyetlerin başlangıç ve bitiş zamanlarını belirleyen önemli parametrelerdendir. Nitekim düdenlerin sayıca daha fazla ve her birinin aktif olduğu polyeler ile bir düdene sahip olan ya da kapalı düdenlerin bulunduğu polyelerde tarımsal faaliyetler, hayvancılık faaliyetleri ve bunlara bağlı gelişen yerleşme faaliyetleri yahut sayfiye amaçlı yerleşme faaliyetleri aynı anda

başlamamaktadır. Düdenlerin sayıca fazla ve faal olduğu polyelerde sular daha erken çekileceği için beşeri faaliyetler de daha erken başlar.

Çalışmaya dahil edilen polyelerin tabanlarında hem taşınmış hem de çözünme artığı toprak tabakasıyla kaplı, oldukça verimli geniş tarım arazileri bulunmakta ve yoğun tarımsal faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Kapız Deresi tarafından kapılan ve oldukça arızalı bir tabana sahip olan Kızılağaç-Çamköy Polyesi dışında yağışlı geçen kış mevsiminde diğer tüm polyelerin tabanı farklı kotlarda ve alanlarda göllenmektedir. Aslında iklim özellikleri ve yükselti itibari ile Muğla ve çevresindeki polyeler her mevsim beşeri faaliyetler açısından elverişli durumdadır. Ancak karstik sahaların kendine has özelliği dolayısı ile kış mevsiminde bol yağış alan yörede, söz konusu ova tabanlarında yoğun göllenmeler meydana gelir ve düdenler ve tabandan sızma yoluyla suların çekilmesi farklı zamanlarda olduğu için buralardaki beşeri faaliyetlerin başlangıç süresi buna göre belirlenir. Genel olarak ova tabanlarındaki beşeri faaliyetler suların çekilmeye başladığı, bataklık alanlarının kuruduğu ilkbahar ayları içerisinde başlar, yağışların yeniden yoğunlaştığı sonbahar ayları ile dönemlik olarak sona erer.

Örneğin, inceleme alanı içerisinde en geniş ovaya sahip polyelerden biri olan Muğla'da 3'ü aktif toplam 4 düden bulunmaktadır (Bkz. Şekil 6). Yağışlı dönemde bölgesel göllenmelerin meydana geldiği polyede, sular özellikle Karaçayır Mevkii ile tam olarak ova tabanında bulunan tipik bir hum karakterindeki Hamursuz Tepe doğusunda toplanmaktadır. Akdeniz iklimi özelliğine sahip olan Muğla'da yağışın bol olduğu Aralık-Ocak ve Şubat aylarında her iki kapalı alanda dönemlik göllenmeler ve bataklıklar oluşmakta, yüzeydeki sular yine bu kesimlerde yer alan düdenler ve tabandan sızma yoluyla zaman içerisinde yeraltına karışmaktadır. Polyedeki düdenlerden en aktif olanı Hamursuz Tepe kuzeydoğusunda bulunan Hamursuz I Düdeni'dir ve ovanın sularının önemli bir kısmı bu düden vasıtası ile drene edilmektedir. Yapılan görüşmeler sırasında Hamursuz Tepe'nin güneydoğusunda bulunan Hamursuz II Düdeni'nin ise son birkaç yıldır çöplerden dolayı tıkanmış olduğu bilgisi verilmiştir. Tıkanmadan dolayı ova tabanında biriken sular daha geç tahliye edilmekte ve bu durum hem buradaki yerleşme hayatını hem de tarımsal faaliyetleri etkilemektedir. Her ne kadar düdeni açmak amacı ile belediye yetkilileri tarafından birtakım projeler planlanıyor olsa da düden şuan itibari ile kapalıdır. Faal durumda olan üçüncü düden ise ovanın güneyinde, Kötekli Mahallesi'nde yer alır. Ancak bu düden, ova tabanından nispeten daha yüksekte bulunduğu ve yoğun göllenme alanından daha uzakta yer aldığı için ilk bahsi geçen düden kadar aktif değildir. Dördüncü düden ise polyenin kuzeybatı kesiminde, Karaçayır Mevkiinde'dir. Bu düden her ne kadar diğer düdenler gibi doğal bir kuyu görünümünde olmasa da geniş delikler ve çatlaklardan dolayı yoğun sızma vasıtası ile bu kesmin sularını drene eder.

Yağışlara bağlı olarak yıllar içerisinde farklılıklar olmakla beraber Muğla Ovası'nın en alçak kesimlerinde beşeri faaliyetler açısından genellikle şu şekilde bir döngü yaşanmaktadır: Kış mevsimi boyunca polye tabanının en alçak kesimlerinde zaman zaman 1 metreyi bulan ya da aşan göllenmeler meydana gelir. Öyle ki, yapılan görüşmeler sırasında yağışın çok olduğu geçmiş yıllarda, mevsimlik oluşan bu gölde sandallar ile avcılık yapıldığına dair bilgiler elde edilmiştir. Son yıllarda küresel ısınma ile birlikte yöreye düşen yağış miktarı oldukça azalmış ve dolayısıyla ova tabanındaki göl alanı oldukça küçülmüş olsa da yine de kış mevsiminde kısmi göllenme alanları oluşmaktadır. Dolayısıyla daha çok yaz mevsiminde kullanılan yerleşme alanları ile geniş tarım arazileri kış ayları boyunca sular altında kalır. Bu alanlar ilkbaharın bir bölümünde de bataklık alanı durumundadır. Bu nedenle Muğla Polyesi'nin kısmen yüksek kesimlerinde tarım ürünlerinin ekim dönemi mart sonu-nisan başı iken polye tabanındaki Karabağlar Yaylası'nda ürünlerin ekimine ancak nisan ortası yahut kış çok yağışlı geçti ise mayıs itibari ile ancak başlanabilmektedir. Yine polyenin tabandan yüksek kesimlerinde ürünlerin hasadı Mayıs-Haziran aylarında yapılırken Karabağlar Yaylası'nda Haziran sonunda hatta Temmuz ayına uzayabilmekte, yayladaki daha çukur ve taban suyuna en yakın tarlalarda ise bu süreç Ağustos sonuna sarkabilmektedir. Çalışmaya dâhil edilen diğer polye tabanlarındaki ovalarda da genel olarak ekim-dikim ve dönemlik yerleşme faaliyetlerine başlama tarihleri Muğla Polyesi ile paralellik gösterir. Bu durum üreticiler açısından her ne kadar bir problem gibi gözükse de aslında yörede yaşayan insanlar açısından daha geniş süreç zarfında taze mahsule ulaşabilme olanağı sunmaktadır. Aynı zamanda bu ürünler yörede daha fazla tercih edilir.

Polyedeki kapalı düden zaman içerisinde yeniden aktif hale getirilebilirse beşeri faaliyetlerin başlama ve bitiş süreleri değişecektir. Yine düdenlerin tıkanma ihtimaline karşılık gerekli önlemler alınmaz ve süreç içerisinde bu karstik doğal döngüyü bozacak yeni tıkanmalar meydana gelirse ovada gerçekleşen tüm beşeri faaliyetlerin takvimi değişecek ve bu durum birtakım aksaklıklara neden olacaktır.



Şekil 24: Yağışlı geçen 2022 senesinde Karabağlar Yaylası'nda sular altında kalan tarım arazileri, arıtma tesisi ve yerleşim alanları (www.ntv.com.tr/www.aa.com.tr/www.yeniasir.com.tr/www.egemeclisi.com/www.haber48.com.tr, 2022).

DSİ Muğla Şube Müdürlüğü ile yapılan görüşmede Muğla Havzası'ndaki fazla suyun ovanın güneydoğusundan bir tünel açılarak Ula Ovası'na boşaltılması, buna ilaveten mevcut düdenlerin genişletilmesi vasıtasıyla boşalmanın hızlandırılması planlandığı bilgisi elde edilmiştir. Henüz uygulamaya konulmuş bir çalışma olmasa da böyle bir uygulamanın polyenin doğal ekosistemini olumsuz etkileyeceği açıktır. Bu alanlardaki göllenme dönemleri her ne kadar insanlar tarafından kısıtlayıcı bir unsur olarak görülse de bu polyelerin doğal işleyişinin bir parçasıdır. Bu nedenle yapılacak planlama çalışmaları sadece ekonomik kaygılar göz önünde bulundurularak değil çevresel etkilere karşı duyarlılığı ön planda tutarak yapılmalıdır.

Genel olarak düdenler yapıları dolayısı ile çöp biriktirmek için uygun ortamlar gibi düşünülebilmektedir. Nitekim pek çok düden, çevresine göre çukur ve/veya delikli, yarıklı olması sebebiyle insanlar tarafından adeta çöplük olarak değerlendirilmekte ve biriktirilen çöpler düdenlerin ağız kısmına, direkt içine ya da çok yakınına getirilerek atılmaktadır. Çünkü insanlar düdenlerdeki deliklerden, boşluklardan çöplerin kaybolduğunu düşünmekte, bunun karst ekosistemi ve yeraltı suları açısından doğuracağı riskleri göz ardı etmektedir. Bu nedenle insanların çevre bilincinden uzak olduğu karst ortamlarında bu şekilde tıkanan düdenler bir hayli fazladır. Yalnızca düdenin ağız kısmına ya da direkt içine değil su toplama alanına bilinçsizce atılan çöpler de göllenme döneminde ve diğer yağışlı dönemlerde kanallar ve doğal akaklar vasıtası ile taşınarak düdenlerin ağız kısmında birikmekte ve tıkanmalara neden olmaktadır. Ayrıca litoloji gereğince yüzeyde suyun tutunmadığı ve geçmişten günümüze su yetersizliği sorununun yaşandığı karstik sahalar için yeraltı suları büyük önem arz etmektedir. Çünkü karst ortamlarındaki nüfusun önemli bir bölümü içme ve kullanma suyu ihtiyacını karst akiferlerinden tedarik etmektedir. Dolayısıyla düdenlerin kirlenmesi yeraltı sularının da kirlendiği anlamına gelmekte ve bu durum da halk sağlığı açısından ayrı bir soruna sebebiyet vermektedir. İnceleme alanı içerisinde kalan düdenleri tehdit eden başka birtakım unsurlar olmakla birlikte mevcut durum içerisinde bu doğal karstik pencereler açısından en büyük tehdit çöp problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik yöredeki içme-kullanma suyunun tamamı yeraltı karstından; DSİ'ye, belediyelere ait ya da bireysel olarak açılan kuyulardan sağlanmaktadır. Dolayısıyla yöre için düdenler hem buradaki karst ekosistemi açısından hem de yöre halkı açısından büyük önem taşıyan birimlerdir.

Öyle ki, Muğla Polyesi içerisinde bulunan Hamursuz II düdeninin çöplerden dolayı tıkanmış olduğu bilgisinin verildiğine daha önce değinmiştik. Düdenin tıkandığı ilk dönemlerde düdeni yeniden açmak için Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde birtakım projeler görüşülmüştür. Ancak düdenin temizlenmesi pratik olarak mümkün olmadığı için yapılan görüşmeler sırasında şuan belediye yetkililerince yeni bir düden açma fikrinin değerlendirilmekte olduğu bilgisi paylaşılmıştır.



Şekil 25: Tıkalı olan Hamursuz II Düdeni.

Aslında sadece Hamursuz II Düdeni değil genel olarak çalışma sahasındaki tüm düdenlerde yoğun çöp birikiminin olduğu gözlenmiştir. Özellikle Yenice-Yerkesik-Gülağzı Polyesi'nin Yenice Ovası bölümünde bulunan düden ile Çiftlikköy Düdeni yerel halk tarafından adeta çöp yutan gibi düşünülmüştür. Nitekim her iki düden bilinci olarak dökülmüş çöpler, moloz yığınlarındaki yoğunluk saha çalışmaları sırasında da görülmüştür. Üstelik Muğla Polyesi'nde olduğu gibi her iki ovanın (Yenice ve Çiftlikköy) göllenme döneminde sularını tahliye edecek ikinci bir düdeni bulunmamaktadır. Buna rağmen görünen o ki eğer yerel halk karstik sistem hakkında bilinçlendirilmez ve düdenlerin bu sistemdeki önemi kavratılmazsa her iki düden gün geçtikçe daha yoğun tıkanma tehdidi ile karşı karşıya kalacak ve ileriki dönemlerde tamamen çöpler tarafından kapanarak işlevini yitirecektir.



Şekil 26: Yenice Ovası düdeninin yamacına ve iç kısmına dökülen çöpler.



Şekil 27: Çiftlikköy düdeni kanalı ve ağzına dökülen moloz yığınları, ağaç atıkları ve çöpler.

Yine Ula, Büyük Kuyucak ve kısmen Akkaya Polyesi düdenleri sahada yoğun çöp birikiminin gözlemlendiği diğer örneklerdir.



Şekil 28: Su toplama alanına dökülen çöplerin taşınma vasıtasıyla ağızlarında biriktiği Ula düdenleri.



Şekil 29: Büyük Kuyucak (a) ve Akkaya Polyesi (b)'ndeki katı atık birikimi.

Bunlardan özellikle Ula Polyesi'nin sularını tahliye eden ve düdenlere karışan kanallar boyunca plastik başta olmak üzere yoğun katı atık birikimi söz konusudur ve bu çöpler yağışlı dönemde düdenlerin ağız kısmına ya da direkt içine taşınmıştır. Ayrıca depresyonda kanalizasyon sisteminin mevcut durumu hem düdenler hem de yeraltı suyu açısından büyük problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü polyede kanalizasyon herhangi bir arıtmaya tabi tutulmadan belediye tarafından yapılan kanallar aracılığıyla doğrudan düdenlere akıtılmaktadır. Bu durum hem düdenlerin tıkanmasına neden olabilecek ya da bu süreci hızlandırabilecek büyük bir risktir hem de yeraltı sularını kirletmesi dolayısıyla halk sağlığı açısından çok önemli bir tehlikedir. Bu nedenle polyede söz konusu durumun önlenmesi adına çalışmalar başlatılmalı ve genel olarak yörede vakit kaybetmeden arıtma tesisi uygulamasına geçilmelidir. Çalışmaya konu olan 10 polye içerisinde Muğla hariç diğer hiçbir polyede arıtma tesisi bulunmamaktadır. Halbuki arıtma tesisleri polyelerdeki yeraltı suyunun sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Şekil 29'da da görüldüğü üzere Büyük Kuyucak Polyesi'ndeki mevcut düdenin ağız kısmında da yoğun çöp ve moloz yığılımı vardır. Ayrıca alan araştırmaları sırasında polyede hemen hemen şimdiki düdenle aynı genişlik ve derinlikte bir düdenin daha var olduğu, ancak 2-3 sene evvel Muğla Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan yol genişletme çalışmaları sırasında üzerinin tamamen kapatıldığı bilgisine ulaşılmıştır. Hemen yol kenarında bulunan bu eski düden, üzeri açık ve kuyu şeklinde olduğu için ve işlek bir noktada bulunması dolayısıyla içine çoğu kez küçükbaş hayvanların düşmesi ve polyede yaşayan insanlar için tehlike arz etmesi bahanesiyle kapatılmıştır. Ancak düdeni kapatmak yerine düden çevresinin su girişini engellemeyecek ve aynı zamanda güvenliği sağlayacak şekilde düzenlenmesi, ağız kısmına menfez veya ızgaralar yapılması karstik sistemin bozulmaması adına daha uygun olurdu.

Büyük Kuyucak'ta kapatılan düden örneğine ilaveten kimi zaman bahçelerinde düden bulunan insanlar sırf mülkiyet değerini arttıracığı veya bahçelerini daha kullanışlı hale getireceği umudu ile mevcut düdenlerin doldurulmasını da isteyebilmektedirler. Ancak bu son derece yanlış bir düşüncedir. Çünkü bir düden sadece yerdeki bir çukurluk, bir boşluk değildir. Düdenler, yeraltı karst sistemi ile bağlantının kurulduğu ana noktalar (van Beynen, 2011, s. 11-Fleury, 2009, s. 14). Yerel halkla yapılan görüşmeler sırasında benzer bir durumun araştırma alanı içerisinde de bir örneğinin olduğu tespit edilmiştir. Verilen bilgilere göre Muğla Polyesi Karaçayır Mevkii'nde bugünkü mevcut düdenin başka bir düden daha olduğu, ancak bunun arazi sahibi tarafından hafriyatla doldurularak kapatıldığı öğrenilmiştir.

Görüldüğü üzere araştırma sahasında bulunan düdenlerin büyük bölümü yoğun katı atık sebebiyle ve bilinçli olarak tıkanma/kapanma tehdidi altındadır. Bu nedenle düdenlerin çöplük haline gelmemesi, tıkanmaması ve sürdürülebilirliği açısından polyeler içerisinde katı atık yönetiminin özenle yapılması çok büyük önem arz etmektedir. Dolayısıyla yöre halkının bilinçlendirilmesi, çevre bilincinin aşılması, düdenlerin sadece içine ya da ağız kısmına değil, ilaveten düdenlere su taşıyan kanal ve akaklara da çöp atılmaması, menfez ve ızgaraların yapılması yoluyla düdenlere gelen çöp yoğunluğunun en aza indirilmesi hedeflenmelidir. Ancak inceleme alanı içerisinde Muğla Polyesi'nde yer alan Hamursuz I, Hamursuz II ve Kötekli düdenleri dışında menfez ya da ızgaraya sahip herhangi bir düden yoktur. İlaveten sadece Gülağzı Polyesi'nde bulunan düdenin etrafında olası tıkanmayı önlemek adına örülmüş bir set vardır. Doğan köy'deki büyük düdeninin etrafında da oldukça eski görünen ilkel taş duvarlar bulunmaktadır. Ancak bu duvarların, düdenlere çöp taşınması noktasında yeterli olmadığı arazi çalışmaları sırasında gözlenmiştir. Bu da çalışma sahası içerisinde hem karstik sistemin hem de bu sistem içerisinde düdenlerin önemini yeterince bilinmediğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.



Şekil 30: Fotoğraf Hamursuz I Düdeni'nde mevcut menfez önünde yer alan ızgaraların düdenin tıkanmasını önleme noktasında ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Düdenlerin ağız kısmına yapılacak olan set, menfez ve kapak sistemleri sadece düdenin tıkanmasını önlemeyecek, aynı zamanda tabanda biriken suyun kontrollü boşaltılmasına imkân sağlayacaktır. Hatta farklı ekonomik faaliyetler için (tatlı su balıkçılığı) avantajlı bir duruma dönüştürebilmek açısından olanak tanyacaktır. Örneğin, Hamursuz I Düdeni'nde bulunan kapaklar vasıtasıyla suların basınçla değil kademeli bir şekilde düdenlere verilmesi ile düdenin tıkanmasının önlenmesi amaçlanmıştır. Ancak bu sistemin sağladığı kontrol edilebilir kabiliyetinin olumlu sonuçları daha fazla olmakla birlikte beşeri faaliyetler açısından olumsuz durumlara da sebep olabileceği alan araştırmalarında görülmüştür. Çünkü göllenme alanında beşeri faaliyetlerini sürdüren yerel halk arasında suyun tutulması ya da boşaltılması konusunda fikri ayrılıklar vardır. Söz konusu ayrılığın nedeni ise yetiştirilen tarım ürünlerinin su ihtiyaçlarının farklı olması ve yanlış mesken yeri seçimi ile ilgilidir. Göllenme alanında bulunan bütün tarlalarının sahipleri sulama maliyetlerini azaltmak için kapakların uzun süre kapalı kalmasını isterken, sebze vs. gibi ürün yetiştiren çiftçiler ekme-dikme faaliyetine başlayabilmek için kapakların bir an önce açılıp suların boşaltılmasını talep etmektedirler. Aynı zamanda göllenme alanı sınırları içerisinde yer alan mesken sahipleri konutlarını su basma tehlikesinden kurtarmak için kapakların kısa sürede açılıp suların boşaltılmasını istemektedirler. Ancak göllenme alanı ova tabanı olması dolayısıyla asıl fonksiyonun tarımsal faaliyetler olduğu unutulmamalı, yapılacak planlamalarda tarımsal faaliyetlerin faydası düşünülmeli ve gerekirse tek tip veya benzer istekli ürün yetiştiriciliği teşvik edilerek su seviye kontrolü yapılmalıdır. Bu yapılırken de polyelerin genel karakteri bozulmamalı, kendine has ekosistemi zarar görmemeli; bunun için de göllenme süresi doğal sürecine bırakılmalıdır. Örneğin, bu bölgeye bütün gibi taban suyu isteği olan ürünler ekilirse herhangi bir müdahale olmadan suyun doğal süreç içerisinde boşalması beklenebilir. Yine kış mevsiminde göllenme alanında Suğla Polyesi'nde olduğu gibi balık yetiştiriciliği yapılarak (Pekcan, 1995, s. 37) kurak mevsimde yeniden tarım alanı olarak kullanılabilir. Ancak buğday, arpa, nohut gibi ürünler ekilecek olduğunda tohumların çürümemesi adına suların daha erken boşaltılması ve taban suyunun düşürülmesi gerektiği için öncelikli olarak tavsiye edilen ürünlerden değildir. Çünkü suların hızlı tahliye edilmesi ve taban suyunun düşürülmesi karstik ekosisteminde bozulmalara neden olacak, aynı zamanda yörede kurak geçen yaz mevsimi boyunca kuyularda biriken suların daha erken bitmesine yol açacaktır.

Aynı zamanda çalışma sahasında da görüldüğü üzere pek çok düdenin etrafında yoğun bir bitki örtüsü vardır. Bu yoğun bitki örtüsü her ne kadar düdenin iç kısmına çöplerin girişini engellemek adına doğal bir filtre görevi görse de düdenlerin etrafı hiç temizlenmediği için zaman içerisinde suyun yeraltına taşınmasını oldukça

yavaşatabilmektedir. Bu sebeple söz konusu bitki örtüsünün düzenli olarak bakımının yapılması önem arz etmektedir.

Genel olarak karstik bölgeler özellikle taş ocağı işletmelerinin fazla olduğu, bor ve boksit rezervleri açısından zengin, ilaveten çinko, gümüş, kurşun, kömür gibi madenler bakımından elverişli ortamlar sunan bölgelerdir. Ancak karstik alanlarda sürdürülen madencilik faaliyetlerinin karst ekolojisi bilincinden uzak bir şekilde yürütülmesi zaten hassas bir yapıya sahip olan karstik bölgeler için geri döndürülmesi imkansız problemler dizisine yol açmaktadır. Gerçekten karstik bölgelerde yüzey karstı açısından en yıkıcı uygulamaların başında büyük açık maden işletmeciliği gelmektedir (van Beynen & van Beynen, 2011, s. 380) Söz konusu problemlerin ve yıkıcı etkinin açık bir şekilde gözlemlendiği yüzey karstı birimlerinden biri de düdenlerdir. Öyle ki, düdenlere yakın konumlarda sürdürülen madencilik faaliyetleri sırasında sahanın kendine özgü karstik koşulları bilinmezse ve yeterli zemin etüdü yapılmamışsa düdenlerde ani çökmelerin meydana gelmesi kaçınılmazdır. Üstelik düden çökmesi uyarı vermeden meydana geldiği için can ve mal kaybı açısından büyük tehlike arz etmektedir (Singh & Dhar, 1997, s. 327). Yine bu bölgelerde madencilik faaliyetleri dolayısıyla doğal döngü büyük oranda etkilendiği ve değişime uğradığı için mevcut düdenlerinin çökmesinin yanı sıra aşırı cevher çıkarmaya bağlı olarak ani obruk oluşumları da meydana gelebilmektedir. Nitekim Şili’de bulunan Lindun bakır madeninde fazla cevher çıkarılması ve izin verilen alanların dışında inşaatın yapılması nedeniyle büyük bir obruk oluşmuş ve Şili Çevre Düzenleme Kurulu tarafından ilgili şirkete dava açılmıştır (<https://www.reuters.com/>, 2023). Benzer durumlar çok yoğun mermer çıkarılan çalışma sahası içerisinde de risk oluşturmaktadır. Özellikle Muğla-Yatağan arasında çok sayıda maden işletmesi bulunmakta ve bunlar hem karst sürdürülebilirliği hem de çevre yönetimi açısından olumsuzluklara yol açmaktadır.

İlaveten, özellikle düdenlere yakın konumlarda yapılan madencilik faaliyetleri sırasında dinamitlerin patlatılması düdenlerde çökmelere ve bunun sonucunda tıkanmalara yol açmakta ve böyle bir düdeni yeniden faal hale getirmek genellikle mümkün olmamaktadır. Aslında çalışma sahası içerisinde Hamursuz Tepe’nin eteğinde bulunan ve şuan pasif durumda olan Hamursuz II düdeninin de kanıtlamak mümkün olmamakla birlikte benzer sebeple tıkanmış olma ihtimali önemli bir soru işareti olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar yapılan görüşmeler sırasında düdenin çöplerden dolayı tıkanmış olduğu bilgisi verilmiş olsa da söz konusu düden çalışma sahası içerisinde ağız kısmında katı atık girişini engellemek için menfezin bulunduğu sayılı düdenlerden biridir. Yani düdeneye yoğun çöp girişinin söz konusu menfezle engellenmiş olması gerekmektedir. Anca düden Hamursuz Tepe’deki kireç ocağına çok yakın bir konumda yer alır. Söz konusu kireç ocağı son 1-2 yıldır kapalıdır. Bu polyenin Hamursuz Tepe dolaylarındaki düdenleri açısından olumlu bir gelişmedir. Ancak alan araştırmaları sırasında kireç ocağı faal durumda ve bugün tıkanmış olan Hamursuz II düdeni açık iken kireç ocağında sıklıkla dinamitlerin patlatıldığı ve patlamanın etkisiyle yakın çevrede büyük sarsıntıların yaşandığı bilgisi elde edilmiştir. Bu nedenle düdeneye çok yakın konumda gerçekleşen patlamaların hem bu düden hem de yeraltı karst sistemi açısından eski haline getirilemeyecek bozulmalara yol açmış olması çok kuvvetli bir ihtimaldir.

Görüldüğu üzere, düdenler hem yüzey hem de yeraltı karst sisteminin düzenli işleyişi, insan faaliyetlerinin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve ekosistem açısından çok büyük öneme sahiptir. Bu nedenle düdenlerin korunması polyelerdeki doğal karstik süreçlerin devamlılığı ve sürdürülebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Bunun sağlanabilmesi için başta kamu kurum kuruluşları ve yerel yönetimler bu alanlara yönelik detaylı fizibilite araştırmaları yaparak acil eylem planları hazırlamalı ve bu planlar bir an önce uygulamaya konulmalıdır. Aynı zamanda yerel halkın bu morfolojik birimlerin kendi yaşamları açısından ne denli hayati olduğu konusunda bilinçlendirilmeleri önemli bir gerekliliktir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Güneybatı Anadolu’da, Menteşe Yöresi’nde yer alan araştırma sahasında Muğla Kalker Platosu üzerinde bulunan 10 adet polye incelemeye alınmıştır. Söz konusu polyeler genel olarak, tektonizma ve karstlaşma birlikteliğinde oluşan, sahadaki fayların uzanışı doğrultusunda gelişim gösteren, alanları birbirinden farklı, jeolojik, morfolojik ve hidrolojik özellikleri benzer olan “*tektono-karstik*” yani “*yapısal polyeler*” (Ford & Williams, 2007) grubundandır. Aynı zamanda bu depresyonlar, jeolojik özellikleri itibariyle karbonatlı kayalardan müteşekkil bir litolojiye sahiptir ve bu kayaç grubundan sahada en fazla yayılım göstereni Mesozoik yaşlı kalkerlerdir.

İnceleme alanındaki polyeler klasik polye tanımlamasında olduğu üzere bir tanesi hariç (Kızılağaç-Çamköy Polyesi) düz bir tabana sahiptir ve yamaçları genel olarak çözünme ve faylanma nedeniyle dikleşmiştir. Söz

konusu depresyonların çoğu morfolojik olarak kapalı havza özelliğindedir. Bir kısmı ise kapılma ve geriye doğru aşındırma gibi flüvyal süreçler neticesinde dış drenaja açılmıştır. Bu polyeler, her ne kadar morfolojik olarak kapalı olsa da düdenler vasıtasıyla yeraltı drenajına bağlanmakta ve hidrolojik olarak açık polyeler (Bonacci, 2013) grubunda yer almaktadır.

Düdenler, hem yeraltı hem de yüzey karstı için büyük öneme sahip olan, yağışlı dönemde polyelerin tabanında biriken suyu yeraltına ulaştıran karstik gediklerdir. Sahadaki düdenler, genellikle polyelerin en alçak kesimlerinde yer alır ve çevrelerinde bir göllenme alanı mevcuttur. Buradaki göllenme ve boşalma mevsimsel dinamiklerle ilişkili olup, var olan bu sistem insan faaliyetlerini düzenleyici etkiye sahiptir.

Araştırma sahasındaki polyelerde hem karst ekosistemi hem de beşeri hayat için hayati bir fonksiyona sahip olan düdenlerin bilinçsiz kullanımı yöre için büyük bir sorundur. Aslında yörede sadece düdenler değil, genel olarak karstlaşma ve karst ekosistemi bilinmediği için gün geçtikçe artan pekçok çevresel ve beşeri problemler bulunmaktadır. Ancak özelde düdenler üzerinden konuya bakıldığında, bihassa yöre halkı tarafından düdenlerin çöp yutan çukurluklar gibi düşünülerek hususen kirletilmesi bu karstik pencerelerin tıkanma ihtimalini doğurmakta ve aynı sebeple içme-kullanma suyunun tamamını karst akiferlerinden sağlayan yörede halk sağlığını da tehdit eden bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bugün inceleme alanı içerisinde bulunan 4 düden dışında başka hiçbir düdenin ağız kısmında bir menfez ya da çevresinde herhangi bir set bulunmamaktadır. Bu da düdenlerin tıkanma ihtimalini arttıran bir diğer faktördür. İlâveten yöre halkının ve hatta kamu kurum ve kuruluşlarının yine yaşadıkları çevrenin dinamiklerine dair ayrıntılı bilgiye sahip olmaması sebebiyle bilinçli olarak kapatılan düdenler ve düdenlere çok yakın konumlarda sürdürülen madencilik faaliyetleri vardır.

Tüm bu bilgilerden hareketle insan ve mekân bağlamında yörede söz konusu karşılıklı ilişkiyi düzenlemek adına birtakım çalışmaların yapılması gerekliliği aşikardır. Çünkü her ne kadar farklı görüşler var olsa da insan, üzerinde yaşadığı doğal ortam koşullarına göre hayatını organize etme mecburiyetine sahiptir. Bu sebeple yörede,

- Halk eğitim merkezleri, STK'lar vb. kuruluşlarla atölyeler düzenlenerek eğitim faaliyetlerinin yapılması (Eğitim faaliyetleri özellikle karst, karstlaşma, karstla ilgili diğer temel bilgiler, düdenler, yeraltı suları, yeraltı sularını kirletecek faktörlerin belirlenmesi gibi yöredeki temel bilgi eksikliklerinin olduğu konular üzerine olmalıdır),
- Ulusal ve yerel basın yayın organları ile sosyal medya kullanılarak yörede hem karst ekosistemi hem de özelde düdenler adına farkındalık oluşturmaya yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi,
- Düdenlerin korunmasına ilişkin eylem planlarının hazırlanması ve ivedi bir şekilde uygulamaya konulması,
- Bu planlar kapsamında düdenlerin tıkanmasını önleyici menfez ve setler yapılması,
- Düdenlerin özel mülkiyet alanından çıkarılması ve kamulaştırılması,
- Mevcutta çöp alanı olarak kullanılan düdenlerin temizlenmesi,
- Düdenlerin etrafındaki yoğun bitki örtüsünün kesilmesi, bunun yerine kalıcı önlemlerin alınması,
- İçme-kullanma suyunun kalitesini belirlemek amacıyla ilgili çalışmaların daha sık periyodlarla yapılması büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Açıkel, Ş. (2012). *Gökova-Azmacık Karst Kaynaklarında Akım ve Tuzlu Su Karışımı Dinamiğinin Kavramsal Modellenmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Jeoloji Mühendisliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Ardel, A. (1957). Batı Toroslarda Kenar Ovalarının Jeomorfolojisi (Xavier de Planhol'e göre). *İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Dergisi*, 1-15.

Atalay, İ. (2004). *Doğa Bilimleri Sözlüğü*. İzmir: Meta Basım.

- Bonacci, O. (2013). Poljes, Ponors and Their Catchments. Editör: John F. Shroder, *Treatise On Geomorphology* içinde, (s. 112-120). San Diego: Academic Press.
- Doğan, U. (1996). Polye ve Flüvio-Karstik Depresyonlar (Seydişehir'in Güneybatısından Örnekler). *Türkiye Coğrafyası Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, Sayı: 5, 229-246.
- Erdem, G. (2019). *Assessment of Gökova Karst Aquifer System By Hydrogeochemical and Isotopic Analyses*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Erinç, S. (2001). *Jeomorfoloji II, 3. Basım*. İstanbul: Der Yayınları.
- Fleury, S. (2009). *Land Use Policy and Practice on Karst Terrains (Living on Limestone)*. USA: Springer.
- Ford, D., Williams, P. (2007). *Karst Hydrogeology and Geomorphology*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Güldalı, N. (1976). Akseki Polyesi, Toroslar'ın Karstik Bölgelerindeki Dağarası Ovalarının Oluşumu ve Gelişimi. *Türkiye Jeoloji Kurumu Bülteni*, c. 19, 143-148.
- Hoşgören, M. Y. (2003). *Jeomorfoloji'nin Ana Çizgileri II*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Hoşgören, M. Y. (2014). *Jeomorfoloji Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Çantay Kitabevi Yayınları.
- İzbrak, R. (1979). *Jeomorfoloji (Analitik ve Umumi)*. Ankara: Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Basımevi.
- Kayan, İ. (1979). *Muğla-Yatağan Çevresinin Jeomorfolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi D.T.C.F. Fiziki Coğrafya Kürsüsü Yayınlanmamış Doçentlik Tezi .
- Ketin, İ. (1983). *Türkiye Jeolojisine Genel Bir Bakış*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Koca, F. (2012). *Spatio-Temporal Transformation Of 'Bağ' Settlements*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kore, B. M. (2018). *Compositional Changes, Controlling Factors On Sedimentation And Sedimentological Characteristics Of Upper Cretaceous Calciturbidites Of Tavas Nappe, (Lycian Nappes, Muğla, Sw Turkey)*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Jeoloji Mühendisliği Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kurttaş, T. (1997). *Gökova (Muğla) Karst Kaynaklarının Çevresel İzotop İncelemesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Jeoloji Mühendisliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Nazik, L., & Tuncer, K. (2010). Türkiye Karst Morfolojisinin Bölgesel Özellikleri. *Türk Speleoloji Dergisi*, Sayı:1, 6-19.
- Nazik, L. (2022, Kasım 14). *Türkiye Karstı*. https://www.youtube.com/watch?v=6ID_0K10xjk adresinden alındı
- Okay, A. (2001). Stratigraphic and Metamorphic Inversions in The Central Menderes Massif: A New Structural Model. *International Journal of Earth Science*, 709-727
- Pehlivan, A. R. (1993). *Muğla Havazsı ve Dolayındaki Polyelerin Hidrojeolojik İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Pekcan, N. (1995). *Karst Jeomorfolojisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Singh, K. B., & Dhar, B. B. (1997). Sinkhole Subsidence due to Mining. *Geotechnical and Geological Engineering* , 327-341.
- Sür, A. (1994). Karstik Yerşekilleri ve Türkiye'den Örnekler. *Türkiye Coğrafyası Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 1-28.
- van Beynen, P. E. (2011). *Karst Management*. Dordrecht: Springer Science+Business Media B.V.

van Beynen, P. E., & van Beynen, K. M. (2011). Human Disturbance of Karst Environments. P. E. Editör: van Beynen içinde, *Karst Management* (s. 379-397). Dordrecht: Springer Science+Business Media B.V.

Zhoi, W., & Beck, F. Barry (2011). Engineering Issues on Karst. P. E. Editör: van Beynen içinde, *Karst Management* (s. 9-45). Dordrecht: Springer Science+Business Media B.V.

YARARLANILAN İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/muglada-saganak-tarim-alanlarini-su-basti,W58FiaM4JU6ir0yYItoXqg#:~:text=T%C3%9CRK%C4%B0YE%20HABERLER%C4%B0&text=Muc4%9Fla%2DY%C4%B1lanl%C4%B1%20kara%20yolu%20ile,su%20seviyesinin%20y%C3%BCkselmesine%20neden%20oldu.> (Erişim Tarihi: 01.12.2022)

<https://www.aa.com.tr/tr/gundem/muglada-saganak-nedeniyle-tarim-arazileri-su-altinda-kaldi/2786173> (Erişim Tarihi: 01.12.2022)

<https://www.yeniasir.com.tr/ege/mugla/2020/12/14/muglada-siddetli-yagis-tarim-arazilerini-sular-icinde-birakti> (Erişim Tarihi: 01.12.2022)

<https://www.egemeclisi.com/muglada-siddetli-yagis-hayati-olumsuz-etkiliyor.> (Erişim Tarihi: 01.12.2022)

<https://www.haber48.com.tr/mentese/mentese-deki-karabaglar-yaylasi-nin-su-tutmasina-iliskin-h49423.html>

(Erişim Tarihi: 01.12.2022)

<https://www.reuters.com/world/americas/chile-court-extends-closure-lundin-copper-mine-over-sinkhole-2023-06-08/> (Erişim Tarihi: 02.05.2023)



Blok Zinciri Kavramı, Çalışma Mekanizması ve Uluslararası Ticaretteki Kullanımı¹

Recep ÖZTÜRK

Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi
recep.ozturk@marun.edu.tr
https://orcid.org/0009-0008-2829-7121

Başak TANINMIŞ YÜCEMEMİŞ
Prof. Dr., Marmara Üniversitesi
basakyuce@marmara.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-0880-0056

Makale Başvuru Tarihi : 12.03.2024
Makale Kabul Tarihi : 04.05.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11401799

Özet

İnternet kullanımının artmasıyla birlikte 21. yüzyılın ilk çeyreğinde yaşanan teknolojik gelişmeler, dijital dönüşümün etkilerini günden güne hissettirmektedir. Teknolojiyle iç içe geçen ve çoğu inovatif çalışmanın odak noktası olan finansal süreçler, günlük hayatımızın ayrılmaz bir parçası olmaya başlamıştır. Mobil bankacılık uygulamaları sayesinde ihtiyaç duyulan tüm finansal işlemler saniyeler içinde gerçekleştirilebilmektedir. İnternetin icadı kadar önemli görülen blok zinciri (blockchain) teknolojisinin kullanıldığı birçok alanda oyun değiştirici bir etkisi olacağı değerlendirilmektedir. Blok zinciri teknolojisi yeni nesil bir kayıt tutma mekanizmasıdır. Blok zinciri teknolojisi özellikle Bitcoin gibi kripto paralarda yaşanan fiyat artışlarıyla ilgi çekmeye başlamış olsa da, aslında, ilgilenilmesi gereken Bitcoin özelinde kripto paralar değildir. Blok zinciri teknolojisi ve işleyiş mekanizmasını tarif eden teknolojinin sağlayacağı faydalara odaklanılması gerektiği yönünde güçlü bir kabul söz konusudur. Blok zinciri teknolojisinin ticari anlamdaki en temel hedefi, alıcı ve satıcı arasındaki araçlara olan ihtiyacı ortadan kaldırarak ticaret ve finans modellerine yenilikçi bir yaklaşım getirmesidir. Çalışma prensibi açısından blok zinciri teknolojisinde her bir işlemin merkezi olmayan bir ağda bloklar halinde tutulması, zaman damgasıyla imzalanması, ağdaki diğer taraflardan onaylanması, kayıtların takip edilebilmesi, şeffaf bir şekilde hesap kayıtlarının tutulması ve onaylanan kayıtların değiştirilememesi kuralına dayanmaktadır. Bu çalışma kapsamında, blok zinciri teknolojisinin çalışma prensibi ve uluslararası ticaret alanındaki kullanımına olan etkilerinden bahsedilmiştir. Ülkemizde henüz kavram kanıtama aşamasında olan blok zinciri uygulamalarının yaygınlaşabilmesi için deneysel çalışmaların süreklilik arz etmesi ve uygulama prensiplerinin örnekler üzerinden anlatılması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Blok Zinciri,
Bitcoin,
Uluslararası
Ticaret,
Kriptografi,

Blockchain Concept, Working Mechanism And Its Use In International Trade

Abstract

With the increasing use of the Internet, the technological advancements experienced in the first quarter of the 21st century have been gradually manifesting the effects of digital transformation. Financial processes, which are intertwined with technology and are the lethal point of many innovative works, have become an indispensable part of our daily lives. By using banking applications, financial transactions are carried out in few seconds. As for the deep impact of blockchain technology, which is considered as vital effect as the invention of the Internet, is referred new generation record keeping mechanism. Despite obtaining popular attention that comes from the price increment in cryptocurrencies like Bitcoin, back end technologies should be investigated. In terms of commercial importance, the aims of blockchain technology are primarily to eliminate the need for intermediaries between buyers and sellers, thereby offering innovative benefits to trade and financial models. As for the principles, blockchain technology concentrates on each transaction being stored in blocks on a decentralized network, being time-stamped and signed, being confirmed by nodes in the network, allowing records to be traced, maintaining account records transparently, and ensuring that approved records cannot be altered. In this study, the working principle of blockchain technology and its impact on international trade is discussed. In the light of the study, It is summarized that blockchain applications, which are still in the concept proving stage in our country, become widespread, the continuity of experimental studies and the sustainability of application principles through examples need to be ensured.

Keywords:

Blockchain,
Bitcoin,
International Trade,
Cryptography

¹ Bu makale, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Bankacılık Ana Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Başak Tanınmış Yücememiş'in danışmanlığında yürütülen "Ödeme Sistemleri Çerçevesinde Blok Zincir Yapısı ve Türk Bankacılık Sisteminde Uygulanması" konulu doktora tezinden üretilmiştir.

1.GİRİŞ

Dünya tarihinde ortaya çıkan her kriz sonrası alınan derslerle birlikte toplumlar için fayda sağlayacak yeni arayışlar ortaya çıkmaktadır. İnsanlık tarihi boyunca yaşanan büyük buhranların ardından dahice tasarlanan yeni uygulamalar hayatımıza girmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından yaşanan soğuk savaş döneminde başlayan rekabet endüstrisinde bunun yansımaları görülebilmektedir. Artan uzay araştırmaları, askeri inovasyon projeleri, bilgisayar yazılımlarının kodlanmasında kolaylık sağlayan programlama dillerinin gelişmesi, kas gücü ile çalışan uygulamaların bilgisayar otomasyonları ile çözülmesi örnek uygulamalar olarak sayılabilir. 20. yüzyılın sonlarına doğru yaygınlaşan internet ağı ve hızla artan kullanıcı sayısı ile birlikte küreselleşme büyük bir ivme kazanmış ve bu sayede bilgiye ulaşım hızı da baş döndürücü bir şekilde artmıştır.

2008 yılında küresel çapta dünya ekonomilerini olumsuz etkileyen “eşik altı konut ipotek sistemi” krizi yeni fırsatların kapısını aralamıştır. Krizin yaşandığı sene, Satoshi Nakamoto mahlasıyla bir kişi ya da bir grup tarafından “Bitcoin: Uçtan Uca Elektronik Nakit Sistemi” adlı bir makale yayınlanmıştır. Yayınlanan makale kripto para fikri ile ortaya konulan Bitcoin ile dağıtık veri tabanlarının sanal para üzerindeki çoklu harcama problemine çözüm olabileceği, sistemin eş düğümler* arasında çalıştığı ve güvenilir üçüncü bir taraf gerektirmediği görüşlerini ortaya koymuştur (Nakamoto, 2008:1-9). Bir yıl sonra, bir kripto varlık olan Bitcoin piyasaya sürülmüştür. Bitcoin herhangi bir finansal aracıya ihtiyaç duymayan, güven unsuruna dayanmayan ve bir taraftan diğerine çevrimiçi para gönderimini mümkün kılan elektronik transfer sistemini içermektedir. Makalede geçen bu görüşün deneysel ispat çalışmasının tamamlanmasıyla 2009 yılında uygulama fazına geçilmiştir.

Bitcoin olarak piyasaya sürülen bu dijital varlığın ardındaki teknoloji dikkatleri üzerine çekmiştir. Blok zinciri olarak adlandırılan bu teknoloji dahice tasarlanmış bir güven unsuruna dayanmaktadır. Blok zinciri teknolojisi, ödeme sistemlerinden büyük verilerin kullanıldığı akıllı sözleşmelere kadar modern hayatın birçok noktasında kullanım alanı bulan teknolojiyi beraberinde getirmiştir. Nakamoto'nun makalesinde yer alan Peer-to-Peer (P2P) yani “eşler arası” elektronik nakit sistemi ifadesi önemlidir, zira yıkıcı etkinin ön plana çıkacağı ilk işareti bu bildiri ile yayınlanmıştır.

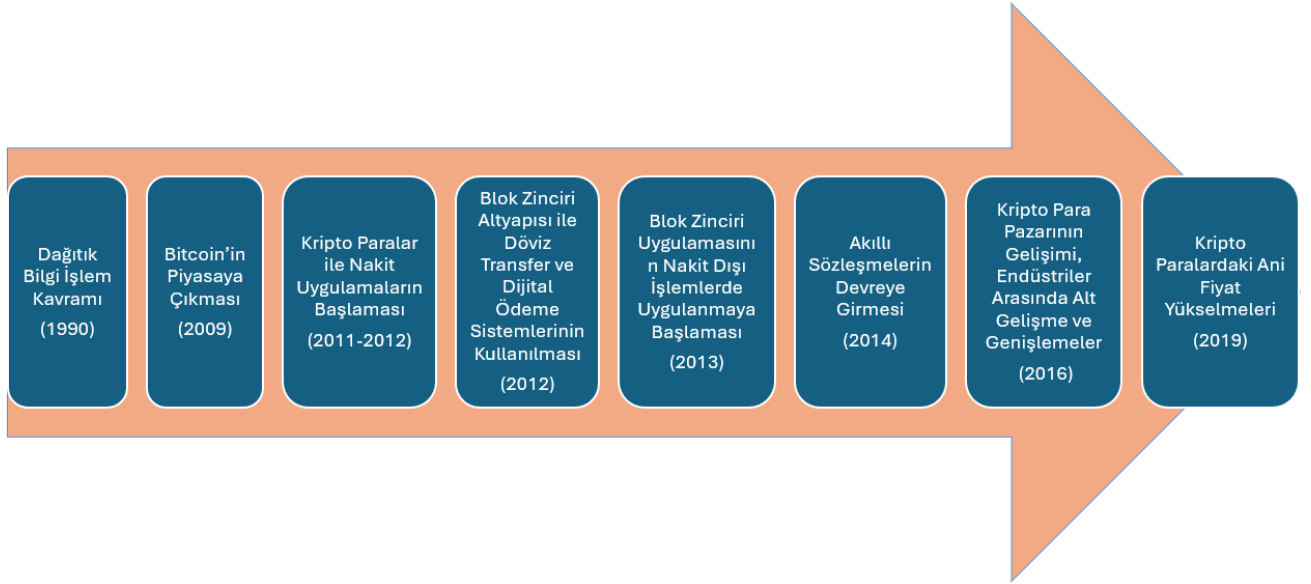
Blok zinciri bilgisayar ve kripto bilimi üzerine kurgulanmıştır. İşlem akışlarının doğrulanması ve taraflar arasındaki güven unsuru matematik ve kripto bilimi ile sağlanmaktadır. Blok zinciri teknolojisinden ticari faaliyet kapsamında para, mal, hesap ve transfer işlemlerinde kullanımının yanı sıra sağlık sektöründen dijital kimlik doğrulama sistemlerine, bağış işlemlerinden vergi toplanmasına, bankacılık işlemlerinden enerji ve sigortacılık alanlarına kadar geniş bir yelpazede kullanımı söz konusudur.

Bu çalışma kapsamında öncelikle blok zinciri, yapısı ve temel kavramlarından bahsedilecektir. Bu çerçevede, verinin saklandığı veri tabanı ve veri tabanı modelleri ele alınacaktır. Ayrıca kripto kavramından bahsedilecek olup blok zincirin teknik açıdan işleyişi örnekler üzerinden anlatılacaktır. Son olarak blok zinciri teknolojisinin uygulama alanı olarak uluslararası ticaret işlemlerindeki kullanımından bahsedilecektir.

2. BLOK ZİNCİRİ YAPISI VE TEMEL KAVRAMLAR

Blok zinciri, kriptolojik algoritmalar yardımı ile şifrelenen verilerin yönetimini sağlayan dağıtık bir veri tabanı olarak tarif edilebilir. Veri tabanında yer alan veriler dağıtık, şifreli ve bloklar halinde saklanır. Verinin anlamlı bir hale gelebilmesi için her bir bloğun önceki bloğa ait karma değeri ile eşleştirilmesi gerekir. Bu sayede, bloklar anlamlı bir bütün haline gelerek güvenli bir yapı kurur (Softtech Teknoloji Raporu, 2021:92).

* **Düğüm:** Blok zinciri ağlarındaki en temel bileşenlerden biri olan düğümler, ağ içerisindeki bir mesajın oluşturulduğu, alındığı veya iletildiği nokta olarak tanımlanabilir.



Şekil 1. Blok Zinciri Tarihsel Süreci

Kaynak: Softtech Teknoloji Raporu, <https://softtech.com.tr/teknoloji-raporu-2020/> (04/01/2024), s.90.

Tarihsel süreçte blok zinciri kavramının ilk hali dağıtık bilgi işlem kavramının ortaya atıldığı 1990'lı yıllara dayanmaktadır. 2008'de Satoshi Nakamoto'nun makalesinin yayınlanmasının hemen ardından Bitcoin'in piyasaya sürülmesi, kripto para çeşitliliğinin artması ve sonrasında blok zincirinin alışveriş işlemlerinde kullanımı ile süreç devam etmiştir. Blok zinciri teknolojisi 2012 yılında ilk döviz transfer işleminde kullanılmış, 2013'te nakit kullanım aracı olmuş, 2014'te ise akıllı kontrat olarak kullanılmaya başlanmıştır. 2016'da kripto para çeşitlerinin artması ve özellikle 2019'da Bitcoin fiyatındaki rekor artış ve dalgalanmalar dikkatlerin bu piyasaya çevrilmesine neden olmuştur (Bkz. Şekil 1).

Blok zinciri teknolojisinin teknolojik anlamda anlaşılabilmesi için temel kavramların tanımlanmasında fayda olduğu düşünülmektedir.

2.1. Veri ve Bilgi Kavramları

Türkçe olarak ifade edildiğinde “veri” ve “bilgi” sözcüklerinden, kavram sınırlarının tam olarak belirlenmemesinden dolayı anlam farklılığı söz konusu olabilir. İngilizce kaynaklarda veri kelimesinin yerine “data”, bilginin karşılığı olarak da “knowledge” sözcükleri kullanılmaktadır. Bilginin temel kaynağı olarak ifade edilen veri, literatürde ham bilgi olarak tanımlanmaktadır. Veri içeriğinde nümerik-alfanümerik karakterler, sembol ve grafiklerden oluşan her türlü gösterim olabilir. Bilginin ham maddesi olarak ifade edilen “veri” kavramı herhangi bir yorum, değerlendirme ve sonuç çıkartılmadan en saf hali ile gözlem ve gerçeklerden oluşmaktadır (Şengül, 2010:5).

Elde edilmiş yöntemine göre veri; sayım, ölçüm, tecrübe, gözlem ya da araştırma faaliyetleri ile elde edilebilmektedir. Bir ölçüme dayalı nümerik bir değer bildiren veriler nicel veri; nümerik bir değeri ifade etmeyen veriler ise nitel veri olarak adlandırılır. Veri, tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Verinin toplanması, gruplanması, özetlenmesi ve işlenmesi neticesinde somut bir sonuca ulaşılır ve bir anlam elde edilmiş olur (Usta ve Doğanekin, 2019:12).

İlk çağlardan beri bilgi kavramı eski Yunan düşünürlerin yaptıkları değerlendirmelerden bu yana önemini muhafaza etmektedir. Kavram olarak bilgi, Plato tarafından “ispat edilen gerçek inanışlar” olarak tanımlanmıştır (Nonaka ve Takeuchi, 1995:21).

Verinin aksine bilginin bir anlamı vardır. Veri, anlamlandığında bilgi haline gelmekte olup ortaya çıkardığı anlam neticesinde değer üretmektedir. Yapılan değerlendirmelere göre veriden bilgiye dönüşüm sürecinde verinin; bağlantısı, sınıflandırılması, karşılaştırılması, hatalı olanlarının düzeltilmesi, hesaplanması ve sonuç ortaya koyması ile bir anlam ifade ettiği görülmektedir. Netice itibari ile enformasyonun kaynağı veri ise bilginin kaynağı da enformasyondur (Davenport ve Prusak, 1970:3).

2.2. Veri Tabanı Kavramı

Teknoloji alanındaki yeniliklerle birlikte eğitim, sağlık, yaşam tarzı, alışkanlıklar, ortaya çıkan düşünce ve tepkisel davranışlar, uyku, tüketim eğilimleri, yeme içme gibi insan hayatının hemen hemen her anı insan vücudunun neredeyse bir parçası olan kişisel iletişim cihazları aracılığı ile veri halinde saklanmaktadır. İnsan hayatının yeni normal olan bu durum, daha önce incelenen veri kavramının yorumlanması ile bilgi haline dönüşerek değer sağlar. Burada, verinin saklandığı “veri tabanı” kavramından bahsedilmiştir.

Veri tabanı genellikle elektronik olarak bir bilgisayar sisteminde depolanan yapılandırılmış bilgi veya veriden oluşan düzenli bir koleksiyondur. Veri tabanı genellikle bir Veri Tabanı Yönetim Sistemi (Database Management System - DBMS) ile kontrol edilir. Veri, DBMS ve bunlarla ilişkili uygulama yazılımları bir araya getirildiğinde veri tabanı sistemi oluşur (Oracle, 2019:1).

Veri tabanı, sadece verinin ham halini değil aynı zamanda verinin birbirleri ile olan ilişkilerini de muhafaza eder. Ticari anlamda farklı veri tabanı ürünleri bulunmasına rağmen her veri tabanının standart özelliklere sahip olması beklenmektedir. Bu standartlar maddeler halinde özetlenmiştir (Stephens ve Plew, 2003:68-75):

- Veri tabanında görüntü, ses, metin gibi herhangi bir veri doğru bir şekilde saklanabilmelidir ve bu sayede hatalı yorumlamalara sebebiyet verilmemelidir.
- Son kullanıcılar, veri tabanında sunulan veriye zamandan bağımsız ihtiyaçları dâhilinde ulaşabilmelidirler.
- Saklanan veri güvenlik süreçleri ile korunmalıdır. Yetkisi olmayanların veri üzerinde herhangi bir bozulmaya neden olması engellenmelidir.
- Veri tabanı yönetim yazılımları ile verinin güncellenmesi, ekleme yapılması, silinmesi ya da değiştirilmesi imkânı verilmelidir.
- Veri tabanı, istenilen veriyi hızlı bir şekilde sunabilmelidir.
- Saklama alanında tekrarlı verinin saklanmasına izin verilmemelidir.

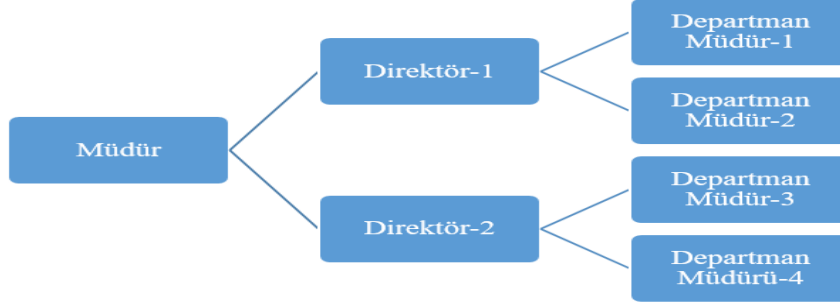
2.3. Veri Tabanı Modelleri

1950'li yıllarda verinin kaydedilmesi için manyetik bantların olduğu kasetler geliştirilmiştir. Teknik açıdan verinin işlenmesi, bir veya birden fazla kasetten verinin okunması ve ardından yeni bir kasete verinin yazılması ile mümkün olabilmekteydi. Veriye, delikli kart destelerinden de ayrıca girilebilmekte ve ardından veri yazıcılara iletilerek çıktıları alınabilmekteydi. Örnek olarak, maaş zammının bordrolara işlenebilmesi için delikli kartlar kullanılmaktaydı. Asıl maaş detaylarını içeren farklı bir bandın delikli kartlar ile eş zamanlı olarak okunması ile süreç işlemekteydi. Bu sistemde, kayıtlar aynı sırada olmalıydı ve maaş zammını içeren yeni veri kasetten okunan maaşa eklenmekteydi. Yeni bir kasete yazılması sonucu ana kaset okunmaktaydı. Bantlar ve kart desteleri sıralı olarak okunmalarından dolayı verinin boyutları ana bellekten çok daha büyük olmakta ve bu durum da performans açısından ciddi sorunları beraberinde getirmekteydi (Silberschatz ve Korth, 2004:19-20).

Modern manada veri tabanı kavramı, 1960'lı yıllarda International Business Machine (IBM) firması tarafından geliştirilen ve Ay'a gitmek üzere tasarlanan Satürn V roketine ait parçaların kaydedildiği uygulama ile ortaya çıkmıştır (Taylor, 2007:13). 1960'lı yıllarda ortaya çıkan veri tabanı kavramından günümüze kadar farklı sınıflara sahip veri tabanı modelleri geliştirilmiştir. Geliştirilen her bir veri tabanı modeli yapısal anlamda birbirlerinden farklıdır. Veri tabanı modelleri; hiyerarşik veri modeli, varlık-ilişki veri modeli, ilişkisel veri modeli, nesne tabanlı veri modeli ve kendi kendini yöneten veri tabanı olarak sınıflandırılabilir.

2.3.1. Hiyerarşik Veri Modeli

Ağaç benzeri bir modeli temel alan ve yalnızca bir kaynaktan çoklu alıcıya doğru ilişkiye olanak sağlayan hiyerarşik veri tabanlarında her bir alt dal sadece bir tane noktadan bağlanabilir. Hiyerarşik yapının en tepesindeki düğüm noktasına kök denir ve bu düğümün sadece bağımlı düğümleri bulunur (Bkz. Şekil 2). 1960 ve 1970’li yıllarda kullanımı yaygın olan hiyerarşik veri tabanı modelinde çoklu ilişkilerde varlık tipleri için veri tekrarı söz konusudur. Günümüzde çok büyük verinin olduğu uygulamalarda tercih edilmemektedir.



Şekil 2. Hiyerarşik Tanım Ağacı

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

2.3.2. İlişkisel Veri Modeli

1970 yılında, IBM San Jose Araştırma Laboratuvarı'nda çalışan Edgar F.Codd isimli bir matematikçi, bilgilerin nasıl yapılandırıldığını veya veri tabanında nerede bulunduğunu bilmeden büyük veri tabanlarında depolanan bilgilere nasıl erişilebileceğini gösteren bir makale yayınlamıştır. Bu makalede, ilişkisel veri tabanında veri tablolarında saklanır ve tablolar arasında bağlantılar oluşturulur. Makalede, verilerin saklanma şekline ziyade son kullanıcıya sağlıklı bir şekilde verinin sağlanmasından bahsedilmektedir. İlişkisel veri tabanı, literatürde şu şekilde ifade edilmektedir (Codd, 1970:377):

“İlişkisel veri tabanı, birbirleriyle ilişkili veri noktalarını depolayan ve bunlara erişim sağlayan bir veri tabanı türüdür. İlişkisel veri tabanları, veriyi tablolarla temsil etmenin sezgisel, kolay anlaşılır bir yolu olan ilişkisel modeli temel alır. İlişkisel veri tabanında, tablodaki her satır, anahtar adı verilen benzersiz kimliğe sahip bir kayıttır. Tablonun sütunlarında verinin özellikleri bulunur ve her kayıt genellikle her özellik için bir değer taşır. Bu da veri noktaları arasında ilişki kurmayı kolaylaştırır.”

İlişkisel veri tabanı, her birine benzersiz bir ad atanmış tablo koleksiyonlarından oluşmaktadır. Tablodaki bir satır, bir değer kümesi arasındaki ilişkiyi gösterir. Tablo kavramı ile ilişkisel veri modelinin adını aldığı matematiksel ilişki kavramı arasında yakın bir bağ bulunmaktadır. Her bir tabloda, nitelikleri belirten sabit sayıda kolon ve kayıt sayısı kadar satır yer almaktadır (Silberschatz ve Korth, 2004:80).

İlişkisel veri tabanında verinin saklanması ile ilgili kolon, satır ve her bir kolonun öz niteliği ile ilgili bir örnek şu şekilde anlatılabilir (Bkz. Tablo 1):

Sipariş bilgilerinin takip edildiği iki tablodan oluşan bir veri tabanı olsun. İlk tablo, müşterinin kimlik numarası, adı, adresi, fatura bilgileri, telefon numarası ve e-posta bilgilerini içersin. Her bilgi özellik kendi sütununda yer alsın ve veri tabanı her satıra benzersiz bir kimlik (anahtar) ataması yapsın. Müşteri siparişlerini içeren ikinci tabloda ise her kayıt; siparişi veren müşterinin kimlik numarasını, sipariş edilen ürün, miktar, seçilen boyut, renk ve ağırlık bilgilerini içersin, fakat ilk tabloda verilen ad-soyad veya telefon ve e-posta adresi saklanmasın.

Tablo 1: Veri Tabanında Saklanacak Örnek Veri

Müşteri Bilgileri Tablosu					
Kimlik No	Ad-Soyad	Adres	Fatura Bilgileri	Telefon Numarası	E-Posta Adresi

Müşteri Sipariş Tablosu					
Kimlik No	Sipariş Edilen Ürün	Miktar	Seçilen Boyut	Renk	Ağırlık

Kaynak: Tablo, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

“Müşteri Bilgileri Tablosu” ile “Müşteri Sipariş Tablosu” arasındaki ilişki, “Kimlik No” kolonuna atanan anahtar özelliği ile sağlanabilir. Böylece, şirketin sipariş işleme uygulaması veri tabanına bir sipariş gönderdiği zaman veri tabanı müşteri sipariş tablosuna gidip ürün siparişi hakkında doğru bilgilere ulaşabilir.

Bu minvalde, veri tabanındaki kayıtlı verilerin hızlıca gösterilebilmesi için yine Edgar Codd tarafından geliştirilen Yapısal Sorgulama Dili (Structured Query Language-SQL) 1987 yılında standart veri tabanı sorgulama dili olarak kullanılmaya başlanmıştır (ISO 9075, 1987:1).

İlişkisel veri tabanlarının en önemli özelliği Bölünmezlik (Atomicity), Tutarlılık (Consistency), İzolasyon (Isolation), Dayanıklılık (Durability) (ACID) koşullarını sağlamasıdır. Verilerin parçalanmamasının, tutarlılığın, izolasyonunun ve dayanıklılığın hepsinin aynı anda sağlanması gerekmektedir. Dolayısıyla, veri tutarlılığının korunması açısından aşağıda açıklanan kavramların mutlak surette sağlanmış olması beklenir (Signer, 2010:1):

- **Bölünmezlik:** Tam bir veri tabanı işlemini oluşturan tüm unsurları tanımlamaktadır. Ya hep ya hiç yaklaşımına göre hareket eder.
- **Tutarlılık:** Veri noktalarını bir işlemten sonra doğru durumda tutmaya ilişkin kuralları belirtir.
- **İzolasyon:** Karışıklığı önlemek için, kalıcı hale gelene kadar, bir işlemin etkisinin diğer işlemlerden görünmez kılınmasını belirtir.
- **Dayanıklılık:** İşlem gerçekleştiğinde veri değişikliklerinin kalıcı olmasını sağlar.

2.3.3. Nesne Tabanlı Veri Modeli

Kavram olarak her bir varlığın nesne olarak modellendiği bir yapı olup nesnelere topluluğunun bir araya gelmesiyle ortaya çıkan bir problemin, ihtiyacın ya da gereksinimin çözülmesi noktasında bütüncül bir yaklaşım sergileyen modeldir (Şengül, 2010:77).

Sınıf, bir nesnenin metot ve değişkenlerinden oluşan şablon tanımını ifade etmektedir. Örnek üzerinden ifade etmek gerekirse, “Calisan” diye bir sınıf olsun. Bu sınıftaki her bir çalışan birer nesne olup isim, soyisim ve çalışanın sicil no gibi özellikleri olsun. Nesne tabanlı model sayesinde ortak özellikleri barındıran bir grubun her üyesi için başlıkların (attributes) her seferinde girilmesine gerek bulunmamaktadır. Oluşturulacak özel bir sınıf ile her bir nesneye aynı özellikler verilebilir (Bkz. Şekil 3) (İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, 2019).

```
class Calisan
{
    public string isim;
    public string bolum;
    public double id;

    public Calisan(string aism, string abolum, double id)
    {
        isim=aism;
        bolum=abolum;
        id = aid;
    }
}

Calisan calisan1 = new Calisan ("ali", "muhasebe",35);
Calisan calisan2 = new Calisan ("ayse", "satinalma",40);
```

Şekil 3. Nesne ve Sınıf Uygulaması

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Nesneye yönelik model için aşağı açıklanan unsurların tamamının karşılanması gerekmektedir:

- **Sarma (Encapsulation):** Mahremiyet anlamında kullanıcıların veri, metot ve sınıflar üzerindeki yetkilendirmesine bir sınır konulmasını sağlayan özelliktir. “Herkes Açık” (Public), “Özel” (Private) ve “Koruma Altında” (Protected) olmak üzere üç tane erişim dönüştürücüsünden bahsedilebilir. “Herkes Açık” özelliğindeki herkes açık olup en güvensiz sınıf olarak değerlendirilir. “Özel” ise en güvenli erişim dönüştürücüsü olup yalnızca içinde bulunan sınıf tarafından görülebilir. “Koruma Altında” ise public dönüştürücüsüne göre daha güvenli olup aynı sınıf içinde görüntülenebilir veya erişilebilirler. Üst sınıflar ondan türetilmiş sınıflar olup aynı paket içinde bulunan sınıflar tarafından izlenebilir veya erişilebilir.

Aşağıdaki örnekte, bir nesnenin “Herkes Açık”, “Özel” ve “Koruma Altında” özellikleri görülebilir. Çalışanın isim, bölüm ve sicil bilgileri dış kullanıcılar tarafından görüntülenebilmekte iken, Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarası (tckn) sadece çalışan sınıfının içindeyken izlenebilir ve güncellenebilir. Çalışanın performans notu ise “Calisan” sınıfının içindeyken veya “Calisan” sınıfından türetilmiş sınıfların içindeyken izlenebilir veya değiştirilebilir (Bkz. Şekil 4).

```
public Calisan (string isim, string abolum, double id)
{
    isim=aisim;
    bolum=abolum;
    id = aid;
}

private Calisan (int atckn)
{
    tckn = akimlikno;
}

protected Calisan (int aperformans)
{
    performans = aperformans;
}
```

Şekil 4. “Herkes Açık”, “Özel” ve “Koruma Altında” Sınıf Uygulaması

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

- **Kalıtım (Inheritance):** Nesne tabanlı modelin temel kavramlarından biri olan kalıtım özelliği sayesinde bir sınıftan başka bir sınıf türetilirken alt-üst ilişkisinin oluşturulması ve bu sınıflardaki ortak metot ve özelliklerin sağlanması amaçlanmıştır. Var olan sınıflar üzerinden yeni sınıflar türetilir. Kavram olarak tekli kalıtım, çoklu kalıtım, çok seviyeli kalıtım ve hiyerarşik kalıtım olmak üzere farklı çeşitleri bulunmaktadır.
 - **Tekli Kalıtım:** Alt sınıf tek bir üst sınıfın tüm özelliklerine sahiptir.
 - **Çoklu Kalıtım:** Bir alt sınıf birden fazla üst sınıfın tüm özelliklerine sahiptir.
 - **Çok Seviyeli Kalıtım:** Bir sınıfın alt sınıfının oluşmasının ardından bu alt sınıfın da bir alt sınıfının oluşturulması anlamına gelmektedir.
 - **Hiyerarşik Kalıtım:** Bir üst sınıfın birden fazla alt sınıfa temel sınıflık yapması olarak ifade edilir.

Aşağıdaki örnekte, “Calisan” sınıfının bir alt sınıfı olan ofis çalışanları için “OfisCalisani” adında bir alt sınıf oluşturulmuştur (Bkz. Şekil 5).

```
class OfisCalisani : Calisan
{
- }
```

Şekil 5. Kalıtım Özelliği

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

- **Çok Biçimlilik (Polymorphism):** Nesne tabanlı modelin temel kavramlarından bir diğeri de çok biçimliliktir. Bu özellik sayesinde, farklı tip veriler ve sınıflar farklı şekilde işlenebilmektedir. Daha iyi anlaşılabilmesi için “Sekil” adında bir sınıf olsun. Çok biçimlilik özelliği sayesinde şeklin ne olduğu fark etmeksizin uygulama doğru alanı sağlamış olacaktır.

"Sekilciz" adındaki üst sınıfa "Kare" ve "Daire" alt sınıfları oluşturularak "Ciz" metodu ile farklı iki şeklin çizilmesi sağlanmış olacaktır (Bkz. Şekil 6).

```
public class Kare : SekilCiz
{
    public override void Ciz ()
    {
    }
}

Public class Daire : SekilCiz
{
    public override void Ciz ()
    {
    }
}
```

Şekil 6. Çok Biçimlilik Özelliği

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

- **Soyutlama (Abstraction):** Nesne tabanlı modelin temel kavramlarından bir diğeri de soyutlama kavramıdır. Alt sınıflara ait ortak özellikleri ve fonksiyonlarını taşıyan fakat henüz bir nesnesi olmayan bir üst sınıf oluşturulması durumunda soyut bir üst sınıf oluşturulur.

Şekil 7’deki örnekte, “Sekil” adı verilen bir soyut sınıf oluşturulmuş ve bu sınıfa alt sınıf olarak “Kare” adında gerçek bir sınıf oluşturulmuştur. Bu alt sınıfa “alan” diye bir metod oluşturulmuştur. Bu metod, “Sekil” altındaki diğer alt sınıflar ile ortak bir metod olması nedeniyle “Sekil” soyut sınıfının altına eklenmiştir.

* Şekil 6’da “Herkes Açık” (public) sınıfı örneğinde Nesneye Yönelik Programlama (NYP) dillerinden Java kullanılmıştır.

```

Public abstract class Sekil
{
    public int alan ()
    {
        return 0;
    }
}

public class Kare : Sekil
{
    private int kenar;

    public int alan ()
    {
        return (kenar * kenar);
    }
}

```

Şekil 7. Soyutlama Özelliği

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

2.3.4. No SQL Veri Tabanı Modelleri

İlişkisel olmayan veri tabanı anlamına gelen No SQL veri tabanı modeli, ilk olarak 1998 yılında Carlo Strozzi tarafından kullanılmıştır. Gelişmekte olan teknolojiyle birlikte kurumlar ve bireyler tarafından çok büyük miktarda veri üretilmektedir. Üretilen veri üzerinde yapılan okuma ve yazma işlemlerinde performans açısından ilişkisel veri tabanlarıyla birlikte No SQL adı verilen veri tabanı modelleri de kullanılmaktadır. Dünya çapında büyük veri ile çalışan Amazon, Facebook, Twitter, Foursquare, LinkedIn ve Google gibi dev teknoloji şirketleri tarafından tercih edilen No SQL veri tabanları, ilişkisel veri tabanları ile birlikte de kullanılabilir. No SQL veri tabanları, hız, dağıtık sistemlere uygunluk ve performans açısından farkındalık yaratmaktadır. Öte yandan, aynı anda birden fazla tabloyla birlikte işlem yapılması durumunda sorun yaşanabilmektedir (Karde ve Diğerleri, 2017:968).

Yapısal olarak, ilişkisel veri tabanlarından farklı No SQL veri tabanlarında geleneksel kolon ve satır mimarisi kullanılmamaktadır. Bu durum, esneklik açısından No SQL'i avantajlı hale getirmektedir. İlişkisel veri tabanı modeline göre, tasarım aşamasında tablo yapısı baştan belirlenmektedir. No SQL'de ise tasarım daha sonra hızlıca değiştirilebileceği için No SQL tercih edilmektedir. İnternet tabanlı ve yapı olarak rastgele formlarda oluşan büyük verinin saklanması No SQL' in tercih edilmesinin ana gerekçelerinden biridir (Gökşen ve Aşan, 2015:3).

No SQL veri tabanları, ilişkisel veri tabanının olmazsa olmazı olan ACID bağımlılığının esnetilmesinden dolayı mutabakat anlamında oldukça hassas olunan bankacılık ve finans işlemlerinde tercih edilmemektedir. Ağırlıklı olarak çok yüksek performans ihtiyacı olan ve yoğun işlem gerçekleştiren mobil, web ve oyun uygulamaları için uygundur (Karde ve Diğerleri, 2017:969-972).

Tablo 2'de SQL ve No SQL veri tabanlarının kıyaslaması yapılmış ve farklar özetlenmiştir:

* Şekil 7'de "soyutlama sınıfı" altında bir karenin alanının hesaplanması Nesneye Yönelik Programlama (NYP) dillerinden Java kullanılmıştır.

Tablo 2: SQL ve No SQL Arasındaki Farklar

	İLİŞKİSEL VERİ TABANI (SQL)	NO SQL VERİ TABANI
En Uygun İş Çözümü	<ul style="list-style-type: none">Güçlü tutarlılığa sahip sistemler için tercih edilir.	<ul style="list-style-type: none">Düşük gecikme süreli sistemler için tercih edilir.
Veri Modeli	<ul style="list-style-type: none">Bir şemada tablolar, satırlar, sütunlar ve dizinler kesin olarak tanımlanır.	<ul style="list-style-type: none">Belge, grafik, ses ve aramalar için çeşitli veri modelleri için kullanılır.
ACID Yapısı	<ul style="list-style-type: none">Yüksek veri tutarlılığı için ACID özelliklerini sağlar.	<ul style="list-style-type: none">ACID özelliği esnetilerek yatay ölçeklendirme gerektiren yüksek performanslı kullanımlar için idealdir.
Performans	<ul style="list-style-type: none">Üst düzey performans için tabloların, satırların ve sütunların optimize edilmesi gerekir.	<ul style="list-style-type: none">Üst düzey performans donanımın gücü, ağ hızına ve çağrı yapan uygulamaya bağlıdır.
Ölçek	<ul style="list-style-type: none">Donanımın yükseltilmesi salt okunur işlere ait eş kopyalarının oluşturulması ile arttırılır.	<ul style="list-style-type: none">Dağıtılmış mimari ile anahtar-değer erişimleri ölçeklendirilebilir.
Uygulama Programlama Arayüzü (Application Programming Interface - API)	<ul style="list-style-type: none">SQL (Yapısal Sorgulama Dili) ile veri saklama ve izleme istekleri gerçekleştirilir.	<ul style="list-style-type: none">Nesne tabanlı API'ler yardımıyla bellek içi veri yapılarının saklanmasına ve almasına imkân verir.

Kaynak: SQL ve NoSQL, <https://aws.amazon.com/tr/nosql/>, (15/03/2024).

3. KRİPTOLOJİ KAVRAMI

Gündelik hayatın her alanına giren teknolojiyle bankalara, şirketlere ve kamu kurumlarına cebimizdeki akıllı telefonlar vasıtasıyla hızlı ve kolay bir şekilde erişilebilmektedir. Teknolojinin bu denli insan hayatının vazgeçilmezleri arasına girmesi kişisel ve mahrem bilgilerin saklanması ve iletilmesi noktasında izin verilmeyen üçüncü tarafların erişebileceği bir alan açmaktadır.

Bir matematik bilimi olan kriptoloji yani şifreleme bilimi, kişisel ve mahrem bilgi erişimine izin verilmeyen yetkisiz taraflara engel olmaktadır. Sayılar teorisi* kullanılarak ortaya çıkan kriptoloji bilimi, verinin ya da bilginin güvenli bir şekilde saklanması ve iletilmesi ile ilgilenmektedir. (Rosen, 1986:188) Kriptoloji biliminin ilgi alanında olan “kriptografi” terimi bilginin şifrelenmesi ile, “kripto analiz” ise şifrelenerek saklanan bilginin çözümlenmesi ile ilgilenmektedir (Hossainpour, 2018:5).

Yunanca bir kelime olan kriptoloji, gizli anlamına gelen “kript” ve yazı anlamına gelen “graf” sözcüklerinin birleşmesinden oluşmuştur. Kriptografi, en basit hali ile herhangi bir verinin/ bilginin ya da mesajın matematiksel fonksiyonlar kullanılarak değiştirilmesi ve sadece şifreleyen fonksiyonları bilen tarafından çözülmesini temel almaktadır. Tarihte bilinen en eski şifreleme yöntemi Gaius Julius Caesar (130 MÖ - 87 MÖ) tarafından oluşturulan “Sezar Şifrelemesi” adlı şifreleme yöntemidir. Sezar, generallerine ilettiği mesajların düşmanları tarafından ele geçirilerek çözümlenmesini engellemek için mesajlarında harf kaydırma tekniğini kullanmıştır. Bu şifreleme yönteminin algoritmasındaki ana yaklaşım, her harfin yerine referans olarak

* Sayılar teorisi, sayıların ve özelliklerinin incelendiği bir alandır. Temel olarak doğal sayılar, asal sayılar, modüler aritmetik, bölünebilme ve kriptoloji ile ilgilenir.

şifrelenecek alfabedeki harften önce veya sonraki bir ya da birkaç harf kaydırma yönteminden ibarettir (Bkz. Şekil 8) (Kumari, 2013:21).

A	B	C	Ç	D	E	F	G	Ğ	H	I	İ	J
A	B	C	Ç	D	E	F	G	Ğ	H	I	İ	J

Şekil 8. Sezar Şifrelemesi

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Simetrik şifrelemedeki önemli olan husus, mesajı alan generalin şifrelenmiş metni çözebilmesi için kaç harf ve alfabede hangi yöne doğru kaydırması gerektiğini bilmesidir. Örneğin, 3 harf kaydırılan “şifreni koru” ifadesi “ülhtğplnrty” olarak şifrelenir. Aradaki boşluk kaldırıldığında ise “ülhtğplnrty” şifreli ifadesine dönüşür.

3.1. Simetrik Şifreleme (Kapalı Anahtar)

Sezar şifresi örneğinde şifreleme ve çözüm için aynı anahtar yani simetrik şifreleme yöntemi kullanılmaktadır (Bkz. Şekil 9). Örnekteki anahtarın “3 harf ileriye kaydır” şeklinde olması simetrik şifrelemedir (Bkz. Şekil 8). Anahtarın gizli olduğu düşünülse dahi şifrenin kırılması kolaydır ve mesaj içeriği rahatlıkla anlaşılabilir. Simetrik şifrelemenin çalışma şekli aşağıdaki gibidir:

- Saklanıp iletilecek olan ifadenin şifrelenmesi için gizli bir anahtar seçilir.
- İfade, gizli anahtarı bilen alıcıya gönderilir.
- Gizli anahtar yardımı ile alıcı şifreyi çözer.

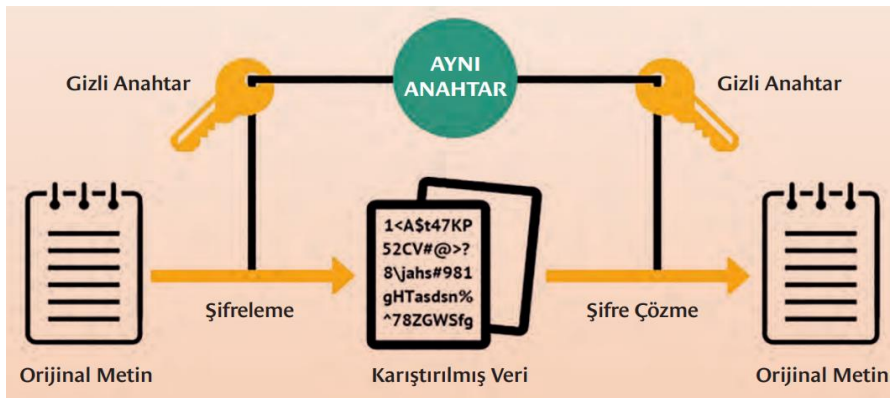
Tek alfabeli şifreleme yöntemi olan Sezar şifreleme yöntemi, matematiksel eşitlik 1 ile verilir (Obaid Z, Sabonchi A, Akay B. 2016:102):

$$E_k(m) = (m + k) \bmod N \quad (1)$$

(m) açık haldeki ifadenin referans olarak verilen söz konusu sıra numarası, (k) ise harfleri öteleme sayısıdır. N ise alfabede yer alan karakter sayısını ifade etmektedir. Şifreleme işleminin başlamasının ardından her karakteri girilen anahtar sayısı kadar ötelenmesi ile “şifrelenmiş ikili (encoding binary)” verileri metne dönüştürülerek saklamaya veya iletmeye yarayan tekniklerden en yaygın olarak kullanılan Base64 tablosunda karşılık gelen sayının örtüştüğü karaktere dönüştürülür. Eşitlik 2 ile metnin açık hali elde edilir.

$$E_k(m) = (m + k) \bmod 64 \quad (2)$$

Buradaki en önemli husus, anahtarın gizli olması ve dışarıdan ifadeyi çözmeye çalışacak üçüncü taraflarca bilinmemesi gereğidir. Simetrik şifrelemenin en büyük avantajı, kişiler arasında iletilecek ifadenin kişilerin şifreleme ve şifreyi çözme süreleri bakımından oldukça hızlı olabilmesidir (Tübitak Bilgem Kamu Sertifikasyon Merkezi, 2020).



Şekil 9. Simetrik Şifreleme

Kaynak: Bilim ve Teknik,

<https://services.tubitak.gov.tr/edergi/yazi.pdf?dergiKodu=4&cilt=55&sayi=658&sayfa=16&yil=2022&ay=9&yaziid=47029>, (1 Nisan 2024), s.23.

3.2. Asimetrik Şifreleme (Açık Anahtar)

Simetrik şifreleme yöntemlerinin güvenlik açısından yetersiz kalması neticesinde çok daha güvenli olan asimetrik şifreleme yöntemi geliştirilmiştir. Anahtar yönetim zorluklarını aşabilmek için 1976 yılında Whitfield Diffie ve Martin Hellman tarafından açık anahtarlı yapılar geliştirilmiştir. Genel olarak, açık anahtarlı kriptografinin iki temel özelliği olan “şifreleme” ve “sayısal imza” bilgileri bu yöntemde kullanılmaktadır.

Açık anahtarlı asimetrik şifrelemede, biri “umuma açık” diğeri de “gizli” yani sadece kişiye özel olmak üzere iki anahtar bulunmaktadır. “Açık” anahtarla şifrelenen veri şifrelenir ve bu şifre sadece “gizli” anahtara sahip olan tarafından çözümlenebilir. Dolayısıyla, gizli anahtarın mutlak surette gizli kalması gerekmektedir (Bkz. Şekil 10).

Örnek üzerinden ifade edilecek olunursa; iki kişi arasında gizli bir veri alışverişi söz konusu olsun. Zeynep’in İpek’e mesaj göndermek istediğini düşünelim. İlk olarak, İpek kendine ait bilgisayarda şifrelenmiş mesajları çözmek için gizli anahtar ile şifreleme için bir açık anahtar oluşturur. İpek, oluşturduğu açık anahtarı genele açar ve dolayısıyla genel kümesi içinde yer alan Zeynep de açık anahtara sahip olur. Dikkat edilmesi gereken husus, açık anahtarı herkesin görebildiği, fakat gizli anahtarı sadece İpek’in gördüğüdür. Zeynep, İpek’e göndermek istediği mesajı İpek’in elinde de açık anahtara karşılık gelen gizli bir anahtar olduğunu bilerek iletir. İpek, şifrelenmiş veriye kendine ait gizli anahtar ile ulaşır. Netice itibari ile metnin şifrelenerek gönderilmesi neticesinde sadece İpek mesajı okuyabilir ve bilginin güvenliği sağlanmış olur. Özetlemek gerekirse:

- İpek açık anahtarını umuma açar.
- Zeynep, İpek’e iletmek istediği veriyi İpek’in açık anahtarı ile şifreler.
- Zeynep, şifrelenmiş olan mesajı İpek’e iletir.
- İpek de eline geçen şifrelenmiş veriyi kendine ait gizli anahtar ile çözer.

Asimetrik şifreli sistemlerde, her daim özel anahtardan açık anahtara ulaşabilmek için matematiksel bir fonksiyon vardır. Açık anahtarlı sisteme açık anahtar kullanılarak müdahale etmek her zaman mümkün olabilir, fakat açık anahtardan gizli anahtara ulaşılması pek mümkün değildir. Çünkü günümüz teknolojik şartlarında gizli anahtar çözülebilmesi pek mümkün olmayan algoritmalar ile korunmaktadır. Açık ve gizli anahtarların üretilebilmesi için en yaygın kullanılan R.S.A algoritması 1977’ de Rivest, Shamir ve Adleman tarafından asal sayılar ve modüler aritmetik kullanılarak oluşturulmuştur. RSA algoritması, tam sayıların çarpanlarına ayrılması ilkesine dayanır. RSA algoritmasının çalışma prensibi şu şekildedir (Kiraz, 2009:118-120):

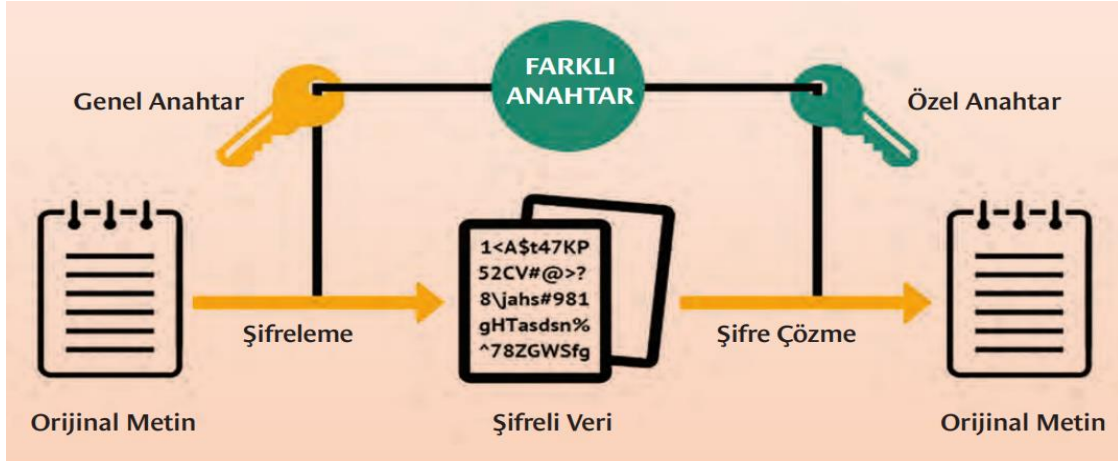
- p ve q olan iki asal sayı tespit edilir (Örneğin $p=3$ ve $q=11$ asal sayıları olsun).
- İki sayı çarpılarak N sayısı bulunur ($N= p*q$) => ($3*11 =33$).
- Sonrasında; $a= (p-1) * (q-1)$ => ($(3-1) * (11-1) = 2*10 = 20$ sayısı oluşur).
- Ardından, a sayısı ile ortak böleni olmayan bir e sayısı alınır ($e=7$ alınabilir).
- $ed \equiv 1 \pmod{a}$ eşitliği ile d gizli anahtarı üretilir (e ve a bilinmekte olup örnekte $7d =1 \pmod{20}$ olur ve $d=3$ elde edilir).
- Oluşturulan d ve N sayıları gizli anahtarlar olup netice itibari ile

İpek’in açık anahtarı: $e=7$ ve $N=33$

İpek’in gizli anahtarı: $d=3$ ve $N=33$ olur.

RSA algoritmasının güçlü şifreleme özelliği için örnek olarak verilen basit sayılar yerine gerçek hayatta 1024 ve 2048 bit uzunluğunda yani (2^{1024} ile 2^{2048}) arasındaki sayılar kullanılır. Rakamları birbiri ile

çarpıktan sonra ayırtılmak çok zor olması nedeniyle bir şifrenin ilk denemede sonuçlanma ihtimali $\left(\frac{1}{2}\right)^{1024}$ olarak hesaplanabilir. Asimetrik şifreleme, simetrik şifrelemeye göre oldukça yavaş olmasından dolayı sistem öncelikle asimetrik şifrelemeden simetrik şifrelemeye ulaşır.



Şekil 10. Asimetrik Şifreleme

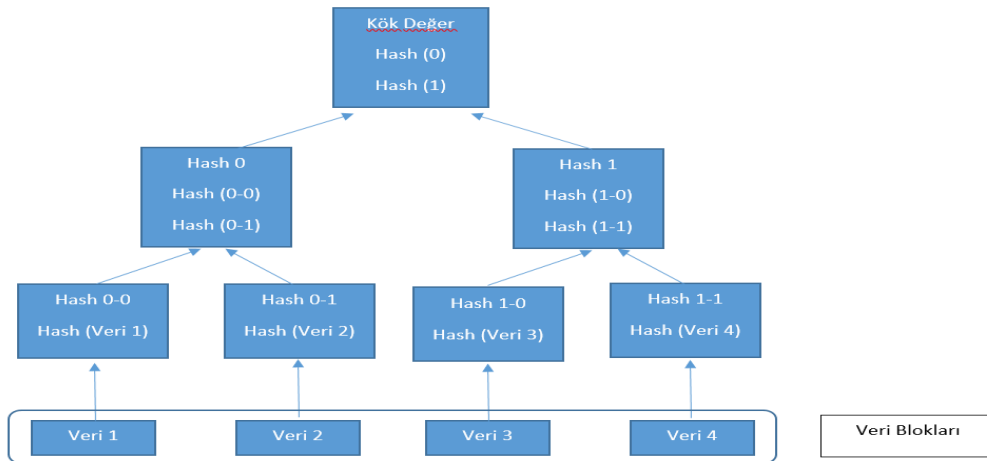
Kaynak: Bilim ve Teknik, <https://services.tubitak.gov.tr/edergi/yazi.pdf?dergiKodu=4&cilt=55&sayi=658&sayfa=16&yil=2022&ay=9&yaziid=47029>, (1 Nisan 2024), s.24.

3.3. Merkle Ağacı

Simetrik ve asimetrik şifreleme tekniklerinden hareketle, ilk kez Ralph Merkle tarafından oluşturulmuştur. Merkle ağacı, “büyük veri kümelerini güvenli ve hızlı bir şekilde doğrulamak için kullanılan güvenli özetleme yapısı üzerinde geliştirilmiş bir yaklaşımdır” (Usta ve Doğanekin, 2019:114).

İkili (binary) bir ağaç yapısına sahip olan Merkle ağacı, alt seviyedeki veri topluluğunun yukarı doğru ikili bir şekilde özet değer oluşturarak ilerleyip neticede tüm ağaç yapısının tekil bir özetleme değeri oluşturmasını amaçlar (Bkz. Şekil 11).

Tanımdan da anlaşılacağı gibi, Merkle ağacında veriler doğrudan saklanması yerine işlem özet değerlerinin tespit edilerek her yaprağa ait özet değerlerin bir ana düğümde saklanması ile geriye sadece tek bir özet değer kaldığı Merkle köküne ulaşmaya kadar devam etmektedir. Blok zinciri teknolojisini kullanan Bitcoin örneğinde, binlerce işlemin özetlenerek Merkle kökü elde edilene kadar özet bilgiyi taşıması ve saklamasında kullanılır. Blokta yer alan işlem sayısından bağımsız olarak her bir blokta ister bir işlem ister n adet işlem olsun toplam özet bilgiyi saklayan Merkle kökünün uzunluğu sabittir. Bitcoin’de veriler 32 bayt olarak saklanmaktadır (Görmez, 2017:22).



Şekil 11. Merkle Ağacı

Kaynak: Blockchain 101, s.115.

4. BLOK ZİNCİRİ TEKNİK AÇIDAN İŞLEYİŞİ

Blok zinciri teknolojisinin ortaya çıkış gerekçesi gündelik hayatımızdaki süreçlerin hızlanması ve güven unsuruna dayalı ihtiyaçların artması olarak değerlendirilebilir. Gündelik hayatın bir parçası haline gelen kâğıt, resmî belge gibi fiziki varlıkların yerine dijital ortamda daha hızlı bir şekilde yönetilebilen, gerçekliği ve doğruluğu teyit eden teknolojilerin geliştirilme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Fiziki olarak bir ağ içerisinde hayatımıza etki eden her türlü verinin teyidi, resmî belgelerin kaynak ve doğruluk açısından ispatı gibi kısaca güven unsuruna dayalı her türlü faaliyetin birbirleri ile tümleşik olarak çalışması pratikte çok mümkün değildir.

Ağ kümesinin eleman sayısının artması, sadece tümleşik anlamdaki olgunluk seviyesinin yetersiz kalmasına değil, aynı zamanda ağın siber saldırılara da açık hale gelmesine neden olmaktadır. Gerçek yaşamda bu tür güven sorunlarının giderilmesi için banka, aracı kurum ve noter gibi doğrulayıcı otoriteler devreye girmektedir.

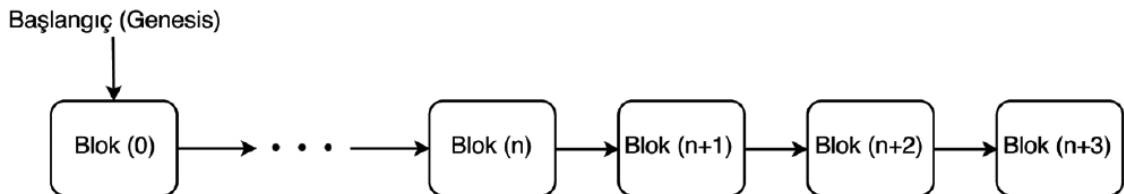
Bir diğer anlatımla, günümüz dijital dünyasında otomasyon kullanılan uygulamaların çoğunluğu merkezi sistemler üzerinde çalışmaktadır. Verinin depolanması ve son kullanıcı bilgisayar sistemlerinin merkezi bir sunucuya bağlı olma gerekliliği örnek olarak verilebilir. Merkezi sistemleri işleten kişi ya da kurumlara güvenin devam etmesi sistemde yer alan verinin doğruluğu hususunda herhangi bir kuşkunun olmamasına bağlıdır. Verinin kaybolmadığı, veri kaynağına güvenin sağlandığı ve üçüncü şahıs ya da kurumların eline mahrem bilgilerin geçmediği durumda herhangi bir olumsuzluk olmadığı düşünülür. Merkezi yönetimin olduğu işlem süreçlerinde otorite bağımlılığı olması araçların artmasına, maliyetlerin yükselmesine, işlem sürelerinin uzamasına, merkezi sunuculara yapılabilecek siber saldırı durumunda işlemlerin durmasına ve veri hırsızlığı gibi riskleri beraberinde getirmektedir (Dursun, 2020:11).

Hızla dijitalleşme sürecinde ve halen merkezi sunucular tarafından verilen hizmetlerde özellikle verinin saklanması, yetkisiz kişilerin erişiminin engellenmesi, verinin bütünlüğünün korunması ve güvenli bir şekilde süreçlerin tamamlanması adına şifre biliminden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, blok zinciri teknolojisinin temelini şifre bilim algoritmaları oluşturmaktadır. Blok zinciri teknolojisi daha önce ifade edilen merkezi yapılara alternatif olarak ortaya çıkan yüksek güvenilirliğe sahip veri saklama ve transfer sistemi olarak da ifade edilebilir.

Blok zinciri teknolojisi, dağıtık bir veri tabanı mimarisine sahiptir. Bu sayede, tek bir sunucuda verinin saklanıp doğrulanması yerine verilerin şifrelenmiş hallerinin birer kopyasının binlerce istemci düğümünde saklandığı ve veri doğruluğunun düğümler arasında özel mutabakat yöntemleri ile sağlandığı sistemdir. Netice itibarıyla, veri üzerindeki herhangi bir değişiklik zaman damgalı olarak her bir düğümde doğrulanması neticesinde kabul görür ve onaylanır. Bu yapıda, her bir düğümün birbirini tanıma gereği yoktur. Her düğüm arasındaki güven, sistem ilk kurulduğu anda ilan edilen kurallara bağlıdır ve içeriği şeffaftır. İçeriği şeffaf olan veri şifreleme yöntemleriyle korunmaktadır. Veri üzerinden herhangi bir güncelleme yapılması durumunda, kayıt defterinin güncellenmesi ile kayıt zincirine değişikliğin yazılması ve kayıt zincirinin kopya tutacak taraflara iletilerek doğrulanması sağlanmalıdır.

4.1. Blok Zinciri Kayıt Yapısı

Blok zincir teknolojisinde verinin iletim şekli blokların birbirine bağlanması ile yapılmaktadır. İki blok arasındaki bağlantının doğruluğunun sağlanması gerekir. Her bir bloğun büyüklüğü, yani üzerinde saklayabileceği veri miktarı, ağın daha ilk oluşum aşamasında belirlenen kurallara göre oluşturulur. İlk bloğa başlangıç (genesis) bloğu adı verilir ve diğer bloklar peşi sıra birbirine bağlanır:



Şekil 12. Blok Yapısı

Kaynak: Şekil, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Blok zinciri yapısının standartları şu şekilde ifade edilebilir (Chang ve Chun, 2017:653):

- **Dağıtık:** Blok zinciri mekanizmasında, veriler tek bir yerde tutulmayıp dağıtık bir şekilde kayıt altına alınır. Bu sayede güncellik tüm düğümlerin onayı ile zincirde sağlanmış olur.
- **Şeffaf:** Blok zinciri ağında yer alan her bir doğrulama noktası olan düğüme veriler iletilerek geçmişe dönük olarak da doğrulama sağlanmaktadır. Bu sayede, blok zinciri ağı güvenilir hale gelmektedir.
- **Açık Kaynaklık:** Her bir düğüme gönderilen veri doğrulanabilir ve aktarılabilir. Merkezi bir noktada doğrulanma ihtiyacı bulunmamaktadır.
- **Değiştirilemez:** Blok zinciri ağı tarafından doğrulanan her bir veri kaydı silinemez ve kalıcı bir şekilde saklanır.
- **Kimliğin Gizlenmesi:** Kişisel ya da tüzel gerçek kimlik bilgisi paylaşılmadan veri aktarımı gerçekleştirilir. İhtiyaç duyulan yeterli bilgi blok zinciri adresinin bilinmesinden ibarettir.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi adına bir para transfer işleminin blok zincir ağı üzerinden nasıl gerçekleştirildiği 4.5. numaralı başlıkta örnekle açıklanmıştır.

4.2. Hash'lenen Veri

Hash, bir verinin farklı bir değere çevrilme işlemine verilen addır. Diğer bir ifade ile, karmaşıklık seviyesi birbirinden farklı olan dijital mesajların şifrelenerek sabit uzunlukta mesaj oluşturulması olarak da ifade edilebilir. Mesajda 1 bit'lik değişiklik, özetle şifrelenmiş sabit mesajın anlamının tamamen farklı olmasına neden olmaktadır. Bu da güvenlik açısından kırılması çok zor şifreleme algoritmalarının oluşturulmasını sağlamaktadır. Blok zinciri teknolojisinde en çok tercih edilen şifreleme algoritması ABD Ulusal Güvenlik Ajansı (US National Security Agency - NSA) tarafından oluşturulan SHA256 algoritmasıdır (Cihangir, 2023:4). SHA 256 Hash (çarpı) algoritması kullanılarak verinin “dijital parmak izi” tanımlanmış olur.

Tablo 3 ve 4'te “VERİ” olan alanda yapılan herhangi bir değişiklik durumunda Hash içeriği değişmekte olup uzunlukta herhangi bir değişiklik olmamaktadır. Veri alanına yazılan herhangi bir ifade ve/veya karakter SHA 256 algoritması dikkate alındığında Hash değeri farklılaşmaktadır.

BLOK ZİNCİR ÇALIŞMA PRENSİBİ	
SHA 256 Hash Algoritması	
VERİ	
HASH	e3adacbrfgc3464t4fsfnpncsxfrg48769304nncbudcsas389lmfe219j21

Tablo 3. Veri ve Hash

Kaynak: Tablo, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Örnek olarak “Recep eve gider” ifadesi “VERİ” alanına yazılır.

BLOK ZİNCİR ÇALIŞMA PRENSİBİ	
SHA 256 Hash Algoritması	
VERİ	Recep eve gider.
HASH	54efgthybnhbgsfkgrcijpacacegçğojdnvıdaorgflgoedeacezfgjejnecıshf

Tablo 4. Hash Fonksiyonlu Veri

Kaynak: Tablo, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Blok zinciri oluşturan kayıtların üzerinde herhangi bir veri içeriği oluşturulabilir. Tasarım dikkate alındığında veri içeriği bakımından para transferi, müşteri bilgileri, bir şirkete ait demirbaş bilgisi, herhangi iki veya daha fazla tarafın müdahil olduğu sözleşme konu olabilir. Sanal para birimleri için kayıt içeriğinde bir noktadan farklı bir noktaya para transferi olarak da kullanılabilir (Tübitak Blok Zincir Teknolojileri, 2020:3).

4.3. Blok Kavramı

Blok zincir yaklaşımında, verinin saklandığı yapılar blok adı verilmektedir (Usta ve Doğantekin, 2019:123).

Tablo 5'te yer alan örnekte, blok numarası 1 olan bir verinin hash fonksiyonu ile karışmış hali verilmiştir. Dikkat edilmesi gereken, hashlenmiş verideki ilk dört karakterin "0000" karakter kümesi ile başlamış olmasıdır.

BLOK ZİNCİR ÇALIŞMA PRENSİBİ	
BLOK	
BLOK #	1
DENEME SAYISI	72608
VERİ	
HASH	0000aorcacnununsscsrazgazbngkrllhfdyrtbcaar245kmbucazfe34kbuop6z
MADEN ARA	

Tablo 5. Blok ve Hash Kavramları

Kaynak: Tablo, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Örnekte iletilen ilk bloğun hash verisinin "0000" ile başlaması ve bir sonraki bloğun bağlanmasında hash fonksiyonu neticesinde yine "0000" ile başlaması gerekmektedir. İlk dört karakter grubu "0000" ile başlayana kadar deneme işlemi yapılır. Deneme sayısı "Maden Ara" özelliği ile bilgisayarın işlemci hızına bağlı olarak bir sonraki blok bulunana kadar devam eder. Örnekte iletilen "0000" hash değerine 72608. denemede ancak ulaşılabilmektedir.

4.4. Blok Zinciri Bağı

Hash fonksiyonu ile şifrelenen veri bloklarının birleşmesi ile blok zincir yapısı kurulmaya başlanır. Tablo 6'da yer alan örnekte, ilk blok için (genesis) 11316.denemede "0000" ile başlayan bir hash değerine erişilerek 1.blok, 35378. denemede "0000" ile başlayan hash hesaplanmış ve 2. blok oluşmuştur. 3.blokta ise 67877. denemede "0000" hash yapısına erişilmiş ve bloklar arasındaki zincir kurulabilmektedir.

Bu noktada dikkate edilmesi gereken husus, aradaki bağı sağlayan hash yapısının "bir önceki" blokla aynı başlangıç karakter kümesine sahip olmasıdır. Hash farklılaşması durumunda aradaki zincir bozulacak ve bloklar arasındaki iletişim de kopmuş olacaktır.

MADEN ARA	
PARA TRANSFERİ - B DÜĞÜMÜ	
BLOK #	2
DENEME SAYISI	37284
VERİ-1	100 ₺ → Ayşe
FİNANSAL İŞLEM	10 ₺ Ayşe → Ahmet 20 ₺ Ayşe → Lale 15 ₺ Ayşe → Emine 15 ₺ Ayşe → Meliha
ÖNCEKİ HASH	0000hfsonnvrnsnvnrssşğpervezspgnnsocröoxissvmp453tggsvsrrmvso41
HASH	0000knmncezmvleepczmbr9oklle8evsvnozvrbsrbxcvzvcergvzbgrsm
MADEN ARA	
PARA TRANSFERİ - B DÜĞÜMÜ	
BLOK #	3
DENEME SAYISI	74806
VERİ-1	100 ₺ → Ayşe
FİNANSAL İŞLEM	3,14 ₺ Selim → Bilge 2,27 ₺ Tarık → Rahmi 4,55 ₺ Derya → Merve
ÖNCEKİ HASH	0000knmncezmvleepczmbr9oklle8evsvnozvrbsrbxcvzvcergvzbgrsm
HASH	0000bnvakegebbbrbnoeo899fwdstntxbmpeezybavnpppvxbqno370fzvg
MADEN ARA	
PARA TRANSFERİ - B DÜĞÜMÜ	
BLOK #	4
DENEME SAYISI	19358
VERİ-1	100 ₺ → Ayşe
FİNANSAL İŞLEM	10 ₺ Emine → Jale 7 ₺ Mercan → Jale 10 ₺ Lale → Gül
ÖNCEKİ HASH	0000bnvakegebbbrbnoeo899fwdstntxbmpeezybavnpppvxbqno370fzvg
HASH	0000lookoonubuvrb89sbnnk2113rfvnolkm44000833sxb44gnubzvepocz
MADEN ARA	

Tablo 8. B Düğümü Para Transfer İşlemi

Kaynak: Tablo, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

B düğümünde de aynı A düğümünde olduğu gibi kendi içinde tutarlı olan transfer miktarları vardır ve B düğümü içindeki bloklar ile bağlıdır.

5. MADENCİLİK KAVRAMI VE BİTCOİN ÖRNEĞİ

Blok zinciri altyapısı kullanılarak yeni bir kripto para oluşturulması işlemine madencilik denilmektedir (Özkul, 2021:63). Her bir kripto paranın madencilik yöntemi birbirinden farklılık gösterebilir. Nakamoto'nun makalesinde madencilik kavramı ile ilgili ifadesi şu şekildedir (Nakamoto, 2008:6):

“Kural gereği bir bloktaki ilk işlem bu bloğu yaratanın sahip olacağı yeni bir parayı dolaşıma çıkardığı özel bir işlemdir. Bu düğümlerin ağı desteklemelerini teşvik eder. Aynı zamanda, para basacak merkezi bir kurum olmadığından paranın dolaşıma katılmasını da sağlar. Sabit bir miktardaki para miktarının sürekli dolaşıma girmesini altın madencilerinin piyasaya yeni altın sürmesine benzetebiliriz. Bizim durumumuzda tüketilen şey Merkezi İşlemci Birimi (Central Processing Unit - CPU) işlem gücü ve elektriktir.”

Blok zinciri dünyasında madencilik kavramı, bir işlem için işlemin kayıt hizmetine karşılık gelmektedir. Madenciler, işlemlerin blok haline getirilmesi ve devamlı olarak doğrulama yaparak blok zincir ağının bir bütün olarak tutarlılığı ve değiştirilemez olmasından sorumludurlar. Blok ve zincir bütünlüğünün sağlanmasında SHA-256 algoritması kullanılmaktadır. Ağın yapısı gereği, her bir bloğun kendisinden önceki bloğun şifrelenmiş hali

ile bağlantısının sağlanması gerekmektedir. Bu sayede bloklar birbirine bağlanarak blok zincir ağını oluştururlar. Buradaki asıl problem, iş kanıtının oluşturulmasıdır. İş kanıtının oluşturulması ise zaman alan bir işlemdir çünkü madenciler doğru değere ulaşmak için deneme yanılma yöntemi ile sonuca ulaşmaktadırlar. Doğru değere ulaşan madenci ise karşılığında sistem tarafından kripto para verilerek ödüllendirilmektedir (Üzer, 2017:8).

5.1. Madencilik Kavramının Teknik İşleyişi

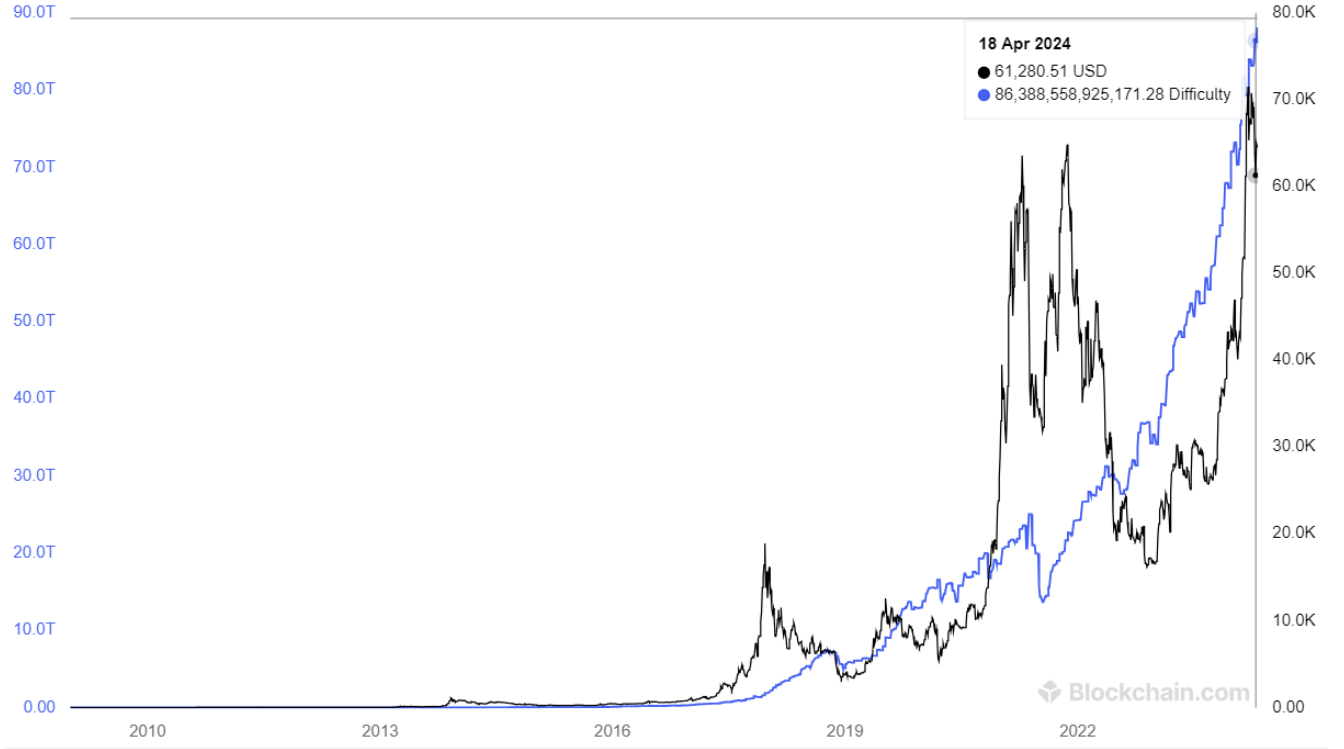
Mutabakat yaklaşımlarından biri olan kavram kanıtlama çalışmasında, açık blok zinciri ağlarında olduğu gibi, yeni blokların üretilmesi için madenciliğin teşvik edilmesi gerekmektedir. Blok zincir tabanlı para birimi olan Bitcoin için madencilik kavramı incelenecek olursa sırasıyla aşağıdaki aşamalardan geçilmesi beklenmektedir (Usta ve Doğantekin, 2019:127):

- Öncelikle, oluşturulmak istenilen yeni blok içeriği netleştirilir.
- Blok içeriğindeki verilerin kullanılması ile Merkle kök değeri oluşturulur.
- Oluşan Merkle kök değerinde bir önceki bloğun hash değeri, zaman bilgisi ve ardışık olarak artan "Bir kez kullanılan sayı – number used once (nonce)" * değeri kullanılarak yeni oluşacak blokla eşit olacak hash değeri hesaplanır.
- Blok başlığında oluşan yeni hash değerinin belirli bir karakter kümesiyle başlaması şartı ile oluşup oluşmadığı kontrol edilir. Eğer koşul sağlanırsa ve ağın tamamındaki kullanıcıların en az %50+1'i tarafından doğrulanırsa yeni blok kabul edilir ve tüm ağdaki makinelere bildirim yapılarak yeni blok ağa eklenmiş olur. Bu durum, blok zincir prensiplerinden "merkezi olmayan" yapısının sağladığı bir faydadır.
- Eğer hash değeri belirli bir karakter kümesi ile başlamazsa "nonce" denilen sayaç bir artırılarak uygun özetleme değeri tekrar aranmaya devam eder.

Ağa yeni bir blok eklenmesi ile madenciler Bitcoin kazanarak ödüllendirilmektedirler. Yeni hash değerini bulmaya çalışan madencilerin değeri bulma performansları dikkate alınarak ortalama her 10 dakikada bir zorluk seviyesi sistem tarafından arttırılmaktadır.

Yeni blok eklemenin zorluk seviyelerini gösteren Grafik 1 dikkate alındığında 2016 yılından bu yana Amerikan Doları (USD) bazında artış olduğu görülmektedir.

* **Nonce:** Bir kriptografik hash fonksiyonunun çıktısını hedef bir değere ulaştırmak için kullanılan rastgele bir sayıdır. Tekrarlanma ihtimali kabul edilebilir seviyede küçük olan, zamanla değişebilen bir değerdir. Örneğin, tek seferlik yeni bir zaman damgası, ardışıl olmayan bir sıra numarası veya bunların kombinasyonunu içeren rastgele bir değer olarak tanımlanabilir (Recommendation for Pair-Wise Key Establishment Using Integer Factorization Cryptography, 2019:6).



Grafik 1: Yeni Blok Eklemenin Zorluk Seviyesi

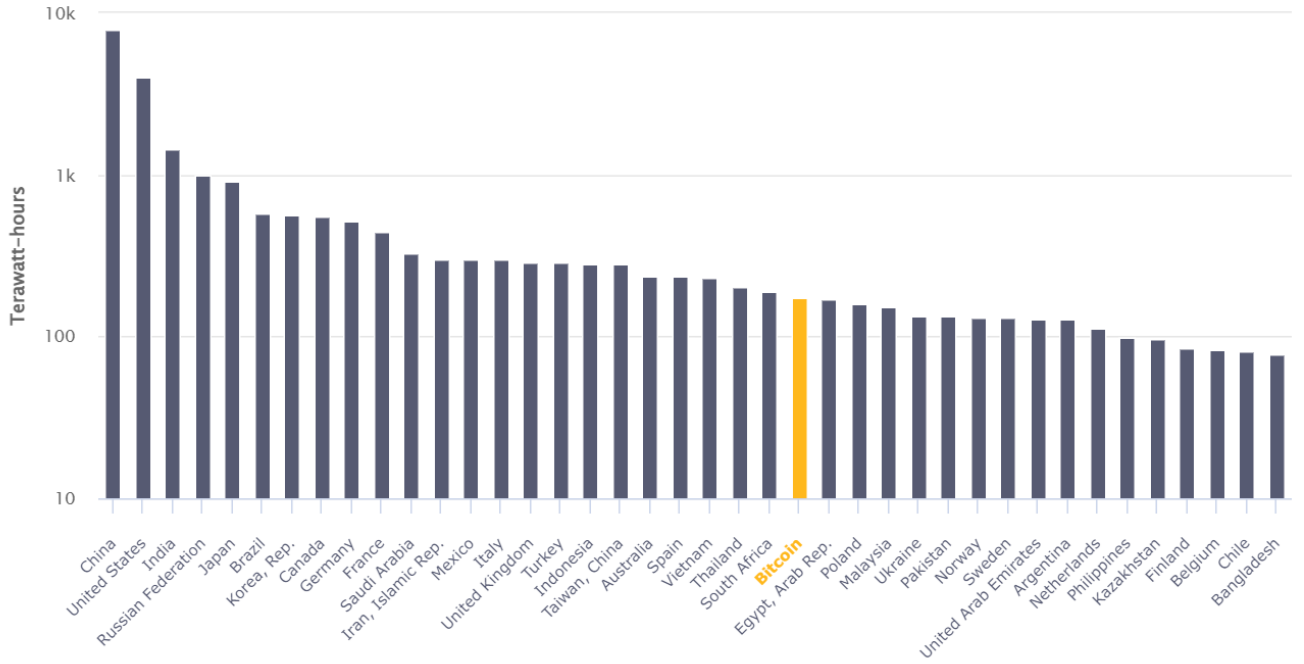
Kaynak: <https://www.blockchain.com/charts/difficulty>, (22/04/2024).

5.2. Madencilik Sonuçları

Kurallara uygun olarak yeni bir Bitcoin bloğunun doğrulanıp blok zincir ağına eklenmesi giderek zorlaşmaktadır. Bu durum, işlem denemesini yapan bilgisayarların daha kuvvetli işlemcilerle sahip olmasını gerektirir. İşlemcilerin çok çalışmasından dolayı oluşan ısınma probleminin giderilmesi için daha çok soğutma sistemine gerek duyulur. Bu durum da doğal olarak enerji sarfiyatını artırmaktadır.

Cambridge Bitcoin Elektrik Tüketim Endeksi (Cambridge Bitcoin Electricity Consumption Index - CBECI) verilerine göre, Bitcoin ağının harcadığı elektrik yükü ve tüketiminin gerçek zamanlı tahmini yapılmaktadır. 27 Nisan 2024 tarihi itibarı ile Birleşik Krallık'ta yıllık elektrik enerjisi tüketim miktarı yaklaşık 287 TWh* olarak raporlanmıştır. Aynı dönemde küresel ölçekte Bitcoin'in harcadığı elektrik enerjisi ise yaklaşık olarak 173 TWh olarak belirtilmiştir. Grafik 2'de yıllık elektrik tüketimi açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında Bitcoin'in önemli bir elektrik enerjisi harcadığı görülmektedir (Cambridge Bitcoin Electricity Consumption Index, 2024:3).

* TWh: Terawatt-saat olarak kabul edilir. İş ve enerji büyüklüğü olup birimi terajoule ve sembol olarak da TJ olarak da belirtilebilir. (Türkiye İnşaat Mühendisleri Odası SI Sisteminde Temel Birimler, 2012:2)



Grafik 2: Yıllık Elektrik Tüketimi Ülke Sıralaması (Ülke – TWh)

Kaynak: <https://ccaf.io/cbnsi/cbeci/comparisons>, (22/04/2024).

Türkiye'nin 2023 yılında toplam elektrik tüketimi 330,3 TWh olarak hesaplanmıştır. (T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2024) G-20 üyesi olan ülkemizin toplam elektrik tüketim rakamının yaklaşık yarısının küresel çapta Bitcoin üretimi için harcanması ilerleyen yıllarda ciddi anlamda enerji sıkıntısının ortaya çıkabileceği gerçeğinin de sinyalini vermektedir.

Diğer yandan, Danimarka'daki Aalborg Üniversitesi'nde yapılan araştırmada Bitcoin madenciliğinin küresel ısınma ile mücadeleyi engellediği yönündeki algıyı değiştirebilecek bir rapor yayınlamıştır. Raporda, Bitcoin madenciliğinde en büyük paya sahip olan Çin'de, elektrik tüketiminden oluşan karbon emisyonunun ülkenin her yerinde aynı olmadığı iletilmiştir. Dünya çapında en fazla Bitcoin madenciliği yapan ve toplam karbon emisyonunu %47 oranında tek başına üreten Çin'in ülke çapındaki emisyon kısımları incelendiğinde; %12,3 kadarının İç Mongolya bölgesi toplam karbon emisyonunun %25'lik oranına denk geldiği görülmektedir, fakat Sichuan bölgesinde hidroelektrik santralleri kullanılması ile karbon emisyonunun %4,6 olmasının durumu dengelendiği anlaşılmaktadır. Bu durum, yeşil enerji ile Bitcoin üretiminin yapılabildiği sonucunu ortaya koymaktadır (Köhler ve Pizzoli, 2019:13601-13603).

6. SINIR ÖTESİ TİCARET İŞLEMLERİNDE BLOK ZİNCİRİ UYGULAMALARI

21. yüzyılda artan deniz aşırı ticaretle birlikte ülkeler arasında servet transferinin artması ekonomik gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Ancak, ticaret hacminin artışı ile prosedürel süreçlerin de artması işlemlerin uzun sürmesine ve bazı noktalarda ticaret hacminin beklenenden daha az gelişmesine sebep olmuştur.

Dünya Bankası tarafından yayınlanan 2022 yılı verilerine göre küresel ölçekteki Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYH) yaklaşık 101 trilyon USD'ye ulaştığından bahsedilmektedir. 2012 yılında GSYH'nin 75 trilyon USD olduğu dikkate alındığında, aradan geçen 10 yıllık süre zarfında artış oranının yaklaşık %35'e tekabül ettiği görülmektedir (Dünya Bankası, 2023:1).

Dünya Ticaret Örgütü (World Trade Organization - WTO) tarafından 2022 yılında yayınlanan uluslararası ticaret rakamları da küresel mal ticaretinin 25,6 trilyon USD'yi aştığını göstermektedir (World Trade Organisation, 2023:19). 2022 yılında dünya ticaret hacminin GSYH içindeki payı %25 olmuştur. Dünya GSYH'nin %25'ini oluşturan küresel mal ihracat işlem hacminin 2060'ta ise %33'e ulaşması beklenmektedir (Alkin, 2018:1). Çok büyük ölçekteki rakamların ekonomi pratiğindeki işleyişinde ticari belgelerin saklanması, paylaşılması, doğrulanması ve ödeme sistemlerinde oluşturduğu para trafiği dikkate alındığında alışlagelen yöntemlerle devam edilmesinin olanaksız bir hal alacağı sonucuna varılabilir (Alkin, 2018:37). Netice itibari ile küresel ticaretin tüm taraflarca güvenilir bir şekilde yapılabilmesini sağlayacak güvenli bir "doğrulama zincirine" ihtiyaç duyulmaktadır.

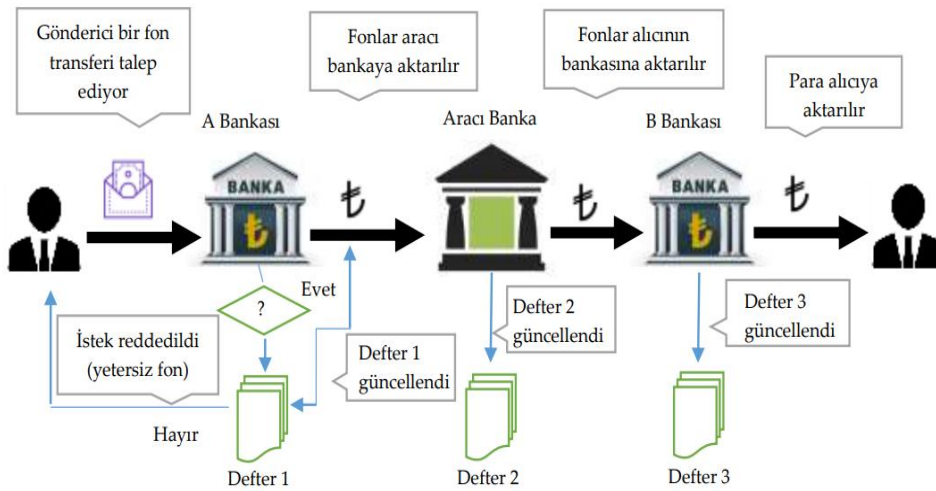
Artan ihtiyaçlarla birlikte blok zinciri teknolojisinin merkezi olmayan yapısı uluslararası ticarete daha verimli fırsatları beraberinde getirebilir. Örneğin; merkezi olmayan yapısı ile araçların ortadan kalkması, bankacılık ve ödeme sistemlerinin sadeleşerek hızlanması ve bu sayede işlemlerin şeffaf bir şekilde ve kısa sürede sonuçlanması mümkün olabilecektir. Bu durum, dünya ticaretinin ve ekonomik sisteminin gelişmesine ve toplumların refah seviyesinin yükselmesine pozitif yönde katkı sağlayabilecektir.

Daha önce ifade edildiği gibi, yeni bir teknoloji olmasından dolayı blok zinciri teknolojisi birçok akademik araştırma ve uygulama açısından henüz kavram kanıtlama aşamasındadır. Kavram kanıtlama aşamasından sonraki uygulama fazına geçiş için uluslararası ticaret platformlarının, gümrük ve navlun işlemleri ile bankacılık faaliyetlerinin regülasyon çerçevesinin çizilmesi, teknolojik altyapının hazırlanması ve paydaşlar arasındaki entegrasyonların tamamlanması gerekmektedir.

Blok zinciri teknolojisiyle birlikte finansal varlıkların transfer süreçlerinde herhangi bir aracı bankaya ihtiyaç duyulmadan fon transferi yapılabilmesi için çalışmalar yürütülmektedir (Accenture, 2017:52). Mevcuttaki klasik fon transfer sistemi ile blok zinciri üzerinden yürütülen fon transfer işlemleri arasında ayrılan hususlar söz konusudur (Bkz. Şekil 13 ve 14). Klasik fon transferinde üç ana aktör bulunmaktadır (Deran A, Dikmen B.B, Özçelik M., 2021:1218-1220):

- Fon transfer emrini veren gönderici,
- Hesapta yeterli para olması durumunda fon transferinin iletildiği aracı banka,
- Fonun alıcının bankasına transferi ve işlem akışının neticelenmesi.

Tam da bu noktada, ikinci aktör olan aracı bankalar transfer işlem süresinin uzamasına, hatalı işlem yapılmasına ve mutabakat noktasında farklar olmasına neden olabilmektedir.

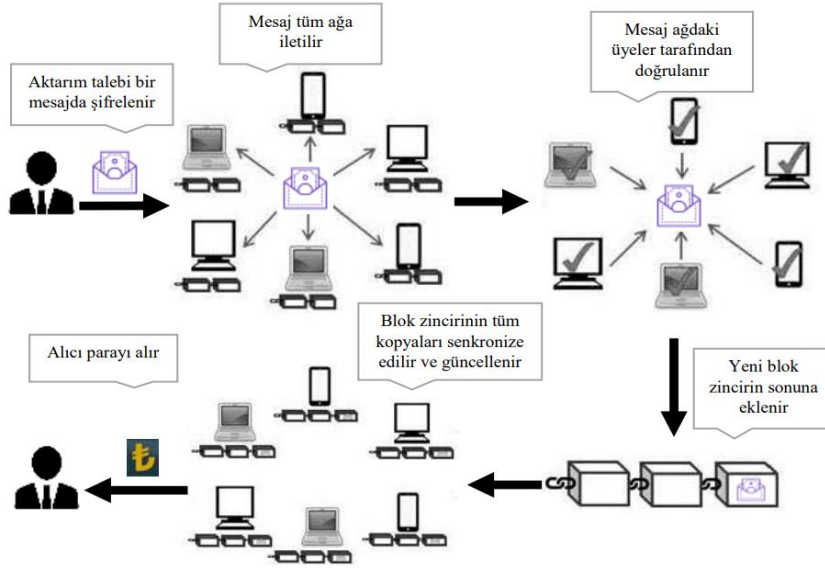


Şekil 13. Klasik Fon Transfer Süreci

Kaynak: Deran A, Dikmen B.B, Özçelik M., <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1843422>, (11/04/2024), s.1219.

Blok zinciri teknolojisindeki fon aktarım süreçleri Şekil 14'te ifade edilmiştir. Transfer işleminin en temel akışında para transfer etmek isteyen taraf kriptolu bir mesaj oluşturur. Mesajı, ağdaki diğer üyelerin doğrulanması

ile işlem başlatılır ve yeni işlem neticesinde göndericinin hesap bakiyesi, tutar ve alıcı bilgileri yeni bir blok olarak ağa eklenerek başarılı bir şekilde işlem gerçekleşir. Eğer doğrulanamayan bir işlem söz konusuysa ağdaki diğer katılımcılar tarafından onaylanmaz ve işlem reddedilir. Dolayısıyla, herhangi bir aracının olmadığı bir transfer işlemi hızlı bir şekilde gerçekleşmiş olur.



Şekil 14. Blok Zinciri Üzerinden Gerçekleşen Fon Transfer Süreci

Kaynak: Deran A, Dikmen B.B, Özçelik M., <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1843422>, (11/04/2024), s.1220.

Küreselleşmenin bir sonucu olarak her ülke vatandaşı dünyanın farklı bölgelerinde beyaz yakalı, mavi yakalı ve girişimci olarak çalışabilme imkanına sahiptir. Bu durum, ödemeler bilançosunda dış alem faktör geliri olarak nitelendirilen, buldukları ülkelerden kendi ülkelerine para transferi yapma ihtiyaçlarını da beraberinde getirir. Alışlagelen para transfer sistemleri, aradaki transfer mekanizmasını işleten araçlar tarafından alınan yüksek komisyonların yanı sıra işlemlerin tamamlanma sürelerinin de günler alması sebebiyle oldukça hantal bir yapıdadır. Gelişen teknoloji ile mobil uygulamalar üzerinden dünyanın herhangi bir yerine hem düşük komisyonla hem de çok daha kısa sürelerde sonuçlanan para transfer mekanizmalarının oluşturulması için altyapılar geliştirilebilir. Mevcut sistemde, para aktarım mekanizmaları bir banka hesabına ya da farklı bir finansal kuruluşa üyelik zorunluluğunu getirmektedir. Blok zinciri uygulaması, bankacılık sistemi ile henüz tanışmayan, özellikle gelişmemiş Afrika ve Asya ülkelerinde, kişilere finans kuruluşuna üye olmadan para transferi imkânı sunacak bir “değer transfer zincirini” gerektirmektedir.

Saklanan değerlerin amacına uygun olarak sınır ötesi ödeme sistemlerinde kullanılması için akıllı sözleşmelerin devreye girmesi gerekmektedir. Akıllı sözleşmeler, iki taraf yani hizmet alan ve veren arasında blok zincir ağı tarafından tanımlanan kurallara göre doğrulanan ve işleyen bir bilgisayar programında tanımlanır. Finansal bir işlemin gerçekleşmesi akıllı sözleşmede belirtilen koşulların eksiksiz bir şekilde karşılanması ile mümkün olur. İşi sözleşme hazırlamak ve uygulamanın takip edilmesini sağlamak olan araçların ortadan kalkmasının yanında sözleşmelerde yer alan tahsilat ve sigortacılık süreçlerinin de azalması ile maliyetlerin düşmesi de söz konusu olur. Hammaddenin üretiminden işleneceği son ürüne kadar geçen zaman döngüsü içinde depolama, navlun ve teslim süreçlerinin fayda-verim oranları dikkate alınarak blok zinciri uygulamasının pozitif katkı sunması hedeflenmektedir. Bu sayede, ticaretin başladığı andan son noktaya kadar geçen süreç şeffaf bir şekilde takip edilebilmektedir.

Uluslararası ticaretin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için ödeme sistemlerinde alıcı ve satıcı arasındaki finansal risklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Mevcut durumda en uygun ticaret modeli olarak akreditif tercih edilmektedir, fakat hem işlemlerin süresinin uzunluğu hem de resmî belgelerdeki en ufak bir eksiklik işlemlerin ilerlemesine engel olmaktadır. Bu durum ihracatçının parasını geç almasına, ithalatçının da malını zamanında alamamasına neden olurken tarafların fırsat maliyetleri de artmaktadır. Blok zinciri uygulamasında akıllı kontratlar yardımı ile ödeme anlaşmaları şeffaf ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilir.

Tedarik sürecinin en önemli istasyonlarından biri de gümrüklerdir. Gümrük ve sınır kontrollerinde blok zinciri teknolojisi kullanılarak malların mülkiyeti, menşei, orijinalliği ve fiyatı hakkında resmi otoriteler bilgi sahibi olabilirler. Sınır geçişlerinin hızlandırılması ve gümrük dolandırıcılığının azaltılması amacıyla da teknolojinin kullanımı söz konusu olabilir.

Blok zinciri teknolojisine dış ticarete ödeme garantisi veren ilk Türk bankası Türkiye İş Bankası A.Ş.'dir. 27 Mayıs 2020 tarihinde gerçekleşen ilk pilot dış ticaret finansman işlemine paydaş olarak Türkiye İş Bankası, Kuraray Europe GMBH ve Commerzbank katılmıştır. Marco Polo platformu üzerinden gerçekleşen işlem, dağıtık defter teknolojisi sayesinde verilerin tekrarlı girişleri engellenerek gerçekleştirilmiş ve işlemlerin güvenli bir şekilde tamamlanması sağlanmıştır. (Türkiye İş Bankası, 2020)

7. SONUÇ

2008 yılında Satoshi Nakamoto mahlaslı kişi ya da kurumlar tarafından yayınlanan bir manifestoyla birlikte kullanılmaya başlayan Bitcoin sadece kripto bir varlık olmasıyla değil, getirdiği teknoloji ile devrim niteliğindeki bir değişimi başlatmıştır. Gelecek dönemlerde gelişerek gündelik hayatın bir parçası haline alacak olan blok zincirin güven unsurunun olduğu her alanda kullanılabileceği aşikardır. Ülkemizde özel ve resmi bazı kurumların blok zinciri teknolojisine yönelik kavram kanıtlamaya dair çeşitli denemeleri söz konusudur. Bu denemeler kapalı blok zincir ağlarında gerçekleşmekte olup koordinatör bir platform yardımı ile sağlanmaktadır.

Geleneksel aktarım süreçlerinin en zayıf tarafı doğrulama mekanizmalarının “aşırı merkezîyetçi” tek bir alanda tutulmasıdır. Bu durum, klasik bir sunucu ve istemci mimarisinde doğal karşılanabilir, fakat artan işlem hacmiyle birlikte bilginin tek bir ortamda saklanması olası bir siber saldırı durumunda büyük riskler içermektedir. Dolayısıyla, mahrem bilgilerin daha güvenli bir şekilde saklanması ihtiyacı oluşur. Bilgilerin tek başına bir anlam ifade etmeyip bloklar halinde tutulduğu, blokların birbirine bağlanarak “güven zinciri” içinde anlam kazandığı dağıtık doğrulama mimarilerine haiz dijital mekanizmalar bu ihtiyacı karşılayabilirler. Bu durum sadece para ve bilgi transferinin güven altında yapılmasını değil, aynı zamanda herhangi bir ekonomik varlığın güvenle transfer edilebildiği, saklanabildiği, alım-satımının yapılabildiği, takas yolu ile değiştirilebildiği ve yönetilebildiği “değer saklama zincirleri” ile yapılmasının da önünü açacaktır.

Dünya ticaretinin giderek artması, ham verinin işlenerek anlamlı bir hale gelmesi, nesnelerin interneti ile hayatımıza daha fazla teknolojinin girmesi blok zincirin sağlayacağı faydaların bütünü için oldukça önemlidir. Ülkemizde regülasyondan sorumlu denetleyici ve düzenleyici otoritelerin blok zinciri teknolojisini yakından takip ettikleri bilinmektedir. Bu sayede, başta bankacılık olmak üzere uluslararası finansman ve ticaretin kolaylaşacağı ve sürecin daha da basitleşeceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, blok zinciri teknolojisinin önümüzdeki dönemlerde kavram kanıtlama süreçlerinden kurumsallaşan blok zinciri süreçlerine doğru dönüşeceği kanaati hakimdir. Bu bağlamda, teknolojik olarak başta finans ve iletişim firmalarının öncülüğünde gelişim merkezlerinin kurulmasına, blok zincir ve akıllı kontrat yapıları için nitelikli yazılımcı istihdamına ihtiyaç vardır. Üniversitelerde kurulacak blok zinciri eğitim merkezlerinin yaygınlaşmasının ve bu alanda kurulacak merkezlerin finanse edilmesinin üretilecek projelere pozitif katkısı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Accenture. (Kasım 2017). *Project Ubin Phase 2, Re-imagining Interbank Real-Time Gross Settlement System Using Distributed Ledger Technologies*, <https://www.mas.gov.sg/-/media/MAS/ProjectUbin/Project-Ubin-Phase-2-Reimagining-RTGS.pdf>, (11 Nisan 2024).

Alkin K. (2018). “TÜBİTAK BİLGEM 1. Ulusal Blokzincir Çalıştayı, Panel 1”, <https://www.youtube.com/watch?v=A3d1ZsigXeI&list=PLbAXQ5TgyNsFY6Wi25fhTANKbAEoOIuvj&index=7>, (15 Nisan 2024).

Alkin K. (2018). “Türkiye’de Post-Kolonyal Çağ Hareketi”, <https://istanbulticaretgazetesi.com/tr/yazar-haber/turkiyeden-post-kolonyal-cag-harekati>, (21/03/2024).

AWS. (2020). “NoSQL Nedir”, <https://aws.amazon.com/tr/nosql/>, (15/03/2024).

Birer G.C. (2022). "Kriptoloji". *Bilim ve Teknik*, Vol.55. No.658, 16-31.

Blockchain Network Difficulty. (2024). "A Relative Measure Of How Difficult It Is To Mine A New Block For Blockchain", <https://www.blockchain.com/explorer/charts/difficulty> (22/04/2024).

Cambridge Bitcoin Electricity Consumption Index, "Country Ranking, Annual Electricity Consumption", <https://ccaf.io/cbnsi/cbeci/comparisons> (24/04/2024).

Chang L.I. ve Chun L.T. (2017). "A Survey of Blockchain Security Issues and Challenges". *International Journal of Network Security*. Vol.19. No.5, <http://ijns.jalaxy.com.tw/contents/ijns-v19-n5/ijns-2017-v19-n5-p653-659.pdf> (2017), 653-659.

Cihangir B. (2023). Blokzincir Teknolojisi ve Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.

Codd E.F. (1970). "A Relational Model of Data for Large Shared Data Banks", *Communication of ACM*. Vol.13 No.16, <https://www.seas.upenn.edu/~zives/03f/cis550/codd.pdf> (29/11/2019), 377-378.

Davenport H. T. ve Prusak L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston. Harvard Business School Press.

Deran A, Dikmen B.B, Özçelik M. (2021). "Blok Zinciri Teknolojisinin Ödeme Sistemleri, Muhasebe Bilgi Sistemi Ve Denetim Sürecine Etkisi; Kripto Varlıkların Finansal Tablolarda Raporlanması", *Erciyes Akademi*, 2021, Vol.35, No.3, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1843422> , (10 Nisan 2024), 1219-1220.

Dursun T. (2020). "Blok Zincir Teknolojisi". *Bilgem Teknoloji Dergisi*, Cilt I. Sayı 8, 11.

Dünya Bankası. GDP Current US\$. (2023). <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2022&start=2012&view=chart>, (11 Ekim 2023).

Gökşen Y. ve Aşan H. (2015). "Veri Büyüklüklerinin Veri Tabanı Yönetim Sistemlerinde Meydana Getirdiği Değişim: No SQL", *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. Vol.8. No.3, www.researchgate.net/publication/283037761_Veri_Buyukluklerinin_Veritabani_Yonetim_Sistemlerinde_Meydana_Getirdigi_Degisim_NOSQL, (19 Nisan 2024), 128-129.

Görmez B. (2017). Finansal Sektörde Yıkıcı Yenilik: Dağıtılmış Defter Teknolojisi ve Türkiye Sermaye Piyasalarının Durumu. SPK Yeterlilik Etüdü. Ankara. SPK Aracılık Dairesi Genel Müdürlüğü.

Hossainpour S. (2018). Matematiksel İfadelerin Üretimi ve Çözümüne Dayalı Bir Kriptoloji Yöntemin Tasarımı ve Gerçeklemesi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü Bilgisayar Mühendisliği Anabilim Dalı.

ISO 9075. (1987), <https://www.iso.org/standard/16661.html>, (19 Ocak 2024).

İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) Bilgi İşlem Daire Başkanlığı. (2019). Nesne Yönelimli Programlama (Object Oriented Programming), <https://bidb.itu.edu.tr/sevir-defteri/blog/2019/02/05/object-oriented-programming>, (2 Nisan 2024)

Karde P.P, Vyawahare H.R, Thakare V.M. (2017). "Brief Review on SQL and No SQL", *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*. Vol.2, No.1, www.academia.edu/36028314/Brief_Review_on_SQL_and_NoSQL (23 Mart 2024), 968-971.

- Kiraz M.S. (2009). "Kriptoloji ve Güvenli Fonksiyonel Hesaplamalar". Matematik Dünyası. Cilt 1. Sayı 80. 118-120.
- Köhler S. ve Pizzol M. (2019), "Life Cycle Assessment of Bitcoin Mining". Aalborg University, Department of Planning. <https://pubs.acs.org/doi/epdf/10.1021/acs.est.9b05687>, (31 Ocak 2024), ss.13601-13603.
- Kumari S. (2013). Recurrent Sequences and Cryptography, (National Institute of Technology, Department of Mathematics Masters in Science).
- Nakamoto S. (2008). "Bitcoin: A Peer-to Peer Electronic Cash System", https://bctr.org/wp-content/uploads/2019/03/ingilizce_bitcoin.pdf, (18 Şubat 2024), 1-8.
- National Institute of Standards and Technology (NIST). (2019). *Recommendation for Pair-Wise Key Establishment Using Integer Factorization Cryptography*, 2nd ed. Maryland: US Department of Commerce.
- Nonaka I. ve Takeuchi H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*, 2.b. The United States of America. Oxford University Press.
- Obaid Z., Sabonchi A., Akay B. (2016). "Klasik Kriptoloji Yöntemlerinin Karşılaştırılması". Engineering Sciences. Vol.11. No.4, 102-108.
- Oracle. (2019). Veri Tabanı, <https://www.oracle.com/tr/database/what-is-database.html#relational>, (5 Nisan 2024).
- Özkul F.U. (2021). "Dijital Çağın Teknolojisi Blokzincir ve Kripto Paralar: Ulusal Mevzuat ve Uluslararası Standartlar Çerçevesinde Mali Yönden Değerlendirme", *Muhasebe ve Denetime Bakış*. Vol.60. No:57, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1121653>, (25 Nisan 2024), 57-74.
- Rosen, K.H. (1986). *Elementary Number Theory and Its Applications*, Pearson Education, 188-203.
- Signer B. (2010). Introduction To Database Transaction Management. (Vrije Universiteit Brussel, Department of Computer Science), www.slideshare.net/signer/transaction-management, (30 Mart 2024).
- Silberschatz A. ve Korth F. (2004). *Database System Concepts*, 4th ed. New York. Mc Graw Hill.
- Softtech Teknoloji Raporu. (2019), <https://softtech.com.tr/teknoloji-raporu-2020/>, (04/04/2024).
- Stephens R. ve Plew R. (2003). *24 Saatte Veri Tabanları*. 1.b. İstanbul Alfa Yayınları.
- Şengül, A. Y. (2010) Dağıtık Veri Tabanı Sistemlerinde Optimizasyon Süreçleri ve Uygulamaları (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Bilişim Bilim Dalı).
- Taylor A.G. (2007). *SQL All In One Desk Reference*, 2nd ed., Indianapolis. Wiley Publishing.
- T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (2024). <https://enerji.gov.tr/bilgi-merkezi-enerji-elektrik> (21/03/2024).
- Tübitak Bilgem Kamu Sertifikasyon Merkezi. (2020), http://kamusm.bilgem.tubitak.gov.tr/dokumanlar/belgeler/kitaplar/temel_kavramlar.jsp (11/04/2024).
- Tübitak Blokzincir Teknolojileri. (2020). <https://blokzincir.bilgem.tubitak.gov.tr/blok-zincir.html> (26/03/2024).
- Türkiye İş Bankası A.Ş. (2020). "İş Bankası, Blockchain Teknolojisiyle Dış Ticarete Ödeme Garantisi Veren İlk Türk Bankası Oldu", <https://www.isbank.com.tr/bankamizi-taniyin/is-bankasi-blockchain-teknolojisiyle-dis-ticarete-odeme-garantisi-veren-ilk-turk-bankasi-oldu>, (26/02/2024).
- Usta A. ve Doğanekin S. (2019). *Blockchain 101 V2*. 1.b. İstanbul: Bankalararası Kart Merkezi.

Üzer B. (2017). Sanal Para Sistemleri. (TCMB Uzmanlık Yeterlilik Tezi).

World Trade Organization. (2023). *Global Trade Outlook and Statistics*,
https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/trade_outlook23_e.pdf, (11/03/2024).



Examining the Relationship Between Individual Innovativeness and Digital Citizenship*

Fatma ÜSTÜN

fmaustun06@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-9742-6367>

Melih ENGİN

Doç.Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi

melihengin@uludag.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4953-6119>

Makale Başvuru Tarihi : 12.03.2024

Makale Kabul Tarihi : 05.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401841

Özet

Anahtar Kelimeler:

Bireysel Yenilikçilik,

Dijital Vatandaşlık,

Yenilikçilik.

Bu araştırmanın amacı katılımcıların bireysel yenilikçilik durumları ile dijital vatandaşlık becerileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında literatür taraması yapılmış, bireysel yenilikçilik ölçeği ve dijital vatandaşlık ölçeği çevrimiçi formlara aktarılmıştır. Araştırma evreni dijital ayak izine sahip olan vatandaşlardır ve kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmayı kabul eden 343 gönüllüden çevrimiçi form uygulaması ile veriler toplanmıştır. SPSS 28 ve AMOS 28 programları ile frekans tabloları, gruplar arasında bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında farklılıkları araştırmak için t-testi ve anova, ölçek bazında normal dağılım analizleri ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin dijital vatandaşlığın alt boyutları üzerine etkilerinin olup olmadığına yönelik hipotezlerin test edildiği araştırma modeli oluşturulmuş ve yol analizi ile bu hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların yaş değişkenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Bireysel yenilikçilik düzeyi ile dijital vatandaşlık alt boyutları arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Araştırma bireylerin yenilikçilik düzeylerinin dijital vatandaşlık becerilerini nasıl etkilediğini ortaya koyması açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

Bireysel Yenilikçilik ile Dijital Vatandaşlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Abstract

Keywords:

Individual Innovativeness,

Digital Citizenship,

Innovativeness

The aim of this research is to reveal the relationship between the participants' individual innovativeness and digital citizenship skills. Within the scope of the research, a literature review was conducted, and the individual innovativeness scale and digital citizenship scale were transferred to online forms. The research population is citizens with digital footprints, and data was collected using an online form from 343 volunteers who agreed to participate in the research using a convenience sampling method. Frequency tables, t-test and anova to investigate differences in individual innovativeness levels between groups, scale-based normal distribution analyzes and confirmatory factor analyzes were made with SPSS 28 and AMOS 28 programs. A research model was created to test hypotheses about whether the individual innovativeness scale has effects on the sub-dimensions of digital citizenship, and these hypotheses were tested with path analysis. As a result of the research, it was determined that the age variables of the participants affected the individual innovativeness level. The relationships between individual innovativeness level and digital citizenship sub-dimensions were revealed. The research will contribute to the literature by revealing how individuals' innovativeness levels affect their digital citizenship skills.

*Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı ve yayınlanan yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

1. INTRODUCTION

Today, technological developments have accelerated the digitalization process of societies and transformed the way individuals interact and access information in digital environments. This transformation has created a necessity for individuals to utilize their individual innovativeness and digital citizenship skills. Yet, the characteristics and dynamics of the connection between individual innovativeness and digital citizenship remain inadequately comprehended. This research seeks to explore the correlation between individual innovativeness and digital citizenship.

Maslow, who categorizes people's needs hierarchically, mentions that personality development occurs with the desire to achieve personal goals. To achieve this, people turn to creativity, freedom, and the search for meaning. When self-actualization is the goal, the individual is fully happy and satisfied. Individual innovativeness is the individual research and development of a new idea or approach to solve a problem by using creativity (Hirschman, 1980). Many researchers have conducted studies on individual innovativeness.

Amabile (2018) has mentioned the importance of individual innovativeness by addressing issues such as individual differences, motivation, organizational impact, teamwork, and leadership within the framework of creativity and innovativeness. He emphasized that individual innovativeness has great importance in many areas such as creativity, problem-solving, generating ideas, creating new products and services, and increasing productivity in processes. Amabile (2018) mentioned that individual factors such as personal characteristics, problem-solving abilities, abilities, and motivation are effective in individual innovativeness. He stressed the significance of factors like organizational culture, management style, and working environment in influencing the innovativeness process alongside individual factors.

Simonton (1999) defines individual innovativeness as the emergence of a new, useful, or valuable product, service, or idea through the influence of personal factors such as creativity, passion, and effort. Individual innovativeness can be realized through a combination of personal characteristics, motivation, and effort, as well as creativity, knowledge, and the ability to develop ideas. Individual innovativeness requires not only the emergence of new ideas but also the use of strategies and skills required for the successful implementation and diffusion of these ideas.

Individual innovativeness is also used to refer to innovativeness that consumers create on their own to meet their own needs. Such innovativeness are customized products and services that replace or add to the standard products and services traditionally produced by firms. The researcher states that individual innovativeness help consumers to better meet their needs, often at low cost and with high levels of user satisfaction (Von Hippel, 2006).

Rogers (2010) defines individual innovativeness as personal development and change through the adoption, use, or adaptation of new ideas. Individual innovativeness is the process by which individuals influence their own lives through learning, exploring, and experiencing. In this process, individuals produce unique solutions and develop themselves further. According to Rogers (2010), innovativeness go through a five-stage diffusion process. These stages are handled in five categories from the first adopters of the innovativeness to the later adopters. The first of these are innovators who are the first to discover and adopt innovativeness . People in this category are generally open to innovativeness , enjoy taking risks, and are willing to experiment even in the early stages of innovativeness . The second is pioneers (Early Adopters). People in this category are those who are a little more cautious about adopting innovativeness . People in this category start experimenting with innovativeness a little later than early adopters and are a little more critical of innovativeness . However, they still tend to adopt innovativeness . Another category is questioners (Early Majority). Individuals in this category are the ones who spend the most time adopting innovativeness and constitute the majority. These people start to adopt innovativeness when they see that they are already accepted and used. The fourth category is the skeptics (Late Majority). People in this category are those who are too late to adopt innovativeness . They are very skeptical and critical of innovativeness , but they are forced to accept innovativeness when they see that people around them are now adopting them. People in the fifth category are traditionalists (Laggards). People in this category are the last to adopt innovativeness . These people are highly resistant to innovativeness and stick to traditional ways of doing things. These groups explain how innovativeness spread and which types of people adopt innovativeness at which stage.

Individual innovativeness is a very important topic in Turkish literature. Many Turkish researchers have also conducted studies on individual innovativeness. In a study led by Kılıçer and Odabaşı (2010), the individual innovativeness scale was tailored to fit the Turkish cultural context, and evaluations of its validity and reliability were conducted. The primary aim of the study is to determine the prevalence and measurability of individual innovativeness within the Turkish cultural context (Kılıçer & Odabaşı, 2010). The findings of the research indicate that individual creativity holds significance within Turkish culture and is quantifiable.

A research undertaken by Çuhadar et al. (2013) delved into the correlation between the individual innovative characteristics of pre-service educators and their competencies in technological pedagogical training. Various metrics were employed in the research to explore the connection between the individual innovative characteristics of the participants and their competencies in technological pedagogical education. Individual innovativeness traits and technopedagogical education competencies of the participants were measured through the scales. The study findings indicated that the participants, on the whole, demonstrated a high level of competencies in technological pedagogy. However, it was revealed that the participants tended to test an innovativeness on the individual or society before accepting it and to develop a certain perception of benefit based on observable results (Çuhadar et al., 2013).

In a study conducted by Demirel and Seçkin (2008), the effect of knowledge and knowledge sharing on innovativeness was examined. Demirel and Seçkin(2008) research emphasizes the significance of sharing the knowledge that organizations and individuals have and using this knowledge in the innovativeness process in the processes of innovativeness, competitive success, and creating an innovative culture (Demirel & Seçkin, 2008). In the research, it is stated that knowledge is based on innovativeness, and innovativeness is based on knowledge. In order for innovative ideas to emerge, existing knowledge and experience must first be brought together. Likewise, the process of knowledge generation is shaped by innovative approaches. Therefore, it is concluded that the innovative actions of an organization should include the use and flow of knowledge in the innovativeness process. In light of the study results, the development of innovative thinking depends on the degree of learning and knowledge sharing of the social culture (Demirel & Seçkin, 2008).

These studies have investigated the concept of individual innovativeness in different sectors and different regions in Turkey and have been conducted to determine the factors affecting individual innovativeness behavior. All of these studies discuss the importance and impact of individual innovativeness and provide guidance for a better understanding of the subject.

On the other hand, the digital world is becoming an indispensable component of our daily existence. The Internet, social networking platforms and mobile technologies have become essential components of our daily routines. With the adoption of disruptive technologies in many areas, the concept of digital transformation has begun to be discussed. Many country governments are developing strategic policies for digital transformation to increase social welfare by increasing productivity and innovation (Ebert & Duarte, 2018). Because digital transformation is one of the most significant business changes to prompt societal changes, thus altering old patterns of human activity, behavior, communication, and everyday routines. According to the results of previous studies, digital citizenship has become an important element for successful digital transformation (Slavkovi et al., 2023). Digital citizenship, defined as interacting with institutions or other citizens using digital Technologies (Simsek & Simsek,2013), is the most important element in the success of digital transformation (Jæger, 2021; Lewis, 2018). In such a situation, the questions of what digital citizenship is and how to gain digital citizenship rights come to mind.

According to Ribble (2011), digital citizenship encompasses a range of competencies, mindsets, and actions that enable individuals to act safely, responsibly, and ethically in the digital world. This concept has emerged with the proliferation of the Internet and other digital technologies. Digital citizenship is not only limited to acting responsibly in the digital world individually. It is also about the social interaction and participation of individuals in the digital environment. Digital citizens are engaged in social, cultural, and economic interactions within the virtual realm and actively contribute to its advancement. Digital citizenship has therefore become a fundamental component of modern society.

Individuals recognized as digital citizens possess the capability to engage in critical thinking while utilizing information and communication tools, grasp the ethical implications of their online conduct, employ technology responsibly to prevent harm, understand their rights to online communication, and demonstrate proficiency in sharing and collaborative practices. Digital citizenship includes rules of behavior in all rights and responsibilities related to the use of technology on a large scale. In today's world, the understanding of being a

good citizen is rapidly transforming into the necessity of being a good digital citizen (Çubukçu & Bayzan, 2013).

In addition, the use of online environments has affected the concept of citizenship in society and human beings and moved it to the digital environment. As per Aydın (2015), digital citizenship is characterized by adhering to ethical and universal principles within the online sphere, while also maintaining awareness of potential risks.

Digital citizenship means having knowledge and skills about how a person should behave in the digital world. This concept includes knowledge about internet use, information technologies, social media use, data security, and online interactions. Digital citizenship also includes the skills needed to use the internet safely and responsibly. Internet users should have digital citizenship skills to safely navigate the digital world, protect their personal information, and interact with others. Digital citizenship covers issues such as access to accurate information in the digital world, information sharing, internet safety, cyberbullying, and digital ethics. The notion of digital citizenship further empowers individuals and society to comprehend their entitlements and obligations within the digital realm.

Ribble (2015) introduced a framework delineating the notion of digital citizenship and emphasizing education in this domain. According to this model, it is a set of skills, attitudes, and behaviors that enable citizens to behave safely, responsibly, and ethically in the digital world. Accordingly, Ribble (2011) mentioned nine skills in digital citizenship.

Nine core digital citizenship skills are digital literacy, digital law, digital communication, digital access, digital commerce, digital ethics, digital rights and responsibilities, digital health, and digital security. Digital literacy is defined as the ability to access the desired information in the right ways and to utilize technology while obtaining and transferring information. Digital law denotes the capacity to recognize and abide by the regulations and statutes prevalent in digital settings. Digital communication is defined as the ability to use digital communication tools for their intended purpose and to communicate with people online within ethical rules. Digital access refers to providing access to technology to benefit from digital technologies. This access is the uninterrupted and fast access to technology from anywhere and at any age. Digital commerce refers to the state of being able to act consciously and safely while shopping online, using digital banking applications, etc. Digital ethics is expressed as the ability to be aware that ethical rules should be applied in online environments and to act accordingly. In short, it is the reflection of moral rules in the online environment. Digital rights and responsibilities are expressed as the ability to use online environments freely, to express opinions in these environments, but to do so responsibly and without harming others. Digital health refers to the state of being physically and mentally healthy in online environments. It is important for individuals not to use digital environments and the internet when necessary for their own health. Digital security refers to the ability to be aware of the threats and dangers in the digital environment, to act consciously when faced with such a situation, and to take precautions against these dangers.

The common point of all these studies in the literature is that they emphasize the importance of the concept of digital citizenship. The focus has been on digital citizenship education to help individuals acquire the skills necessary to act ethically, responsibly, and safely in the digital world.

The concepts of individual innovativeness and digital citizenship require individuals to keep themselves technologically up-to-date, think innovatively, and behave ethically, responsibly, and safely in the digital environment. Individual innovativeness is strongly interconnected with digital citizenship. Individual innovativeness refers to individuals being creative in developing new ideas, creating new products or services, and developing businesses. Digital citizenship entails comprehending digital technologies and employing them securely. The correlation between individual innovativeness and digital citizenship resides in the utilization of digital tools and their potential to foster innovative thinking and problem-solving. Individual innovativeness is believed to have a significant impact on the cultivation of digital citizenship abilities. When developing new ideas, individuals research, analyze data, and communicate using digital tools and resources. In this process, it is necessary to act in accordance with digital citizenship skills and to be especially careful about digital security and privacy issues. On the other hand, digital citizenship is thought to be a ground for individual innovativeness. Individuals can develop innovative ideas by utilizing the resources available on the internet. At the same time, digital citizenship skills enable individuals to implement these ideas in an ethical, responsible, and safe manner. Individuals with digital citizenship skills can use digital technologies more efficiently and realize innovative ideas more quickly. Likewise, individuals with individual innovativeness skills can better understand digital

technologies and develop more innovative solutions using these technologies. Therefore, the relationship between individual innovativeness and digital citizenship is important for the realization of innovative ideas using digital technologies. Developing both individual innovativeness and digital citizenship skills of individuals will be beneficial for themselves and society. Hence, exploring this area through research will enhance understanding of the significance of skills related to digital citizenship and individual innovativeness, yielding advantageous outcomes for both individuals and communities.

Modern states want the individuals they raise to be individuals who think independently, produce, offer creative ideas, are open to innovation and change, are at peace with technology, and criticize and question (Aydemir & Adamaz, 2017). Individuals should act in line with their digital citizenship skills while developing their innovative ideas using digital tools and resources. Digital citizenship skills help individuals implement their innovative ideas ethically, responsibly and safely. Nine subcategories are examined under the umbrella of digital citizenship: digital literacy, digital law, digital communication, digital access, digital commerce, digital ethics, digital rights and responsibilities, digital health and digital security. In order for individuals to be successful in the technological world, it is extremely important to reveal the relationship between individual innovativeness and digital citizenship. Analyzing these sub-issues will provide insights into the intricate dynamics and correlations between individual innovativeness and digital citizenship, thus addressing the core inquiry of the study. This study will provide a better understanding of the interaction between these two concepts and bring a new perspective to the literature. The research results can be used to improve the theoretical frameworks in related fields, to provide a basis for future research, and to encourage new studies in this field.

The main purpose of this research is to investigate the relationship between individual innovativeness and digital citizenship. The research will reveal how the individual innovativeness of the participants affects digital citizenship and its sub-dimensions. In this context, the research questions are listed below.

1. What is the level of individual innovativeness of the participants?
2. Is there a significant difference in individual innovativeness levels according to gender?
3. Is there a significant difference in individual innovativeness levels according to age groups?
4. Is there a significant relationship between the level of participants' individual innovativeness and sub-dimensions of digital citizenship?

Based on the research question "Does individual innovativeness affect digital citizenship and its sub-dimensions?", the research model and related hypotheses were created. The related hypotheses are given below.

H1: There is a significant difference in individual innovativeness according to gender.

H2: There is significant difference in individual innovativeness according to age groups.

H3: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital literacy, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H4: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital law, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H5: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital rights and responsibilities, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H6: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital communication, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H7: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital security, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H8: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital commerce, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H9: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital access as a sub-dimension of digital citizenship.

H10: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital ethics, which is a sub-dimension of digital citizenship.

H11: There is a positive and significant relationship between individual innovativeness(II) and digital health, a sub-dimension of digital citizenship.

2. METHOD

Relational screening model was used in the research. This model is used to determine the relationship between two or more variables and to obtain clues about cause and effect (Karasar, 2017). As a result of the literature review, the research model was established based on the existing variables. The theoretical model was tested using structural equation modeling. Structural equation is a combination of regression and factor analysis and is a theoretical structure represented by latent and observed variables (Byrne, 2010). The hypotheses of the model created as a result of the literature review are given below in Figure 1.

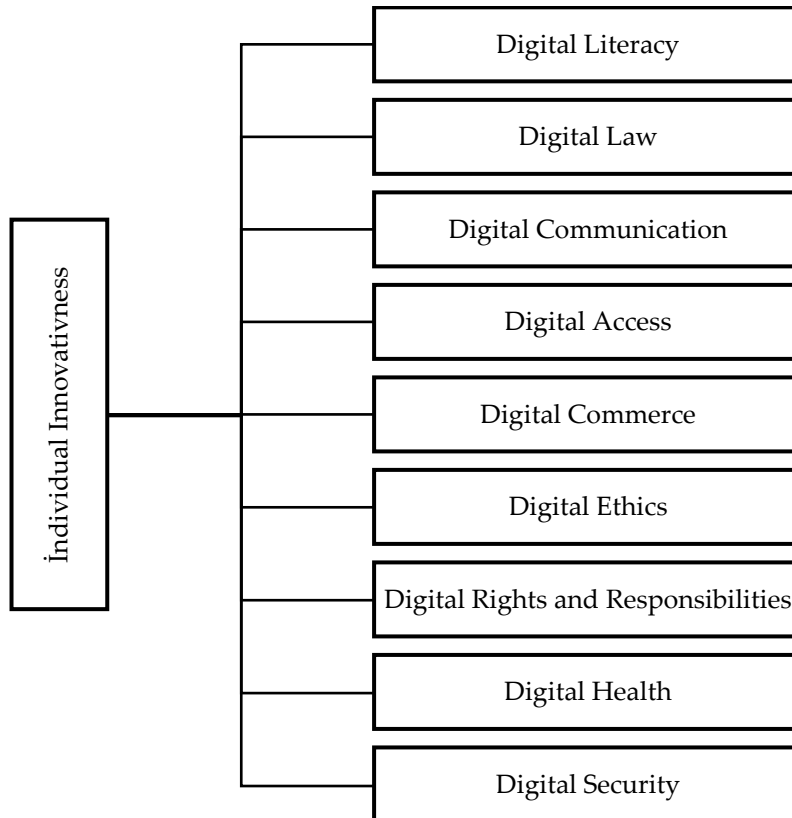


Figure 1. Research Model

2.1. Sample

The research population comprises individuals with a digital presence in online environments. Participants for the sample were recruited based on their willingness to complete the scales used as data collection instruments for the study. Convenience sampling was employed for sample selection, resulting in 343 participants completing the study.

The research population comprises individuals active in digital environments. Participants for the sample volunteered to complete the scales used as data collection tools. The convenience sampling method was utilized for sample selection, resulting in 343 participants. Data were gathered via digital platforms (Twitter, Instagram, Whatsapp, LinkedIn) between January and February 2023.

The analysis revealed a nearly equal participation of women (49.9%) and men (50.1%). Among the participants, 209 (60.9%) were single, while 134 (39.1%) were married. A significant proportion of participants held bachelor's degrees (63%). Notably, the majority of participants reported incomes above the minimum wage threshold (53.9%). In terms of employment status, 44.6% were employed, 35.3% were students, 9.3% were unemployed, and 7.9% were retired. Additionally, 2.9% indicated other employment statuses. Participant ages

were distributed as follows: 38.8% were aged 18-24, 27.7% were aged 25-34, 15.7% were aged 35-44, and 17.2% were aged 45 and above.

Table 1: Description of the Sample

		f	%
Gender	Female	171	49,9
	Male	172	50,1
Marital Status	Married	134	39,1
	Single	209	60,9
Education Status	Middle School	3	0,9
	High School	36	10,5
	Associate's Degree	23	6,7
	Bachelor's Degree	216	63
	Master's Degree	47	13,7
Monthly Income	Doctorate's Degree	18	5,2
	Below minimum wage	33	9,6
	Minimum wage	185	53,9
Employment Status	Above minimum wage	125	36,4
	Student	121	35,3
	Working	153	44,6
	Not working	32	9,3
Age	Retired	27	7,9
	Other	10	2,9
	Under 18 years old	2	0,6
	18 – 24	133	38,8
	25 – 34	95	27,7
	35 – 44	54	15,7
	45 and above	59	17,2

According to the findings obtained for the question "What are the individual innovativeness levels of the participants?", which is among the sub-problems of the study, it was determined that the majority of the participants were in the "questioning" category among the individual innovativeness categories. The lowest individual innovativeness score among the participants was 31 and the highest individual innovativeness score was 94. The lowest score that can be obtained from the individual innovativeness scale is 14 and the highest score is 94. The findings show that there are participants who have the highest score that can be obtained from the scale among the participants.

2.2. Data Collection Tools

The individual innovativeness scale, originally developed in another language, was translated into Turkish by Kılıçer and Odabaşı (2010). During this translation process, the scale was found to consist of four factors instead of the original five. These factors, namely "Resistance to change," "Idea leadership," "Openness to experience," and "Risk-taking," were determined based on relevant literature and item characteristics. The scale comprises a total of 20 statements, each assessed on a 5-point Likert scale ranging from "Strongly Disagree" to "Strongly Agree." In the development phase, twelve statements were framed positively (statements 1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, and 19) while eight were framed negatively (statements 4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, and 20).

The innovativeness score is derived by subtracting the total score of positive statements from the total score of negative statements on the scale, and then adding 42 points to the result. Scores on the scale can vary from 14 to 94, allowing for the classification of individuals based on their innovativeness level. For instance, a score exceeding 80 indicates an 'Innovator', while scores ranging from 69 to 80 represent a 'Pioneer'. Scores falling

between 57 and 68 are labeled as 'Questioner', those between 46 and 56 as 'Skeptic', and scores below 46 as 'Traditionalist'.

Furthermore, the scale scores offer an assessment of individuals' overall innovativeness levels. For instance, those scoring above 68 are categorized as highly innovative, whereas those scoring below 64 are deemed to exhibit a lower level of innovativeness (Kılıçer & Odabaşı, 2010).

The digital citizenship scale used in the study was prepared by Isman and Canan Güngören (2014). In the process of developing the scale, the relevant literature was initially reviewed and an item pool was created based on the nine dimensions of digital citizenship. The scale consists of 33 items in total. A 5-point Likert scale ranging from "Strongly Disagree" to "Strongly Agree" was used. The scale items were reduced into sub-dimensions with nine sub-dimensions of digital citizenship.

To evaluate significant differences between groups concerning gender, the independent sample t-test was utilized owing to both the normal distribution of data and the discernible distinction between the two groups. Similarly, for assessing significant differences among groups concerning age, the one-way analysis of variance was employed, given the analysis encompassed more than two groups. The scales used in the study were subjected to factor analysis during the development and adaptation process; however, confirmatory factor analysis was applied separately for both scales in our data set. Confirmatory factor analysis (CFA), which is generally used in scale development and validity analysis, is also used to confirm a predetermined structure (Yaşlıoğlu, 2017). When conducting CFA, goodness of fit values should be examined first. Goodness of fit values are used to determine whether the data set obtained as a result of confirmatory factor analysis confirms the construct to be tested (Bentler & Yuan, 1999). During Confirmatory Factor Analysis (CFA), CMIN/DF (Chi-Square/Degrees of Freedom), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), NFI (Normed Fit Index), IFI (Incremental Fit Index), NNFI/TLI (Non-Normed Fit Index or Tucker-Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index), Various goodness-of-fit measures such as RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), and SRMR (Root Mean Square Root of Standard Error Squares) should be taken into account. Although there are different opinions on the threshold values required for model goodness-of-fit values, these values are generally accepted within a certain range.

In addition to the goodness of fit values, the factor loadings of the items should also be examined. Factor loadings must be at certain values to be accepted. "Increasing the sample size decreases the loadings that can be accepted as significant. In a sample of 350 people, loadings above 0.3 can be considered significant, while this value increases to 0.4 when the sample size drops to 200, to 0.5 around 120 and to 0.6 when the sample size drops to 85. For a sample of 50, the acceptable value is 0.75. Factor analysis is not recommended for samples below 50" (Hair, 2009).

Confirmatory factor analysis was performed in AMOS 28 for the construct validity of the individual innovativeness scale. With the analysis, the goodness of fit values of the scale and the standardized regression load values of each item measuring the factors were examined. The table below shows the goodness of fit values accepted in the literature and the goodness of fit values observed in the individual innovativeness scale.

Table 1: Individual Innovativeness Scale Goodness of Fit Values

	CMIN/DF	CFI	TLI	IFI	SRMR	RMSEA
Goodness of Fit						
Acceptance Values	≤ 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,10	≤ 0,08
Goodness of Fit	2,084	,919	,907	,920	,0563	,056
Observed Values						

Another factor that should be considered when conducting confirmatory factor analysis is the standardized factor loadings. The table below shows the regression coefficients of the individual innovativeness scale.

Table 2: Standardized Regression Coefficients for Individual Innovativeness

Scale Item	Factor	Coefficient	Scale Item	Factor	Coefficient
------------	--------	-------------	------------	--------	-------------

BYM20	Res. to change	,641	BYM2	Open. to Ex.	,755
BYM17	Res. to change	,636	BYM3	Open. to Ex.	,745
BYM15	Res. to change	,475	BYM5	Open. to Ex.	,564
BYM13	Res. to change	,739	BYM14	Open. to Ex.	,615
BYM10	Res. to change	,634	BYM18	Open. to Ex.	,708
BYM7	Res. to change	,655	BYM12	Thought L.	,588
BYM6	Res. to change	,672	BYM11	Thought L.	,748
BYM4	Res. to change	,432	BYM9	Thought L.	,789
BYM16	Risk Taking	,607	BYM8	Thought L.	,658
BYM19	Risk Taking	,746	BYM1	Thought L.	,545

For the construct validity of the digital citizenship scale, confirmatory factor analysis was conducted in AMOS 28. With the analysis, the goodness of fit values of the scale and the standardized regression load values of each item measuring the factors were examined.

Table 3: Digital Citizenship Scale Goodness of Fit Values

	CMIN/DF	CFI	TLI	IFI	SRMR	RMSEA
Goodness of Fit Acceptance Values	≤ 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,10	≤ 0,08
Goodness of Fit Observed Values	2,749	,839	,815	,842	,0824	,072
Goodness of Fit Improved Values	2,221	,902	,883	903	,0683	,060

Based on the data in the table, only CMIN/DF, SRMR and RMSEA values were found to be within the range of acceptable values, while the other values were close to the expected value but still below the expected value. Modification indices were reviewed in order to increase the goodness of fit values to acceptable levels based on the available data. As a result of the examination of the modification indices, the items with the highest modification indices were identified and covariance was defined between them. When the standardized regression coefficients were examined, item 14 and item 19 were removed from the model. The goodness of fit values obtained from the improved model as a result of these procedures are shown in the table above as "improved goodness of fit values".

Another factor to be considered when conducting confirmatory factor analysis is the standardized factor loadings. The table below shows the regression coefficients of the digital citizenship scale.

Table 4: Digital Citizenship Standardized Regression Coefficients

Scale Item	Factor	Coefficient	Scale Item	Factor	Coefficient
DVM20	Digital Rights	,626	DVM31	Digital Commerce	,714
DVM21	Digital Rights	,689	DVM32	Digital Commerce	,707
DVM22	Digital Rights	,732	DVM33	Digital Commerce	,709
DVM23	Digital Rights	,731	DVM24	Digital Law	,754
DVM16	Digital Security	1,710	DVM25	Digital Law	,557

DVM15	Digital Security	,219	DVM26	Digital Law	,589
DVM8	Digital Literacy	,696	DVM27	Digital Law	,648
DVM9	Digital Literacy	,837	DVM4	Digital Com.	,698
DVM10	Digital Literacy	,629	DVM3	Digital Com.	,614
DVM11	Digital Literacy	,836	DVM2	Digital Com.	,495
DVM12	Digital Literacy	,731	DVM1	Digital Com.	,575
DVM13	Digital Literacy	,791	DVM28	Digital Health	,542
DVM7	Digital Access	,879	DVM29	Digital Health	,751
DVM6	Digital Access	,800	DVM30	Digital Health	,770
DVM5	Digital Access	,757			
DVM18	Digital Ethics	,732			
DVM17	Digital Ethics	,743			

Reliability analysis was performed on the scales utilized within this study. The reliability of the research is gauged through Cronbach's alpha coefficient, a measure employed to assess the internal consistency of scale items. Cronbach's alpha coefficient serves to affirm that the items within the scale exhibit coherence and effectively measure the same construct. The reliability level is interpreted based on the value of Cronbach's alpha coefficient, wherein a coefficient falling within the range of 0 to 0.40 denotes unreliability, 0.40 to 0.60 suggests low reliability, 0.60 to 0.80 indicates moderate reliability, and 0.80 to 1.00 signifies high reliability (Uzunsakal & Yıldız, 2018). The outcomes of the reliability analysis for both the individual innovativeness scale and the digital citizenship scale are delineated below.

Table 5: Individual Innovation Scale Reliability Analysis

Factor	Reliability Values	
	Number of Items	Cronbach's Alpha
Resistance to change	8	,826
Thought Leadership	5	,798
Openness to Experience	5	,805
Risk Taking	2	,622
Total	20	,729

As a result of the reliability analysis applied to the individual innovativeness scale, a value of 0.729 was obtained. The obtained data shows that the scale is quite reliable. The table also includes factor-based alpha values. Cronbach's alpha test was applied to a total of four factors in the scale one by one and the alpha values of all of them were listed. The alpha value of all factors in the list is above 0.6. The highest reliability value among the factors belongs to the "Resistance to Change" factor with a value of 0.826.

Table 6: Digital Citizenship Scale Reliability Analysis

Factor	Reliability Values	
	Number of Items	Cronbach's Alpha
Digital Communication	4	,739
Digital Access	3	,833
Digital Literacy	6	,881
Digital Security	2	,525
Digital Ethics	2	,703
Digital Rights and Responsibilities	4	,807
Digital Law	4	,791
Digital Health	3	,722
Digital Commerce	3	,752
Total	31	,889

As a result of the reliability analysis applied to the digital citizenship scale, a value of 0.889 was obtained. The obtained data shows that the scale is highly reliable. The table also includes factor-based alpha values. Cronbach's alpha test was applied to the nine factors in the scale one by one and the alpha values of all of them were listed. The alpha values of the factors in the list are above 0.7. Only the digital security factor has a value of 0.525 and has low reliability.

2.3. Data Analysis

The analyses of the present study aiming to determine the effects of individual innovativeness on digital citizenship were carried out using the IBM SPSS Statistics 28 program. Demographic characteristics (gender and age) were analyzed using frequency analysis. Kolmogorov-Smirnov test, One-Way ANOVA and t-test were used in analyzing the differences by demographic variables. The reliability values of scales were determined by calculating Cronbach's Alpha coefficients. Confirmatory factor analysis was conducted in order to determine the factor structures separately for individual innovativeness scale and digital citizenship scale by using Amos 28 program and path analysis was conducted to test the hypotheses.

3. FINDINGS

When the individual innovativeness levels of the participants are analyzed according to the sub-dimensions of individual innovativeness, the group with the highest number of participants consists of questioners, while the group with the lowest number of participants consists of traditionalists. 14.6% of the participants are in the innovative category. It was determined that 35% of the remaining participants were pioneers, 41.1% were questioners, 7% were skeptics and 2.3% were traditionalists.

Table 7: Distribution of Individual Innovativeness Categories

	f	%
Innovative	50	14,6
Pioneer	120	35,0
Questioner	141	41,1
Skeptic	24	7,0
Traditionalist	8	2,3

The predominance of participants in the respondent category suggests a cautious stance toward innovativeness. Questioners are people who evaluate the benefits and disadvantages of innovativeness before adopting them. In order to adopt innovativeness, people in this group observe other people's experiences and form an opinion about whether innovativeness really work or not. The adoption of innovativeness by questioners is a critical factor for the diffusion of innovativeness.

When the individual innovativeness levels of the participants in the study are analyzed in general, it is observed that the majority are in the highly innovative group.

Table 8: General Distribution of Individual Innovativeness

	f	%
Highly Innovative	186	54,2
Low in Innovativeness	111	32,4
Other	46	13,4

While the highly innovative group was 54.2%, the group with low innovativeness was 32.4%. It was also revealed that there was a group of 13.4% among the participants who could not be included in both of these groups according to their individual innovativeness scores.

Given the results presented in Table 9, since the coefficient was higher than .05, it can be stated that there was normal distribution for gender.

Table 9: Individual Innovativeness(II) Normal Distribution by Gender

	Gender	Kolmogorov-Smirnov		
		Statistic	df	Sig.(p)
II_Mean	Female	0.072	171	0.083
	Male	0.074	172	0.200

According to the values obtained from the independent sample t-test analysis for the question "Do the individual innovativeness levels of the participants show a significant difference according to gender?", which is among the sub-problems of the research, no significant difference was found between the gender variable and the individual innovativeness level.

Table 10: Individual Innovativeness Levels of Participants in Terms of Gender Variable

	Grup	N	X	S	sd	t	p
Individual Innovativeness	Woman	171	67,8889	9,70351	341	-1,787	0,177
	Man	172	69,8430	10,53059			

*p≤0,05

According to the findings, there is no significant difference between individual innovativeness level and gender since p≤0.05. According to the research findings, being male or female does not affect the level of individual innovativeness. It means H1 hypothes is not supported.

Given the results presented in Table 11, since the coefficient was higher than .05, it can be stated that there was normal distribution for age.

Table 11: Individual Innovativeness(II) Normal Distribution by Age

	Age	Kolmogorov-Smirnov		
		Statistic	df	Sig.(p)
II_Mean	Under 18 years old	0.173	2	0.06
	18 – 24	0.057	133	0.077
	25 – 34	0.094	95	0.200
	35 – 44	0.128	54	0.089
	45 and above	0.086	59	0.09

When the one-way analysis of variance findings was obtained for the question "Do the individual innovativeness levels of the participants show a significant difference according to age?", which is among the sub-problems of the research, it was determined that there was a significant difference between the individual innovativeness level and the age variable.

Table 12: Individual Innovativeness Levels of Participants in Terms of Age Variable

	Sum of Squares	sd	Mean Squares	F	p
Between Groups	813,925	3	271,308	2,667	0,048
Within Groups	3448,171	339	101,720		
Total	35297,096	342			

*p≤0,05

The results indicated a notable discrepancy in individual innovativeness levels based on age ($p \leq 0.05$). Post hoc analysis (Tukey) aimed at discerning specific group differences revealed a significant distinction between the 25-34 age bracket and the 18-24 age group. These findings suggest that age disparities play a role in shaping individual innovativeness levels, as evidenced by the comparison between the 18-24 and 25-34 age groups. As a result it means that H2 hypothesis is supported.

In the model created for the research, path analysis was performed in AMOS 28 program for hypothesis tests. The research model in which we will test our hypotheses about whether the individual innovativeness scale has effects on the sub-dimensions of digital citizenship was created. Firstly, the goodness of fit values were checked for the model. The data obtained are listed in the table below.

Table 13. Research Model Goodness of Fit Values

	CMIN/DF	CFI	TLI	IFI	SRMR	RMSEA
Goodness of Fit Acceptance Values	≤ 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,10	≤ 0,08
Goodness of Fit Observed Values	3,039	,673	,657	,676	-	,077
Goodness of Fit Improved Values	2,659	,735	,721	,738	,0984	,070

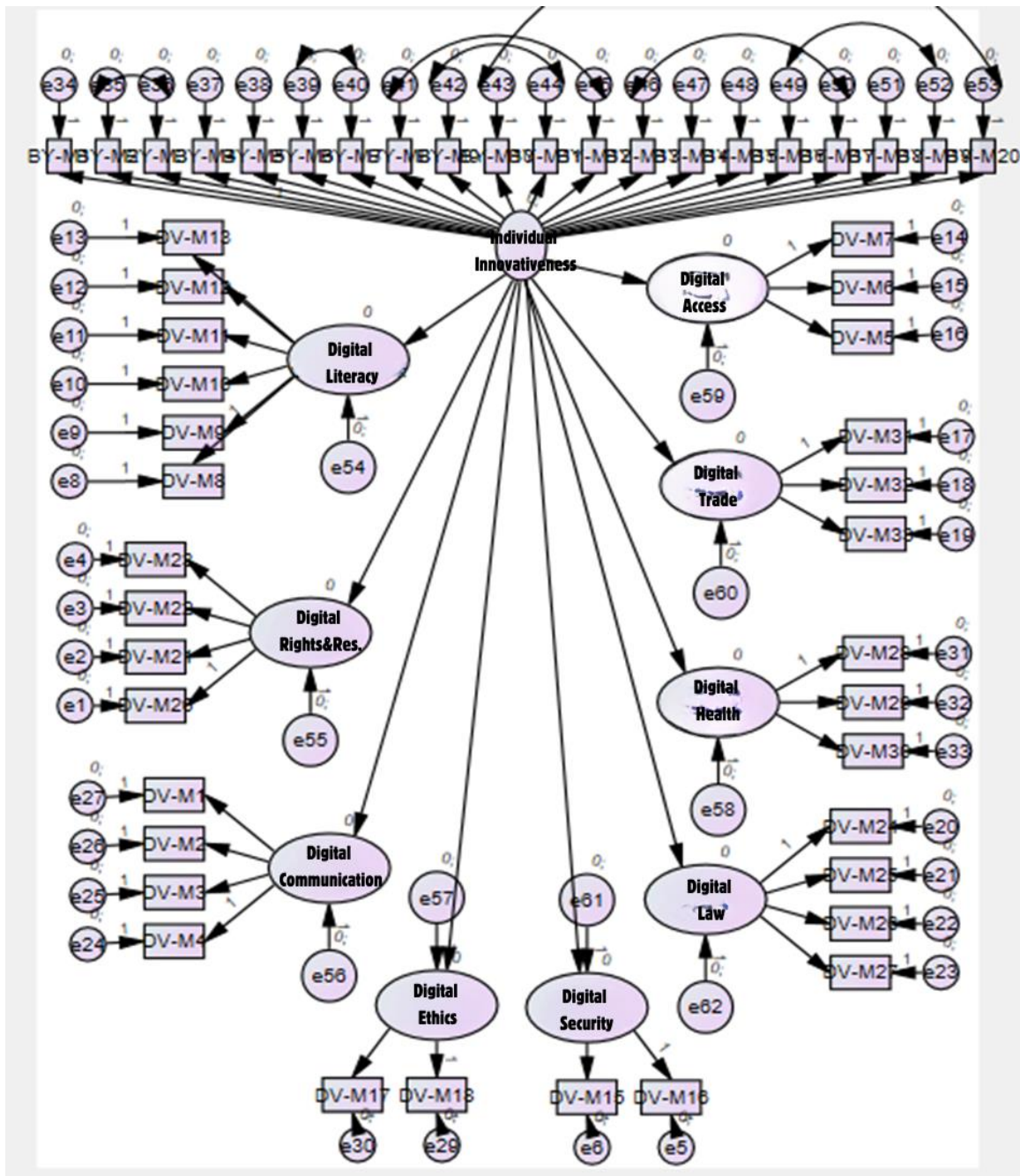


Figure 2. Path Analysis Model for the Effects of Individual Innovativeness on Subdimensions of Digital Citizenship.

When the first results obtained as a result of the analysis of the model were analyzed, it was seen that the values other than RMSEA were outside the adequate goodness of fit values. In order to bring the goodness of fit values to the acceptable values, modification indices were examined. As a result of the control of the modification indices, the items with the highest modification index values were identified and covariance was defined between them. CMIN/DF, SRMR, and RMSEA provided goodness of fit values in the adjusted model. Since the model used was a new model (Figure 2) and the three parameters achieved goodness of fit, there was no harm in ignoring the values that did not achieve goodness of fit. After this stage, hypothesis testing was started. There are a total of nine hypotheses to be hypothesis tested. While conducting hypothesis testing, p and t values revealing the relationships between the factors were examined. Whether the t value is positive or negative determines the direction of the relationship. If the t value is positive, it means that there is a positive relationship between the factors in the specified direction, and if the t value is negative, it means that there is a negative

relationship. In supported hypotheses, the p-value should be less than 0.05 and the t-value should be greater than 1.96. Information on the hypothesis test is given in the findings section.

Nine hypotheses were formed for the question "Does individual innovativeness affect the sub-dimensions of digital citizenship?" which is among the sub-problems of the research. Each hypothesis corresponds to a sub-dimension of digital citizenship and it was examined whether individual innovativeness has an effect on this sub-dimension. The results obtained from hypothesis testing are given in the table.

Table 14: Hypothesis Test Results

Structural Relationship	β	S.E.	t	p	Conclusion
H3: II \rightarrow Dijital Literacy	1,471	,191	7,692	***	Supported
H4: II \rightarrow Digital Rights and Responsibilities	1,361	,177	7,696	***	Supported
H5: II \rightarrow Digital Communication	,609	,112	5,430	***	Supported
H6: II \rightarrow Digital Access	1,370	,167	8,219	***	Supported
H7: II \rightarrow Digital Trade	,704	,122	5,784	***	Supported
H8: II \rightarrow Digital Security	,949	,162	5,867	***	Supported
H9: II \rightarrow Digital Law	,482	,089	5,390	***	Supported
H10: II \rightarrow Digital Health	-,126	,090	1,404	,160	Not Supported
H11: II \rightarrow Digital Ethics	,657	,109	6,045	***	Supported

*II: Individual Innovativeness

It's evident that individual innovativeness exerts a beneficial and noteworthy impact on all eight facets of digital citizenship. Therefore, our eight hypotheses (H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H11) tested in the path analysis were supported. In this context, it has been revealed that individual innovativeness has an effect on digital literacy, digital rights and responsibilities, digital communication, digital access, digital commerce, digital security, digital law, and digital ethics among the sub-dimensions of digital citizenship. Among the hypotheses, only one hypothesis was not supported. The unsupported hypothesis H10 revealed that individual innovativeness has no effect on digital health.

Although there are not very big differences between the T values, it is observed that the highest value is in the H6 hypothesis with 8,219. In other words, individual innovativeness is most effective in the digital access sub-dimension. The value of hypothesis H9, which has the lowest t-value among the supported hypotheses, is 5,390. Therefore, it has been determined that the least effective sub-dimension of individual innovativeness is digital law.

4. DISCUSSION AND CONCLUSION

In today's world where digital technologies are developing rapidly, how individuals use their innovativeness in digital environments and how they relate it to their digital citizenship skills is an important issue. This research presents an investigation to understand the relationship between individual innovativeness and digital citizenship. Firstly, the individual innovativeness levels of the participants were examined. It was determined that the participants were in the questioner category among the individual innovativeness categories. Inquirers are the group who have knowledge about innovativeness but approach innovativeness more cautiously than innovators or pioneers (Rogers, 2010). Questioning is very important nowadays because a large amount of data, information, and ideas are disseminated rapidly. Therefore, while access to information becomes easier, access to the right information becomes more difficult. An inquisitive approach helps people find the right information and distinguish the wrong information. From this point of view, it can be concluded that the participants' questioning attitude also questioned their digital citizenship skills and showed a more cautious approach to these skills.

The study also examined whether the individual innovativeness of the participants differed according to age and gender variables. It was determined that individual innovativeness did not show a significant difference according to gender. Same as this result, GÜNGÖR and KURTIPEK (2020) concluded in their research with sports science faculty students that there was no difference in the individual innovativeness levels of the participants

according to gender. Many studies have concluded that there is no significant difference in the level of individual innovativeness according to gender (Göksel and Yıldız, 2021; Yapıcı and Kaya, 2020). In their study where Biricik, Karababa and Sivrikaya (2022) examined the participants' individual innovativeness levels and lifelong learning tendencies, they found a significant difference according to gender in the risk-taking sub-dimension of individual innovativeness. According to their results, they found that men had a higher average than women in the risk-taking subscale. However, they did not find any significant difference according to gender in the total score and other sub-dimensions of the individual innovativeness scale. Our research revealed that there was a significant difference between the individual innovativeness levels of the participants according to their ages. This difference was found to be significant between participants aged 18-24 and participants aged 25-34. However, in the study by Yapıcı and Kaya (2020) where they examined the individual innovativeness levels of teachers, no significant difference was found in the individual innovativeness levels of the participants according to age. When looking at the literature, it was seen that studies on individual innovativeness revealed contradictory results regarding gender and age. For example, while there are studies revealing that there is a significant difference between gender and age and individual innovativeness (Yılmaz and Bayraktar, 2014), on the other hand, there are also studies claiming that the effects of gender and age on individual innovativeness are insignificant (Kılıç and Tuncel, 2014). Due to such contradictions, as suggested by other researchers (Gündüz, 2021), the effects of gender and age on individual innovativeness need to be re-investigated in detail due to these different findings.

One of the other findings of this research is that there is a positive relationship between individuals' innovativeness levels and digital citizenship skills. There is no research in the literature examining the relationship between individual innovativeness and digital citizenship. However, Ribble (2011), who examines digital citizenship in 9 dimensions, states that the use of digital tools should start from childhood in order for the perception of digital citizenship to begin at an early age and that digital citizenship is related to the use and acceptance of technology. Von Gillern and oth. (2024) reported the common points between digital citizenship and digital literacy education in their research and emphasized that digital citizenship issues should be integrated into digital literacy education. Because it talks about the strong relationships between digital citizenship and digital literacy. There are many studies in the literature that reveal the relationship between individual innovativeness and technology use and acceptance (von Gillern et al., 2024; Çuhadar, Bülbül and Ilgaz, 2013; Örün et al., 2015; Lu, Yao and Yu, 2005; Hsua, Lub and Hsuc, 2007). For example, Özkeş and Kaya (2015) revealed in their research that there is a positive significant relationship between individual innovativeness characteristics and technology acceptance status. Yılmaz and Bayraktar (2014) also found that there was a positive and high level relationship between teachers' attitudes towards technology and teachers' individual innovativeness.

In this research, where the effects of individual innovativeness and digital citizenship on nine sub-dimensions were investigated, a positive and significant relationship was found with all dimensions except one. It was concluded that there was no effect on individual innovativeness and the digital health sub-dimension. It was also concluded that the highest relationship with individual innovativeness was with the digital access sub-dimension. Therefore, it can be said that individuals' innovativeness levels are related to digital literacy, digital law, digital communication, digital access, digital commerce, digital ethics, digital rights and responsibilities and digital security, which are among the sub-dimensions of digital citizenship. Thus, it can be said that as individuals' individual innovativeness levels improve, they will tend to behave more ethically, responsibly and collaboratively in digital environments. In short, the idea that individual innovativeness encourages and develops digital citizenship skills is supported. Whether the relationship between individual innovativeness and digital citizenship has significant effects not only on individuals but also on society at large could be another research topic. More innovative and responsible digital citizens can contribute to the social and economic development of society. Therefore, policymakers and decision-makers should promote policies and regulations that support individual innovativeness and digital citizenship skills and raise more awareness in this area. Policies, educational programs, and methods that support individual innovativeness and digital citizenship skills should be developed and implemented. Apart from this, the limitations of the research should also be taken into consideration. The scope of the research is limited to addressing only the relationship between individual innovativeness and digital citizenship and the impact of other factors is ignored. Therefore, future research can examine this relationship more comprehensively and evaluate the impact of other variables.

REFERENCES

- Amabile, T. M. (2019). *Creativity in context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Routledge.
- Aras, B., Hamutoğlu, N. B., Liman Kaban, A., Taşcı, G., & Aykul, M. (2021). Digital information age: Digital society, digital transformation, digital education and digital competencies. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 35-63. <https://doi.org/10.51948/auad.911584>.
- Aydemir, M., & Adamaz, K. (2017). An Analysis of Achievements and Activities included in the Secondary School Social Sciences Curriculum from the Perspective of Common and Course-specific Skills. *International Journal of Field Education*, 3(2), 37-59. <https://doi.org/10.32570/ijofe.342445>
- Aydın, A. (2015). Global Digital Citizenship. *Turkish Librarianship*, 29(1), 142-146.
- Bentler, P. M., & Yuan, K.-H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2), 181-197.
- Biricik, Y. S., Karababa, B., & Sivrikaya, M. H. (2022). Examination of Individual Innovation Levels and Lifelong Learning Tendencies of Students of the Faculty of Sports Sciences. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 5(Special Issue 1), 276-294. <https://doi.org/10.38021/asbid.1201754>.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. Routledge.
- Çubukçu, A., & Bayzan, Ş. (2013). Perception of Digital Citizenship in Turkey and Methods of Increasing this Perception by Using the Internet Conscious, Safe and Effective. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 5(148), 148-174.
- Çuhadar, C., Bülbül, T., & Ilgaz, G. (2013). Exploring of the Relationship between Individual Innovativeness and Techno-pedagogical Education Competencies of Pre-service Teachers. *İlköğretim Online*, 12(3), 797-807.
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2008). The Impact Of Knowledge And Knowledge Sharing On Innovation. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Ebert, C. & Duarte, C. H. (2018). *Digital transformation*, *IEEE Softw.*, 35: 16-21.
- Göksel, A.G. & Yıldız, L. (2021). Examining Individual Innovativeness Levels Of University Students: Sample Of The Faculty Of Sports Sciences. *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) Vol:7, Issue:76; pp:107-117. Doi: 10.26449/sss.2756.
- Güngör, N. B., & Kurtipek, S.(2020). Examining the effect of individual innovation level of students of sports sciences faculty on digital literacy with structural equation model. *Journal of Human Sciences*, 17(2), 756–767. Doi: 10.14687/jhs.v17i2.6021.
- Gündüz, Ş.(2021). Examining The Relationship Between Individual Innovativeness And Digital Nativeness Levels of Teachers. *Education and Science*, 46(205), 261-277. doi:10.15390/EB.2020.9006
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hirschman, E. (1980). Innovativeness, Novelty Seeking and Consumer Creativity. *Journal Of Consumer Research*, 7, 283-295.
- Hsua, C. L., Lub, H. P., & Hsueh, H. (2007). Adoption of the mobile Internet: An empirical study of multimedia message service (MMS). *The International Journal of Management Science*, 35(6), 715-726. doi:10.1016/j.omega.2006.03.005
- Isman, A., & Canan Gungoren, Ö. (2014). Digital citizenship. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 13(1), 73-77.
- Jæger, B.(2021). *Digital Citizenship—A Review of the Academic Literature*. *Dms Der Mod. Staat Z. Für Public Policy Recht Und Manag.*, 14, 24–42.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kılıç, H., & Tuncel, Z. A. (2014). Primary subject teachers' individual innovativeness levels and lifelong learning tendencies. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies (IJOCIS)*, 4(7), 25-37.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2010). Individual Innovativeness Scale (Is): The Study Of Adaptation To Turkish, Validity And Reliability. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Lewis, M. (2018). *Outsourcing, new technologies and new technology risks: Current and trending UK regulatory themes, concerns and focuses*. *J. Secur. Oper. Custody*, 10, 145–156.
- Lu, J., Yao, J. E., & Yu, C. S. (2005). Personal innovativeness, social influences and adoption of wireless Internet services via mobile technology. *The Journal of Strategic Information Systems*, 14(3), 245-268.
- Örün, Ö., Orhan, D., Dönmez, P., & Kurt, A. A. (2015). Exploring The Relationship Between Individual Innovativeness And Technology Attitude Of Teacher Candidates. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 65-76.
- Özkeş, B., & Kaya, S. (2015). Examining the Relationship between Teachers' Individual Innovativeness and Technology Acceptance Status. *Participatory Educational Research*, 2(5), 60-69. <https://doi.org/10.17275/per.15.spi.2.8>
- Ribble, M. (2011). *Digital Citizenship in Schools*, (2nd ed.). International Society for Technology in Education.
- Ribble, M. (2015). *Digital citizenship in schools: Nine elements all students should know* (3rd ed.). International Society for Technology in Education.
- Rogers, E. M. (2010). *Diffusion of innovativeness*. Simon and Schuster.
- Simonton, D. K. (1999). *Origins of genius: Darwinian perspectives on creativity*. Oxford University Press.
- Simsek, E.; Simsek, A.(2013). New literacies for digital citizenship. *Contemp. Educ. Technol.*, 4, 126–137.
- Simsek, Ö. F. (2007). *Introduction to structural equation modeling: Basic principles and LISREL applications.*, Ekinoks.
- Slavković, M.; Pavlović, K.; Mamula Nikolić, T.; Vučenočić, T.; Bugarčić, M.(2023). Impact of Digital Capabilities on Digital Transformation: The Mediating Role of Digital Citizenship. *Systems* 2023, 11, 172. <https://doi.org/10.3390/systems11040172>.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Von Gillern, S., Gould, H., Gannon, M., & Haskey-Valerius, B. (2024). Digital citizenship and its relevance for literacy education: perspectives of preservice teachers. *The Australian Journal of Language and Literacy*, 1-18.
- Von Hippel, E. (2006). *Democratizing Innovation*. Cambridge: The MIT Press.
- Yapıcı, İ. Ü., & Kaya, S. (2020). Biyoloji Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi (Diyarbakir İli Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 348-362. Doi: 10.17755/esosder.565729
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yılmaz, O., & Bayraktar, D. M. (2014). Teachers' attitudes towards the use of educational technologies and their individual innovativeness categories. *Procedia-social and behavioral sciences*, 116, 3458-3461. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.783.



Peyzaj Mimarlığında İleriye Dönük Planlama ve Stratejik Yönetim

Damla KARADAYI

Öğretim görevlisi, Yakın Doğu Üniversitesi
damla.karadayi@neu.edu.tr

<https://orcid.org/0009-0004-9695-1720>

Makale Başvuru Tarihi : 14.03.2024

Makale Kabul Tarihi : 05.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401884

Özet

Günümüzde, peyzaj mimarlığı sadece estetik bir düzenleme alanı olmaktan çıkıp, stratejik bir yönetim yaklaşımıyla doğayla uyumlu ve sürdürülebilir yaşam alanlarının tasarlanması sürecine dönüşmüştür. Bu makale, peyzaj mimarlığında stratejik yönetimin önemini ve ileriye dönük planlama süreçlerini ele almaktadır. Araştırmanın amacı, peyzaj mimarlığının stratejik yönetim yaklaşımlarıyla nasıl şekilleneceğini ve geleceğe yönelik nasıl planlı olabileceğini incelemektir. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması kapsamında yürütülmüştür. Bu çalışma, amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak, peyzaj mimarlığı alanında stratejik yönetimin rolünü incelemek üzerinde yapılmıştır. Örneklem, Lapta bölgesinde faaliyet gösteren peyzaj mimarlığı firmasından seçilmiş bir yöneticiden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde amaç, sektördeki deneyimli personel azınlığını temsil etmektir. Veri toplama yöntemi, yarı yapılandırılmış mülakat aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Örneklem üyesiyle bireysel görüşme yapılarak stratejik yönetim ve peyzaj mimarlığı arasındaki ilişki üzerine derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Mülakat, araştırmacının belirlediği sorular doğrultusunda ilerlemiş ve katılımcının görüşleri detaylı bir şekilde kaydedilmiştir. Elde edilen veriler, nitel veri analizi yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Mülakatın transkripti detaylı bir şekilde incelendi ve tematik analiz yapılmıştır. Tematik analizde, ortak temalar ve desenler belirlenerek veriler kodlandı. Kodlama sürecinde, içerik analizi ve kod çıkarma teknikleri kullanılmıştır. Ardından, kodlanmış veriler üzerinde içerik analizi yapılarak verilerin anlamlandırılması ve yorumlanması sağlanmıştır. Mülakat tek bir kişiyle yapılmıştır.

Anahtar

Kelimeler:

Stratejik Yönetim,
Peyzaj Mimarlığı,
Planlama,
Topraksız Tarım.

Landscape Architecture: Forward-looking Planning and Strategic Management

Abstract

Today, landscape architecture has evolved from being just an aesthetic arrangement area to a process of designing nature-friendly and sustainable living spaces with a strategic management approach. This article addresses the importance of strategic management in landscape architecture and its forward-looking planning processes. The aim of the research is to examine how landscape architecture will be shaped by strategic management approaches and how it can be planned for the future. The research was conducted within the scope of a case study, which is one of the qualitative research methods. This study focused on examining the role of strategic management in landscape architecture using a purposive sampling method. The sample consisted of a manager selected from a landscape architecture firm operating in the Lapta region. The purpose of the sample selection was to represent the minority of experienced personnel in the industry. Data collection was done through semi-structured interviews. In-depth interviews were conducted with the sample member to explore the relationship between strategic management and landscape architecture. The interview progressed in line with the researcher's predetermined questions, and the participant's opinions were recorded in detail. The collected data were analyzed using qualitative data analysis methods. The transcript of the interview was thoroughly examined, and thematic analysis was performed. In thematic analysis, common themes and patterns were identified, and the data were coded. Content analysis and code extraction techniques were used in the coding process. Subsequently, content analysis was conducted on the coded data to interpret and analyze the data. The interview was conducted with a single individual.

Keywords:

Strategic
Management,
Landscape
Architecture,
Planning, Soilless
Agriculture.

1. GİRİŞ

Günümüzde, doğal kaynakların korunması ve çevrenin sürdürülebilirliği, peyzaj mimarlarının ve şehir planlamacılarının öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. Örneğin, Türkiye'nin çevresel politikalarının incelendiği bir çalışmada, (Karahan ve Ekinci, 2017), peyzaj mimarlarının kentsel ve kırsal alanların planlanması süreçlerinde çevresel ve sosyal faktörleri göz önünde bulundurarak önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu bağlamda, peyzaj mimarlığı disiplini, yalnızca estetik değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal faktörleri de dikkate alarak kentsel ve kırsal alanların planlanması, tasarlanması ve yürütülmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

"Peyzaj Mimarlığı ve Çevre" konulu bir diğer araştırmada ise, (Çınar vd., 2020), peyzaj mimarlarının çevresel faktörleri dikkate alarak yeşil alanların tasarımını ve yönetimini gerçekleştirdiğini vurgulamaktadır. Bu durum, peyzaj mimarlarının sadece estetik değil, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal refah açısından da stratejik kararlar aldığını göstermektedir.

"Kentsel Peyzaj Planlama ve Yönetim" başlıklı bir çalışmada ise, (Yılmaz ve Çalışkan, 2018), peyzaj mimarlarının kentsel alanların sürdürülebilir yönetimi için stratejik planlama ve uygulama süreçlerinde etkin bir rol üstlendiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, peyzaj mimarlığı disiplini, çevresel ve sosyal faktörleri dikkate alarak sürdürülebilir kentsel gelişmeyi desteklemekte ve çevre dostu çözümler üretmektedir.

Bu makalede, "Yeşilin Stratejik Yönetimi: Peyzaj Mimarlığında İleriye Dönük Planlama" başlığı altında, peyzaj mimarlığının stratejik yönetim boyutuna odaklanılarak, geleceğe yönelik planlama süreçlerindeki rolü ve doğal alanların sürdürülebilirliğine olan katkısı ele alınacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Stratejik yönetim

Stratejik yönetim süreci genel yönetim sürecinden ayrı düşünülmelidir. Genel anlamda işletme yönetimi, bir işletmenin hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu faaliyetleri planlama, organize etme, koordine etme ve denetleme sürecidir. Stratejik yönetim işletme yönetiminin bir parçasıdır. İş hiyerarşik olarak bakıldığında üst katmanın ele aldığı özel bir yönetim alanıdır. Dolayısıyla stratejik yönetim, işletmenin dış ortamına yönelik teşhis ve çözümlerin yanı sıra işletmenin uzun vadeli gelişim durumuna yönelik yanıtları da içermektedir (Dinçer, 2007). Stratejik yönetim, stratejinin uygulanmasını, performansın değerlendirilmesini ve eğilimlerin ve ortaya çıkan sorunların sürekli olarak değerlendirilmesini gerektirir (Poister ve Streib, 1999; Özgüner ve Özgüner, 2015).

2.2. Peyzaj Mimarlığı

Peyzaj Mimarlığı doğa, planlama ve tasarım kavramlarını sistematik bir yapı içinde inceleyen; sanat, bilim, mühendislik ve teknolojiyi bir araya getirerek, alan kullanım kararlarına yönelik olarak, doğal ve kültürel kaynakların doğru biçimde değerlendirilerek, ekolojik-ekonomik-işlevsel, dolayısıyla sürdürülebilir olarak planlanması ve yönetimi ve alan tasarımı ile uğraşan bir meslek disiplini (Aslı vd., 2005).

Peyzaj mimarlığı temel olarak insan yararını gözeterek, kullanıcıların mutluluğu, sağlığı, güvenliği ve konforunu sağlayacak şekilde estetik ve bilimsel ilkeler çerçevesinde fiziksel çevreyi biyoçeşitliliği de destekleyecek şekilde çok farklı ölçeklerde ele alan bir tasarım alanıdır. Peyzaj mimarlığı meslek pratiği ve peyzajı oluşturan elemanların kendi aralarındaki ilişkilerin ele alan peyzaj ekolojisi kapsamında; doğal, kültürel ve sosyo-ekonomik değerlerin kullanımı ve sürdürülebilirlik kapsamında ekolojik yaklaşımlarla beraber insana dönük, insancıl bir yapıyı çevrenin oluşturulabilmesi en önemli unsurlardan biridir (Turner vd., 2001; Murphy, 2005; Demir ve Demirel, 2018; Demirbaş & Demirbaş, 2019).

2.3. Peyzaj Mimarlığında Stratejik Yönetim

Yapılan literatür taraması sonucunda peyzaj mimarlığı ve stratejik yönetim kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir kaynağa rastlanılmamıştır. Çalışma bu bağlamda önem arz etmektedir.

Sürdürülebilirlik ve stratejik yönetim arasında bir bağlantı kurulacak olursa;

Kurumsal sürdürülebilirliği, ekolojik ve sosyal sürdürülebilirliğin bir karması olarak ifade ederken, kurumların kısa vadeli kazançlar yerine, uzun vadeli kazanç amacına yönelmeleri gerektiğine de vurgu yapar. (Yavuz, 2010), sürdürülebilirlik kavramını ticari işletmeler için yorumlayacak olursak; işletmelerin üretim sürecinde

çevreye verdikleri zararların giderilmesi amacıyla gerçekleştirdikleri strateji ve yaklaşımları, uzun vadede işletme devamlılığı için kullanılmalarıdır. Fakat yine de günümüzün ekonomik karmaşasında ekonomik hayatın en önemli yapı taşını oluşturan ticari işletmelerin ekonomik faaliyetleri olmaksızın kalkınmanın sürdürülebilir kılınması mümkün değildir. Böyle bir durumda sürdürülebilirlik sadece kağıt üzerinde kalacaktır. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınmanın, ticari işletmelerin sürdürülebilirlik faaliyetleri ile yakın bir ilişkisi olduğu, hatta bir neden-sonuç ilişkisi içinde bulduklarını söylemek yanlış olmayacaktır (Kuşat, 2012; Dyllick ve Hockerts, 2002).

Kurumsal sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınma kavramının şirketler düzeyinde kullanılan, fikir olarak aynı düşünce yapısında olduğu kabul edilen bir kavramdır. Kar maksimizasyonunu hedefleyen geleneksel yaklaşıma alternatif olarak yeni bir yönetim konsepti olarak görülmektedir. Kurumsal sürdürülebilirlik pek çok şirket için iş stratejilerinin bütünlük bir parçası ve kurumsal bir değer haline gelmektedir (Signitzer ve Prexl 2008; Engin ve Akgöz, 2013).

2.4. Topraksız Tarım

Topraksız tarım, her türlü tarımsal üretimin durgun veya akan besin eriyiklerinde, besin sisinde veya besin eriyiği ile beslenmiş katı ortamlarda gerçekleştirilmesidir (Sevgican, 1999). Bu açıdan bakıldığında topraksız tarım, su kültürü (hidroponik) ve ortam kültürü (substrat kültürü) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Su kültüründe bitkiler besin eriyiği içinde yetiştirilirken (Winsor ve Schwarz, 1990; Resh, 1991; Burrage, 1999); ortam kültüründe bitki kökleri organik, inorganik veya sentetik ortamlar içindedir (Schwarz, 1995; Sevgican, 1999; Meriç ve Öztekin, 2008).

Topraksız tarım, toprak kullanmaksızın herhangi bir ortam içerisinde bitki yetiştirme metodudur. Bu metot ilk kez 1930'larda Amerika'da ve 1960'ların başında da Avrupa'da uygulanmaya başlanmıştır. Topraksız tarımın ticari sera üretiminde yaygınlaşması 1970'li yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Topraksız tarım aslında örtü altı yetiştiricilikte uygulanan, ancak son zamanlarda açıkta da kullanılmaya başlanan bir yetiştiricilik yöntemidir (Hazar ve Baktir, 2014).

3. Yöntem

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması kapsamında yürütülmüştür. Verilerin toplanması, araştırmacı tarafından gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. Katılımcıya araştırma kapsamında 12 tane açık uçlu soru yöneltilmiştir. Katılımcının verdiği yanıtlar, bulgular bölümünde sunulmuştur.

Örneklem, Lapta bölgesinde faaliyet gösteren peyzaj mimarlığı firmasından seçilmiş bir yöneticiden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde amaç, sektördeki deneyimli personel azınlığını temsil etmektir. Veri toplama yöntemi, yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Örneklem üyesiyle bireysel görüşme yapılarak stratejik yönetim ve peyzaj mimarlığı arasındaki ilişki üzerine derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Mülakat, araştırmacının belirlediği sorular doğrultusunda ilerlemiş ve katılımcının görüşleri detaylı bir şekilde kaydedilmiştir. Elde edilen veriler, nitel veri analizi yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Mülakatın transkripti detaylı bir şekilde incelendi ve tematik analiz yapılmıştır. Tematik analizde, ortak temalar ve desenler belirlenerek veriler kodlandı. Kodlama sürecinde, içerik analizi ve kod çıkarma teknikleri kullanılmıştır. Ardından, kodlanmış veriler üzerinde içerik analizi yapılarak verilerin anlamlandırılması ve yorumlanması sağlanmıştır. Mülakat tek bir kişiyle yapılmıştır.

4. Bulgular

Bu kısımda görüşmemi gerçekleştirdiğim, Bahçe Dünyası Seracılık Tic. Ltd. sahibi sayın Ziraat Yüksek Mühendisi Tanser Nizam; sorulara şu yanıtları vermiştir.

İş fikri nasıl ortaya çıktı?

“İş fikrinin nasıl ortaya çıktığını size şöyle özetleyebilirim, babamın peyzaj mimarlığı şirketi vardı ve ben orada babama yardımcı oluyordum. Sonrasında üniversitede ziraat mühendisliği bölümünü bitirdim, yüksek lisansımı da yaptım. Ziraat Yüksek Mühendisi ünvanı aldıktan sonra kendi şirketim olan Bahçe Dünyası Seracılık Ticaret Limited'i kurdum. Şu an sera, peyzaj, Sulama sistemi konularında hizmet vermekteyim.”

İşletme kaç yıldır hizmet vermektedir?

“Ben 2001 yılından beridir bu sektörün içerisindeyim. Şirketim ise 2016 yılından bellidir hizmet veriyor.”

İş kurma sürecinde karşılaşılan sorunlar nelerdi?

“Zaten kurulu olan bir işi en temelinden öğrenip kendi şirketimi açtığım için pek zorluk yaşamadım. Dediğim gibi babamın şirketi vardı, ben mezun olduktan sonra kendi şirketimi kurdum ve bu doğrultuda pek zorluk yaşamadım fakat ilk başlarda peyzaj alanında pek talep olmadı bunu bir zorluk olarak kabul edebiliriz”

Vizyon ve misyonunuz nedir?

“Vizyonum: ileriki yıllarda kurumsallaşma ve bir de arz talep doğrultusunda işi genişletmek ve daha profesyonel daha mekanik daha teknolojik bir şirket olmaktır

Misyonum: sahip olduğum işleri modern halde yürütmek ve her geçen gün daha da modernize etmektir. Aynı zamanda sürdürülebilir enerji sistemleri ile doğaya katkı sağlamaktayım.”

Covid 19 döneminde ne derece etkilendiniz? Tekrardan bir pandemi olsa nasıl bir önlem alırsınız?

“Covid 19 zamanında işletmem avantajlıydı. Sebze kolunda çalıştığım için ve Belediyelerin park bahçe düzenlemelerinin ihalesi bende olduğu için özel izin alıp bitkileri sulamaya, bakımını yapmaya devam ettim. Peyzaj alanında çalışmalarımız durdu fakat sebze meyve ve bitkiler bakımlarına devam ettik. Ekiplerimi dönüşümlü çalıştırdım o yüzden pek fazla etkilendiğim söylenemez.

Tekrardan bir pandemi olsa, COVID-19 dönemindeki yönetim Stratejim hem beni hem de personeli mi korumaya yönelikti. Bu yüzden tekrardan bir Pandemi olursa aynı strateji uygulayacağıma eminim.”

Çalışan sayınız nedir? Rütbelendirme sisteminizi söyler misiniz?

“Çalışanın sayımı ve rütbelendirme sistemi belirtecek olursam; ben işletme sahibi, benim altımda bir ziraat mühendisi ve beraberinde bir adet peyzaj mimarı. Bunun yanı sıra 20 adet personelim bulunmaktadır. Personellerim beş gruba ayrılmıştır. Her grubun bir şefi vardır. Şeflerni altında da işçiler bulunmaktadır. Bu grupların işçi sayısı bölgedeki iş yoğunluğuna göre değişim göstermektedir. Genellikle dağılım her grupta 1 şef ve 3 işçi olacak şekildedir. ”

Kısa dönemli iş planınız var mı? Varsa nedir? Planlarınızın gerçekleştirilmesi için attığınız adımlarda çalışanlarınız yeterli katılımı gösteriyor mu?

“Sebze, meyve ve peyzaj işlerinin dışında topraksız tarım işindeyim. Bu alanda en çok domates yetiştiriciliği yapmaktayım. Kısa dönemli planlarım arasında topraksız tarım alanında şirketimi geliştirmek vardır. Bu doğrultuda çalışmalar sürmektedir.

Ülkemizin en büyük sorunlarından biri çalışan sorunudur. Özellikle benim işim için konuşacak olursak kimse sıcakta veya soğukta dışarıda toprakla, çiçekle ve suyla uğraşmak istemez. O yüzden maalesef ki benim çalışanlarım üçüncü ülke vatandaşıdır. Kendileriyle zar zor anlaşmaktayım. Fakat yıllardır birlikte çalıştığım personellerimden türkçe öğrenmiş olanlar vardır. Onlarla ve onlar vasıtasıyla diğer personellerimle de planlarımı paylaşıp fikirlerini alıp katılımcı olmalarını sağlamaktayım.”

Çalışanların katılımcı olmaları için neler yapıyorsunuz? Teşvik ediyor musunuz?

“Çalışanlarımın katılımcı olmaları için bir çalışma alanına gittiğimiz zaman önce yapılacak işi paylaşıyorum ve bu işin daha pratik bir şekilde nasıl yapılabileceğini onlara soruyorum. Güzel fikri olan arkadaşlar çıkıyor ve eğer gerçekten işi daha kısa sürede yapmamız için uygun bir fikirse söylediği fikri uyguluyoruz. Bu uygulama da onların işletmeye olan aidiyet duygularını artırıyor.

İşletmeniz uzun dönemli planları var mı? Uzun dönemli iş planları konusunda çalışanlara yeterli bilgiyi veriyor musunuz?

“İşletmem için uzun dönemli planlarım arasında hırdavat ve market açmak ve şirketimi dallandırmak bulunuyor. Bunun nedeni de her zaman yedekte bir birikim ve işimin olması gerektiği düşüncemdir. Peyzaj ekonomiyi alakalıdır. Peyzaj alanının azalması durumunda sebze alanımın beni ayakta tutabilmesi için bir market sahibi olmak gibi planım vardır. Böylelikle kar marjını yükseltmiş olacağım. Hırdavat konusunda ise iş

malzemelerimin tamiri konusunda bir avantajım olacağını düşüncesindeyim ve aynı zamanda satışlardan da ekstra bir gelir elde etmiş olacağım.

Uzun dönemli planlarım konusunda özellikle grup şefleri, ziraat mühendisi ve peyzaj mimarı arkadaşımınla bilgi paylaşımı halindeyim. Onların da bana karşı olan destekleri sayesinde uzun vadede çok güzel işler yapacağımız düşüncesindeyim.”

Çalışanların görüşlerini alıyor musunuz? Fikirlerine ne derece önem veriyorsunuz?

“Tabii ki çalışanların fikirlerini büyük ölçüde önemsiyor ve fikirlerini sahaya her çıktığımızda alıyorum. Her gün sahaya çıkmadan önce işlerle ilgili toplantı yapıyorum ve iş planı hazırlıyorum. Sahaya çıktığımda da benim kontrolümdeki ekiple birlikte fikir alışverişi yaptıktan sonra çalışmayı başlatıyorum.”

Çalışanlar yaratıcı fikirler ortaya koyuyor mu?

“Genellikle uzun zamandır benimle birlikte çalışan personel işin ilerleyiş tarzını ve benim iş yapma stratejimi bildiği için buna yönelik fikirler sunduğunda yaratıcı fikirler ortaya çıkmış oluyor. Fakat yeni işe başlayan personel maalesef yaratıcı fikirler ortaya koyamıyor.”

Rakiplerinizle rekabet üstünlüğünüz varmı?

“Tabii ki bu sektörde olanlar vardır. Fakat benim kadar tecrübeye ve bilgi birikimine sahip işletmeler olmadığını farkındayım. BU yüzden kendime rakip olarak göreceğim bir işletme yok. En büyük örneği ise diğer işletmeler ihaleden ihaleye koşarken ben tercih eden değil, tercih edilen konumundayım. Bu yüzden de kendime rakip olarak görebileceğim bir işletme bulunmamaktadır.”

5.SONUÇ

Bu çalışma, peyzaj mimarlığı alanında stratejik yönetimin önemini vurgulamış ve ileriye dönük planlama süreçlerindeki rolünü ele almıştır. Stratejik yönetim, peyzaj mimarlarının doğal ve kültürel kaynakları dikkate alarak sürdürülebilir yaşam alanları tasarlamasında kilit bir faktördür. Araştırma, durum çalışması yöntemi kullanılarak yürütülmüş ve Bahçe Dünyası Seracılık Tic. Ltd. sahibi Tanser Nizam ile yapılan görüşmelerle desteklenmiştir. Nizam'ın işletme yönetimi ve stratejik planlama süreçleri üzerindeki deneyimleri, stratejik yönetimin peyzaj mimarlığı alanındaki etkisini göstermiştir.

Çalışmanın bulgularına göre, peyzaj mimarları çevresel ve sosyal faktörleri göz önünde bulundurarak kentsel ve kırsal alanların planlanması süreçlerinde stratejik kararlar almaktadır. Ayrıca, topraksız tarım gibi modern tarım yöntemleri de sürdürülebilirlik ve stratejik yönetimle ilişkilendirilmiştir. Tanser Nizam'ın işletmesindeki stratejik yönetim yaklaşımları, işletmenin başarılı bir şekilde pandemi dönemini atlmasına ve uzun vadeli hedeflerine odaklanmasına yardımcı olmuştur.

Sonuç olarak, peyzaj mimarlığında stratejik yönetim, doğal kaynakların korunması, çevrenin sürdürülebilirliği ve insan refahı için önemli bir araçtır. Gelecekteki araştırmalarda, farklı işletmelerdeki stratejik yönetim uygulamalarının karşılaştırmalı analizleri yapılabilir ve peyzaj mimarlığı alanında stratejik yönetimin daha geniş bir etkisi üzerine çalışmalar yürütülebilir.

6.TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, peyzaj mimarlığı alanında stratejik yönetimin önemini vurgulamış ve bu alandaki gelecekteki planlama süreçlerine yönelik bir çerçeve sunmuştur. Ancak, daha geniş bir perspektiften bakıldığında, bazı tartışma ve öneriler sunulabilir:

Çevresel Değişkenlerin Daha Fazla Dikkate Alınması,

Gelecekteki araştırmalarda, iklim değişikliği, doğal afetler ve biyoçeşitlilik gibi çevresel değişkenlerin peyzaj mimarlığı stratejilerinde daha fazla dikkate alınması gerekliliği üzerine çalışmalar yapılabilir. Bu değişkenlerin stratejik yönetim süreçlerinde nasıl ele alınabileceği ve sürdürülebilirlik açısından nasıl bir rol oynayabileceği araştırılabilir.

Teknolojinin Entegrasyonu,

İleriye dönük olarak, peyzaj mimarları için teknolojinin kullanımı ve dijital çözümlerin entegrasyonu önemli hale gelecektir. Özellikle yapay zeka, veri analitiği ve uzaktan algılama gibi teknolojilerin peyzaj planlama ve stratejik yönetim süreçlerinde nasıl kullanılabileceği üzerine çalışmalar yapılabilir.

Eğitim ve Bilinçlendirme,

Peyzaj mimarları ve ilgili profesyoneller için sürdürülebilirlik konusunda eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlenmesi önemlidir. Bu programlar, stratejik yönetim ve sürdürülebilirlik ilkelerinin daha geniş bir kitleye yayılmasına ve uygulanmasına yardımcı olabilir.

Kamusal Katılımın Artırılması,

Gelecekteki peyzaj projelerinde, kamusal katılımın artırılması ve yerel toplumun görüşlerinin dikkate alınması gerekliliği vurgulanabilir. Stratejik yönetim süreçlerinde, paydaşların aktif katılımı ve geri bildirimleri önemli bir rol oynayabilir.

7.APENDKS

1. İş fikri nasıl ortaya çıktı?
2. İşletme kaç yıldır hizmet vermektedir?
3. İş kurma sürecinde karşılaşılan sorunlar nelerdi?
4. İş kurma sürecinde karşılaşılan sorunlar nelerdi?
5. Covid 19 döneminde ne derece etkilendiniz? Tekrardan bir pandemi olsa nasıl bir önlem alırsınız?
6. Çalışan sayınız nedir? Rütbelendirme sisteminizi söyler misiniz?
7. Kısa dönemli iş planınız var mı? Varsa nedir? Planlarınızın gerçekleştirilmesi için attığınız adımlarda çalışanlarınız yeterli katılımı gösteriyor mu?
8. Çalışanların katılımcı olmaları için neler yapıyorsunuz? Teşvik ediyor musunuz?
9. İşletmenizin uzun dönemli planları var mı? Uzun dönemli iş planları konusunda çalışanlara yeterli bilgiyi veriyor musunuz?
10. Çalışanların görüşlerini alıyor musunuz? Fikirlerine ne derece önem veriyorsunuz?
11. Çalışanlar yaratıcı fikirler ortaya koyuyor mu?
12. Rakiplerinizle rekabet üstünlüğünüz var mı?

KAYNAKÇA

Aslı, A. T. I. L., Gülgün, B., & Yörük, İ. (2005). Sürdürülebilir kentler ve peyzaj mimarlığı. Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 42(2), 215-226.

Birinci, M. (2021). Stratejik Yönetim Ve Sosyal Hizmet Örgütleri Açısından Önemi. Toplum Ve Sosyal Hizmet, 32(1), 251-273. <https://doi.org/10.33417/Tsh.752732>

Burrage, S.W. 1999. The nutrient film technique (NFT) for crop production in the Mediterranean Region. Acta Hort. 491:301-306.

Demir, S. & Demirel, Ö. (2018). Peyzaj planlamada peyzaj ekolojisi yaklaşımı. Türkiye Peyzaj Araştırmaları Dergisi, 1(1), 1-8.

Demirbaş, G. U., & Demirbaş, Ö. O. (2019). Biyofilik tasarım kapsamında Peyzaj Mimarlığı ve İç Mimarlık arakesiti: Eğitim programlarının karşılıklı değerlendirilmesi. Türkiye Peyzaj Araştırmaları Dergisi, 2(2), 50-60.

DİNÇER Ö.,(2007); Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Alfa Yayınları, 8.Baskı, İstanbul.

Dyllick,Thomas and Hockerts,Kai "Beyond the Case for Corporate Sustainability" Business Strategy and the Environment, (2002) ,11:130-141.

- Emirhan Özgür Aykut.(2023).Okul Yöneticilerinin Stratejik Yönetim Algılarının Belirlenmesi (Hatay/İskenderun Örneği).Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)
- Engin, E., & Akgöz, B. (2013). Sürdürülebilir Kalkınma Ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Değerlendirilmesi. Selçuk İletişim, 8(1), 85-94.
Https://Doi.Org/10.18094/Si.78508
- Ethem Kiliç.(2024).Yönetim Bilişim Sistemlerinin Stratejik Kullanımı: Yapay Zeka, Dijitalleşme Ve İnovasyon Süreçlerinde Yönetim Bilgi Sistemleri.The Journal Of Social Sciences
- HAZAR, D., & BAKTIR, İ. (2014). Topraksız Tarım Kesme Gül Yetiştiriciliği. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 17(2), 21-27.
- İzci, F., & Yıldız, M. Ş. (2020). Yöneticilerin stratejik yönetim algısının Van ve Gaziantep büyükşehir belediyeleri özelinde analizi. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, 7(60), 2756–2775.
- Kang, Y. (2005). Strategic Management in the Public Sector: Major Publications. Public Performance & Management Review,29(1), 85-92. Retrieved from http://www.jstor.org/stable/20447577
- Kuşat, N., & . . . (2012). Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik Ve İçsel Unsurları. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 227-242.
- Memduhoğlu, H., & Uçar, İ. (2012). Yönetici ve öğretmenlerin stratejik planlama algısı ve okullarda mevcut stratejik planlama uygulamalarının değerlendirilmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(23), 234–256.
- MERİÇ, M. K., & ÖZTEKİN, G. B. (2008). Topraksız tarımda kapılar sistemler. Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 45(2), 145-152.
- Mert Özgüner-- Zeynep Özgüner.(2015).Stratejik Yönetim, Stratejik Planlama Ve Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi, Stratejik Toplam Kalite Yönetimi.The Journal Of Academic Social Science
- Mirze, K. (2014). İşletmelerde Stratejik Planlama: El Kitabı. (1.Baskı). Ankara:Nobel Yayınları. Özer, M. A. (2015). İşletmelerde Stratejinin Önemi Üzerine Değerlendirmeler. International Journal Of Economic & Administrative Studies, 7(14), 69-84.
- Murphy, M. D. (2005). Landscape architecture theory: An evolving body of thought. Illinois: Waveland Press.
- Pina, V., Torres, L., Yetano, A. (2011). The Implementation Of Strategic Management In Local Governments. An International Delphi Study. Public Administration Quarterly, 35(4), 551-590.
- POİSTER, T. H.and STREİB, G. D. (1999), “Strategic Management in the Public Sector; Concepts, Models and Processes”, Public Productivity and Management Review, 22 (3), pp.308- 325.
- Resh, H.M., 1991. Hydroponic Food Production. Woodbridge Press Publishing Company. Santa-Barbara, California, pages 462.
- Schwarz, M., 1995. Soilless Culture Management, Advanced Series in Agricultural Sciences 24, Jerusalem, Israel.
- Sevgican, A., 1999. Örtüaltı Sebzeçiliği (Topraksız Tarım). Ege Üniv. Ziraat Fakültesi Yayınları No: 526, Bornova, İzmir.Signitzer B ve Prexl A (2008) Corporate Sustainability Communications: Aspects of Theory and Professionalization, Journal of Public Relations Research, 20, 1-19
- Turner, M.G., Gardner, R.H. & O’neill, R.V. (2001). Landcape ecology in theory and practice pattern and process. New York: Springer.
- Winsor, G.W. and M. Schwarz. 1990. Soilless Culture for Horticultural Crop Production. FAO Plant Production and Protection Paper, No: 101, Rome, pages 188.



The Examination of The Impact of Teacher Self-Efficacy on Powerlessness in Work Alienation

Tolga AKGÜL

Exp. Teacher., Kayseri MEB.

tolgahan0010@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8701-7807>

Abdullazhon ABDULLAEV

Kyrgyzstan, PhD Student.

abdullah.ilahiyat@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2108-9844>

Hassan ET-TALIB

Morocco, Master Student.

hassanetalib49@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-7524-6615>

Makale Başvuru Tarihi : 16.03.2024

Makale Kabul Tarihi : 05.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401917

Abstract

Keywords:

Teacher self-
efficacy,
Work alienation,
Powerless,
Bibliometrix,
School
management.

The purpose of this research is to investigate the impact of teachers' and principals' self-efficacy and work self-efficacy on powerlessness dimension of work alienation. As the data gathering tool, "Teacher Self-Efficacy Scale", which was developed by Tschannen-Mooran and Woolfolk Hoy (2001) and translated into Turkish by Çapa and her colleagues (2005) and "Work Alienation Scale" developed by Elma (2003) were used. Population consists of 1736 teachers and principals working at elementary schools in the city center of Kayseri. 326 persons from this group participated in the study. In the research, the impact of teachers' self-efficacy on powerlessness was studied. R language and Bibliometrix were used to investigate the position of this study in academic research on the same topic in the Scopus Index in the last five years (2019-2023).

Öğretmenlerin Öz Yeterliliklerinin İşe Yabancılaşma Güçsüzlük Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Öğretmen öz-
yeterliliği,
İşe yabancılaşma,
Güçsüzlük,
Bibliyometri,
Okul yönetimi

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin ve yöneticilerin öz-yeterliliklerinin işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutlu üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Veri toplama aracı olarak Tschannen-Mooran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen ve Çapa ve arkadaşları (2005) tarafından Türkçeye çevrilen "Öğretmen Öz-Yeterlilik Ölçeği" ve Elma (2003) tarafından geliştirilen "İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Elma (2003) tarafından geliştirilen "İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kayseri il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 1.736 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu gruptan 326'sı araştırmaya katılmıştır. Çalışmanın, Scopus Endeksi'nde aynı konudaki son beş yılda (2019-2023) yapılan akademik araştırmalar içerisindeki konumunu tespit etmek için R dili ile uyumlu çalışan Bibliometrix Biblioshy kullanılmıştır.

1. INTRODUCTION

The concept of self-efficacy was first introduced by Bandura within the context of “cognitive behavioral change” in 1977 (Bikmaz, 2002). It is known that self-efficacy functions like a thermometer, influencing and altering individuals’ working and learning processes (Dembo, 2004). Research suggests that self-efficacy enhances performance through the use of personal goals, reactions, and analytic strategies, and it significantly impacts individual motivation (Gerçek et al., 2006; Bilgen et al., 2018). Studies related to education indicate that self-efficacy perceptions are crucial in determining students’ motivations (Dembo, 2004; Seker et al., 2023).

One of the key concepts related to the identity of the teaching profession is teacher self-efficacy. By its very nature, teaching is a complex, dynamic, non-linear, and ill-defined problem that needs to be solved (Bray-Clark & Bates, 2003). Research shows that one of the strongest determinants of a teacher's impact on students is their belief that their actions can make a difference. This belief is closely related to teachers' self-efficacy (Slavin, 2006). A perceived sense of self-efficacy helps teachers understand how much effort they need to put in to achieve their goals and how they can cope with the challenges they face. Individuals can develop a range of strategies to overcome these challenges, and their beliefs about the effectiveness and success of these strategies are linked to self-efficacy (Pajares & Schunk, 2001).

Teacher self-efficacy is not about teachers' success or the quality of their teaching (Goddard, Hoy, & Woolfolk-Hoy, 2000), but rather about their responses to questions regarding the planning and implementation of instructional tasks and actions (Goddard, Hoy, & Woolfolk-Hoy, 2004). Therefore, teacher self-efficacy can be defined as the belief in their ability to effectively carry out the teaching-learning process, create desired behaviors in students, and bring about necessary behavior changes (Arslan and Duru, 2022: 2136).

While Weisskopf (1996) defines alienation as “the oppression of certain aspects of human nature,” Elma (2003) describes it as “employees finding their jobs meaningless, failing to get satisfaction from workplace relationships, feeling alone, inadequate, and weak, losing hope for the future, and perceiving themselves as a cog in the wheel.”

Burnout and alienation from school significantly impact pre-service teachers in the field of education, leading to negative attitudes towards school, the education they receive, the profession they are about to undertake, learning new information, their environment, and even themselves. When examining studies on the relationship between alienation and burnout among university students, only one study (Tümkeya and Cavusoglu, 2016; Seker et al., 2022) was found to address these two variables together in the field of education.

Erjem (2015) found that teachers exposed to certain marginalizing situations (such as overcrowded classrooms, heavy course loads, lack of teaching materials, administrative problems, and rigid curricula) experience alienation in some but not all dimensions.

In empirical studies, the alienation dimensions conceptualized by Seeman (1959) are most frequently used. Seeman (1959) examined alienation in five categories based on individuals' self-perceptions and behaviors: Powerlessness, Meaninglessness, Normlessness, Isolation, and Self-estrangement. Powerlessness, the focus of our study, can be described as “people’s loss of control over events and their feeling that they cannot reflect their true selves in these events” (Başaran, 2004).

2. MATERIALS AND METHODS

2.1. The Purpose of the Research

The purpose of this research is to investigate the impact of self-efficacy and work self-efficacy of teachers and principals working at schools affiliated to The Ministry of National Education in Kayseri/ Turkey on powerlessness dimension of work alienation.

2.2. The Importance of the Research

There are many studies in the literature about the academic self-efficacy of teachers and work alienation. However, in the literature reviews conducted within the scope of the research, there were no

studies investigating the self-efficacy of teachers and the dimension of powerlessness of work alienation.

2.3. Sample and Research Model

For the bibliometric analysis of academic articles in the Scopus index, the R programming language and the Bibliometrix Biblioshiny plugin available for this language were used. The results obtained by questioning self-efficacy and job alienation in the Scopus index were visualized in Biblioshiny. A search of the Scopus index revealed no studies examining teacher self-efficacy and alienation from 1998 through 2023.

Bibliometrix is a powerful tool for analyzing academic literature and was developed in the R programming language. The tool is used to determine research trends by conducting bibliographic analysis of scientific publications, evaluate research results and take into account various scientific indicators Bibliometrics gives researchers the opportunity to analyze and understand the scientific literature in more depth. It is mainly used for the following purposes (Aria & Cuccurullo, 2017).:

1. Identify research trends: Determine which topics are popular and which are studied more.
2. Evaluation of learning achievement: Evaluation of individual or institutional learning achievement using indicators such as citation numbers and publication.
3. Scientific Collaboration Analysis: Determine which researchers or institutions are actively collaborating.
4. Measuring Scientific Impact: Understanding which publications and authors are the most influential in this field.
5. Thanks to these analyses, bibliography allows researchers to better understand the literature and guide future research.

Necessary data was collected by face to face surveys since it has a high rate of answering and allows to ask a number of questions (Yalçın, Alparslan and Şeker, 2021). It was aimed to reach 500 persons out of 1736 that consist of teachers and principals working at elementary schools affiliated to The Ministry of National Education in the city center of Kayseri by simple random sampling in 2023. 483 persons, however, were reached due to time limitations and teachers' busy schedules. 326 surveys were included in the research as a result of validity and reliability analyses. Since surveys were applied according to the appointments arranged by the schools, the completion of surveys took 6 months.

Teacher Self-Efficacy Scale consisting of 24 questions that was developed by Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy (2001) and translated into Turkish by Çapa and her colleagues (2005) were used in order to measure the self-efficacy levels of teachers forming the sample of the research. The scale is formed by 3 dimensions, namely student participation, teaching strategies and classroom management. It is a 5-point Likert scale.

Work Alienation of Elementary School Teachers Scale" developed by Elma (2003) was used in order to measure powerlessness levels of teachers in work alienation. It is formed by 4 sub dimensions as powerlessness, meaninglessness, isolation and alienation to school and a 5-point Likert scale.

3. RESULTS

We compared studies in which the concepts "self-efficacy and work" and "self-efficacy and alienation" were considered together in scientific articles in the scopus index over the last five years (2019-2023). Thus, we aimed to bibliometrically determine the position of the research topics in the literature.

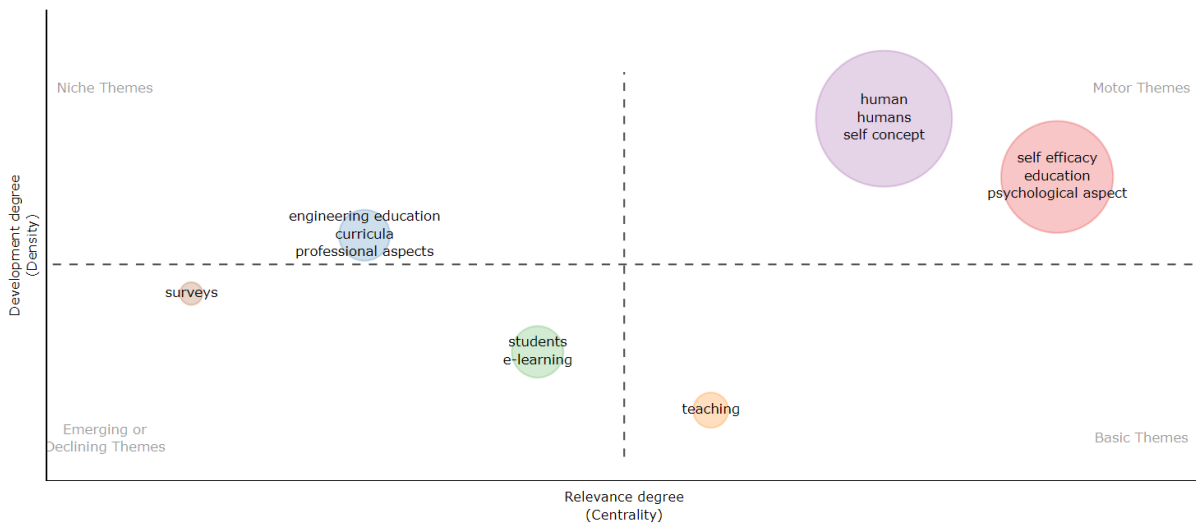


Figure 1. Self-efficacy and work thematic map

If you look at the self-productivity and business theme map (figure 1) above, you can see that there are features that are briefly described below.

1. Niche theme (special theme)

Theme: "Engineering Education", "Curriculum", "Professional Aspects"

Analysis: These themes have a high degree of development (intensity), but the degree of their centrality (centrality) is low. This situation shows that these themes have been studied intensively in a specific specialty area, but not much attention has been paid to the general area.

2. Emerging or decreasing themes (emerging or decreasing themes)

Theme: "Survey", "Student e-learning"

Analysis: These themes have low values both in terms of centrality and degree of development. This indicates that these areas are still developing or are starting to lose interest.

3. Motor theme (main theme)

Theme: "Human", "human", "Self-concept"

Analysis: These themes have a high degree of centrality and development. This shows that these themes are the central and most dynamic topics in this field. Intensive research is being conducted on these themes, and the main developments in this field are shaped around these issues.

4. Basic Theme (Basic theme)

Theme: "Teaching", "Self-Efficacy", "Education", "Psychological aspects"

Analysis: These themes are more central, but have a lower degree of development. These themes form the basic building blocks of the field, but are not dynamically developed.

If you look at the Self-efficacy and alienation thematic map (figure 2), you can see that there are features that are briefly described below.

1. Niche theme (special theme)

Theme: "South Africa", "Condoms", "Alcohol consumption", "Alcoholism", "Anxiety disorder"

Analysis: These themes are very developed, but less centralized. This indicates a study that focuses on a specific region or a specific topic.

2. Emerging or decreasing themes (emerging or decreasing themes)

Theme: "Acceleration" "Clinical Psychology" "Consciousness"

Analysis: These themes have low values both in terms of centrality and degree of development. This indicates that these areas are just beginning to attract attention or are losing interest.

3. Motor theme (main theme)

Theme: "Elderly", "Psychological aspects", "Social isolation", "Middle age", "Large clinical trials", "Alienation"

Analysis: These themes have a high degree of centrality and development. These themes represent the central and most interesting topics in the field of research.

4. Basic Theme (Basic theme)

Theme: "Human", "human", "woman"

Analysis: These themes are more central, but have a lower degree of development. These themes represent the basic concepts of the field, but are not dynamically developed.

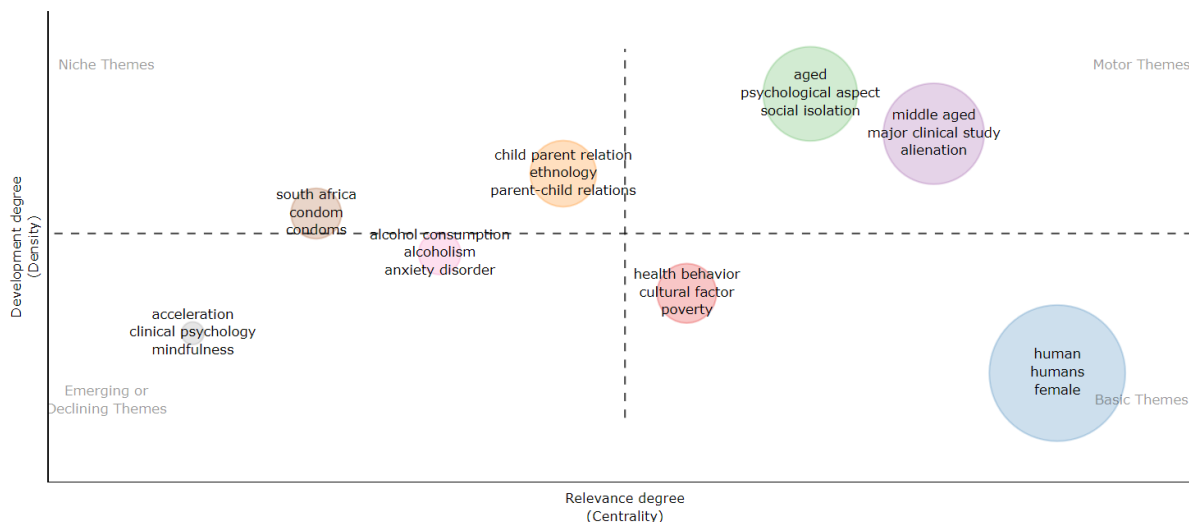


Figure 2. Self-efficacy and alienation thematic map

The analysis of Figures 1 and 2 above shows that a very different shape emerges as a thematic type map. While the theme "self-efficacy and work" has a strong educational and psychological dimension, the theme "self-efficacy and alienation" tends to have a strong behavioral and cultural component, as well as clinical research and case studies with middle-aged and older people.

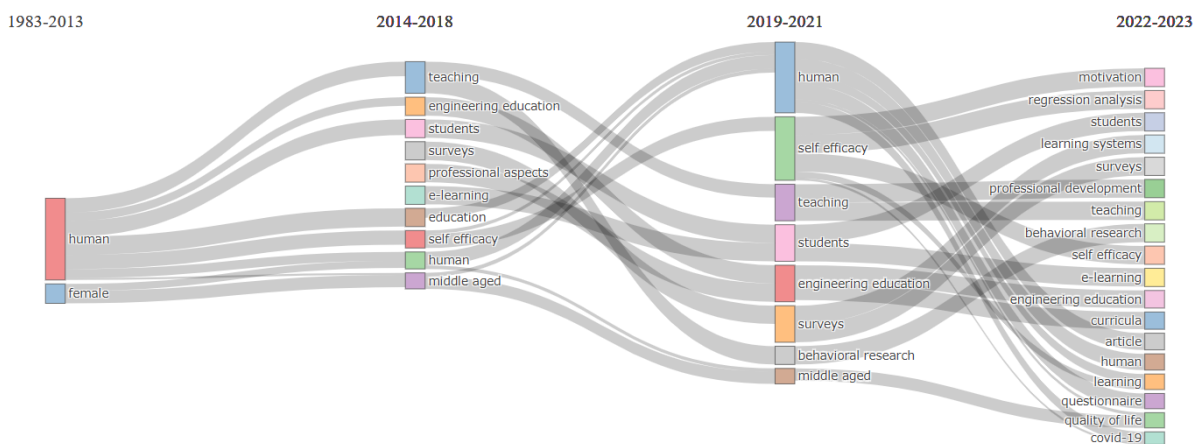


Figure 3. Outstanding concepts and historical changes in academic research on self-efficacy and work in the Scopus index over the past five years (2019-2023).

As can be seen in Figure 3 above, it shows the evolution of research on education, self-efficacy, and related concepts from 1983 through 2023. This figure is divided into four main periods

1983-2013: this period focuses on 'human beings' and 'women'. This indicates a high level of interest in human factors in general and gender-oriented research in particular.

2014-2018: concepts such as 'teaching', 'students' and 'self-efficacy' come to the fore. Technological aspects of education (e.g. "engineering education") and new methodologies such as e-learning take center stage.

2019-2021: The focus here will be on "action research" and "middle age" groups. This shows that self-assessment and educational concepts still play an important role.

2022-2023: More recently, pandemic and quality of life issues such as "covid-19" and "quality of life" have entered the field of research.

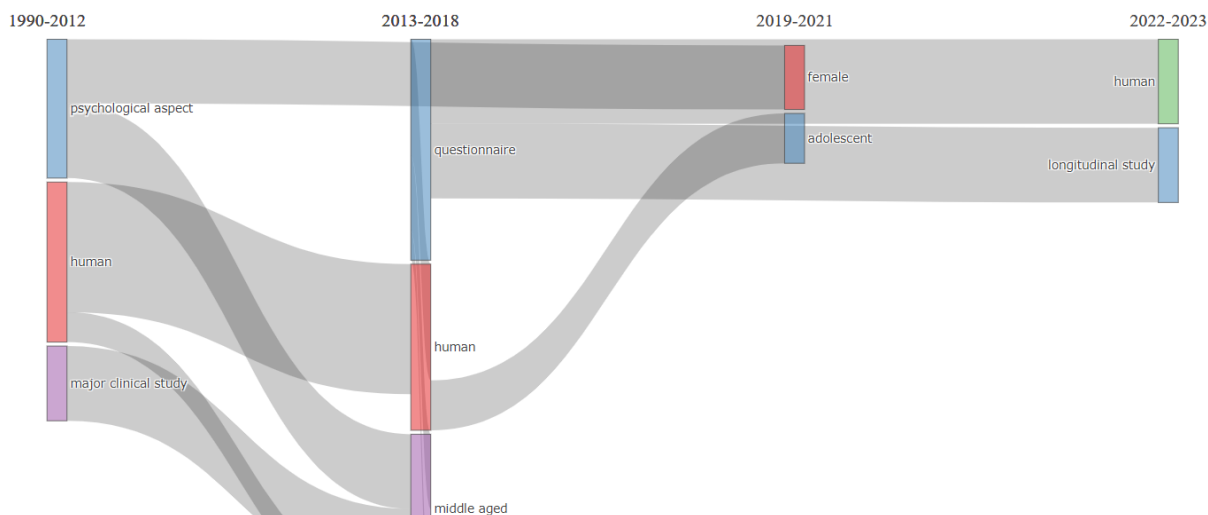


Figure 4. Outstanding concepts and historical changes in academic research on self-efficacy and exclusion in the Scopus index over the past five years (2019-2023).

Analysis of Figure 4 above shows

1990-2012: the emphasis is on "large clinical studies" and "psychological aspects", with most studies conducted in the general population.

2013-2018: 'questionnaire survey' studies appear, with results used for psychological assessment.

2019-2021: During this period, more attention is paid to the categories of "women" and "adolescents". This indicates an increased focus on specific populations.

2022-2023: During this period, more in-depth and longer-term studies such as "longitudinal studies" become the focus.

Figure 3 and Figure 4 analyze the following

1- Changing research focus Figure 3 shows how research on education and self-esteem has evolved and expanded over time. Figure 4, on the other hand, highlights the changing nature of psychological and clinical research and how its focus has changed over time.

2. demographic and methodological changes: both figures illustrate how interest in demographic groups and research methodology has changed over time. Figure 3 shows the integration of technology into education (e.g., e-learning) and Figure 4 shows the increased interest in certain demographic groups (e.g., women and adolescents).

3. impact of the pandemic Figure 3 clearly shows the impact of COVID-19 on the research sector in 2022-2023. Therefore, studies have been conducted to investigate the impact of the pandemic on education and quality of life.

In the summary, it can be seen that there is no significant change in research on self-efficacy and alienation after 2019, while research on self-efficacy and work after 2019 has shifted to focus on learning and motivation.

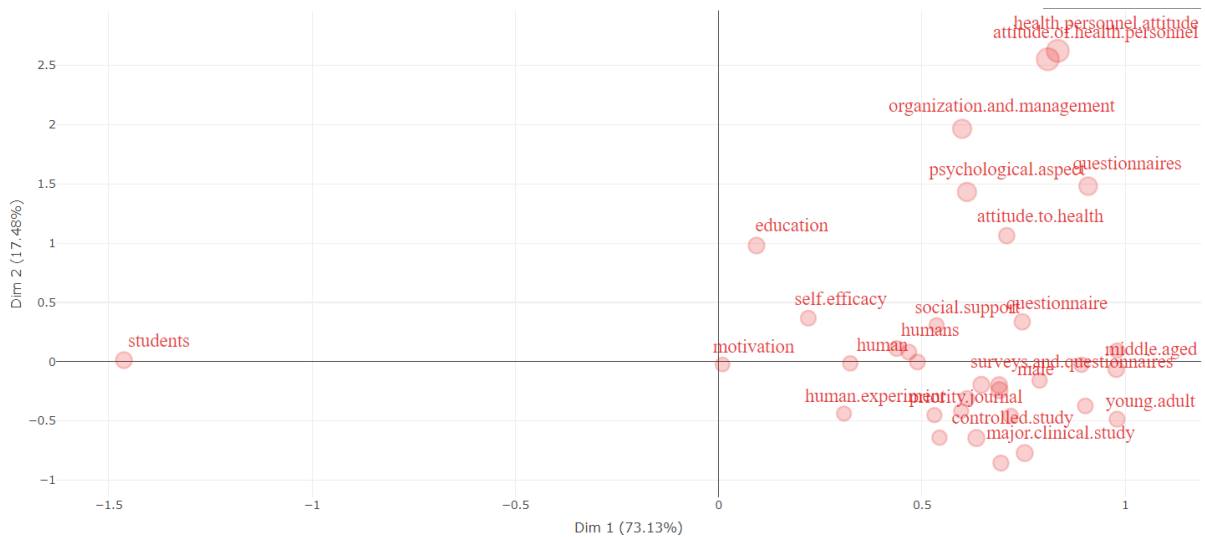


Figure 5. Self-efficacy and work Factorial Analysis

Figure 5 shows that the concepts of self-efficacy, education and students are in close proximity to each other. This may suggest that self-efficacy has a close relationship with the educational process and student participation. Concepts such as 'health professionals' attitudes' and 'organization and management' are further away from the other concepts, suggesting that they are less relevant to students, education and self-efficacy in this particular dataset.

Figure 6 shows that the three concepts of alienation, self-efficacy and students are close to each other. This may indicate that student engagement and self-efficacy may determine teachers' sense of alienation. The slight separation between the concepts of consequences and learning may also indicate that these concepts are not directly related to feelings of alienation and self-efficacy.

Looking at Figures 5 and 6 together, it is clear that both figures emphasize the importance of the concepts of 'student', 'self-efficacy' and 'education', but the second figure focuses more on alienation. Figure 5 covers a broader range of concepts, while Figure 6 has a narrower focus and addresses a specific topic (alienation, self-efficacy) in more detail.

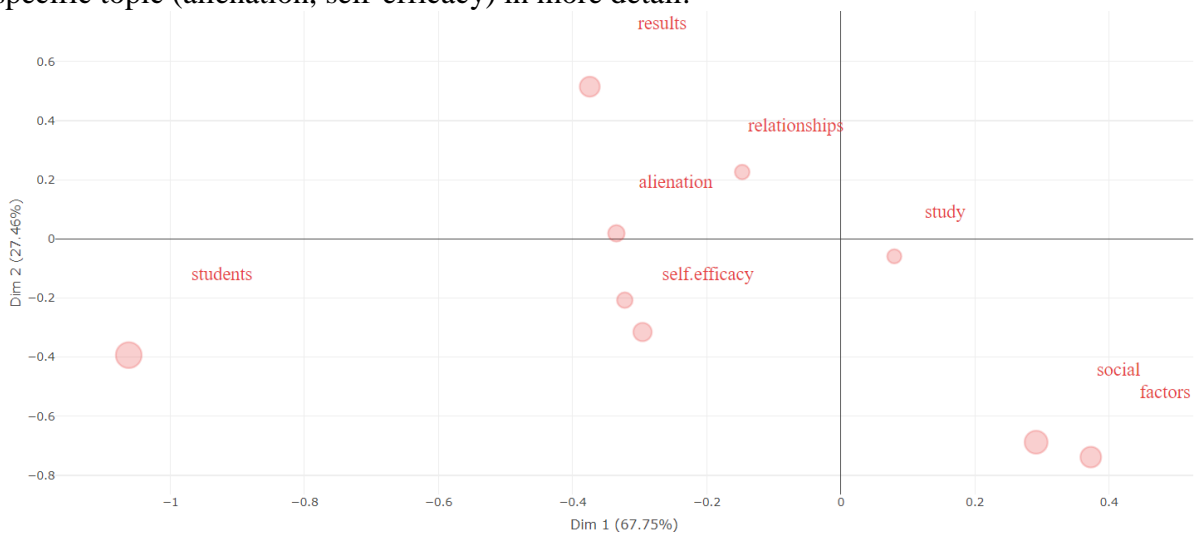


Figure 6. Self-efficacy and alienation

The differences between the two figures may reflect different aspects of the research questions and the dataset used. Figure 5 represents a broader perspective, while Figure 6 appears to take a more focused approach to testing specific hypotheses. Both figures demonstrate different perspectives on improving

the professional practice of teachers and educators. Such depictions may have important implications for education policy, curriculum design, and teacher preparation programs. Some of the factors that may contribute are summarized below:

1. Self-efficacy and student engagement: both graphs highlight the relationship between 'self-efficacy' and 'students'. Research shows that teacher self-efficacy has a significant impact on student achievement and classroom interaction. When teachers feel more confident in their abilities, they can plan more effective lessons, engage students, and create a more supportive learning environment. These graphs suggest that teacher education programs should focus on increasing teacher confidence.

2. alienation***: the close relationship between the concept of alienation and self-efficacy and students in Figure 6 suggests that important strategies need to be developed to increase teacher commitment and professional satisfaction. Reducing teachers' alienation can increase their professional efficacy and improve their relationship with students. This can be an important indicator for school authorities to provide teacher support programs and professional development opportunities.

3. Educational Policy and Curriculum Development An analysis of the variables in the graphs suggests that educational policies and curricula should be designed to promote student engagement and support teacher self-efficacy. In particular, the close relationship between the concepts of education and self-efficacy in Figure 5 suggests that educational strategies can have a direct impact on teacher self-efficacy.

4- Research and development: figures 5 and 6 also show how academic and educational research can contribute to teachers' professional development. In particular, multivariate models and studies of different groups of teachers can be used to develop more effective teaching strategies.

They can also be useful for educational administrators and policymakers in identifying ways to increase teacher job satisfaction, support student academic achievement, and improve the overall quality of education. In addition, teachers' continuous improvement of their professional practice can enable them to deliver more innovative and interactive lessons.

The above summarizes the position of the research topic in the general index of applications. The applications of this study are as follows. Descriptive statistics of the research are as follows:

Table 1: Descriptive Statistics

Total Work Experience	Frequency	Percentage
0-5 years	43	13,2
6-10 years	81	24,8
11-15 years	82	25,2
16-20 years	71	21,8
20 years or more	49	15,0
Total	326	100,0

Job Title	Frequency	Percentage
Principal	17	5,2
Assistant Principal	21	6,4
Teacher	288	88,3
Total	326	100,0

Gender	Frequency	Percentage
Female	250	76,7
Male	76	23,3
Total	326	100,0

Professional Experience	Frequency	Percentage
0-5 years	35	10,7
6-10 years	76	23,3
11-15 years	95	29,1
16-20 years	62	19,0
20 years or more	58	17,8
Total	326	100,0

Age	Frequency	Percentage
Age 20-29	40	12,3
Age 30-39	150	46,0
Age 40-49	109	33,4
Age 50-59	23	7,1
Age 60 or above	4	1,2
Total	326	100,0

Educational Field	Frequency	Percentage
Verbal Field	285	87,4

Numerical Field	41	12,6
Total	326	100,0

Table 1 indicates that 76.7% of participants are females and 23.3% of them are males, that 87.4% of participants have graduated from departments in verbal fields such as linguistics, history or social sciences whereas 12.6% of them have graduated from departments in numerical fields such as mathematics and sciences, that 58.3% of participants are lower than 40 years old and that 88.3% of them work as teachers.

Table 2: Results of Reliability Tests

Dimensions	Cronbach α
Teacher Self-Efficacy Scale – Student Participation	,856
Teacher Self-Efficacy Scale – Teaching Strategies	,864
Teacher Self-Efficacy Scale – Classroom Management	,902
Teacher Self-Efficacy Scale	,933
Work-Alienation Scale - Powerlessness	,877
Whole Questionnaire	,905

Since Cronbach α value is higher than .70 in all scales, all questionnaires are accepted as being valid and reliable.

Table 3: Model Summary of Regression Test

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
,245 ^a	,060	,031	,687	,060	2,063	3	97	,036	1,873

a. Predictors: (Constant), Classroom Management, Student Participation, Teaching Strategies

b. Dependent Variable: Powerlessness

Durbin Watson Statistic searches for whether there is correlation between error terms or not. This statistic goes between 0 and 4. If statistic value is approximate to 2, that means there is no correlation. Values close to 0 means high positive correlation and values close to 4 implies high negative correlation. Durbin Watson Statistic value in the table above is 1.873. Therefore, there is no correlation between error terms in our model.

Table 4: Regression Analysis for Determining the Effect of Teacher Self-Efficacy on Powerlessness Dimension of Work Alienation

Variables	B	t	p	F	Sig.F	Collinearity Statistics	
Constant	2,084	3,294	,001	2,063	,036	Tolerance	VIF
Student participation	-,247	-2,090	,039			,644	1,554
Teaching strategies	,068	,462	,645			,448	2,231
Classroom management	,215	1,522	,131			,501	1,996

Dependent Variable: Powerlessness

One of the main reasons for doing regression analysis is to make estimations about the future. For this to be, mathematical regression model must be significant. The table above shows that student participation has an influence on powerlessness dimension of work alienation and that regression formula for this influence can be written as $Y_{(\text{powerlessness})} = 2.084 - 0.247_{(\text{student participation})}$

As Table 4 indicates, collinearity statistics for student participation is approximately 1.554. It can be claimed that there is no correlation between variables since the value is not 5 or more than 5

and that other variables can also remain in the model. However, they are not included in the regression formula since their p values are bigger than .050.

4. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

According to research data, it was concluded that student participation, which is a dimension of teacher self-efficacy scale, affects powerlessness dimension of teachers' alienation to work. The fact that students contributing proactively to the class strengthen the perceptions of teachers, who feels themselves alienated to work, that they do not lose the control of classroom can be effective in this outcome.

Institutions should actively ensure that educators spend time teaching basic life skills as well as academic knowledge (Chen, 2024: 10). When focusing on teachers' mental well-being, there are several factors to consider. For example, teachers should be provided with evidence-based programs implemented at the institutional level to provide professional safeguards and well-developed systems and positive drivers that are important for fostering self-efficacy (Guoyan et al, 2023).

Educational institutions need to ensure that educators are actively spending time teaching basic life skills as well as academic knowledge. When it comes to teacher mental health, there are many factors to consider. For example, evidence-based programs, well-developed systems implemented at the organizational level, and positive reinforcement must be provided, which is important to increase teacher self-efficacy.

In the literature, general self-efficacy has been studied in the context of similar variables and groups such as university students and teachers, but multidimensional issues such as job alienation, with scales developed for specific groups such as teachers, have received little attention. Creating multivariate research models, examining different groups or samples for their perceptions of self-efficacy and comparing them could make a positive contribution to the literature.

We therefore offer the following recommendations:

1. Educational policies should be organized to support teachers in developing ways to increase student engagement.
2. Educational institutions can enhance teachers' self-efficacy and detachment by providing continuing education programs for their professional development.
3. Academic research should further explore multidimensional issues such as work alienation. In particular, focusing on specific groups, such as teachers, will allow for the development of solutions that address the specific needs and concerns of these groups.
4. A long-term study of teachers is needed to examine in detail the relationship between self-efficacy and job alienation.

These recommendations will be effective in reducing teachers' feelings of alienation from their work and increasing their self-efficacy.

REFERENCES

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Arslan, A., & Duru, F. (2022). İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmen Olma Motivasyonları, Özyeterlilik İnançları, Yenilikçilikleri ve İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(235), 2133-2162. <https://doi.org/10.37669/Milliegitim.917330>
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Ankara.
- Bıkmaz, F.H. (2002). Fen Öğretiminde Öz-Yeterlilik İnanç Ölçeği, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(2), 197-210.

- Bilgen, I., Yasar, H., Seker, M. & Buyuksivaslioglu, N. M. (2018). Examination of the effects of some variables in internal control and organizational stress management via multiple regression on perception of risk and uncertainty. *Journal of Human Sciences*, 15(1), 155-162
- Billett, P., Turner, K., & Li, X. (2023). Australian teacher stress, well-being, self-efficacy, and safety during the COVID-19 pandemic. *Psychology in the Schools*, 60, 1394–1414.
- Chen, S. (2024). Structural modeling of Chinese students' academic achievement identity and basic psychological needs: do academic self-efficacy, and mindfulness play a mediating role? *BMC Psychol* 12, 142. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01571-6>
- Çapa, Y., Çakıroğlu, J., Sarıkaya, H. (2005). Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Türkçe Uyarlamasının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 30(137): 74-81
- Dembo, M. H. (2004). *Motivation and learning strategies for college success: A self-management approach* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Gerçek, C. Yılmaz, M. Köseoğlu, P ve Soran, H. (2006). Biyoloji Eğitimi Öğretmen Adaylarının Öğretiminde Öz-Yeterlik İnançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 39(1), 57-73.
- Guoyan, S. Khaskheli, A., Raza, S.S., Khan, K.A. & Hakim, F. (2023). Teachers' self-efficacy, mental well-being and continuance commitment of using learning management system during COVID-19 pandemic: a comparative study of Pakistan and Malaysia, *Interactive Learning Environments*, 31:7, 4652-4674.
- Seker, M., Akdeniz, M., Doymuş, B. ve Acarbaş, M. (2023). Lean management from the perspective of health professionals' perceptions. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(4), 830-847.
- Seker, M., Saadallah, A. and Sari, S. (2022). The relationship between meaning of work and managerial risk perception during the covid-19 pandemic in Turkey: an example of health professionals. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 278-289.
- Tschannen-Moran, M. & Wnolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17 (7): 783-805.
- Tümkiye, S. and Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf Öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), 468-481.
- Weiskopf, A., W. (1996). *Yabancılaşma ve İktisat*. Çev.: Ç. Koç ve O. Köymen, İstanbul: Anahtar Kitapları
- Yalçın İ, Alparslan A, Seker M. (2021). *Investigation of the effect of the organizational culture perception and job satisfaction levels of healthcare personnel working in Covid-19 intensive care on job stress during the pandemic process*. In: The Social and Economic Impact of Covid-19: Rapid Transformation of the 21st Century Society, Hamza Şimşek, Marcel Mečiar (Editors), IJOPEC Publication Limited, London, UK, pp: 139-156.



Sürdürülebilir Kentleri Hayata Geçirebilmede Bir Araç Olarak “Yerel Gündem 2030”

Demet CANSARAN

Doç. Dr., Amaasya Üniversitesi

d.cansaran71@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3502-2173>

Makale Başvuru Tarihi : 25.03.2024

Makale Kabul Tarihi : 17.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401943

Özet

**Anahtar
Kelimeler:**

Kent,

Sürdürülebilir
Kent,

Yerel Gündem
2030,

Kelime ilk harfleri
büyük,

Yerel Gündem 2030, kalkınmanın sürdürülebilir olmasının bugünkü ve gelecek kuşaklar için önemini, ekonomik kalkınma gerçekleştirilirken kent ve çevrenin korunmasının zorunluluğunu vurgulayan, Binyıl Bildirgesi'nin tamamlayıcı unsuru olan, ülkelerin ulusal planlamaları için yol gösterici bir haritadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın ilk bölümünde, Gündem 2030 ile ilgili literatür çalışması yapılarak kavramsal çerçeve belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümünde ise, Gündem 2030'u uygulayan başarılı ülke örneklerinin yapmış oldukları çalışmalar içerik çözümlemesi analiz yöntemiyle incelenerek konu somutlaştırılmaya ve diğer ülkelerin bu planı ulusal stratejileri içine almaları noktasında önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır. Yapılan içerik çözümlemesinde; 2023 yılı itibarıyla sürdürülebilir kalkınma ilkelerinden büyük çoğunluğunu gerçekleştirmiş olan Finlandiya hedefleri gerçekleştirebilmede ilk sırada yer aldığı, sürdürülebilir kentler için bir takım çalışmalar yapmaya çalışan Afrika ülkelerinin ise ilkeleri gerçekleştirebilme noktasında son sıralarda olduğu sonucuna varılmıştır.

"Local Agenda 2030" as a Tool for Realising Sustainable Cities

Abstract

Keywords:

City,

Sustainable City,

Local Agenda 2030

Local Agenda 2030 is a guiding map for the national planning of countries, which is a complementary element of the Millennium Declaration, emphasizing the importance of sustainable development for current and future generations and the necessity of protecting the city and the environment while achieving economic development. Starting from this point, in the first part of this study, the conceptual framework was tried to be determined by conducting a literature study on Agenda 2030. In the second part, the studies of successful country examples that implemented Agenda 2030 were examined using the content analysis analysis method to concretize the subject and to make suggestions for other countries to include this plan in their national strategies. In the content analysis; It has been concluded that Finland, which has achieved most of the sustainable development principles as of 2023, is in the first place in achieving the goals, while African countries, which are trying to carry out some work for sustainable cities, are in the last place in terms of realizing the principles.

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme dediğimiz olguyla birlikte kentlerin sürdürülebilirliğinin zarar gördüğünü görmekteyiz. Hızla devam eden sanayileşme ve teknolojik gelişmeler kent yerleşim alanlarında çevre tahribatına kadar giden pek çok sorunları beraberinde getirmektedir. Kentsel yaşam plansız yerleşim biçimleri, atıklar, hava, su, kirliliği, ormansızlaşma gibi kentsel yaşamın içkin değerini sürdürülemez noktaya getirmektedir. Bu durum özellikle gelecek nesillerin de en az bugünkü yaşamılan dünyada yaşama hakkını elinden almaktadır.

Mevcut kent ve çevre sorunlarını görmezden gelmemek sorunlara çözüm bulabilmenin ilk aşamasıdır. Kent ve çevrenin yok olması gelecek nesillere yapılmış büyük bir haksızlık olacağı inancıyla birtakım çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmalardan en anlamlısı Rio'da birçok ülkeyi biraraya getiren ilk küresel çevre toplantısı olan Stockholm Konferansı'dır. Bu toplantıda sürdürülebilir kalkınma amacına ulaşabilmek için neler yapılabileceğini içeren belgeler kabul edilmiştir. Bu belgelerden biri de Gündem 21'dir. Gündem 21 kalkınmanın sürdürülebilir olmasının ve ülkelerin ulusal hedeflerini sürdürülebilir kalkınma ilkeleri noktasında planlamalarının gerekliliğini savunan bir plandır (Keating, 1992: 11).

Rio sonrası süreçte BM Binyıl Bildirgesi kabul edilmiş ve "Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin devamı niteliğinde, 27 Eylül 2015 tarihinde, New York'ta, 17 hedef ve 169 alt hedef olarak "Gündem 2030: BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)" kabul edilmiştir. Yerel Gündem 2030 ile sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu sürdürülebilir kent ve çevreyi oluşturabilmek için 2030'da tamamlanması planlanan bir çerçeve yol haritasıdır. Bu yol haritasının en büyük amacı; insanlığın barış ve huzur içerisinde yaşaması, çevrenin tüm unsurlarıyla korunması, tüm yerleşim alanlarında sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır (www.dısisleri.gov.tr).

Belirtilen noktalardan hareketle ve konu ile ilgili Türkçe literatürünün yok denilebilecek kadar az olmasının da etkisiyle yapılması zorunluluğu hissedilen bu çalışmada; Gündem 2030'un içeriği, önemi noktasında ilgili literatürden de yararlanılarak kavramsal çerçeve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca Gündem 2030'u uygulamaya başlamış başarılı ülke örnekleri verilerek konu somutlaştırılmaya, ulusal stratejilerini belirlememiş ülkeler içinde öneriler de bulunmaya çalışılmıştır.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada; ilgili literatürden yararlanılarak kavramsal çerçeve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca Gündem 2030'u uygulayan ülke örnekleri hedefleri gerçekleştirme noktasındaki varolan durumları içerik çözümlemesi araştırma yöntemi ile analiz edilerek çıkarımlarda bulunulmuş ve diğer ülkeler için de öneriler sunulmuştur.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gündem 2030, refah, barış ve özgürlüğü teşvik etmeyi amaçlayan küresel ilerleme için kapsamlı bir plandır. Temel hedefi, sürdürülebilir kalkınmanın önündeki en önemli engel olarak kabul edilen yoksulluğun her türüsünü ortadan kaldırmaktır. Tüm ülkeler ve paydaşlar arasındaki işbirliği çabalarıyla, insanlığı yükseltmeyi ve gezegeni korumayı amaçlayan bu planı uygulamayı kabul etmektedir. Bu Gündemde ana hatları çizilen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) ve 169 hedef, Binyıl Kalkınma Hedeflerini temel alan ve tamamlayan, çeşitli küresel meselelerin ele alınmasına yönelik iddialı bir çerçeveyi temsil etmektedir. Bu hedefler insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çevresel sürdürülebilirliğin hayata geçirilmesini kapsamakta ve kalkınmaya yönelik bütüncül bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu gündemde ortaya konan amaç ve hedefler, önümüzdeki on beş yıl içinde insanlık ve gezegen için çok önemli alanlarda harekete geçilmesini amaçlamaktadır. Bu alanlar; İnsanlar: Herkesin onurlu, eşit ve sağlıklı bir ortamda gelişebilmesini sağlayarak her türlü yoksulluk ve açlığı ortadan kaldırmayı taahhüt etmektedir. Gezegen: Gezegeni bozulmaya karşı korumayı, sürdürülebilir tüketim ve üretimi teşvik etmeyi, doğal kaynakları sürdürülebilir bir şekilde yönetmeyi ve şimdiki ve gelecek nesiller için iklim değişikliği konusunda acilen harekete geçmeyi içermektedir. Refah: Doğa ile uyum içinde ekonomik, sosyal ve teknolojik ilerlemeyi teşvik ederek herkes için refah ve tatmin için çabalamaktadır. Barış: Sürdürülebilir kalkınma ve barışın karşılıklı olarak birbirine bağlı olduğunu kabul ederek, korku ve şiddetten arınmış, barışçıl, adil ve kapsayıcı toplumları savunmaktadır. Ortaklık: Küresel dayanışmaya dayanan ve tüm ülkelerin, paydaşların ve insanların katılımıyla en yoksul ve en savunmasız

kesimlerin ihtiyaclarını ele alan Sürdürülebilir Kalkınma için kaynakları harekete geçirmeyi ve yeniden canlandırılmış bir Küresel Ortaklık oluşturmayı taahhüt etmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin birbiriyle bağlantılı olması hayati önem taşımaktadır. Bu hedeflere her alanda ulaşılması yaşamları önemli ölçüde iyileştirecek ve dünyayı daha iyiye doğru dönüştürecektir (Assembly, 2015).

2030 Gündeminde yer alan 169 hedef 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı; sürdürülebilirlik açısından ana hatlarını çizmekte ve bu hedeflere ulaşmada bilim, teknoloji ve inovasyonun önemini kabul etmektedir. Ancak, başarı için bunların katkılarının nasıl en üst düzeye çıkarılacağına daha iyi anlaşılması gerekmektedir. SKH'lerin kapsadığı konuların genişliği bir güç olsa da, aynı zamanda zorluklar da ortaya çıkarmaktadır. Her bir SKH için ulusal ve uluslararası düzeyde yol haritaları geliştirilmesi uygun eylemleri teşvik edebilir. Bu yol haritaları, hedefler arasındaki karşılıklı bağımlılıkları ve değiş tokuşları dikkate almalıdır. Ulusal hükümetler gündem dahilinde kendi hedeflerini belirler, bu nedenle yol haritaları öncelikle bu düzeyde geliştirilmelidir. Sağlık alanındaki hedefler (SKH 3) gibi bazı SKH hedefleri detaylı rehberlik sunarken, diğerleri spesifiklikten yoksundur. Mevcut hedefler başarı için gereken tüm ilgili hususları kapsamayabileceğinden, her bir SKH için ayrıntılı eylem planları oluşturmak kapsamlı analiz ve entegrasyon gerektirir (Colglazier, 2015).

Uluslararası göçün yanı sıra iç göç de mega kentlerin yükselişini ve hızlı kentleşmeyi körüklemektedir. BM-Habitat (2016) göre, büyük şehirler ekonomik açıdan önemli olsa da, nüfusu 1 milyondan az olan daha küçük şehirler dünya kentsel nüfusunun %59'unu oluşturmaktadır. SKH 11'in ayrılmaz bir parçası olan kentleşme, 2030 Gündeminin uygulanmasında hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır. Şehirler küresel GSYİH'nin %80'inden fazlasını sağlamakta, üretkenliği teşvik etmekte ve Bilgi ve İletişim Teknolojileri tarafından kolaylaştırılan inovasyon merkezleri olarak hizmet vermektedir. Ancak kentleşme aynı zamanda eşitsizliği, güvenlik kaygılarını, kayıt dışı yerleşimleri ve çevresel riskleri de arttırmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler, yoksulluk, işsizlik ve kirlilikle ilgili sağlık sorunlarının ortasında hızlı kentsel nüfus artışını barındırma zorluğuyla karşı karşıyadır. Gecekondu sakinlerinin sayısı istikrarlı bir şekilde artarak 2014 yılında 880 milyona ulaşmıştır ve tahminler daha fazla büyümeye ve konut ve altyapı iyileştirmesinde zorluklara işaret etmektedir (UN DESA, 2015).

Belirtilen sorunlara çözüm 11. hedefte sunulmuştur. Bu hedef;” kentleri ve insan yerleşim yerlerini herkesi kucaklayan, güvenli, güçlü ve sürdürülebilir kılmaktır”. Dünya nüfusunun yarısının şehirlerde yoğunlaştığı ve 828 milyondan fazlasının gecekonduya yaşadığı kentsel alanlar, Dünya yüzeyinin sadece %3'ünü kaplamakta ancak enerji tüketiminin %80'ine ve karbon emisyonlarının %75'ine katkıda bulunmaktadır (Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma, 2016). Düşük ve orta gelirli ülkeler ekonomik büyüme için kentleşmeye öncelik verirken, toplulukların güvenli konut, temiz su, sanitasyon ve sağlık hizmetleri gibi temel hizmetlere erişimini sağlamak çok önemlidir. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 11, kentsel yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik hedeflerin ana hatlarını çizmektedir. Kentleşme, karmaşık sağlık ve iklim sorunlarını beraberinde getirmekte ve proaktif stratejiler geliştirilmesini gerektirmektedir (Rosa, 2017).

Gündem 2030 ile ilgili yapılmış olan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan, Moreno (2017) çalışmasında, 1990 yılından bu yana kentleşme küresel çapta artış göstermiş ve kentler kalkınma gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamış olduğunu belirtmektedir. Kentsel nüfusta önemli bir artışa işaret eden bu eğilim, kentlerin sürdürülebilir ekonomik büyüme ve inovasyonun itici gücü olma rolünün altını çizmektedir. Yine çalışmada, kentler, tüm Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini birbirine bağlayan yoksulluk, eşitsizlik ve iklim değişikliği gibi çeşitli 21. yüzyıl zorluklarının üstesinden gelinmesinde büyük önem taşımakta olduğu ve entegre kentsel politikalar, sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmak ve herkes için kapsayıcılığı sağlamak için şehir yoğunluğundan ve yığılma ekonomilerinden yararlanmada çok önemli olduğu noktalarına vurgu yapılmaktadır. Vaidya ve Chatterji (2020) çalışmalarında, BM Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ve Yeni Kentsel Gündem gibi son küresel politikalar, uzun vadeli kalkınma hedeflerine ulaşmak ve yaşam kalitesini artırmak için şehirlere ve topluluklara odaklanmanın önemini vurgulamaktadır. Artık küresel nüfusun %55'ini barındıran ve GSYH'nin %85'ini üreten, aynı zamanda sera gazı emisyonlarının %75'ine katkıda bulunan şehirlere daha fazla insanın taşınmasıyla birlikte, kentsel sürdürülebilirliğin ele alınması çok önemlidir. Bu çalışmada, SDG 11'i bir çerçeve olarak kullanarak kentleşmenin yoksulluğun azaltılması, eğitim, cinsiyet eşitliği, temiz su ve sanitasyon, uygun fiyatlı ve temiz enerji, ekonomik büyüme ve iklim eylemi gibi çeşitli sürdürülebilirlik hedeflerini nasıl etkilediğini incelenmektedir. Etkili bir kentsel yönetim için sürdürülebilirliğin yerel planlama ve kalkınmaya entegre edilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir. Vaidya ve Chatterji, (2020) çalışmalarında, Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında oluşturulan Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin, barış, sosyal adalet ve kalkınmanın

birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulayan kapsamlı, evrensel ve insan hakları temelli bir girişim olduğunu belirtmiştir. 2000-2015 yılları arasındaki Binyıl Kalkınma Hedeflerinin (BKH) aksine, 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH) daha geniş ve çok boyutlu bir odağa sahiptir. BKH'ler öncelikli olarak aşırı yoksulluk ve temel sağlık ihtiyaçlarını hedeflerken, SKH'ler bu hedefleri kapsamakta ve aynı zamanda dayanıklı altyapı, eşitsizliğin azaltılması, sürdürülebilir şehirler ve tüketim kalıpları gibi daha yeni hedefleri de ele almaktadır ve SKH'lerin ekonomik büyüme, çevresel refah ve sosyal adalete yönelik dengeli bir yaklaşımı vurgulamakta olduğunu belirtmiştir. Moreno (2017) çalışmasında, şehirlerin inovasyon, istihdam ve ekonomik büyüme için hayati öneme sahip merkezler olup, halihazırda küresel nüfusun %55'ini barındırmakta ve küresel GSYİH'nin %85'ini üretmekte olduğunu, ancak kentleşme süreçleri, kentsel atıkların hava, su ve toprağı kirletmesi ve kentlerin sera gazı emisyonlarının %75'ine katkıda bulunması gibi önemli çevresel sorunlarına neden olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle kentsel sürdürülebilirliğin ele alınması küresel sürdürülebilirlik için elzemdir. Bunun bilincinde olan BM Genel Kurulu, Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi (2030) kapsamında 'sürdürülebilir şehirler ve toplumları' ayrı bir hedef (SKH 11) olarak belirlemiştir. SKH 11, kapsayıcı, güvenli, dirençli ve sürdürülebilir şehirler ve yerleşimler yaratmayı amaçlamaktadır. COP 24, Paris Anlaşması ve BM Habitat'ın Yeni Kentsel Gündemi gibi son küresel politika tartışmaları, uzun vadeli kalkınma hedeflerine ulaşmak ve insanların yaşam kalitesini artırmak için şehir ve toplum düzeyindeki çabalara odaklanma ihtiyacını vurgulamaktadır.

Gündem 2030 ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde, kentlerde hızlı nüfus artışı ve ekonomik gelişmeye paralel birçok kent ve çevre sorunları baş gösterdiğini ve bu sorunlarla başedebilmek için sürdürülebilir kentler için gerekli çabanın gösterilmesi gerektiği noktasında hem fikir olmalarıdır.

4. YEREL GÜNDEM 2030 UYGULAYAN ÜLKE ÖRNEKLERİ

Birleşmiş Milletler, Gündem 2030 kapsamında sağlanan gerçekleştirmeleri 2023 Yıllık İlerleme Raporunda detaylı bir şekilde ele almıştır. Son raporda arz edildiği üzere, UNDP, sürdürülebilir kalkınmayı, kapsayıcı yönetimi ve direnç oluşturmayı dünya çapında ilerletmede önemli adımlar atmıştır. 43 ülke ile işbirliği yapılarak cinsiyete dayalı şiddeti önlemek için çaba sarf edilirken, 36 ülkede 71 milyon kişiye temel hizmetler sunulmuştur. Ayrıca, işgücü piyasası önlemleri ile 1 milyon iş korunmuş ve COVID-19 yanıtı ve iyileşme çabalarını desteklemek için 1.6 milyar dolar toplanmıştır. Ayrıca, 81 ülke, pandeminin sosyo-ekonomik etkilerine ilişkin değerlendirmelere dayalı politikaları uygulamıştır. Demokratik yönetim alanında, 38 milyon yeni seçmen kaydedilmiş, 26 ülkede radikalleşmeyi ele almak için eylem planları uygulanmış ve 82 ülke, e-ticaret ve e-devlet için 580'den fazla dijital çözümü benimsemiştir. Ayrıca, direnç oluşturma girişimleri, 33 ülkede 2.4 milyon kırsal hane halkının temiz enerji erişiminden yararlanmasını sağlamış, UNDP'nin Hızlandırıcı Laboratuvar Ağı aracılığıyla 115 ülkeye ulaşmış ve yenilikçi SDG tahvillerinde 3.8 milyar dolar mobilize edilmiştir. Ayrıca, 29 ülkede 3 milyon kişi, kriz veya sonrası kriz bağlamında iş ve yaşam koşullarında iyileşme görmüştür (<https://www.undp.org/results> <https://annualreport.undp.org/assets/Annual-Report-2023.pdf>).

Yine de, ilerleme kat edilmesi gereken daha çok alan olduğu da yine Birleşmiş Milletler tarafından ifade edilmektedir. Birleşmiş Milletler verilerine göre, 32 Kara Bağlantılı ve En Az Gelişmiş Ülke'nin (LLDC'ler) yarısından fazlasında yaşayan 500 milyondan fazla insan, dünyanın geri kalanıyla karşılaştırıldığında ekonomik açıdan dezavantaj altında tutan yapısal engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu LLDC'lerde, 215 milyon kişi sınırlı veya hiç elektriğe erişim sağlayamamaktadır. Durum, kırsal alanlarda daha da kötüdür, burada enerjiden yoksun olanların yüzde 50'den fazlası yaşamaktadır. Yetersiz altyapı başka bir önemli zorluk olarak önümüzde durmaktadır. LLDC'lerin küresel standartları karşılaması için, 200 bin kilometrelik asfalt yol ve 46 bin kilometrelik demiryolu inşa edilmesi gerektiği tahmin edilmektedir. Küresel kriz, bu ülkelerin omuzlarına büyük bir yük getirmektedir. COVID-19 sırasında okulların yarısından fazlası kısmen veya tamamen kapalı kalmıştır ve düşük bağlantıya sahip yerlerde e-öğrenim bir zorluk haline gelmiştir. LLDC'lerde yaşayan insanların sadece yüzde 35'i internete sahip görünmektedir, bu durum, küresel yüzde 66'luk ortalamanın önemli ölçüde altında kalmaktadır. 2022'de yatırımlar yüzde altı artmasına rağmen, yabancı finansman yapısal olarak hala zayıf kalmaktadır. Toplam yatırımların yüzde 80'den fazlasını sadece beş ülke almaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere özellikle az gelişmiş ülkeler başta olmak üzere kentler çeşitli yapısal sorunlarla mücadele etmek zorundadırlar (<https://dashboards.sdindex.org/rankings>, <https://dashboards.sdindex.org/profiles/finland>).

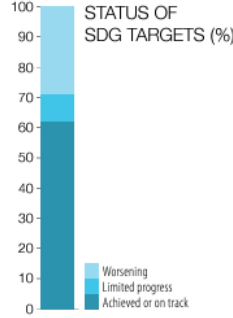
FINLAND

OECD Countries

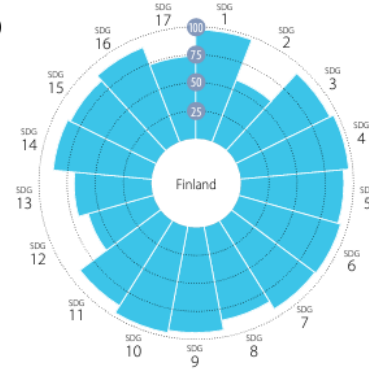
OVERALL PERFORMANCE

COUNTRY RANKING
1 /166

COUNTRY SCORE
86.8
REGIONAL AVERAGE: 77.8



AVERAGE PERFORMANCE BY SDG



SDG DASHBOARDS AND TRENDS



(<https://dashboards.sdindex.org/profiles/finland>).

Yukarıda ülkeler genel puanlarına göre sıralanmaktadır. Genel puan, 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SKH) tamamının gerçekleştirilmesine yönelik toplam ilerlemeyi ölçmektedir. Puan, SKH'lara ulaşma yüzdesi olarak yorumlanabilir. Skorun 100 olması tüm SKH'lere ulaşıldığını gösterir (<https://dashboards.sdindex.org/profiles/finland>).

Sürdürülebilir Kalkınma Raporunda 2023 yılı itibariyle SKH'lere en fazla ulaşan ülke Finlandiya olmuştur. Finlandiya çok az bir farkla, %88,76'lık bir puanla İsveç'in (%85,98) önüne geçmeyi başarmıştır. SKH11 - Sürdürülebilir Şehirler ve Toplumlar başlığı altındaki "Gecekondualarda yaşayan kentsel nüfus oranı" "Yıllık ortalama çapı 2,5 mikrondan küçük partikül madde konsantrasyonu (PM_{2,5}) (µg/m³)" ve "İyileştirilmiş ve borulu su kaynağına erişim (kentsel nüfusun %'si)" önemli ilerlemeler kaydetmiş, diğer alt başlıklarda da konumunu korumasını bilmiştir. Yukarıdaki görselden de anlaşılacağı üzere SKH1 - Yoksulluğa Son Verme, SKH4 - Nitelikli Eğitim, ve SKH7 - Erişilebilir ve Temiz Enerji başlıklarında kaydedilen ilerlemeler Finlandiya'yı birinciliğe taşımıştır. İkinci sıradaki İsveç ve üçüncü sıradaki Danimarka'da da benzer özellikler görülmektedir. Değerlendirmeye alınan son sıradaki ülke olan Güney Sudan'da hedeflerin çoğu yerinde saymaktadır. Bazı başlıklarda gerileme dahi tespit edilmiştir. Özellikle SKH16 - Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar başlığı altındaki "Cinayetler (100,000 nüfus başına)" "Hüküm giymemiş tutuklular (cezaevi nüfusunun %'si)" "Yaşadığı şehirde/bölgede gece yalnız yürürken kendini güvende hisseden nüfus (%)", "Sivil otoriteye yapılan doğum kayıtları (5 yaş altı çocukların %'si)" gibi alt başlıkların çoğunda gerilemeler görülmüştür (<https://dashboards.sdindex.org/rankings>).

Afrika Ülkelerinden Sürdürülebilir Kalkınma Raporunda dereceye girebilenlerin çoğunluğunun listede kendilerine sonlarda yer bulması bu ülkelerin fakirlik düzeyiyle orantılı olarak belirginleşmektedir. Afrika kıtasında maddi yoksulluğun ciddi boyutlara ulaştığı göz önüne alındığında, kentsel altyapının ve bunun insani,

kurumsal ve ekolojik etkilerinin öncelikli araştırma ve politika gündemi haline gelmesinin uzun zaman alması ürkütücüdür. Afrika'da kent nüfusundaki artışla birlikte altyapı erişilebilirliği sorunu da büyümekte. Afrika'nın nüfusu artmaya devam eden bir seyir izlemektedir. Afrika'nın nüfusunun yarısı gençlerden oluşmaktadır. Önümüzdeki 40 yıl boyunca demografik artışla birlikte temel ihtiyaçların çoğunluğunun karşılanması beklenmektedir. Afrika'nın altyapı açığı maddi olarak her yıl büyümektedir. Gelecekteki kentsel altyapı gereksinimlerini karşılamak sadece bir mühendislik sorunu değil, aynı zamanda bir istihdam sorunu da olmaktadır (Pieterse, vd., 2020).

2015'ten 2018'e Sürdürülebilir Kalkınma hedefleri konusunda en fazla ilerleme kaydeden ülkeler İsveç, Danimarka, Almanya, Fransa ve Finlandiya'dır. Bunlar arasında İsveç, Gündem 2030 hedeflerine ulaşma yolunda en önemli adımları atan ülke olarak öne çıkmaktadır. Özellikle İsveç, AB ülkeleri arasında sektöre göre saf yurtiçi Ar-Ge harcamalarında liderdir. En üst sıralarda yer alan ülkeler ağırlıklı olarak İskandinavya, Kuzey ve Batı Avrupa'dan olup daha uzun süreli AB entegrasyonundan faydalanmaktadır. Buna karşılık, Doğu Avrupa'dan AB'ye yeni üye olan Bulgaristan ve Romanya, yoksulluk, düşük GSYİH ve yetersiz altyapı gibi süregelen zorluklar nedeniyle geride kalmaktadır. Kişi başına daha yüksek GSYH genellikle daha iyi sonuçlarla ilişkili olsa da, Lüksemburg'un sıralamasında görüldüğü gibi bu bir garanti değildir. Buna ek olarak, üst sıralarda yer alan ülkelerdeki hane halkları, düşük gelirlerin bu tür yatırımları sınırladığı Bulgaristan ve Romanya'nın aksine, sürdürülebilir çözümlere yatırımı kolaylaştıran önemli ölçüde daha yüksek net gelirlere sahiptir. Dolayısıyla sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılması genellikle ekonomik istikrar ve hane halkı gelir düzeylerine bağlıdır (Stanujkic ve vd., 2020).

5. SONUÇ

Küreselleşmenin etkisinde olan dünyamızda Gündem 2030 yılı hedeflerinin çok boyutlu olması ve ekonomik kaygılar nedeniyle gerçekleşmesinin imkansız olduğu düşüncesi gerçekçi bir kanı olsa da yukarıda uygulamaları incelenen ülkelere baktığımızda hedeflerden özellikle iyileştirilmiş kentsel yaşama ulaşılmaya çalışıldığı görülmektedir. Ülkelerden Finlandiya, Danimarka ve İsveç'in 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden özellikle yoksulluk, eğitime nitelik kazandırılması, gecekondulaşmanın önlenmesi, erişilebilir, temiz su ve enerji, kent güvenliği noktalarında oldukça başarılı çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Burada önemli olan nokta; Gündem 21' de olduğu gibi Gündem 2030 başarısının ülkelerin ulusal stratejilerinde söz konusu hedeflere yer vermeleri ve bu hedefleri uygulamadaki kararlılıklarıdır.

Yani; 2030 gündeminin de başarısı, ülkelerdeki ulusal, alt ulusal ve yerel planlar dahilinde yerleştirilmiş ve entegre çabalara bağlıdır. Politika yapıcılar, akademisyenler, eğitimciler ve uygulayıcılar dahil olmak üzere çeşitli paydaşlar SKH'leri politika belgelerine, araştırma gündemlerine ve akademik müfredata entegre etmek için çalışmaktadır. Ancak SKH'lerin etkin bir şekilde hayata geçirilmesinde karşılaşılan zorluklar, bilginin yaygınlaştırılmasını engellemektedir. Bu zorluklara rağmen, araştırmacıların ve eğitimcilerin proaktif katılımı, SKH'lerin uygulanması yoluyla küresel değişim potansiyeline işaret etmektedir (Vaidya, ve Chatterji, 2020).

Bu noktada; 2030 yılı hedeflerinin başarıya ulaşmasında Gündem 21 yılı hedeflerinde olduğu gibi devletlerin, kurumların ve tüm bireylerin ortak çabasının esas olduğu tartışmasız bir gerçektir. Aksi durum bugünkü ve gelecek kuşaklar için sürdürülebilir bir yaşama ulaşabilme amacının gerçekleşmesini imkansız hale getirebilir.

KAYNAKÇA

Assembly, G. (2015). Resolution Adopted By The General Assembly on 11 September 2015. *New York: United Nations*.

Colglazier, W. (2015). Sustainable Development Agenda: 2030. *Science*, 349(6252), 1048-1050.

Keating, Michael (1992) Yeryüzü Zirvesi'nde Değişimin Gündemi, UNEP Türkiye Komitesi Yayını, Ankara.

Moreno, E. L. (2017, September). Concepts, Definitions and Data Sources For The Study Of Urbanization: The 2030 Agenda For Sustainable Development. In *Un Expert Group Meeting on Cities, Human Mobility and International Migration*.

Nations, U. (2015). Department of Economic and Social Affairs. *Population Division*.

Pieterse, E., Parnell, S., & Haysom, G. (2018). African Dreams: Locating Urban Infrastructure In The 2030 Sustainable Developmental Agenda. *Area Development and Policy*, 3(2), 149-169.

Rosa, W. (2017). Goal 11: Make Cities and Human Settlements Inclusive, Safe, Resilient, and Sustainable. *A New Era in Global Health: Nursing and the United Nations, 2030*, 339-44.

Stanujkic, D., Popovic, G., Zavadskas, E. K., Karabasevic, D., & Binkyte-Veliene, A. (2020). Assessment of Progress Towards Achieving Sustainable Development Goals of the “Agenda 2030” by Using The CoCoSo and The Shannon Entropy Methods: The Case of The EU Countries. *Sustainability*, 12(14), 5717.

Trends, G. (2017). Challenges and Opportunities In The Implementation of The Sustainable Development Goals. *United Nations Development Programme & United Nations Research Institute For Social Development*.

Un-Habitat. (2016). *World Cities Report 2016: Urbanization and Development-Emerging Futures*. UN.

Vaidya, H., & Chatterji, T. (2020). SDG 11 Sustainable Cities and Communities: SDG 11 and The New Urban Agenda: Global Sustainability Frameworks For Local Action. *Actioning The Global Goals For Local Impact: Towards Sustainability Science, Policy, Education and Practice*, 173-185.

www.disisleri.gov.tr (Erişim Tarihi: 27.02.2024).

<https://dashboards.sdindex.org/rankings> (Erişim Tarihi:23.03.2024).

<https://dashboards.sdindex.org/profiles/finland> (Erişim Tarihi: 23.03.2024).

<https://dashboards.sdindex.org/profiles/finland> (Erişim Tarihi:23.03.2024).

<https://www.undp.org/results>

<https://annualreport.undp.org/assets/Annual-Report-2023.pdf> (Erişim Tarihi:23.03.2024).



Yönetici Desteği ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Bağlılığın Aracı Rolü

Dr. Kasım Kağan ÖZLOK

kasim.ozlok@ogr.ebyu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-0062-0205>

Makale Başvuru Tarihi : 25.03.2024

Makale Kabul Tarihi : 18.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401964

Özet

**Anahtar
Kelimeler:**

Yönetici Desteği,
İşe Bağlılık,
İş Stresi,
İş Talepleri ve
Kaynakları Teorisi

Bu çalışma ile yönetici desteğinin işe bağlılık aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Türkiye genelinde görev yapan 302 kolluk personeli ile anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 24 programı ve PROCESS eklentisi ile analize tabi tutulmuştur. Araştırma hipotezleri İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'ne dayanılarak geliştirilmiştir. Hipotezlerin yapılan analizler sonucunda desteklendiği görülmüştür. Yönetici desteğinin iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif, işe bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılığın ise iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

The Mediating Role of Work Commitment in the Relationship Between Supervisor Support and Job Stress

Abstract

Keywords:

Supervisor Support,
Work Engagement,
Job Stress,
Job Demands and
Resources Theory.

This study aims to investigate the effect of supervisor support on job stress through work engagement. The research was conducted by conducting a survey with 302 law enforcement personnel working throughout Turkey. The data obtained as a result of the research were analyzed with SPSS 24 program and PROCESS plug-in. The research hypotheses were developed based on the Job Demands and Resources Theory. The hypotheses were found to be supported as a result of the analysis. It was determined that supervisor support has a significant and negative effect on job stress and a significant and positive effect on work engagement. On the other hand, work engagement has a significant and negative effect on job stress. In addition, it has been determined that work engagement has a mediating role in the relationship between supervisor support and job stress.

1. GİRİŞ

İş hayatında çalışanlarını destekleyecek şekilde yönetim anlayışı sergileyen yöneticiler iş ortamına değer katar, çalışanların refah seviyelerini artırır ve çalışma ortamını daha güvenli hale getirir. Bu tarz bir yönetim altında çalışanlar yöneticilerinin kendilerini desteklediğini bildikleri için daha motive çalışırlar ve hata yapmaktan korkmazlar (Paterson vd., 2014). Çalışan kişiler yöneticilerin bu destekleyici tavrından haberdardır ve kendilerine ne kadar değer verildiğini de hissederler. Yöneticilerin tek görevi organizasyonu idare etmek değil aynı zaman da çalışanlarına yardım ve rehberlik etmekte yöneticilerin görevleri arasındadır. Yönetici desteği, çalışanların iş stresi ve çeşitli zorluklarla başa çıkmalarında onlara yardımcı olur (Nahum vd., 2014).

İş stresi çalışanlar ve iş yeri açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Özellikle kolluk görevi stresli meslek gruplarından birisidir. Kolluk personeli (polis, jandarma) insanların canını ve malını korumak için çalışır. Soruşturma ve kovuşturma süreçlerinde rol alırken insanları koruma görevi üstlenirler, ayrıca birçok riskli durumla da karşı karşıya gelirler. Bu ise kolluk personelinin daha çok çalışmasına ve iş talepleriyle başa çıkmak için gayret göstermelerine neden olur. Bu durumlar çalışanlar için iş stresine neden olmaktadır. Mesai saatlerinin uzun olması, zorlu çalışma koşulları, özel hayata vakit ayırmama, iş yerinde baskıyla karşılaşma olasılığı iş stresinin artmasına neden olan diğer unsurlar arasındadır. Bu tür olumsuzlukların yaşanması personel açısından duygusal ve fiziki anlamda olumsuzluklara yol açabilir (Bano, 2011). Buna karşın yapılan bazı araştırmalarda yönetici desteğinin bu olumsuzluklara karşı olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı tespit edilmiştir. Yönetici desteği, çalışanların işe bağlılıklarını artırmakta, refah seviyelerini yükseltmekte, iş stresini ve tükenmişliği ise azaltmaktadır (Bhanthumnavin, 2003). Bu sebeple yönetici desteği çalışanlar ve organizasyonlar için çok önemli olup ayrıca mesleki anlamda zor görevleri icra eden çalışanlar için çok daha kıymetlidir. Destekleyici tarzda yönetim anlayışı sergileyen kişiler çalışanlarına hoşgörü gösterir ve onların performanslarını artırmaları için teşvikte bulunur. Çalışanların sorunlarını dinlerler, bunu yapmasalar bile çalışanların stresini azaltmaya yardımcı olurlar (Kula ve Güler, 2014).

İşe bağlılık konusu son yıllarda önem kazanan konular arasında yer almaktadır. İşe bağlılık çalışanların olumlu duygulara sahip olmalarının yanında olumsuzlukları azaltır, onların performansını artırmaya da yardımcı olur. İşe bağlılık çalışanların verimliliğini artırdığı gibi kurumsal performansı da olumlu anlamda etkilemektedir (Banihani vd., 2013). Bu kapsamda işe bağlılık konusu çalışanlar için çok önemlidir. Bu çalışmada İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında kolluk personelinin, yönetici desteği altında iş stresleri ve işe bağlılıklarının nasıl etkileceği, işe bağlılığın işe iş stresi üzerindeki etkisinin ne olduğu araştırılmak istenmiştir. Bunun yanında yönetici desteğinin iş stresi ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü incelenmek istenmiş, daha önce bu ilişkilerin bir arada incelendiği bir çalışmaya ise literatürde rastlanılmamıştır. Bu durum çalışmayı önemli kılmaktadır. Ayrıca bu çalışma ile yöneticilere önerilerde bulunulmak istenmektedir. Çalışma altı bölümden oluşmakta olup ilk olarak giriş bölümüne, ikinci olarak kavramsal çerçeveye, üçüncü olarak teori ve hipotezlere, dördüncü olarak çalışmanın yöntem bölümüne yer verilmiştir. Beşinci bölümde araştırma hipotezlerinin analizi gerçekleştirilmiş olup son bölümde ise bu sonuçlar değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada yer alan değişkenlere ait literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Yönetici Desteği

Çalışanların örgütleri için gösterdikleri katkılarının ve sahip oldukları refahlarının, yöneticileri tarafından ne kadar önemsendiği ve karşılık bulduğu yönetici desteğini tanımlamaktadır (Eisenberger, vd., 2002). Yönetici desteği başka bir çalışmada, çalışan ve yönetici arasındaki sağlıklı ilişki ve çalışanların motivasyonunu artıracak şekilde yöneticinin destek göstermesi olarak ifade edilmiştir. Yöneticinin tek görevi çalışanın motivasyonunu sağlamak değildir. Yönetici aynı zamanda hızlı karar alır, sorunlara çözüm önerileri getirir ve bunların hepsini sağlıklı bir şekilde yönetir. Yöneticilerin yönetme tarzı çalışanları olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Bhanthumnavin, 2003).

Yöneticiler çalışanlara destek olduklarında, çalışanların duygularını da yönetebilmektedirler. Çalışanların bağlılığı noktasında duyguların yönetimi önemli bir yer tutmaktadır (Dawley vd., 2008). Yöneticilerin çalışanlara destek sunması sonucunda çalışanların iş tatminleri vb. tutumlarına olumlu etki ettiği tespit edilmiştir. Yöneticilerin çalışanlara destek sunmaması halinde ise çalışanların iş streslerinin ve

memnuniyetsizliklerin arttığı tespit edilmiştir. Yönetici desteği çalışanların refahları ve duyguları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Kula ve Güler, 2014).

2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı ilk olarak Allport (1943) tarafından ele alınmış ve çalışanın işine katılımı ile saygınlık ihtiyacını karşılaması şeklinde tanımlanmıştır (Blau, 1985). İşe bağlılık kavramı insanların benliklerini işlerine aktarması ve insanların bir işi yaparken fiziksel ve duygusal olarak kendilerini yaptıkları işe vermeleri şeklinde ifade edilmiştir. Kahn ise işe bağlılığı insanların yaptıkları işi tüm benlikleri ile gerçekleştirmesi olarak tanımlamaktadır (Banihani vd., 2013). İşe bağlılık tükenmişlikle negatif ilişki içerisinde. Ayrıca çalışanın iş hakkında olumlu ve pozitif ruh halini yansıtır (Schaufeli vd., 2002).

İşlerini hayatlarının önemli bir noktasına koyan kişiler genelde işe bağlılıkları yüksek kişilerdir. Eğer bu kişiler işte iyi performans gösterdilerse o gün kendilerini iyi hissederler. Bu kişiler işe bağlılıkları sayesinde benlik saygılarını yükseltirler ve işlerini çok önemserler (Chughtai, 2008). İşe bağlılığı yüksek çalışanlar kendilerini işleriyle özdeşleştirirler. Bu kişiler aynı zamanda iş taleplerini stres kaynağı olarak görmemekte bu taleplerin yerine getirilmesi noktasında istekli davranmaktadırlar (Bakker vd., 2014).

2.3. İş Stresi

Stres bir canlının kendisini tehdit eden veya baş etmede zorlandığı durumlara karşı göstermiş olduğu tepkidir (Ivancevich vd., 1983, s. 800). İş stresi ise çalışanın iş yerinde algıladığı baş etmekte zorlandığı, istenmeyen ve rahatsız edici durumlara karşı göstermiş olduğu psikolojik veya fiziksel tepkilerdir (Chen ve Silverthorne, 2008). Diğer bir tanımda ise iş stresi, çalışanın kendisine yöneltilen talepler karşısında başa çıkmakta zorlandığı durumlara karşı gösterdiği tepki olarak tanımlanmıştır (AbuAlRub, 2004).

İş stresi farklı zamanlarda veya ortamlarda meydana gelebilir. Çalışan iş stresine maruz kaldığında yöneticilerden veya çalışma arkadaşlarından desteğe ihtiyaç duyar. Bu tip durumlarda çalışan destek alamazsa iş taleplerini yönetemez ve durum daha da kötüye gidebilir. Bunun sonucunda kişinin motivasyonu azalır, enerjisi ve performansı düşer. Çalışan iş taleplerini uygun bir şekilde yönetebiliyor ve üzerinde baskı ve tehdit hissetmiyorsa sağlıklı bir ortamda çalışıyor demektir. İş stresine kaynaklık eden başlıca faktörler ise kişisel faktörler (kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet vb.), örgütsel faktörler (örgüt yapısı, iş vb.), çevresel (teknoloji, siyasi durumlar vb.) faktörlerdir (Robbins ve Judge, 2019).

3. TEORİ ve HİPOTEZ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerine dayanak olan Lider Üye Etkileşimi Teorisi'ne ve hipotezlere yer verilmiştir.

3.1. Teori ve Hipotez Geliştirme

Bu çalışmanın araştırma hipotezleri İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında oluşturulmuştur. İş talepleri çalışan kişinin motivasyonunun azalmasına sebep olan ve çalışanın enerjisini azaltıp tükenmişliğine sebep olan faktörlerdir. Bu faktörlere zaman baskısı, ağır iş yükü, mesai vb. örnek gösterilebilir. İş kaynakları ise çalışanın motivasyonunu artıran, çalışanların psikolojilerini düzeltten ve olumsuzlukları azaltan faktörlerdir. Bu faktörlere ise ödüller, yönetici desteği, terfi vb. verilebilir (Demerouti vd., 2001). İş kaynakları çalışanın hedefine ulaşmasını sağlar. İş hedefine ulaşan çalışanın ise işe bağlılığa ve iş tatmini artar (Orgambidez, ve Almeida, 2020). Bu kapsamda iş kaynakları arasında gösterilen yönetici desteğinin, çalışanların işe bağlılıklarını artıracığı ve iş streslerini de azaltacağı varsayılmaktadır. İşe bağlılığın ise iş stresini azaltacağı düşünülmektedir. Ayrıca işe bağlılığın İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında yönetici desteği ve iş stresi arasında aracı rol üstleneceği varsayılmaktadır. Çünkü İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında iş kaynaklarının ve etkilerinin örgütteki olumlu sonuçlara aracılık ettiği ileri sürülmektedir (Orgambidez, ve Almeida, 2020).

Literatürde yapılan araştırma sonucunda, yönetici desteğinin işe bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir (Hognestad vd., 2021). Amerika'da görevli polis memurlarıyla yapılan çalışmada yönetici desteğinin işe bağlılığı artırdığı bulunmuştur (Elias ve Mittal, 2011). İş taleplerinin fazla olması iş stresine yol açmaktadır. Buna karşın yönetici desteği olursa iş stresi azalmaktadır (Yang vd., 2016). Aile hekimleri üzerinde yapılan bir çalışmada işe bağlılığın iş stresi ile olumsuz bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Lourenção vd., 2022). İş kaynakları

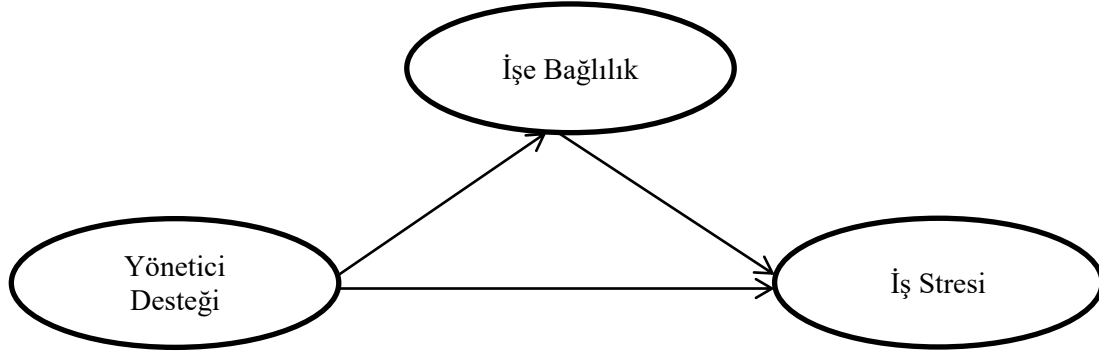
arasında gösterilen yönetici desteğinin iş stresinin olumsuz etkilerini engellediği belirtilmiştir (Suan ve Nasurdin, 2016). Tüm bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H₁: Yönetici desteği işe bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkiler.

H₂: Yönetici desteği iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

H₃: İşe bağlılık iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

H₄: Yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın örnekleme, araştırmanın veri toplama araçları ele alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada yönetici desteğinin işe bağlılık ve iş stresi üzerine olan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bunun yanında yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı rolünün olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Bu çalışma ile yönetici desteği literatürüne katkı sağlanmak amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışmada kullanılan İş Talepleri ve Kaynakları Teorisine de katkı sunmak istenmektedir. Araştırmanın kolluk kuvveti (polis, jandarma) üzerine yapılmış olması çalışmayı önemli kılmaktadır. Kolluk personelinin iş yükü ve çalıştıkları iş ortamının zor olması nedeniyle, bu zorlukların azaltılması adına kolluk amirlerine önerilerde bulunulmak istenmektedir. Bu durum ise araştırmayı değerli hale getirmektedir. Literatürde yapılan araştırmada yönetici desteğinin iş stresi ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolünü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışma literatürde yer alan bu boşluğu doldurma amacı taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan kolluk personelinden (polis, jandarma) oluşmaktadır. Bu araştırma, görevli kolluk personeli ile anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Anket yapılan kişilere ait demografik özellikler Tablo 4.1.'de sunulmuştur. Ankette yer alan değişkenlere ait sorular ters çeviri yönetimi kullanılarak hazırlanmıştır (Brislin, 1970).

Tablo 4.1. Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	293	97,0
	Kadın	9	3,0
	Lise	56	18,5
	Ön lisans	60	19,9
	Lisans	174	57,6
	Lisansüstü	12	4,0

Eğitim			
Yaş	18-25	38	12,6
	26-33	170	56,3
	34-41	78	25,8
	42-49	10	3,3
	50-57	6	2,0
Çalışılan Pozisyon	Polis	192	63,6
	Jandarma	110	36,4

Tabloda yer alan demografik özellikler incelendiğinde katılımcıların %97'si erkek, %3'ü kadın, %63,6'sı polis memuru, %36,4'ünün ise jandarma personeli olduğu görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Yönetici desteği ölçeği için Karasek (1985) çalışmasında yer alan ve Kula'nın (2011) kullandığı 7 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İşe bağlılık değişkeni için 2006 yılında Schaufeli, Salanova ve Bakker'in 9 madde olarak güncelledikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi 2012 yılında Eryılmaz ve Doğan'ın yaptıkları çalışmada yer alan ifadelerden alınmıştır.

İş stresini ölçmek için 7 sorudan oluşan House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilip ve 2006 yılında Efeoğlu tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

5. VERLERİN ANALİZLERİ ve HİPOTEZ TESTLERİ

Çalışmanın bu bölümünde toplanan verilerin güvenilirlik ve korelasyon analizleri yer almaktadır. Ayrıca araştırma hipotezlerinin testleri gerçekleştirilmiş, yapılan testlerle ilgili analizlere yer verilmiştir.

5.1. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler SPSS 24 programı ve PROCESS eklentisi kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak güvenilirlik analizleri yapılmış, ardından değişkenler arası ilişkileri test etmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5.1: Değişkenlerin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Yönetici Desteği	0,955
İşe Bağlılık	0,935
İş Stresi	0,962

Araştırmada yer alan ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5.1'de yer almaktadır. Ölçeklerin güvenilir olduğunu gösteren değer Alfa katsayıdır. Bu katsayı 1'e ne kadar yakınsa ölçekler o kadar güvenilir (Karagöz, 2019). Bu sonuçlara göre ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları ise Tablo 5.2'de yer almaktadır. Yönetici desteğinin işe bağlılık ile ($r=0,400$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu, iş stresi ile ($r=-0,298$, $p<0,01$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılığın iş stresi ile ($r=-0,343$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma Ve Korelasyon Katsayıları

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1) Yönetici Desteği	2,73	1,27	1		
2) İşe Bağlılık	3,23	1,09	,400**	1	
3) İş Stresi	3,55	1,32	-,298**	-,343**	1

N= 302, ** P<.01; * P<.05

5.2. Hipotez Testi İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Kolluk personelinin yönetici desteği algılarının iş stresi üzerine etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünü tespit etmek için Bootstrap yöntemi kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılırken SPSS programı kullanılmış ve Process Makro eklentisi seçilmiştir. Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem yöntemine göre analiz gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem kullanıldığında analiz sonuçlarının anlamlı olabilmesi için %95 güven aralığındaki CI (confidence interval yani güven aralığı) değerlerinin arasına sıfır değerinin girmemesi yani bir değer eksi iken diğer değerlerin artı olmaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; aktaran Gürbüz, 2021).

Tablo 5.3.: Aracılık Etkisi İçin Regresyon Analizi Sonuçları

	İşe Bağlılık			
	β	SE	t	p
Yönetici Desteği	0,341	0,045	7,550	0,00
	İş Stresi			
	β	SE	t	p
Yönetici Desteğinin direkt etkisi	-0,199	0,61	-3,287	0,001
İşe Bağlılık	-0,324	0,071	-4,574	0,000
Yönetici Desteğinin toplam etkisi	-0,310	0,057	-5,403	0,000
	Effect	SE	LLCI%95	ULCI%95
Yönetici Desteğinin İşe Bağlılık aracılığıyla İş Stresi üzerindeki dolaylı etkisi	-0,111	0,031	-0,175	-0,054

Not: N=302. Bootstrap örneklem büyüklüğü = 5.000. LL = Alt sınır; CI = Güven aralığı; UL = Üst sınır

Aracılık etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 5.3'te yer almaktadır. Bu verilere göre yönetici desteğinin işe bağlılığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta= 0,341$, $p=0,00$). Bu sonuçlara göre yönetici desteği işe bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkiler şeklindeki H_1 kabul edilmiştir. Yönetici desteğinin iş stresini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta= -0,199$, $p=0,00$). Bu sonuçlara göre yönetici desteği iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler şeklindeki H_2 kabul edilmiştir. Aracı değişken olan işe bağlılığın ise iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta= -0,324$, $p=0,00$). Bu sonuçlara göre işe bağlılık iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler şeklindeki H_3 kabul edilmiştir.

Aracılık analizi için yönetici desteği ve işe bağlılık değişkeninin iş stresi üzerine birlikte etkisine bakılmıştır. Verilere göre yönetici desteğinin işe bağlılık yoluyla iş stresi üzerindeki dolaylı etkisinin, güven aralık değerleri de dikkate alındığında anlamlı olduğu görülmektedir. Yönetici desteği işe bağlılık aracılığıyla iş stresini anlamlı ve negatif şekilde dolaylı olarak etkilemektedir ($\beta= -0,111$, $p < 0,01$, %95 CI = -0,222 ile -0,126). Bu sonuçlara göre yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolü vardır şeklindeki H_4 kabul edilmiştir.

6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu çalışma ile yönetici desteğinin işe bağlılık ve iş stresi üzerine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca işe bağlılığın, yönetici desteği ile iş stresi arasındaki ilişkide aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'ne dayanılarak geliştirilmiştir. Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modelinin daha önce incelenmemiş olması nedeniyle araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'nin de böyle bir model kapsamında araştırma hipotezlerine konu olması nedeniyle teoriye katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen verilere göre, yönetici desteğinin işe bağlılık üzerine pozitif ve anlamlı, iş stresi üzerine negatif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılığın iş stresine üzerine negatif ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar literatürde yer alan sonuçlara benzerlik göstermektedir (Elias ve Mittal, 2011; Lourenção vd., 2022; Yang vd. 2016). Ayrıca işe bağlılığın yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir. İncelenen iki değişken arasına sonradan aracı değişken eklenerek ilişkiyi tekrardan incelemek teoriye katkı olarak ifade edilmektedir (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007).

Elde edilen sonuçlar yorumlanacak olursa, yönetici desteğinin iş stresini azalttığı görülmektedir. Özellikle kolluk kuvveti olarak zor bir görevi icra eden kişiler için amir desteği çok önemlidir. Bu çalışmada göstermektedir ki amirinden destek alan kolluk personeli daha az iş stresi yaşamaktadır. Ayrıca amir desteği gören bu personel işe daha bağlı hale gelmektedir. İşe bağlılığı artan kolluk personelinin iş stresinin de azaldığı tespit edilmiştir. Bu da göstermektedir ki işe bağlılık bu ilişkiye aracılık etmektedir. Diğer taraftan iş kaynakları arasında gösterilen yönetici desteğinin, İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'nde ileri sürüldüğü gibi çalışanlar üzerindeki olumsuzlukları azalttığı bu çalışmada da tespit edilmiştir. İşe bağlılığın ise örgütteki olumlu şeylere aracılık edeceği varsayımı bu çalışma ile desteklenmiştir (Orgambidez, ve Almeida, 2020). Bu kapsamda kolluk kuvveti yöneticileri, çalışanların karşılaştıkları olumsuzlukları azaltmak, organizasyonun daha etkin ve verimli şekilde işlerliğini sağlamak ve kolluk personelinin işe bağlılığını artırmak için daha fazla yönetici desteğinde bulunmalıdırlar.

Diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki yeteri kadar kadın personelden veri toplanamamıştır. Ankete katılanların %97'sini erkek personel %3'ünü ise kadın personel oluşturmaktadır. Bu sebeple katılımcılardan kadın kolluk personelinin sayısının artması gerekmektedir. Diğer bir kısıt ise verilerin kesitsel (crosssectional) olarak yani tek seferde toplanmasıdır. Diğer yapılacak çalışmalarda boylamasal (longitudinal) olarak veri toplanmalıdır. Çünkü boylamsal olarak veri toplamak neden sonuç ilişkisini daha iyi tespit etmeye olanak sağlamaktadır. Diğer bir kısıt ise çalışmanın yalnızca kolluk personeli üzerine yapılmasıdır. Diğer meslek gruplarıyla da bu çalışmanın gerçekleştirilmesi daha genel sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*, 36(1), 73-78.
- Bano, B. (2011). Job stress among police personnel. *IPEDR*, 4, 290-3.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Blau, P. M. (1964). 1964 *Exchange And Power In Social Life*. New York: Wiley.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact Of Job Involvement On In-Role Job Performance And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Behavioral And Applied Management*, 9(2), 169-183.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology, 87*(3), 565.
- Elias, S. M., & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., & Doğa, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi, 15*(1).
- Gürbüz, S. (2021). Amos İle Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hognestad Haaland, G., Olsen, E., & Mikkelsen, A. (2021). The association between supervisor support and ethical dilemmas on Nurses' intention to leave: The mediating role of the meaning of work. *Journal of Nursing Management, 29*(2), 286-293.
- House, R.J. ve J.R.Rizzo (1972), "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior", *Organizational Behavior and Human Performance, 7*, 467-505.
- Ivancevich, J. M., Napier, H. A., & Wetherbe, J. C. (1983). Occupational stress, attitudes, and health problems in the information systems professional. *Communications of the ACM, 26*(10), 800-806.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasek, R. A. (1985). Job content questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Kula, S. (2011). Occupational stress and work-related wellbeing of Turkish National Police (TNP) members.
- Kula, S., & Guler, A. (2014). Influence of Supervisor Support on Job Satisfaction Levels: An Evaluation of Turkish National Police (TNP) Officers in the Istanbul Police Department. *International Journal of Criminal Justice Sciences, 9*(2).
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). *Work Organisation And Stress: Systematic Problem Approaches For Employers, Managers And Trade Union Representatives*. World Health Organization.
- Lourenção, L. G., Sodr , P. C., Gazetta, C. E., Silva, A. G. D., Castro, J. R., & Maniglia, J. V. (2022). Occupational stress and work engagement among primary healthcare physicians: a cross-sectional study. *Sao Paulo Medical Journal, 140*, 747-754.
- Nahum-Shani, I., Henderson, M. M., Lim, S., & Vinokur, A. D. (2014). Supervisor support: Does supervisor support buffer or exacerbate the adverse effects of supervisor undermining?. *Journal of applied psychology, 99*(3), 484.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western journal of nursing research, 42*(3), 187-193.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior, 35*(3), 434-446.
- Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres. *Journal of Asia Business Studies, 14*(5), 621-635.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Rom , V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies, 3*, 71-92.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Suan, L. C., & Mohd Nasurdin, A. (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia: Is it different for men and women?. *Gender in Management: An International Journal*, 31(1), 2-18.
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: a structural equation modelling approach. *International journal of environmental research and public health*, 13(1), 72.



Evaluation Of The Relationship Between GDP And Solid Waste Management In EU Countries, The United Kingdom, And Turkey: An Analysis Of The 2000-2020 Period

Mehri TUFAN

PhD student, Sakarya University, Faculty of Political Sciences,
Department of Political Science and Public Administration,
mehri.tufan@ogr.sakarya.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-1390-3626

Received : 13.04.2024
Accepted : 20.05.2024
Article Published : 31.05.2024
Article Type: Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11401978

Ferruh TUZCUOĞLU

Prof. Dr. Sakarya University, Faculty of Political Sciences,
Department of Political Science and Public Administration,
tuzcuoglu@sakarya.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-0319-9396

Özet

Bu makale, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri, İngiltere ve Türkiye'de GSYİH ile katı atık yönetimi arasındaki ilişkiyi 2000-2020 dönemi boyunca incelemektedir. Katı atık yönetimi, çevre sürdürülebilirliğinin yanı sıra ekonomik büyüme ile çevresel etkiler arasındaki dengeyi anlamak açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmada, katı atık üretimi, geri dönüşüm oranları ve çevresel göstergeler ile GSYİH arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla panel veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Bulgular, ekonomik büyüme ile daha etkili katı atık yönetimi arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek GSYİH seviyeleri, genellikle daha etkili katı atık yönetimi uygulamaları ile ilişkilendirilmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri, İngiltere ve Türkiye gibi ekonomik olarak gelişmiş bölgelerde, katı atık yönetimi politikalarının ekonomik büyüme ile uyumlu olduğu ve çevresel sürdürülebilirlik açısından olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. Bu çalışma, çevre politikalarının ekonomik büyüme ile çatışmadan bir arada yürütülebileceğini ve hatta birbirlerini destekleyebileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, etkili katı atık yönetimi politikalarının benimsenmesi ve uygulanması, çevre sürdürülebilirliği hedeflerine ulaşmak ve ekonomik büyümeyi desteklemek için önem arz etmektedir. Bu çalışma, ekonomik büyümenin çevre etkilerini azaltmaya yönelik kanuta dayalı politika ve stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Anahtar

Kelimeler:

Katı Atık
Yönetimi, Çevre,
Gayri Safi Milli
Hasıla, Panel Veri
Analizi

AB Ülkeleri, İngiltere ve Türkiye'de GSYİH ile Katı Atık Yönetimi Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: 2000-2020 Dönemi Analizi

Abstract

This article examines the relationship between GDP and solid waste management in European Union (EU) countries, the United Kingdom, and Turkey during the period 2000-2020. Solid waste management is a significant concern for environmental sustainability and understanding the balance between economic growth and environmental impacts. This study employs panel data analysis to examine the relationship between solid waste production, recycling rates, environmental indicators, and GDP. The findings indicate a strong positive relationship between economic growth and more effective solid waste management. High GDP levels are generally correlated with more effective solid waste management strategies. In economically advanced regions, such as European Union countries, the United Kingdom, and Turkey, it is observed that solid waste management policies are consonant with economic growth and yield positive environmental sustainability outcomes. This study demonstrates that environmental policies can be harmoniously integrated with economic growth, and indeed, can even exhibit mutually reinforcing relationships. Ultimately, the adoption and implementation of effective solid waste management policies are crucial for achieving environmental sustainability goals and supporting economic growth. This study aims to contribute to the development of evidence-based policies and strategies that mitigate the environmental impacts of economic growth.

Keywords:

Solid Waste
Management,
Environment, GDP,
Panel Data Analysis

1. INTRODUCTION

During periods of industrial development and diversification of production methods, consumption habits have also been affected, leading to the formation of a society focused on expenditure and consumption.

With the increase in product variety, the consuming society has become more vocal about how to manage the waste of products in different usage areas. Concepts such as collecting, disposing, and reusing post-consumer waste have entered the agenda of the consuming society.

Increasing awareness of environmental conservation on a global scale and the rising costs of environmental protection have made waste management a parameter of development. The impacts of waste on creating economic value, as well as the collection and disposal of waste, have become indicators of development.

Solid waste management plays a critical role in terms of environmental sustainability for a country. The increase in population and industrialization has made the management of solid waste more complex. Therefore, understanding the relationship between economic growth and solid waste management is crucial. This article aims to assess the relationship between gross domestic product (GDP) and solid waste disposal in European Union (EU) countries, the United Kingdom, and Turkey over the past 20 years. This analysis seeks to understand the impact of environmental policies on economic growth.

In literature and legislation, various definitions of "solid waste" are made. Kaseva and Mbuligwe defined solid waste in 2003 as the unwanted or non-useful solid substances produced in any human community. According to Article 3 of the Solid Waste Control Regulation, solid waste is defined as "solid materials and treatment sludge that the producer wants to dispose of and which must be disposed of in a regular manner, especially for the peace of the community and the protection of the environment." Armağan et al. (2006: 16) define it as solid materials that are unwanted by the producer but have economic and social value when disposed of with the correct methods. Ebin (2004: 3) expresses the concept of solid waste as; the entirety of solid things or waste sludge that is thrown away by its owner and must be collected and disposed of regularly, moving from the purpose of protecting public health and the environment.

According to the Turkish Language Association (2011: 1349), solid waste, in its dictionary definition, refers to all solid materials with no longer any utility to the user, generated at all stages from production to consumption. According to the Environmental Law, solid waste refers to "solid waste materials that the producer wants to dispose of and which, particularly for the preservation of public order and the protection of the environment, need to be disposed of in an organized manner" (Environmental Law, 1983: Article 2).

Palabıyık and Altunbaş (2004) defined solid waste as follows: materials generated as a result of industrial, commercial, or household activities, discarded by the consumer because they are no longer useful, and which need to be regularly removed and disposed of in an organized manner due to their potential impacts on the environment, human health, and other benefits they may provide to society.

Consumer habits and economic activities over time have led to the emergence of Solid Waste Management (SWM) (Cointreau, 2006). Krishna and Chaurasia (2017) stated that municipal solid waste can be categorized into various types, including food waste, garbage, commercial waste, institutional waste, street cleaning waste, industrial waste, construction and demolition waste, and sanitation waste. These solid wastes, which include recyclable materials such as paper, plastic, glass, metal, toxic substances such as paint, pesticides, used batteries, medicines, compostable organic materials such as fruit and vegetable peels, food waste, as well as contaminated waste such as bloody cotton, single-use syringes, belong to the municipality.

Solid wastes are divided into seven different subcategories based on their sources of generation. These are referred to as household solid waste, industrial waste, hazardous waste, special waste, medical waste, agricultural and garden waste, and construction debris and rubble waste (Gündüzalp ve Güven, 2016).

2. SOLID WASTE TYPES/CLASSIFICATION

Most of the dry waste generated in urban areas falls under the category of municipal solid waste or urban solid waste (USW). This USW category includes household waste, kitchen waste, recyclable materials (such as paper,

glass, cardboard, etc.), hazardous waste (such as batteries, bulbs, paint cans, etc.), commercial and institutional waste, public service waste, organic waste, green waste (such as garden, market, and market waste), and bulky waste (such as furniture, appliances, etc.).

However, solid waste elements other than urban solid waste, such as sewage sludge (wastewater sludge), power plant waste, agricultural waste, industrial waste, mining waste, construction, demolition, and excavation waste, typically belong to a separate category. This category may include scrap vehicles, tires, and bulky waste requiring special treatment, as well as medical waste (infected waste, hospital and operating room waste) (Öztürk, 2015: 1-2; Steiner and Wiegel, 2009: 4-6).

2.1. Household Waste

Household solid waste refers to waste generated in places where people use as living spaces, primarily from homes, but waste collected from markets, hotels, or recreational areas is also considered household waste due to their characteristics or contents (Steiner and Wiegel, 2009: 5). Hakami and Abu Seif (2015) define waste consisting of materials such as plastic, paper, glass, metal, discarded by households, as a type of urban solid waste.

According to Sayar (2012: 4), household solid waste includes waste collected by municipal services, which can be sorted, recycled, reclaimed, composted, or incinerated at homes, collection centers, or household waste storage areas. It encompasses waste generated from agricultural and industrial activities, household waste, kitchen waste, and packaging waste, among other elements with household characteristics.

These wastes generally fall into the category of non-hazardous waste and can be simply defined as solid wastes originating from homes. In the Environmental Law No. 2872, household solid waste is defined as "solid waste originating from places such as residences, industries, businesses, recreational areas, which do not have the quality of hazardous or harmful waste."

2.2. Medical Solid Waste

Waste generated from healthcare services, classified by the World Health Organization (WHO) as medical waste, can be infectious or non-infectious. WHO categorizes infectious waste into two groups: sharps and non-sharps. Sharps include items such as needles, syringes, and scalpels, while non-sharps include materials like bandages and gauze. Non-infectious waste, similar to household waste and not in contact with patients, consists of materials such as paper, glass, plastic, metal, etc. (World Health Organization, 2005: 2).

Medical wastes generated from healthcare facilities (including home healthcare services) are hazardous and harmful wastes that can disrupt ecological balance if disposed of in air, water, or soil. Special precautions must be taken for the production, transportation, storage, and disposal of these wastes (Aydoğan et al., 2011: 132).

2.3. Special Solid Wastes

Wastes requiring special disposal methods include radioactive wastes, hazardous industrial wastes, wastes containing harmful chemicals, cleaning materials, batteries, automobile tires, wastewater sludges, construction and demolition wastes, hospital wastes, and end-of-life electrical and electronic equipment. These types of solid wastes necessitate disposal methods that require special precautions and procedures (Palabıyık, 2001: 28; Palabıyık and Altunbaş, 2004: 106).

Batteries, accumulators, used tires, and waste oils, which do not dissolve in nature for a long time, are included in the special waste category. Similarly, commercial and institutional wastes, agricultural wastes, and excavation wastes can also be considered under this special waste category. Commercial and institutional wastes tend to cause long-term damage to the ecosystem and can pose as serious an environmental threat as household wastes. Agricultural wastes, on the other hand, are not inclined to harm the environment as they represent the waste of plants or agricultural products. Excavation wastes are more prevalent in areas with intense construction activity. They are wastes generated during the construction or renovation of buildings, bridges, roads, etc. (Meriç, 2014: 8-10). Excavation wastes are waste materials produced during construction activities and are more common in regions with intense construction activity (Hasanoğlu, 2012: 5).

2.4. Industrial Solid Wastes

Some portion of solid wastes originates from industrial activities and production processes (Abduli, 1996: 335). These wastes result from various activities such as construction/excavation, manufacturing, agriculture, commerce, and mining (Tchobanoglous and Kreith, 2002: A.9). These wastes may contain substances such as aluminum, iron, copper, lead, nickel, cadmium, mercury, arsenic, and selenium, which can have toxic effects (Artiola, 2019: 377).

Waste generated as a result of industrial activities can be classified into two main categories: hazardous and non-hazardous industrial wastes. Industrial enterprises should focus on minimizing the quantity and level of these wastes as much as possible. The collection, transportation, segregation, and storage of industrial wastes should be carried out in accordance with relevant regulations such as the Hazardous Waste Control Regulation (Gündüzalp and Güven, 2016:3).

3. SOLID WASTE MANAGEMENT

The primary factors contributing to environmental pollution include rapid population growth, urbanization, industrial and technological advancements, as well as industrial, agricultural, tourism, and other human and economic activities. The increase in both the quantity and types of solid waste can also be attributed to these factors. The proliferation of new production techniques, the widespread use of different raw materials to reduce costs, the release of various products into the market altering consumption habits, and increasing demands have all contributed to the growth of waste issues.

To achieve a specific objective, the careful selection and utilization of appropriate resources are denoted as 'management.' The ultimate objective in solid waste management is the proper disposal and management of undesirable materials. In order to attain this objective, technical, environmental, administrative, economic, and political considerations need to be taken into account. Hence, solid waste management (SWM) can be defined as a managerial process in which the control, storage, collection, transfer, transportation, disposal, and recycling processes of solid waste production are meticulously planned and executed.

An increase in the quantity of waste and its changing composition has led to two significant outcomes by the end of the twentieth century. Firstly, the environmental impacts of waste have intensified, resulting in rapid depletion of natural resources, loss of raw materials, and energy wastage. Consequently, waste management has become an increasingly significant challenge for local government authorities responsible for municipal sanitation services. Despite substantial budgets allocated to these services in waste-related endeavors, it is noted that effective waste disposal remains elusive.

Secondly, waste has transitioned from being a problem previously addressed from the perspectives of human and environmental health, requiring removal from people's living spaces, to evolving into an industrial sector shaped by the aim of adding value to the economy. This new understanding defines waste services as a process consisting of stages such as "cleaning, collection, transportation, segregation, recycling, composting/storage/incineration," emphasizing the interconnectedness of these stages, collectively termed as "solid waste management" (Yaslıkaya, 2004: 156).

The increase in population in urban areas not only leads to an increase in the quantity of solid waste generated but also results in an increase in the per capita waste generation. The nature and quantity of solid waste vary from country to country and even among regions or cities within the same country. Among the reasons for these variations are consumers' income levels, consumption habits, and usage patterns. Through an appropriate solid waste management system, it is possible to effectively control all wastes to prevent uncontrolled waste accumulation. In this context, the importance of planning and operating an integrated solid waste management system is emphasized to prevent uncontrolled waste accumulation (Eren, 2010: 4).

In summary, solid waste management begins with waste reduction at the source and collection of generated waste, followed by activities such as reuse, recycling, and final disposal, as well as post-disposal monitoring, control, and supervision (Waste Management Regulation, 2015).

3.1. Components of Solid Waste Management

A series of methods have been developed to ensure that different types of solid waste do not harm the environment and human health. These methods are referred to as Solid Waste Management Elements. Processes such as waste collection, transportation, reuse, recovery, recycling, incineration, landfilling, and treatment are carried out through these elements.

For sustainable waste management, the environmental and economic impacts of each of these management elements should be considered, and the continuous operation of this mechanism should be ensured. Selecting the most cost-effective and environmentally friendly waste management elements will contribute to the creation of a sustainable waste management system with minimal interference in the community's lifestyle and the least amount of waste generation.

The level of development of a country and societal habits are important factors in the selection of waste management elements. Decisions regarding the feasibility of the chosen element should be based on these insights. In low- and middle-income countries, methods such as accumulation at collection centers and final disposal are frequently employed, whereas in developed countries, methods such as source reduction, segregation, or recycling are implemented more effectively.

The reduction of waste generation requires the prevention of unnecessary consumption and waste. It is necessary to recover waste as energy or material. Final disposal should also be managed in line with these objectives and goals. The solid waste management system encompasses waste generation (source, quantity, composition, and storage), collection, transfer and transportation, processing or treatment, and final disposal stages.

3.2. Collection of Solid Waste

The solid waste problem caused by human activities is being addressed through various methods. These methods include open dumping, sanitary landfilling, composting, reuse, recycling, recovery, and incineration, which represent different solutions (Yılmaz and Bozkurt, 2010: 13).

Waste collection refers to the process of not only collecting waste but also determining the appropriate routes where collection vehicles will take the waste. This process involves the emptying of waste into containers by specialized vehicles and transporting the waste to designated routes (Dhindaw, 2004).

In a study conducted by Cointreau Levine in 1994, it was found that waste collection costs accounted for 79% of management costs in low-income groups, 74-79% in middle-income groups, and 55-70% in high-income groups. This indicates that waste collection is the most costly aspect in waste management.

Waste collection is a critical process that requires logistical planning. Therefore, emphasis should be placed on logistical planning and optimization activities to ensure the efficient operation of the system. In such optimization studies, variables such as cost, time, and environmental protection need to be balanced. When creating a solid waste management plan, it is essential to consider the cost factor, especially in the waste collection process, as this factor constitutes a significant financial aspect of waste management.

3.3. Source Reduction, Reuse, Recycling

One of the fundamental principles of waste management is the reduction of waste generation. This principle can be implemented in production processes by using alternative materials with lower environmental impacts,

producing repairable products beyond economic factors, and eliminating unnecessary practices in product packaging stages. Additionally, in line with the principle of source reduction, emphasis is placed on the applicability of environmentally friendly options at the household level, such as preferring products with minimal or no packaging at supermarkets and using products multiple times.

Efforts for waste reduction or source reduction involve initiatives aimed at reducing waste generation at the points of waste generation (e.g., households and workplaces) through prevention, reduction, and reuse. This can be achieved by redesigning products or altering production and consumption habits (Hoornweg and Bhada-Tata, 2012: 28).

Waste minimization or waste reduction refers to methods, processes, or procedures that prevent or reduce waste generation. These methods are applied at the source of waste. Waste reduction is a process that offers many long-term benefits (Karpuzcu, 2014: 151). The implementation of waste reduction involves various processes aiming to minimize both household and industrial solid waste. Household solid waste reduction methods may include practices such as promoting recycling through a deposit system, separate collection of waste, and the use of garbage disposals for organic waste. On the other hand, industrial solid waste reduction requires more detailed planning. It involves selecting raw materials, products, and technologies that will produce less waste, as well as reviewing and restructuring production processes (Karpuzcu, 2014: 153).

According to Yılmaz and Bozkurt (2010: 14), reuse is defined as the practice of using waste multiple times for the same purpose without requiring any additional processing other than cleaning. Reuse involves using certain materials repeatedly without undergoing any process other than cleaning. Reusing solid waste, especially packaging materials, for the same or different purposes in their original form, is a preferred method compared to recycling processes. This is because solid waste can be reused without the need for any special processing or transformation (Palabıyık and Altunbaş, 2004: 108).

According to Steiner and Wiegel (2009: 18), the repeated use of products or certain parts of products is referred to as reuse. Reuse is commonly defined as the repeated use of items such as packaging materials, bottles, boxes, and similar products. For example, reusing bags from supermarkets, beverage bottles, or machine/car parts are examples of reuse. Reusing a product or packaging extends its useful life and reduces the amount of effort and resources needed for its disposal. Additionally, reusing a product prevents the need for raw materials for the production of a new product, thereby reducing energy, material, labor, and transportation costs (Karpuzcu, 2014: 154).

According to Palabıyık and Altunbaş (2004: 108), the process of subjecting solid waste to physical or chemical treatments to be reintroduced into the production process as a secondary raw material is termed as recycling. With this raw material, it is possible to produce both the same product and new products. Additionally, this raw material can also be used to generate energy.

Recycling is considered one of the most positive and effective practices in solid waste management. It involves separating recyclable materials from municipal waste streams to enable these materials to be reused in the market. Recycling has numerous positive impacts; the most significant is its contribution to conserving valuable but limited resources. This reduces the need for extracting materials from natural resources, thereby decreasing the environmental impact associated with mining and mineral processing. Additionally, recycling reduces energy consumption.

Recycling also reduces the amount of waste deposited in solid waste landfills, thus helping to extend the use of storage capacity for a longer period. Additionally, recycling encourages the separation of non-combustible materials such as metals and glass from other waste, which increases the efficiency of incineration and composting facilities and enhances ash quality. However, for recycling programs to be effective, environmental responsibility and good planning are necessary. In regions supported by economic conditions, incentives and authorizations contribute to the growth of recycling. Stable markets should be established for recycled materials for a successful recycling program. For example, a market should be created for the papers obtained from paper recycling (Tchobanoglous et al., 2002: 9-10).

The concept of recycling is closely linked with reverse logistics. Reverse logistics encompasses various aspects such as material reuse, waste reduction, waste disposal, refurbishing, repair, and remanufacturing (Stock, 2001, cited in Stock, 2001:1). Handling recyclable waste is an essential component of reverse logistics and is considered a crucial element of waste management (Şengül, 2010: 2). Reverse logistics is one of the fundamental processes applied in supply chain management. It involves planning, implementing, and controlling activities to efficiently dispose of products and information from consumption points to production points to reclaim economic value or properly eliminate them (Nakıboğlu, 2007: 183).

In summary, recycling is a waste management practice that involves transforming recyclable materials into secondary raw materials through various physical and/or chemical methods to reintegrate them into the production process. The primary objective is to produce new products from waste materials. Examples include the recycling of waste paper into paper products or the conversion of waste glass back into glass materials (Umut et al., 2015: 265, cited in Wheeler, 2004: 94).

3.4. Storage

Storage has been a fundamental method used throughout history to remove waste from residential areas. Initially, this method was simply implemented by disposing of waste in natural areas, but over time, it has been criticized due to the environmental impacts of waste. As a result of these criticisms, more organized storage methods have been developed. Modern solid waste management places great importance on the planning and control of storage areas. Through engineering methods, organized and hygienic storage areas are created.

Storage is a method used for the disposal of solid waste and can encompass all materials within the solid waste management system. Other methods, such as biological or thermal treatment, may ultimately generate waste and residues that require storage. As a result, solid waste management always includes a need for storage. From many perspectives, storage is the simplest and most economical way of waste disposal.

Despite efforts aimed at minimizing solid waste disposal, landfilling remains the predominant method globally. Landfilling entails the systematic collection and containment of waste in designated areas situated away from inhabited zones. Integral to an environmentally sustainable approach to solid waste management is the organized disposal of solid waste. Nonetheless, in certain regions, there persists the irregular dumping of solid waste in open spaces outside residential areas. Hence, it is pertinent to delineate two distinct types of landfilling methods.

Illegal dumping, or open dumping, refers to the unregulated disposal of solid waste in a disorderly and mixed manner onto open spaces outside residential areas, leading to its removal from living environments in an unplanned manner. Such practices contribute to the formation of garbage dumps, resulting in issues that pose threats to both society and the environment, including foul odors, harmful gases, and leakage. Moreover, aside from these detrimental effects, irregular dumping exposes solid waste to external factors such as sunlight, air, and moisture, causing materials to degrade and lose their economic value.

Due to all these adverse effects, open dumping is gradually becoming an abandoned method. For instance, according to the 2018 data from the Turkish Statistical Institute (TÜİK), approximately 67% of the waste collected in Turkey is sent to controlled landfill sites. This percentage has increased from about 55% in 2010 and 33% in 2001, while it was less than 5% in 1994 (TÜİK Environmental Statistics, 2018).

The establishment of a solid waste management system should prioritize efforts to rehabilitate or rehabilitate open dumping sites. Dumping waste in open areas in a mixed manner brings a series of disadvantages. Specifically, storing less harmful waste with more harmful waste in the same disposal area can increase environmental risks. Additionally, recycling costs increase, and there may be a loss of economic benefit from the recovery of valuable waste.

3.5. Compost

Biologically degradable materials are separated under controlled conditions, a process known as composting, which is one of the most effective methods for reclaiming organic waste for agricultural purposes (Topal, Topal, 2013: 86). Compost is not only used as a soil conditioner but also preferred in gardens and landscaping applications, reducing the quantity of infectious and harmful substances in waste through this method (Renkow, Rubin, 1998: 340).

Household solid waste typically contains approximately 50-70% of easily compostable materials. Composting technology is regarded as an appealing approach in waste recycling policies. This process is utilized to produce soil amendments and compounds such as humus by economically reclaiming organic household and garden waste. Composting has been effectively implemented for the recycling of organic waste in numerous countries for many years (Zurbrugg, 2004).

3.6. Incineration

Incineration is a solid waste disposal method that converts solid waste into solid, liquid, and gaseous substances and heat energy through chemical oxidation (Steiner and Wiegel, 2009: 61). Thermal conversion or solid waste incineration/gasification is a process that allows combustible waste to become an inert residue at high temperatures. With this process, the volume and weight of the waste are reduced, thus minimizing its impact on the environment and public health (Öztürk and Alp, 2015: 215).

In other words, the incineration method is used to reduce the volume of municipal solid waste, provide stabilization, sterilization, and generate energy from waste. This method is carried out by directly burning municipal solid waste without any pretreatment or by burning waste-derived fuel obtained by separating combustible and non-combustible parts from mixed municipal solid waste (Aynur, 2011: 7).

Solid waste management practices offer an alternative disposal option, which is incineration. However, particularly in municipal solid waste management, priority should be given to other assessment methods before resorting to incineration. Incineration technology is an assessment method for waste with high calorific (thermal) value and energy recovery is of great importance for the incineration process (Aynur, 2011: 7). Depending on the characteristics of each type of waste, incineration may not be suitable. If the residues remaining after incineration are non-hazardous (domestic) or inert, these residues should be disposed of in appropriate sanitary landfills. Depending on the type of waste, if the residues generated as a result of the incineration process are hazardous or medical waste, these residues should be disposed of as hazardous waste. Incineration of solid waste can significantly reduce the amount of waste that needs to be sent to landfills.

Burning waste for energy recovery purposes can significantly reduce the volume of waste to be disposed of, with this reduction being more pronounced in waste streams containing bulky materials such as packaging materials, paper, cardboard, plastic, and garden waste. Recovering the energy value present in the waste before the final stage of waste disposal, which is landfilling, is considered a preferred method for soil filling operations as well. This is important not only for cost-effective energy recovery but also for pollution control in the waste going to the landfills. Generally, the incineration method without energy recovery is not a preferred option due to high costs and environmental pollution. Open burning of waste is not recommended, particularly due to severe air pollution associated with low-temperature burning (Hoorweg and Bhada-Tata, 2012: 29). This method is particularly preferred by countries facing storage space constraints for the disposal of waste that cannot be composted or recycled.

4. METHODOLOGY

This study examines the Gross Domestic Product (GDP) data and solid waste management data for the period 2000-2020 for EU countries, the United Kingdom, and Turkey. The data were obtained from national statistical institutes, environmental agencies, and international sources. Regression analysis is used in the study to statistically evaluate the relationship between GDP and the collection, recycling, incineration, and composting of solid waste in these countries. Regression analysis is a statistical analysis type that examines the relationship between a dependent variable and one or more independent variables.

4.1. Independent Variables

4.1.1. GDP in EU Countries, UK and Turkey

The table below presents the Gross Domestic Product (GDP) values for Turkey, the EU (European Union), and the United Kingdom by year. GDP is a significant economic indicator that measures the economic size and health of a country.

Table 1. GDP in EU Countries, UK and Turkey

Year	Turkey	EU	UK
2000	4.278,00	16.947,00	28.290,00
2005	7.369,00	27.343,00	42.131,00
2010	10.615,00	32.969,00	39.693,00
2015	10.851,00	30.484,00	45.071,00
2020	8.561,00	34.330,00	40.318,00

Source:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en> (Date of Access: 15.09.2023).

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD> (Date of Access: 15.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2020-37184> (Date of Access: 15.09.2023).

Turkey's GDP started at 4.278 billion USD in the year 2000 and experienced rapid growth until 2010. However, after 2010, it showed a more moderate growth. In 2020, the GDP was recorded as 8.561 billion USD. During this period, it is evaluated that there was an economic decline due to both domestic dynamics and the international impact of COVID-19.

The GDP of the EU has shown a continuous increase from 2000 to 2020. The GDP, which was 16.947 billion USD in 2000, rose to 34.330 billion USD in 2020. It is observed that the economy of the EU has grown steadily during this period.

The GDP of the United Kingdom also increased from 28.290 billion USD in 2000, but experienced a decline after the 2008 global financial crisis. Finally, in 2020, the GDP was recorded as 40.318 billion USD. It is evaluated that the UK's economy followed a fluctuating course due to significant political events such as Brexit.

4.2. Dependent Variables

4.2.1. Amount of Waste Collected (Annual/Million tons)

The following table presents the solid waste quantities collected annually for Turkey, the European Union, and the United Kingdom.

Table 2. Amount of Waste Collected (Annual/Million tons)

Year	Turkey	EU	UK
2000	31	220	34
2005	31	221	35
2010	30	222	32
2015	34	214	31
2020	33	232	31

Source:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Municipal_waste_landfilled,_incinerated,_recycled_and_composted,_EU-27,_1995-2019.png&oldid=514868 (Date of Access: 16.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 15.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Atik-Istatistikleri-2020-37198> (Date of Access: 15.09.2023).

In Turkey, although the amount of waste collected has shown a 10% increase over the years, it is generally considered to have remained unchanged.

In the EU, the amount of waste collected was 220 million tons in 2000, while in 2020, there was a 5% increase with 232 million tons of waste collected.

In the UK, the amount of waste collected was 34 million tons in 2000, and this figure decreased by 10% to 31 million tons in 2020.

4.2.2. Amount of Solid Waste (Kg/Per Person)

Per capita solid waste generation is an important indicator for evaluating a country's waste production and waste management performance. The table below displays per capita waste generation rates in Turkey, the European Union, and the United Kingdom.

Table 3. Amount of Solid Waste (Kg/Per Person)

Year	Turkey	EU	UK
2000	465	513	577
2005	458	506	581
2010	410	503	509
2015	424	480	483
2020	415	521	463

Source:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Municipal_waste_statistics#Municipal_waste_generation (Date of Access: 15.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 15.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Atik-Istatistikleri-2020-37198> (Date of Access: 15.09.2023).

In Turkey, the per capita solid waste generation was 465 kg in 2000, and it decreased to 415 kg in 2020.

In the EU countries, the per capita solid waste generation was 513 kg in 2000, and it increased to 521 kg in 2020.

In the UK, the per capita solid waste generation was 577 kg in 2000, and it decreased significantly to 463 kg in 2020. This reduction is considered a success in terms of the UK's efforts to reduce waste generation or implement more effective waste management strategies.

4.2.3. Amount of Recovery (Million Tons)

The recovery rate reflects the amount of waste that is recycled or processed for reuse. The data regarding the recycling quantities in Turkey, the European Union, and the United Kingdom are shown in Table 4.

Table 4. Amount of Recovery (Million Tons)

Year	Turkey	EU	UK
2000	0,00	38	3
2005	0,00	46	6
2010	0,00	55	8
2015	0,00	63	9
2020	4,15	67	8

Source:

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 16.09.2023).

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Municipal_waste_statistics#Municipal_waste_treatment
TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 16.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=NUv/MRWqsrnNSBVZcggq5hJNIRWs/aKZFA0AatKwsWYga24JgC0jYEd425oldoNv> (Date of Access: 16.09.2023).

Between 2000 and 2015, there is no recorded data available in the literature regarding the recovery rate in Turkey. Therefore, the recovery rate in Turkey is noted as 0 million tons during this period. However, in 2020, the recovery rate was recorded as 4.15 million tons. This indicates that Turkey has increased its recycling and waste management practices or has improved its waste recovery capacity.

The recovery rate in EU countries has increased from 2000 to 2020. In 2000, the recovery rate was recorded as 38 million tons, and in 2020, it increased to 67 million tons. This situation can be explained by the effectiveness of the EU's recycling policies and practices, leading to more waste being recovered.

The recovery rate in the UK has shown an increase from 2000 to 2020. In 2000, the recovery rate was recorded as 3 million tons, and in 2020, it increased to 8 million tons. This suggests that the UK has improved its waste management and recycling processes or engaged in more recycling activities.

4.2.4. Recovery Rate %

The data concerning the recycling rates in Turkey, the European Union, and the United Kingdom are presented in Table 5.

Table 5. Recovery Rate %

Year	Turkey	EU	UK
2000	0	17,27	8,82
2005	0	20,81	17,14
2010	0	24,77	25
2015	0	29,45	29,03
2020	12,57	28,89	25,8

Source:

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 17.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 17.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=NUv/MRWqsrnNSBVZcggq5hJNIRWs/aKZFA0AatKwsWYga24JgC0jYEd425oldoNv> (Date of Access: 17.09.2023).

Between 2000 and 2015, the recovery rate in Turkey is indicated as zero due to the absence of recorded data in the literature. However, it is believed that this lack of data leads to this result. The recovery rate increased to 12.57% in 2020. Nevertheless, it is still observed that the recovery rate remains relatively low.

It is observed that the recycling rate in EU countries has increased between 2000 and 2020. The recycling rate, which was 17.27% in 2000, rose to 28.89% in 2020. This is believed to indicate the effectiveness of the EU's environmental policies and the increase in waste recycling.

In the UK, the recycling rate, which was 8.82% in 2000, has shown improvement over time, reaching 25.8% in 2020.

4.2.5. Amount of Solid Waste Burned (Million Tons)

The data on the incinerated solid waste quantities in Turkey, the European Union, and the United Kingdom are displayed in Table 6.

Table 6. Amount of Solid Waste Burned (Million Tons)

Year	Turkey	EU	UK
2000	0,36	36,00	2,5
2005	0,17	45,00	2,9
2010	0,13	53,00	4,1
2015	0,07	57,00	9,9
2020	0,02	60,00	13,8

Source:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Municipal_waste_statistics#Municipal_waste_treatment (Date of Access: 17.09.2023).

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 17.09.2023).

It can be observed that the amount of solid waste incinerated in Turkey decreased from 0.36 million tons in 2000 to 0.02 million tons in 2020. This suggests that Turkey has improved its waste management policies or started to adopt alternative waste disposal methods.

Between 2000 and 2020, the amount of solid waste incinerated in EU countries increased from 36 million tons to 60 million tons. This increase indicates that EU countries have been utilizing waste incineration methods for energy production or waste disposal purposes.

In the UK, the amount of solid waste incinerated increased from 2.5 million tons to 13.8 million tons. This increase suggests that the UK has been employing waste incineration strategies for energy production or waste disposal purposes.

4.2.6. Burned Solid Waste Rate %

The incineration rate of solid waste is an environmental indicator that shows how much of the collected waste is burned for energy production or other processes. The data on the incineration rates of solid waste are provided in the table below.

Table 7. Burned Solid Waste Rate %

<u>Year</u>	<u>Turkey</u>	<u>EU</u>	<u>UK</u>
2000	1,16	16,36	7,35
2005	0,55	20,36	8,28
2010	0,43	23,87	12,81
2015	0,21	26,64	31,93
2020	0,06	25,86	44,52

Source:

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 18.09.2023).

The incineration rate of solid waste in Turkey decreased from 1.16% in 2000 to 0.06% in 2020. This indicates that Turkey has started to burn less waste for energy production or waste disposal and is shifting towards alternative waste management strategies.

The incineration rate of solid waste in the EU countries increased from 16.36% in 2000 to 25.86% in 2020. This increase indicates that EU countries have adopted a strategy of burning more waste for energy production or waste disposal, and it reflects changes in waste management policies.

The incineration rate of solid waste in the UK has also increased. The incineration rate, which was 7.35% in 2000, rose to 44.52% in 2020. This indicates that the UK has adopted a strategy of burning more waste for energy production and waste disposal, and it reflects changes in waste management practices.

4.2.7. Amount of Compost (Million Tons)

The data on compost quantities in Turkey, the European Union, and the United Kingdom are presented in Table 8.

Table 8. Amount of Compost (Million Tons)

<u>Year</u>	<u>Turkey</u>	<u>EU</u>	<u>UK</u>
2000	0,23	23,00	0,90
2005	0,34	26,00	3,00
2010	0,19	29,00	4,70
2015	0,15	33,00	5,10

2020 0,12 43,00 5,30

Source:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Municipal_waste_statistics#Municipal_waste_treatment (Date of Access: 19.09.2023).

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Municipal_waste_statistics#Municipal_waste_generation (Date of Access: 19.09.2023).

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 19.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 19.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=NUv/MRWqsrnNSBVZcggq5hJNIRWs/aKZFA0AatKwsWYga24JgC0jYEd425oldoNy> (Date of Access: 19.09.2023).

The amount of compost in Turkey has generally decreased from 2000 to 2020. The compost quantity, which was 0.23 million tons in 2000, decreased to 0.12 million tons in 2020. This decrease indicates that organic waste is being less segregated or that compost production processes have become ineffective.

In the EU countries, the amount of compost has increased from 2000 to 2020. The compost quantity, which was 23 million tons in 2000, has risen to 43 million tons. This increase indicates that more organic waste is being converted into compost and sustainable waste management strategies are being implemented.

The compost quantity in the UK has also increased. The compost amount, which was 0.90 million tons, has reached 5.30 million tons. This indicates that the UK is converting more organic waste into compost and supporting sustainable agricultural practices.

4.2.8. Compost Rate%

The compost rate indicates how much of the collected organic waste is used for compost production. The data regarding composting rates are presented in the table below.

Table 9. Compost Rate%

Year	Turkey	EU	UK
2000	0,74	10,45	2,65
2005	1,10	11,76	8,57
2010	0,63	13,06	14,69
2015	0,44	15,42	16,45
2020	0,36	18,53	17,10

Source:

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 19.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 19.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=NUv/MRWqsrnNSBVZcggq5hJNIRWs/aKZFA0AatKwsWYga24JgC0jYEd425oldoNy> (Date of Access: 19.09.2023).

The compost rate in Turkey decreased between 2000 and 2020. The rate, which was 0.74% in 2000, decreased to 0.36% in 2020. This decline indicates that either less organic waste in Turkey is being converted into compost or that compost production processes have become less effective.

In the EU countries, the compost rate increased from 10.45% in 2000 to 18.53% in 2020. This increase indicates that EU countries are converting more organic waste into compost and implementing sustainable waste management strategies.

In the UK, the compost rate has also increased. The rate, which was 2.65%, rose to 17.10%. This indicates that the UK is converting more organic waste into compost and supporting sustainable agricultural practices.

4.2.9. Amount of Solid Waste Sent to Regular Storage Facilities (Million Tons)

Sanitary landfill refers to the controlled subsurface disposal of waste. The quantity of solid waste sent to sanitary landfills is shown in Table 10.

Table 10. Amount of Solid Waste Sent to Regular Storage Facilities (Million Tons)

Year	Turkey	EU	UK
2000	23,9	112	27,5
2005	25,9	88	22,5
2010	24,9	79	14,7
2015	27,4	57	7,2
2020	27,9	54	2,60

Source:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Municipal_waste_statistics#Municipal_waste_treatment (Date of Access: 19.09.2023).

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 19.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 19.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Atik-Istatistikleri-2020-37198> (Date of Access: 19.09.2023).

The amount of landfilling in Turkey increased from 23.9 million tons in 2000 to 27.9 million tons in 2020. This increase is considered indicative of Turkey's development of waste management facilities.

The amount of landfilling in the EU countries decreased from 112 million tons in 2000 to 54 million tons in 2020. This indicates that the EU countries have improved their waste management strategies and directed more waste towards recycling and energy production.

The amount of solid waste sent to landfill in the UK has also decreased. It decreased from 27.5 million tons to 2.60 million tons. This indicates that the UK has improved its waste management policies and has directed more waste towards recycling and energy production.

4.2.10. Landfill Rate %

The rate of landfilling indicates the proportion of collected waste that is sent to landfill facilities. The rates of regular storage are illustrated in Table 11.

Table 11. Landfill Rate %

Year	Turkey	EU	UK
2000	77,10	50,91	80,88
2005	83,55	39,82	64,29
2010	83,00	35,59	45,94
2015	80,59	26,64	23,23
2020	84,55	23,28	8,39

Source:

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MUNW> (Date of Access: 19.09.2023).

TÜİK, Atık İstatistikleri Bülteni (2000-2020) (Date of Access: 19.09.2023).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=NUv/MRWqsrmsNSBVZcggq5hJNIRWs/aKZFA0AatKwsWYga24JgC0jYEd425oldoNv> (Date of Access: 19.09.2023).

In Turkey, the rate of landfilling has increased from 77.10% in 2000 to 84.55% in 2020. This increase indicates that Turkey has developed its waste management facilities, possibly in response to the increasing amount of waste generated.

In EU countries, the rate of landfilling has decreased from 50.91% in 2000 to 23.28% in 2020. Similarly, in the UK, the rate of landfilling has also decreased, dropping from 80.88% to 8.39% over the same period. These declines indicate a shift towards alternative waste management methods and possibly an increase in recycling and waste reduction efforts in both the EU and the UK.

5. RESULTS AND DISCUSSION

5.1. Model Comparison Tests

The empirical analysis in the study utilized panel data analysis, and for the analysis of panel datasets, the "R" programming language was employed.

Panel data analysis combines cross-sectional data with time series, providing the opportunity to work with both dimensions simultaneously. This method offers more data, greater variability, lower linear relationships between variables, more degrees of freedom, and increased analytical power (Gujarati, 2016: 406). Cross-sectional data with a time dimension, or panel data, are used as a method in econometric analysis through panel data models to predict economic relationships. Panel data analysis involves observing specific sample units over a defined period, and it is employed to examine and forecast economic relationships (Hsiao, 2003).

Panel data regressions typically employ three main approaches: Pooled Ordinary Least Squares (POLS), Fixed Effects Model (FEM), and Random Effects Model (REM) (Judge et al., 1985); (Greene, 2003); (Gujarati, 2003). The R program is a free, code-based, open-source software mainly used in statistical analysis and data mining, which is a continuation of the S program developed at Bell Laboratories in the late 1970s. Developed by Ross Ihaka and Robert Gentleman in 1991, the program was released in 1993 and obtained an open-source license in 1995 (GNU General Public License). Version 1.0.0 was published in 2000, making it available for widespread use. In the study, abbreviations for the dependent and independent variable datasets used are as follows:

Table 12. Table of Abbreviations for Data Sets

GDP	Gross Domestic Product
twa	Total Waste Amount
swa	Solid Waste Amount
ra	Recycling Amount
rr	Recycling Rate
iswa	Incinerated Solid Waste Amount
iswr	Incinerated Solid Waste Rate
ca	Compost Amount
cr	Compost Rate
aswsl	Amount of Solid Waste Sent to Landfills
lr	Landfill Rate

F test

F test for individual effects

data: gsyih ~ tam + kam + gkm + gko + ykam + ykao + km + ko + ddtgkam + ddo

F = 1.0727, df1 = 2, df2 = 2, p-value = 0.4825

alternative hypothesis: significant effects

According to the results, the null hypothesis (H0) indicating the adequacy of the pooled model against fixed effects cannot be rejected at the significance level of $\alpha=0.05$ (it is accepted). Therefore, it can be statistically inferred with 95% confidence that the fixed effects in the model are not significant.

Breusch-Pagan Test

Lagrange Multiplier Test - (Breusch-Pagan)

data: gsyih ~ tam + kam + gkm + gko + ykam + ykao + km + ko + ddtgkam + ddo

chisq = 1.7944, df = 1, p-value = 0.1804

alternative hypothesis: significant effects

According to the results, the null hypothesis (H0) indicating the adequacy of the pooled model against random effects cannot be rejected at the significance level of $\alpha=0.05$ (it is accepted). Therefore, it can be statistically inferred with 95% confidence that the random effects in the model are not significant.

Hausman Test

Failed to generate data

Wooldridge's test

Wooldridge's test for unobserved individual effects

data: data: gsyih ~ tam + kam + gkm + gko + ykam + ykao + km + ko + ddtgkam + ddo

z = -1.3481, p-value = 0.1776

alternative hypothesis: unobserved effect

According to the results, the null hypothesis (H0) indicating the adequacy of the pooled model against random effects cannot be rejected at the significance level of $\alpha=0.05$ (it is accepted). Therefore, it can be statistically inferred with 95% confidence that the random effects in the model are not significant.

The evaluation conducted in the R program revealed a significant relationship between the independent variable, Gross Domestic Product (GDP), and the dependent variables, such as the amount of collected waste, solid waste quantity, recycling amount, recycling rate, incinerated waste amount, incinerated waste rate, compost amount, compost rate, amount of solid waste sent to landfill facilities, and landfill rate.

6. CONCLUSION

As seen from the data provided, Turkey's Gross Domestic Product (GDP) per capita was reported as 4,278 USD/person in 2000, 10,615 USD/person in 2010, and 8,561 USD/person in 2020. Meanwhile, the European Union average GDP per capita was recorded as 16,947 USD/person in 2000, 32,969 USD/person in 2010, and 34,330 USD/person in 2020. In the United Kingdom, where the highest GDP per capita was reported, it was 28,290 USD/person in 2000, 39,693 USD/person in 2010, and 40,318 USD/person in 2020.

Gross Domestic Products (GDP) have experienced fluctuations over the years due to both the conjunctural conditions of the countries where they are measured and global influences. The global economic crisis in 2008 and the COVID-19 pandemic spreading after 2019 have been observed to have effects on the subject countries, while Brexit, especially, has had striking effects on GDP in the UK.

The approximately 5-10% increase in solid waste generation in Turkey and EU countries over the past 20 years, as well as the 5-10% decrease in the UK, is assessed to be attributed to changes in population growth. No significant impact of Gross Domestic Product (GDP) on the total solid waste generation has been detected.

The per capita solid waste generation, which is an important indicator for evaluating a country's waste production and waste management performance, was 465 kg in Turkey in the year 2000, decreasing to 415 kg in 2020, with a change rate of around 10%. In EU countries, it was recorded at 513 kg in 2000, decreased to 480 kg in 2015, and measured at 521 kg in 2020. It is observed that the increase in the last 5 years is attributed to the COVID-19 effect, stemming from home confinement and increased consumption. In the case of the United Kingdom, the per capita solid waste generation was 577 kg in 2000, showing a significant decrease to 463 kg in 2020. This decline is considered to be the success of the UK in reducing waste production or implementing more effective waste management strategies. It can be stated that as the gross domestic product increases, the per capita solid waste generation decreases in all evaluated countries within the scope.

In terms of the parameter of recycling amount, a noticeable positive increase is observed in all countries evaluated within the scope. As gross domestic product increases, it can be interpreted that countries improve their waste management and recycling processes or engage in more recycling activities.

In the examination of the parameter of recycling rate, it is observed that in 2020, Turkey achieved a rate of 12.57%, while in the same year, this rate was reported as 28.89% for EU countries and 25.8% for the UK. Although this rate remains low on the scale of Turkey, it is observed that there is a positive correlation between gross domestic product and the recycling rate.

Under the title of solid waste management, the parameters of incineration, composting, and landfilling of solid waste were evaluated, and the results obtained are as follows:

In Turkey, the amount of solid waste incinerated decreased from 0.36 million tons in 2000 to 0.02 million tons in 2020. This situation is considered indicative of Turkey improving its waste management policies or beginning to adopt alternative waste disposal methods. In EU countries, the amount of solid waste incinerated increased from 36 million tons in 2000 to 60 million tons in 2020. In the UK, the amount of solid waste incinerated also increased from 2.5 million tons to 13.8 million tons. This increase suggests that both EU countries and the UK are employing strategies to burn waste for energy production or waste disposal.

In Turkey, the incineration rate of solid waste decreased from 1.16% in 2000 to 0.06% in 2020. This indicates that Turkey has started to reduce the burning of waste for energy production or waste disposal and has begun to adopt alternative waste management strategies. In EU countries, the incineration rate of solid waste increased from 16.36% in 2000 to 25.86% in 2020. The incineration rate of solid waste in the UK also increased. The rate rose from 7.35% to 44.52% in 2020. These increases in both EU countries and the UK indicate that they have adopted strategies to burn more waste for energy production or waste disposal and have changed their waste management practices.

When examining the compost quantity and rates; In Turkey, both the compost quantity and rate decreased overall between 2000 and 2020. The quantity decreased from 0.23 million tons in 2000 to 0.12 million tons in 2020, and the rate dropped from 0.74% to 0.36%. In EU countries, the compost quantity increased from 23 million tons in 2000 to 43 million tons in 2020 (an increase from 10.45% to 18.53% proportionally). In the UK, the compost quantity also increased. It rose from 0.90 million tons to 5.30 million tons, with the rate increasing from 2.65% to 17.10%.

Landfilling refers to the controlled disposal of waste underground. In Turkey, the amount of solid waste sent to landfills increased from 23.9 million tons in 2000 to 27.9 million tons in 2020. In EU countries, the amount of waste sent to landfills decreased from 112 million tons in 2000 to 54 million tons in 2020. It is also observed that the amount of waste sent to landfills in the UK has decreased. The quantity of solid waste sent to landfills, which was 27.5 million tons, has decreased to 2.60 million tons.

On the other hand, when the landfilling rates of solid waste are examined, it is observed that the landfilling rate in Turkey increased from 77.10% in 2000 to 84.55% in 2020. In EU countries, the landfilling rate decreased from 50.91% in 2000 to 23.28% in 2020 over the 20-year period, while in the UK, the landfilling rate decreased from 80.88% to 8.39%.

While solid waste management approaches such as landfilling quantity and rate have increased in Turkey over the past 20 years, it has been observed that in EU countries and the UK, there has been a rapid shift away from these policies towards incineration and energy generation policies. Additionally, it has been noted that compost production has increased in these countries as part of supporting sustainable agriculture.

Although the impact of Gross Domestic Product (GDP) on solid waste management elements appears limited, from a holistic perspective, its effect on the solid waste management system is positive. This is because in the EU and the UK, which adopt different policies, the quantities and rates of incineration and composting have increased, while the rates and quantities of landfilling have decreased. In Turkey, a different policy has been adopted, leading to an increase in the quantities and rates of landfilling and a decrease in the quantities and rates of incineration and composting. However, the quantity and rate of recycling have increased in all countries in proportion to GDP.

The regression analysis conducted in the study demonstrates the collective impact of the independent variables on the dependent variables in a comprehensive approach. Within the scope of the study, Pooled Least Squares

(PLS), Fixed Effects, and Random Effects Model Estimations and Tests were utilized. Analysis of Gross Domestic Product (GDP) as an independent variable revealed that according to the results of the Classical Model, namely Pooled Least Squares (PLS), all variables were found to be statistically significant. However, it was observed that the Fixed Effects and Random Effects Models were not statistically significant.

According to the results of the study, there is a positive relationship between Gross Domestic Product (GDP) and solid waste management in EU countries, the United Kingdom, and Turkey. In other words, as economic growth increases, solid waste management generally becomes more effective. This indicates that environmental awareness and solid waste management policies develop parallel to economic growth.

REFERENCES

- Abduli, M. A., (1996). Industrial waste management in Tehran. *Environment International*, 22 (3): ss.335-341.
- Armağan, B., Demir, İ., Demir, Ö. ve Gök, N., (2006). Katı Atıkların Ekonomide Değerlendirilmesi. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:23, İstanbul.
- Artiola, J. F., (2019). Industrial waste and municipal solid waste treatment and disposal, In: Brusseau, M. L., Pepper, I. C and Gerba, C. P. (Ed.), *Environmental and Pollution Science (Third Edition)*, Academic Press, ss.377-391.
- Atık Yönetimi Yönetmeliği, Resmi Gazete, 2.04.2015 tarih ve 29314 sayı.
- Aydoğan, Ö., Varank, G., ve Bilgili, M. S., (2011). Gaziantep tıbbi atık yönetimi. *Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi (Sigma)*, 3: ss.132-140
- Aynur, E. (2011). İstanbul’da Oluşan Kentsel Katı Atıklar İçin Yakma ve Gazlaştırma Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Cointreau-Levine, S. (1994). Private Sector Participation in Municipal Solid Waste Management Service in Developing Countries. The Formal Sector-UNDP/UNCHS/The World Bank-Urban Management Programme.
- COINTREAU, S. (2006), Occupational and Environmental Health Issues of Solid Waste Management- Special Emphasis on Middle and Lower Income Countries, Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank.
- Çevre Kanunu, Resmi Gazete, 11.08.1983 tarih ve 18132 sayı.
- Dhindaw, J. (2004). Developing a Framework of Best Practices for Sustainable Solid Waste Management in Small Tourist Islands. University of Cincinnati, MSc thesis in Community Planning, USA
- Ebin, G., C. (2004). “Katı Atık Depo Sahalarının Rehabilitasyonu”, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Eren, S. (2010). Evsel Atıklardan Elde Edilen Elektrik Enerjisinin Yapay Sinir Ağları Kullanılarak Tahmini. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Greene, W.H. (2003). *Econometric Analysis*, Prentice Hall, Upper Saddle River, 5th Edition.
- Gujarati, D.N. (2003). *Basic Econometrics*, McGraw-Hill, New York, 4th Edition.
- Gujarati, D. (2016). Örneklerle Ekonometri. (N. Bolatoğlu. Çev.). Ankara: BB101 Yayınları.
- Gündüzalp, A. A., Güven, S. (2016). Atık, Çeşitleri, Atık Yönetimi, Geri Dönüşüm ve Tüketici: Çankaya Belediyesi ve Semt Tüketicileri Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, ss.2-15 (Date of Access: 30.09.2023).
- Hakami, B., A. and Abu Saif, E., S., (2015). Household solid waste composition and management in Jeddah City, Saudi Arabia: A planning model. *International Research Journal of Environment Sciences*, 4(1), ss.1-10.

- Hasanoğlu, P. (2012). “Düzce Eysel ve Endüstriyel Katı Atıklarından Geri Kazanılabilir Maddelerin Potansiyelinin Araştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Hoornweg, D. ve Bhada-Tata, P. (2012). What a waste: A Global Review of Solid Waste Management. World Bank, Washington, DC.
- Hsiao, C. (2003). Analysis of Panel Data. 2nd Edition, Cambridge University Press, New York.
- Judge, G.G., W.E. Griffiths, R.C. Hill, H. Lutkepohl. and T.C. Lee, (1985). The Theory and Practice of Econometrics, John Wiley, New York, 2nd Edition.
- Karpuzcu, M. (2014). Atık yönetimi ve sürdürülebilirlik. Çevre ve İnsan Dergisi, 26 (101), ss.147-158.
- Kaseva M.E, Mbuligwe S.E. (2003). Appraisal of solid waste collection following private sector involvement in dar es Salaam City, Tanzania. Habitat International, 29, ss.353-366.
- Krishna, V., Chaurasia, S. (2017). Assessment of Potential of Energy Recovery from Municipal Solid Waste of Allahabad City. International Journal of Applied Research and Technology, 2(3), ss.165-171.
- McDougall, F. R., White, P. R., Franke, M. and Hindle, P., (2001). Integrated Solid Waste Management: A Life Cycle Inventory. Second Edition, Blackwell Science, United Kingdom, Oxford.
- Meriç, O. (2014). “Katı Atık Yönetiminde Belediye Birliklerinin Rolü: Marmara Belediyeler Birliği Örneği”, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Nakiboğlu, G. (2007). “Tersine Lojistik: Önemi ve Dünyadaki Uygulamaları”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9/2. ss.183,191,192.Öztürk ve Alp, 2015: 215).
- ÖZTÜRK, Mustafa ve ALP, Emine (2015), “Katı Atık Yönetimi: Sorunlar ve Çözümler”, Journal of Environmental Science and Engineering, 59(2), ss.213-224.
- Öztürk, İ. (2015). Katı Atık Yönetimi ve AB Uyumlu Uygulamaları. İSTAÇ yayınları. 3 Baskı, İstanbul.
- Palabıyık, H. ve Altunbaş, D., (2004). Kentsel katı atıklar ve yönetimi. Yıldırım, U. ve Marın M. (Ed.), Çevre Sorunlarına Çağdaş Yaklaşımlar. Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Sayar, Ş. (2012). Sakarya İli Entegre Atık Yönetimi ve Ambalaj Atıklarının Geri Dönüşümü. Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Steiner, M. ve U. Wiegel (2009). Katı Atık Yönetimi Atık Yönetiminin Temellerine Yönelik Rehber Kitap. Ankara: Eflatun Yayınevi.
- Stock, J. R. (2001). Reverse logistics in the supply chain. Global Purchasing & Supply Chain Strategies, ss.44-56.
- Şengül, Ü. (2010). “Atıkların Geri Dönüşümü ve Tersine Lojistik”. Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, ss.77.
- Tchobanoglous, G. and Kreith, F., (2002). Handbook of solid waste management. Second Edition, McGrawHill Handbooks, ss.1.1-1.27.
- Topal, I., Arslan ve Topal, M. (2013). Kompost Standartları Üzerine Bir Derleme, Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi, C.2(2), ss.85-108.
- Türk Dil Kurumu (2011), Türkçe Sözlük, 11. Baskı, 2763.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), “Atık bertaraf ve geri kazanım tesisleri istatistikleri”, TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 30665, 02 Aralık 2019.
- Umut, M.Ö., Topuz, Y.V., Velioğlu, M.N. (2015). Çöpten Geri Dönüşüme Giden Yolda Sürdürülebilir Tüketiciler, CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:13, Sayı:2, ss.263-288.

World Health Organization (2005). Management of solid health-care waste at primary health-care centres, WHO Document Production Services, Geneva, Switzerland, https://www.who.int/water_sanitation_health/medicalwaste/decisionmguide_rev_0ct06.pdf (Date of Access: 25.09.2023).

Yaslıkaya R., (2004). “Katı Atık Hizmetlerinde Özelleştirme”, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara.

Yılmaz, A. ve Bozkurt, Y. (2010). Türkiye’de Kentsel Katı Atık Yönetimi Uygulamaları Ve Kütahya Katı Atık Birliği (KÜKAB) Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, ss.11-28.

Zurbrugg, C. (2002). Urban Solid Waste Management in Low-Income Countries of Asia How to Cope with the Garbage Crisis.



Neuromarketing and Marketing Communications: An Integrated Approach to Understanding Consumer Behavior

H. Serhat ÇERÇİ

Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi

hserhatcerci@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5580-2057>

Received : 15.04.2024

Accepted : 22.05.2024

Article Published : 31.05.2024

Article Type: Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401999

Özet

Anahtar Kelimeler:

*Nöropazarlama,
Pazarlama iletişimi,
Tüketici davranışı,
Karar verme*

Nörobilim ve pazarlama stratejilerini birleştiren bir alan olan nöropazarlama, pazarlama uyaranlarına verilen bilinçaltı tepkileri analiz ederek tüketici davranışlarını derinlemesine inceleme kabiliyeti nedeniyle son yıllarda önem kazanmıştır. Bu makale, tüketicilerin karar verme süreçleri ve tercihleri hakkında fikir edinmek için nöropazarlamanın pazarlama iletişimi ile entegrasyonunu incelemekte ve işletmelerin tüketici davranışlarını etkileme ve pazarlama iletişimi stratejilerini optimize etme potansiyelini tartışmaktadır. Bu makale nöropazarlamanın temel ilkelerini ve araştırma yöntemlerini özetlemekte. Beyin tarama teknikleri, göz izleme ve EEG gibi psikofizyolojik ölçüm araçları kullanılarak tüketici tepkileri, ilgi alanları ve tercihleri incelenmekte; ve nöropazarlama bulgularının birleştirilmesiyle pazarlama iletişimi stratejilerinin daha etkili bir şekilde nasıl tasarlanabileceği vurgulanmaktadır. Makalenin bulguları, nöropazarlamanın pazarlama iletişimi sürecinde nasıl kullanılabileceğini ve tüketici davranışlarını etkileme potansiyelini ortaya koymaktadır.

Nöropazarlama ve Pazarlama İletişimi: Tüketici Davranışını Anlamak için Bütünleşik Bir Yaklaşım

Abstract

Keywords:

*Neuromarketing,
Marketing
communication,
Consumer behavior,
Decision making*

Neuromarketing, a field that combines neuroscience and marketing strategies, has gained importance in recent years due to its ability to deeply examine consumer behavior by analyzing subconscious responses to marketing stimuli. This article examines the integration of neuromarketing with marketing communications to gain insight into consumers' decision-making processes and preferences and discusses the potential for businesses to influence consumer behavior and optimize marketing communications strategies. This article outlines the basic principles and research methods of neuromarketing. Consumer reactions, interests and preferences are examined using psychophysiological measurement tools such as brain scanning techniques, eye tracking and EEG; It emphasizes how marketing communication strategies can be designed more effectively by combining neuromarketing findings. The findings of the article reveal how neuromarketing can be used in the marketing communication process and its potential to influence consumer behavior.

1. INTRODUCTION

In today's competitive marketplace, understanding consumer behavior is crucial for businesses seeking to effectively target and engage their target audience. Traditional market research methods have long been used to learn about consumer preferences, attitudes and purchasing decisions. But the emergence of neuromarketing has revolutionized the way marketers approach the study of consumer behavior by integrating neuroscience principles with traditional marketing strategies.

In parallel, marketing communication plays an important role in shaping consumers' perceptions and attitudes towards brands, products, and services. Effective communication strategies encompass a variety of channels such as advertising, public relations, digital marketing, and social media to engage consumers and communicate brand messages. The success of marketing communications depends largely on a deep understanding of consumer psychology and behavior (Luna and Gupta, 2001:68).

Therefore, the integration of neuromarketing with marketing communications offers a promising approach to gain deeper insights into consumer behavior and optimize marketing strategies accordingly. By utilizing neuroscientific techniques to assess neurological responses to marketing stimuli, marketers can improve their communication strategies to resonate more effectively with target audiences.

This paper aims to explore the theoretical foundations of neuromarketing, examine its applications in marketing communications, and discuss the potential benefits and challenges of integrating neuromarketing with traditional marketing strategies. Through a review of existing literature, case studies and theoretical insights, this paper aims to provide a comprehensive understanding of how neuromarketing can enhance our understanding of consumer behavior and inform marketing practice.

Neuromarketing is an interdisciplinary field that integrates neuroscience, psychology, and marketing to gain insights into consumer behaviour (Zhang et al., 2022:212). Researchers frequently use functional magnetic resonance imaging (fMRI) as a preferred technique in neuromarketing studies (Harris et al., 2018:240). Various tools such as electroencephalography (EEG), fMRI and eye tracking are used to analyse neural responses related to emotions, attention, motivation, reward processing and perception, which play a crucial role in shaping consumer behaviour (Alsharif et al, 2023:2).

The integration of neuromarketing into marketing communications is becoming increasingly popular due to its ability to provide a deeper understanding of consumer preferences and allow companies to adapt their strategies accordingly (Bočková et al., 2021:45). Many large companies are already utilising neuromarketing techniques to improve their communication strategies (Cárdenas, 2019:1174). In addition, the application of neuromarketing tools in communication research enables the use of psychophysiological and neuroscientific methods to understand consumer behaviour (Casado-Aranda et al., 2023:1738).

2. OVERVIEW OF NEUROMARKETING

Neuromarketing is an emerging field that blends neuroscience with marketing to better understand consumer behaviour and decision-making processes. It uses biometric measurements to predict user behaviour and aims to create products and advertisements that resonate more deeply with consumers at an unconscious level (Krasnova and Nefedova, 2020:1199). Techniques used in neuromarketing, such as the assessment of attention levels, emotional investment, and memory activation, are crucial for assessing both conscious and unconscious consumer responses (Vences et al., 2020:2). This approach has been found to significantly strengthen the quality and effectiveness of marketing communications by providing insights that traditional marketing methods may miss (Rvacheva: 2023:3). The potential of neuromarketing lies in its ability to place the necessary information in the minds of consumers and emotionally involve them in the promotion process, thus influencing their motivations, tastes and preferences (Sinyaeva, 2020: 36).

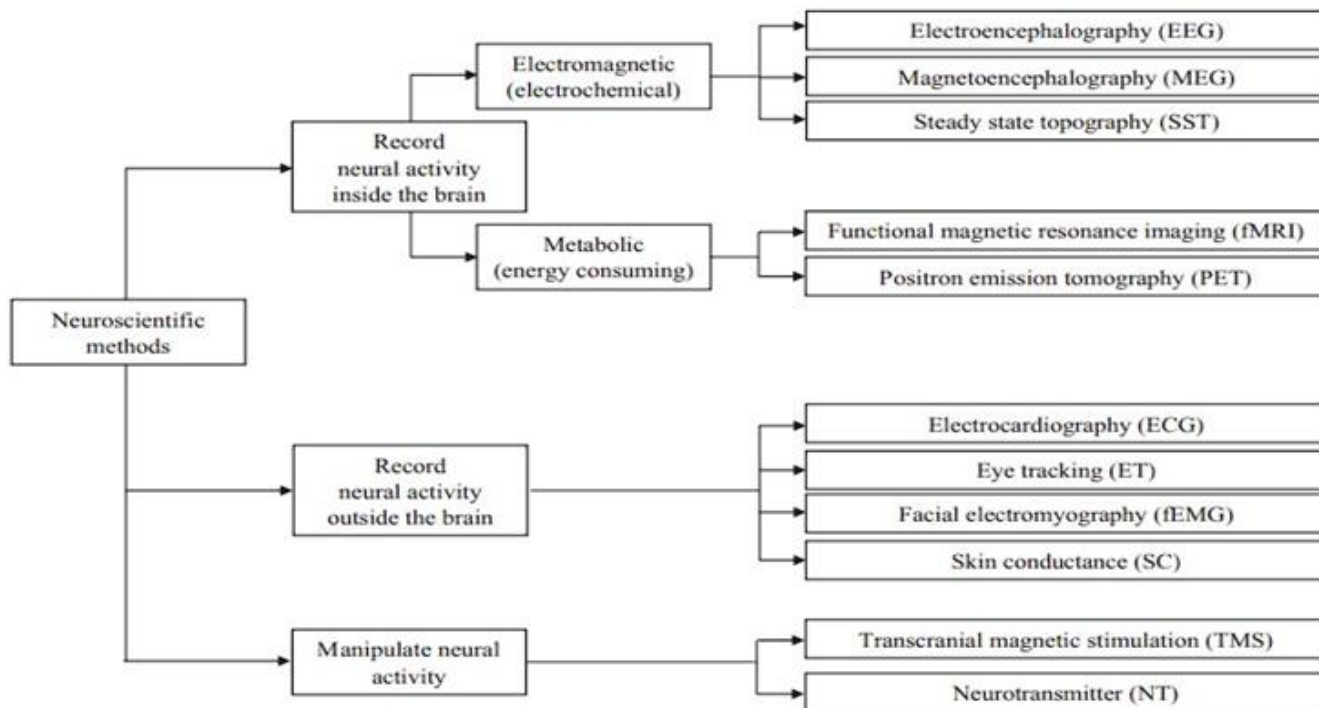
Neuromarketing has attracted attention due to its potential to transform marketing strategies by providing a deeper understanding of consumer behaviour (Hubert and Kenning, 2008:273; Ahmed et al., 2022:3). By using neuroscientific techniques to analyse how the brain responds to marketing stimuli, marketers can better tailor their communication strategies to effectively connect with their target audiences (Murphy et al., 2008:297). It brings a new horizon to marketing research by revealing the underlying neural mechanisms that influence consumer choices (Mileti et al., 2016:65). The adoption of neuromarketing techniques has shown a positive impact on sustainable product marketing and underlined its importance in guiding business decisions (Nilashi et al., 2020:2).

The neuroscientific methods used in neuromarketing involve the use of various tools and techniques to observe, analyse and interpret brain and neural activity as individuals engage in certain behaviours. This process allows researchers to create neurological representations of such activities and understand the corresponding responses within the brain and nervous system following exposure to stimuli. These methods, which provide real-time insights into neural processes during behaviour, can be broadly divided into three groups: Tools and techniques for recording neural activity inside and outside the brain (such as electromagnetic and metabolic approaches) and methods for manipulating neural processes. activity (Lim, 2018:206).

Electroencephalography (EEG), one of the most widely used techniques in neuromarketing, is a method used to examine brain functions. In this method, small electrodes are placed on the person's scalp to record brain waves. This allows observation of how electrical activity in the brain changes over time. In the field of marketing, EEG can be used to understand how consumers react to marketing stimuli (Morin, 2011:133-134). EEG can be used to see which emotions and reactions an advertisement or product triggers in the brain. One of the most widely used methods that should not be overlooked is the Eye Tracking (ET) method, which measures and records eye positions and movements using eye tracking devices.

This method uses infrared light to determine the positions of the cornea and pupil. ET allows neuromarketers to identify and record eye patterns and positions to explain human behaviour and understand how individuals respond to marketing stimuli. It also offers high temporal resolution at low cost, making it a powerful tool for evaluating marketing effectiveness (Venkartman et al., 2015:437).

Figure 1: Popular neuroscientific techniques used in Neuromarketing (Lim, 2018:207).



Neuromarketing has found an increasing use area for itself over the years, and as its importance and effectiveness are better understood, an increasing number of companies have become interested in the striking results of neuromarketing techniques. Companies that think that they cannot get the results they want from classical survey techniques turn to neuromarketing practitioners, thinking that they can delve into the depths of the consumer's brain with neuromarketing techniques. The table below indicates some of the companies applying neuromarketing techniques.

Table 1: Some Global Companies Having Employed Neuromarketing Studies

Company	Sector	Purpose of Neuromarketing Study
GMTV	Television	Conducting a study to teach advertisers how viewers' brains behave in the morning
VIACOM	Media	Investigating the reactions to the advertisement
HAKUHODO	Advertisement	Observing responses to products, brands, advertisements and video content
PHD	Media Planning	Measuring the relative effectiveness of advertising
Martin Lindstrom (Neurosense)	Author	Neurosense designed and analyzed all the fMRI studies used for Lindstrom's book research.
Yahoo	Media	Consumer reaction to a television commercial was analyzed.
Hyundai	Otomotive	Analyzing consumer reactions when viewing a sports car
Microsoft	Technology/ Software	Understanding consumer interaction with computers, including feelings of bewilderment, satisfaction and frustration.
Ebay	Online auction	Ad campaign based on neuromarketing research.
Frito-Lay	Food	Ads, products and packaging adjusted based on neuromarketing research
Neurofocus (conducted neuromarketing research for Google, Chevron and Walt Disney Company, among others)	Neuromarketing research	Neuromarketing research-based consultancy
The weather channel	Television	Audience reactions to promos analyzed
Daimler Automotive	Otomotive	Consumers' reaction to car headlight features analyzed
Pepsico	Food	Getting ideas for single-serve packaging and related advertising campaign

Porsche	Otomotive	Consumer response to advertising
---------	-----------	----------------------------------

Solomon, 2018: 9141

2.1. Neuroscience Principles in Consumer Behavior

The emerging field of consumer neuroscience has made significant progress in elucidating the complex neural underpinnings of consumer behaviour. This interdisciplinary field synergises knowledge from psychology, marketing, decision making and neuroscience to uncover the cognitive and emotional processes that govern consumer choices (Karmarkar and Yoon, 2016:165; Smidts et al, 2014:257; Yoon et al, 2012:475). Central to this discovery is the role of brain regions such as the medial prefrontal cortex (MPFC), insula, orbitofrontal cortex (OFC) and nucleus accumbens in mediating preferences, value assessment and willingness to pay (Karmarkar and Yoon, 2016:16).

Consumer neuroscience is a rapidly growing field that investigates the neuropsychological mechanisms underlying consumer decision-making and behaviour (Alvino et al., 2020:2). This interdisciplinary discipline combines principles from decision and emotional neuroscience, psychophysiology, and vision research to explain and predict consumption behaviour (Clark, 2020:186). Emotions and their impact on consumer decision-making are the focus of consumer neuroscience (Hubert and Kenning, 2008:273). Researchers can investigate the neural processes and behavioural consequences of consumption using neuroscientific tools (Liu et al., 2023:1).

Consumer neuroscience has contributed significantly to improving our understanding of consumer behaviour by studying sensory perception, memory and decision-making processes (Clithero, 2023:198). It brings a new paradigm for studying consumer behaviour and emphasises the use of neuroscientific tools to uncover the neural processes that drive consumer actions (Liu et al., 2023:2). Through the application of neuroscience methods, consumer behaviour research has been transformed to provide insights into both conscious and unconscious drivers of consumer behaviour (Bazzani et al., 2020:4).

2.2. Neuropsychology of Consumer Decision Making

Neuropsychology is a field of study that investigates the relationship between the brain and behaviour, shedding light on how human thoughts, emotions, and biological processes shape human actions. Neuropsychology reveals that consumer decision-making is far from a purely rational process; instead, it is heavily influenced by the emotional centres of our brain, reward systems and unconscious biases. Consumer neuroscience uses tools such as fMRI, EEG, and eye tracking to understand these brain-based mechanisms, helping marketers design strategies that leverage emotions, such as colour psychology, scarcity tactics and social proof. Consumer decision-making styles are fundamental to understanding how individuals approach choosing personal products such as clothing and cosmetics. Sproles and Kendall (1986:289) define consumer decision-making style as the mental orientation that guides the consumer's decision-making process.

Consumer Emotional Intelligence (EI) plays a crucial role in how emotional information is processed and integrated into purchase decisions. Understanding how consumers use their emotional processing abilities can provide insights into their decision-making processes (Kidwell et al., 2008:155). Research has shown that consumers enter multiple decision-making modes utilising a variety of theoretical perspectives such as the value perspective, cue utilisation theory, information processing perspective and emotional perspective (Hansen, 2005:421; Teare et al., 2015: 290).

The neuropsychology of consumer decision-making sheds light on the underlying neural mechanisms that govern individuals' choices and behaviour in the marketplace. By explaining the interplay between cognitive processes, emotional responses and neural substrates, researchers can provide valuable insights into consumer behaviour and inform marketing strategies aimed at optimising decision outcomes.

Decision making is a multifaceted process influenced by cognitive, emotional, social and neuropsychological factors. Consumer neuroscience, an interdisciplinary field where neuroscience, marketing and psychology intersect, aims to understand and predict consumer behaviour using the tools and theories of neuroscience (Shaw and Bagozzi, 2017:23). This field emphasises the importance of emotions in shaping the decision-making process of consumers (Hubert and Kenning, 2008:272). Consumer neuroscience attempts to explain and predict consumption behaviours by integrating information from decision and emotional neuroscience, psychophysiology, and vision research (Clark, 2020:187).

Neuromarketing, a component of consumer neuroscience, focuses on understanding the subconscious mind of consumers to improve the decision-making process (Mansor and Isa, 2020:23). It combines neuroscience, marketing, and psychology to investigate consumers' motivations, preferences and decision processes through neural and behavioural measurements (Leeuwis et al., 2022:63).

The use of neuroscientific tools such as functional magnetic resonance imaging (fMRI) and electroencephalography (EEG) allows researchers in the field of consumer neuroscience to explore both overt and covert behaviours of consumers in decision-making processes (Johnson et al., 2021:1367). These tools provide a deeper level of understanding of consumer behaviour, helping to understand consumer responses to advertising cues and product attributes. Moreover, the insights gained from the use of neuroscientific tools allow researchers to delve deep into the intricacies of consumer decision-making processes and uncover both overt and covert behaviours.

3. IMPORTANCE OF MARKETING COMMUNICATION

Marketing communication is essential for the successful commercialization of products, especially in the context of innovative businesses. Effective communication strategies are critical in managing the perception of a brand and the products it offers, and this can be significantly improved by incorporating neuromarketing insights (Jain, 2022:32). The need for businesses to adapt to trends such as globalization, digitalization and the concentration of industrial and financial capital further emphasizes the importance of marketing communications (Jain, 2022:32). In the digital age, social networks have transformed the way organizations work, making it imperative for them to connect with their target audiences and develop content that engages and resonates on an emotional level. Neuromarketing provides a framework for understanding and leveraging the social influence in these networks, ensuring that marketing messages are comprehensible not only from a technological perspective, but also from a sociological and psychological perspective (Krasnova and Nefedova, 2020:1120).

Effective marketing communication encompasses a variety of strategies and channels aimed at promoting products, services or brands and encouraging consumer engagement. Effective marketing communication plays an important role in influencing consumers' perceptions, attitudes and behaviors towards brands and products (Fill, 2005:13). Organizations can reach target audiences, communicate brand messages and build long-term relationships with consumers by using various communication channels such as advertising, public relations, direct marketing and digital media (Kitchen, 2017:3).

Advertising plays a crucial role in marketing communication by helping companies build brand awareness, shape brand image and influence consumer purchasing decisions (Opata et al., 2019:250). Through persuasive messages and creative visuals, advertisements are effective in attracting consumers' attention, evoking emotions, and increasing brand engagement (Chen et al., 2022:291). In addition, public relations activities such as media relations, event marketing and corporate social responsibility initiatives contribute to enhancing the reputation, credibility, and trustworthiness of organizations in the eyes of stakeholders (Rossolatos, 2012:56). Advertising plays an important role not only in creating brand awareness and shaping brand image, but also in influencing consumer behavior, building brand loyalty, and increasing brand equity (Drabjerdi et al., 2016: 2) By utilizing a variety of advertising strategies, companies can effectively communicate with their target audiences, build strong brand identities, and increase consumer engagement and loyalty.

In today's digital environment, the emergence of online and social media platforms has transformed marketing communications, offering marketers both new opportunities and challenges (Bruhn et al., 2012:772). Digital marketing strategies such as search engine optimization (SEO), social media marketing and content marketing have empowered companies to engage with consumers in real time, tailor messages and monitor campaign performance (Haro et al., 2020:162). Integrated marketing communication (IMC) methodologies emphasize the synchronization and uniformity of communication efforts across various channels to provide a unified brand experience and optimize marketing effectiveness (Lye and Santoso, 2021:84). Integrated marketing communication approaches carefully align all messages of a brand, wherever the customer sees them, to create a strong and clear brand image.

4. NEUROMARKETING APPLICATIONS IN MARKETING COMMUNICATION

Neuromarketing offers a new approach to understanding consumer behaviour by exploiting the subconscious processes that drive decision-making. It uses neuroimaging and other physiological measurement tools to learn

about consumers' subconscious preferences and decision-making processes, providing valuable insights that can improve marketing strategies and communications.

Neuromarketing offers many valuable insights and applications when applied to marketing communications:

a. Understanding consumer behaviour is the cornerstone of effective marketing strategies. Neuromarketing techniques such as EEG (Electroencephalography), fMRI (Functional Magnetic Resonance Imaging) and eye tracking offer a revolutionary insight into the consumer mind. They help marketers understand how consumers react on a subconscious level to various marketing stimuli such as advertisements, packaging designs and website layouts (Zhang et al., 2022:225). By going beyond self-reported opinions and directly measuring neural activity, these techniques reveal hidden motivations, attention patterns and emotional responses that drive consumer decisions.

b. **Optimizing Content:** By measuring brain activity and physiological responses, neuromarketing can reveal which aspects of marketing communications capture consumers' attention, evoke emotional responses, and encourage engagement. This data can be used to optimize content elements such as imagery, language, and storytelling for maximum impact (Moya et al. 2020:2) Unlike traditional methods that can rely on subjective feedback, neuromarketing provides objective insights into the subconscious drivers of content effectiveness. This transformative data empowers marketers to make strategic, effective improvements. Images can be selected based on their ability to trigger positive associations or desirable moods. The power of language to create effective headlines, calls to action and product descriptions can be harnessed by focusing on words and phrases that resonate on an emotional level.

c. **Improving Message Resonance:** Neuromarketing techniques can identify neural pathways associated with positive emotional responses to marketing messages (Morin, 2011:131). Marketers can use this information to tailor their messages to resonate with consumers at a subconscious level, thereby increasing the likelihood of persuasion and brand recall. Armed with this knowledge, marketers gain a powerful advantage. They can meticulously craft messages to evoke specific desired emotions such as joy, excitement, trust, or a sense of belonging. This can involve strategically choosing words, creating narratives, using specific colours, and using soundscapes or music that leverage built-in subconscious associations.

d. **Improving User Experience (UX):** Neuromarketing insights can inform the design of digital interfaces, websites, and mobile applications to create a more intuitive and engaging user experience. By understanding how consumers process visual and interactive elements, marketers can optimize UX design to reduce cognitive load and guide desired actions (Mauri et al., 2021:14). This understanding empowers strategic design decisions that significantly enhance the overall user experience. Eye-tracking studies can reveal areas of visual focus and confusion, which can lead to strategic placement of important content and calls to action. EEG data can indicate levels of cognitive load and help designers simplify interfaces and streamline decision-making processes. By minimizing the mental effort required to navigate and understand a digital product, user satisfaction and engagement increases.

e. **Testing and Validation:** Neuromarketing provides a scientific approach to testing marketing communications before launching campaigns. By measuring neural responses, marketers can measure the effectiveness of different creative concepts, ad variations and messaging strategies so that data-driven decisions can be made, and the risk of campaign failure can be minimized. Neuromarketing allows to identify which creative variations elicit the strongest focus of attention, trigger desired emotions, and enhance memory encoding (Alsharif et al., 2023:3). Advertisers can refine certain elements, stories, or visual components to maximize their impact on the target audience. This approach helps to eliminate guesswork and minimizes the risk of launching campaigns that do not resonate or fail to achieve marketing objectives.

f. **Personalization and Targeting:** Neuromarketing data can be used to segment target audiences based on their neurological responses to marketing stimuli. This allows marketers to personalize communications and target specific consumer segments with messages tailored to their preferences, interests, and emotional triggers (Bansal and Gupta, 2022:17). This goes beyond income, age or location; it identifies the subconscious preferences, emotional triggers and implicit cognitive processes associated with a product or brand. Increased relevance can foster deeper audience engagement and brand loyalty. In addition, personalized campaigns tend to be more cost-effective as resources are focused on messages that are more likely to resonate with specific audience segments (Lock and Kaner, 2000:346).

g. **Brand Perception and Positioning:** Through neuromarketing research, marketers can gain insights into how consumers perceive their brands compared to competitors. Plassmann et al. (2008:361) and Lin et al. (2010:61) have demonstrated the important role of neural responses in shaping brand preferences. By understanding the underlying neural processes that drive brand preferences, marketers can refine their brand positioning strategies and develop more compelling brand narratives. Integrating neuromarketing research with insights from studies on brand positioning strategies can help marketers develop more effective brand narratives, refine positioning strategies and ultimately increase brand competitiveness in the marketplace.

h. **Measuring Engagement and ROI:** Neuromarketing metrics provide a more granular understanding of consumer engagement beyond traditional metrics such as click-through rates and conversion rates. Marketers can use neuroscientific data to measure the effectiveness of marketing communications in terms of attention, emotional engagement, and brand impact, and ultimately link these insights to ROI (Morin, 2011:131). Ultimately, by linking these neuromarketing insights to sales data, marketers get a much clearer picture of ROI. They can track how captured attention, evoked emotional responses and subliminal brand shifts translate into real-world results. This allows for continuous optimization, informed decision-making on budget allocation and a stronger demonstration of the strategic value of marketing efforts.

i. **Optimizing Product Design and Packaging:** Product design and packaging play an important role in shaping consumer perceptions and purchasing decisions. Neuromarketing allows marketers to assess the impact of different design elements on consumers' brains. By measuring neural responses to product prototypes or packaging variants, marketers can identify design features that elicit positive emotional responses and drive purchase intent, ultimately leading to more successful product launches. Neuromarketing provides valuable information to product designers by revealing what consumers value and want before a product is developed (Ariely and Berns, 2010:284). Neuromarketing bridges the gap between product design and consumer preferences, enabling the creation of products that not only fulfil functional needs but also connect with consumers on a deeper level. This collaborative approach paves the way for successful product launches, stronger brand relationships and a significant competitive advantage in the market.

As can be seen from current research, neuromarketing techniques allow marketers to gain insights into consumer preferences and decision-making processes by directly analysing the mind without relying on conscious participation (Morin, 2011:132). Large companies such as Coca-Cola have adopted neuromarketing techniques to improve their brand strategies and connect with consumers on a deeper level (Aldayel et al., 2020:2). Companies such as Coca-Cola, Frito-Lay, GlaxoSmithKline, and IKEA are actively engaging in neuromarketing research to better understand consumer responses. Today, the use of neuromarketing to better understand consumer preferences has become widespread and companies of different scales are increasingly using neuromarketing applications.

Neuromarketing has been effective in improving marketing communications and positioning of fast-moving consumer goods (FMCG) brands. By utilizing neuromarketing research, companies can improve their advertising strategies, enhance brand awareness, and develop brand loyalty (Lukić, 2021:187). Moreover, neuromarketing has been used to investigate consumer preferences and brain activity in various contexts, such as wine tasting experiences, where the study of reward processes helps to link sensory characteristics with the emotional responses evoked by products (Alvino et al., 2018:561).

From the above information, it can be concluded that neuromarketing offers valuable tools and techniques to understand consumer behavior at a subconscious level and optimize marketing communications to effectively drive desired outcomes.

5. CONCLUSION

Neuromarketing, with its integration of neuroscience and marketing strategies, offers a profound understanding of consumer behavior by analyzing subconscious responses to marketing stimuli. This article has explored the theoretical foundations, research methods, and applications of neuromarketing in marketing communications, emphasizing its potential to enhance marketing strategies and influence consumer behavior.

The research highlighted the significance of using psychophysiological tools such as EEG, fMRI, and eye tracking to assess consumer reactions, interests, and preferences. These tools provide objective insights into the subconscious drivers of consumer behavior, which traditional market research methods may miss. By leveraging these insights, marketers can optimize their communication strategies, creating content that resonates more deeply with consumers, evokes emotional responses, and encourages engagement.

Key applications of neuromarketing in marketing communications include optimizing content elements, improving message resonance, enhancing user experience, and testing and validating marketing campaigns. Neuromarketing also aids in personalization and targeting, refining brand perception and positioning, and measuring engagement and ROI. These applications demonstrate the transformative impact of neuromarketing on marketing practices, offering a scientific approach to understanding and influencing consumer behavior.

The integration of neuromarketing into marketing communications provides businesses with the tools to adapt their strategies to meet consumer needs more effectively, leading to improved brand awareness, consumer engagement, and ultimately, business success. Neuromarketing also enables marketing communications efforts to be evaluated and optimized in real time. By measuring neural responses to advertising, branding and product design, marketers can assess the effectiveness of their campaigns, identify areas for improvement and refine strategies for maximum impact. This data-driven approach improves advertising effectiveness, strengthens brand engagement, and encourages consumer behaviour change.

While the integration of neuromarketing with traditional marketing communications holds significant promise for understanding consumer behaviour and optimising marketing strategies, it is not without its challenges. One of the biggest challenges is the complexity and cost of conducting neuroscientific research. Techniques such as fMRI and EEG require specialised equipment, expertise, and resources, putting them out of reach for many organisations, especially small businesses with limited budgets. In addition, the interpretation of neuroscientific data can be nuanced and subjective, requiring careful consideration of various factors such as sample size, experimental design, and statistical analysis.

Ethical considerations also pose challenges in the application of neuromarketing. Especially as neuromarketing techniques become more complex and widespread, it is important to address concerns about consumer privacy, informed consent, and manipulation. Maintaining transparency and ethical standards in the collection and use of neuroscientific data is crucial for building trust among consumers and stakeholders.

Moreover, translating neuromarketing insights into actionable marketing strategies requires interdisciplinary collaboration and integration with traditional marketing practices. Marketers must bridge the gap between neuroscience research and marketing practice by effectively translating complex neuroscientific findings into practical recommendations for campaign development, messaging, and branding.

The dynamic nature of consumer behaviour presents ongoing challenges for neuromarketing research. Consumer preferences, attitudes and responses to marketing incentives can vary over time and in different contexts, making it difficult to develop universal principles or predictive models. Continuous innovation and adaptation are required to keep pace with changing consumer trends and market dynamics.

There are many ongoing debates in the field of neuromarketing, including standards related to neuroethics, the potential to harm vulnerable target markets, and the risk of compromising human free will; However, if businesses want to compete in both a global economy and an omnichannel world, neuromarketing is emerging as a modern alternative with its techniques capable of revealing the processes occurring in the human brain.

Despite these challenges, the integration of neuromarketing into marketing communications offers exciting opportunities to uncover deeper insights into consumer behaviour and develop more effective marketing strategies. By overcoming these challenges and harnessing the power of neuroscience, marketers can create meaningful connections with consumers, improve brand loyalty and achieve sustainable business success in today's competitive marketplace. By integrating neuromarketing insights into marketing communications, businesses can develop more effective, emotionally resonant, and consumer-centric strategies. As neuromarketing techniques become more refined and accessible, their application is likely to become a standard practice in the marketing industry, driving innovation and success in the digital age.

REFERENCES

- Ahmed, R. R., Štreimikienė, D., Channar, Z. A., Soomro, H. A., Štreimikis, J., & Kyriakopoulos, G. L. (2022). The neuromarketing concept in artificial neural networks: a case of forecasting and simulation from the advertising industry. *Sustainability*, 14(14), 8546. <https://doi.org/10.3390/su14148546>
- Aldayel, M., Ykhlef, M., & Al-Nafjan, A. (2020). Deep learning for eeg-based preference classification in neuromarketing. *Applied Sciences*, 10(4), 1525. <https://doi.org/10.3390/app10041525>

- Alvino, L., Lubbe, R. H. J. v. d., & Constantinides, E. (2018). Investigating individual preferences and brain activity in a wine tasting experience: a neuromarketing approach. *Global Fashion Management Conference*, 2018, 559-564. <https://doi.org/10.15444/gmc2018.05.03.04>
- Alvino, L., Pavone, L., Abhishta, A., & Robben, H. S. (2020). Picking your brains: where and how neuroscience tools can enhance marketing research. *Frontiers in Neuroscience*, 14. <https://doi.org/10.3389/fnins.2020.577666>
- Alsharif, A., Salleh, N., Abdullah, M., Khraiwish, A., & Ashaari, A. (2023). Neuromarketing tools used in the marketing mix: a systematic literature and future research agenda. *Sage Open*, 13(1), 215824402311565. <https://doi.org/10.1177/21582440231156563>
- Ariely, D., & Berns, G. S. (2010). Neuromarketing: the hope and hype of neuroimaging in business. *Nature Reviews Neuroscience*, 11(4), 284-292. DOI: 10.1038/nrn2795
- Bansal, S. and Gupta, M. (2022). Towards using artificial intelligence in neuromarketing., 16-23. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5897-6.ch002>
- Bazzani, A., Ravaioli, S., Trieste, L., Faraguna, U., & Turchetti, G. (2020). Is eeg suitable for marketing research? a systematic review. *Frontiers in Neuroscience*, 14. <https://doi.org/10.3389/fnins.2020.594566>
- Bočková, K., Škrabánková, J., & Hanák, M. (2021). Theory and practice of neuromarketing: analyzing human behavior in relation to markets. *Emerging Science Journal*, 5(1), 44-56. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01256>
- Bruhn, M., Schoenmueller, V., & Schäfer, D. B. (2012). Are social media replacing traditional media in terms of brand equity creation?. *Management Research Review*, 35(9), 770-790. <https://doi.org/10.1108/01409171211255948>
- Cárdenas, G. G. (2019). Neuromarketing as an effective tool for education in sales and advertising. *Revista Latina de Comunicación Social*, 74, 1173-1189. DOI: 10.4185/RLCS-2019-1377en
- Casado-Aranda, L., Sánchez-Fernández, J., Bigné, E., & Smidts, A. (2023). The application of neuromarketing tools in communication research: a comprehensive review of trends. *Psychology and Marketing*, 40(9), 1737-1756. <https://doi.org/10.1002/mar.21832>
- Chen, F., Sukpasjaroen, K., & Chankoson, T. (2022). Influence of light and color of advertising photography on consumers' purchase intention. *Innovative Marketing*, 18(4), 215-231. [https://doi.org/10.21511/im.18\(4\).2022.18](https://doi.org/10.21511/im.18(4).2022.18)
- Clark, K. (2020). Consumer neuroscience. *Advances in Marketing, Customer Relationship Management, and E-Services*, 185-207. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3126-6.ch010>
- Clithero, J. (2023). Reconsidering the path for neural and physiological methods in consumer psychology. *Journal of Consumer Psychology*, 34(1), 196-213. Drabjerdi,
- Drabjerdi, J., Arabi, M., & Haghighikhah, M. (2016). Identifying the effective factors on brand equity from consumers perspective using aaker model: a case of tehran dairy products. *International Journal of Business and Management*, 11(4), 265. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n4p265>
- Fill, C. (2005). *Marketing communications: engagements, strategies and practice*. Pearson Education.
- Hansen, T. (2005). Perspectives on consumer decision making: an integrated approach. *Journal of Consumer Behaviour*, 4(6), 420-437. <https://doi.org/10.1002/cb.33>
- Haro, A., Waspodo, A. A., & Lestari, F. A. (2020). Marketing Strategy of Local Products through Social Media in Segara Jaya Village. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani (JPMM)*, 4(2), 161-170. DOI: 10.21009/JPMM.004.2.01
- Harris, J., Ciorciari, J., & Gountas, J. (2018). Consumer neuroscience for marketing researchers. *Journal of Consumer Behaviour*, 17(3), 239-252. <https://doi.org/10.1002/cb.1710>
- Hubert, M. and Kenning, P. (2008). A current overview of consumer neuroscience. *Journal of Consumer Behaviour*, 7(4-5), 272-292. <https://doi.org/10.1002/cb.251>

- Jain, N. (2022). Understanding the art and science of new-age advertising: A neuromarketing perspective. *The Business and Management Review*. <https://doi.org/10.24052/bmr/v13nu03/art-05>.
- Johnson, R. L., Nambiar, D., & Suman, G. (2021). Using eye-movements to assess underlying factors in online purchasing behaviors. *International Journal of Consumer Studies*, 46(4), 1365-1380. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12762>
- Karmarkar, U., & Yoon, C. (2016). Consumer Neuroscience: Advances in Understanding Consumer Psychology. *Current opinion in psychology*, 10, 160-165. <https://doi.org/10.1016/J.COPSYC.2016.01.010>.
- Kidwell, B., Hardesty, D. M., & Childers, T. L. (2008). Consumer emotional intelligence: conceptualization, measurement, and the prediction of consumer decision making. *Journal of Consumer Research*, 35(1), 154-166. <https://doi.org/10.1086/524417>
- Kitchen, P. J. (2017). Integrated marketing communications. Evolution, current status, future developments. *European Journal of Marketing*, 51(3).
- Knutson, B., Rick, S., Wimmer, G. E., Prelec, D., & Loewenstein, G. (2007). Neural predictors of purchases. *Neuron*, 53(1), 147-156. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.neuron.2006.11.010>
- Krasnova, M., & Nefedova, K. (2020). The relevance of using neuromarketing tools in testing commercials of regional companies. *Regional Economics: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.24891/re.18.6.1197>.
- Leeuwis, N., Bommel, T. v., & Alimardani, M. (2022). A framework for application of consumer neuroscience in pro-environmental behavior change interventions. *Frontiers in Human Neuroscience*, 16. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2022.886600>
- Lim, W. M. (2018). Demystifying neuromarketing. *Journal of business research*, 91, 205-220. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.036>
- Lin, C., Tuan, H., & Chiu, Y. (2010). Medial frontal activity in brand-loyal consumers: a behavior and near-infrared ray study. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 3(2), 59-73. <https://doi.org/10.1037/a0015461>
- Liu, Y., Zhao, R., Xiong, X., & Ren, X. (2023). A bibliometric analysis of consumer neuroscience towards sustainable consumption. *Behavioral Sciences*, 13(4), 298. <https://doi.org/10.3390/bs13040298>
- Lock, C. A. and Kaner, E. (2000). Use of marketing to disseminate brief alcohol intervention to general practitioners: promoting health care interventions to health promoters. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 6(4), 345-357. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2753.2000.00268.x>
- Lukić, D. (2021). Methods and techniques of neuromarketing research. *Marketing*, 52(3), 185-196. <https://doi.org/10.5937/mkng21031851>
- Luna, D., & Gupta, S.F. (2001). An integrative framework for cross-cultural consumer behavior. *International Marketing Review*, 18, 45-69.
- Lye, K. D. and Santoso, R. (2021). Digital marketing of serpong urbantown apartments to increase brand awareness and customer satisfaction. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 84-89. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i2.204>
- Mansor, A. and Isa, S. (2020). Fundamentals of neuromarketing: what is it all about?. *Neuroscience Research Notes*, 3(4), 22-28. <https://doi.org/10.31117/neuroscirn.v3i4.58>
- Mauri, M., Rancati, G., Gaggioli, A., & Riva, G. (2021). Applying implicit association test techniques and facial expression analyses in the comparative evaluation of website user experience. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.674159>
- Mileti, A., Guido, G., & Prete, M. I. (2016). Nanomarketing: a new frontier for neuromarketing. *Psychology & Marketing*, 33(8), 664-674. <https://doi.org/10.1002/mar.20907>
- Morin, C. (2011). Neuromarketing: the new science of consumer behavior. *Society*, 48(2), 131-135. <https://doi.org/10.1007/s12115-010-9408-1>

- Moya, I., García-Madariaga, J., & López, M. (2020). What can neuromarketing tell us about food packaging? *Foods*, 9(12), 1856. <https://doi.org/10.3390/foods9121856>
- Murphy, E., Illes, J., & Reiner, P. (2008). Neuroethics of neuromarketing. *Journal of Consumer Behaviour*, 7(4-5), 293-302. <https://doi.org/10.1002/cb.252>
- Nilashi, M., Yadegaridehkordi, E., Samad, S., Mardani, A., Ahani, A., Aljojo, N. and Tajuddin, T. (2020). Decision to adopt neuromarketing techniques for sustainable product marketing: a fuzzy decision-making approach. *Symmetry*, 12(2), 305. <https://doi.org/10.3390/sym12020305>
- Oputa, E. A., Fakhrorazi, A., & Islam, R. (2019). The influence of semiotic advertising efficacy on gen-y purchase intent: a study of reputable major brands of smart phone. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 249-255. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7129>
- Plassmann, H., Kenning, P., Deppe, M., Kugel, H., & Schwandt, W. (2008). How choice ambiguity modulates activity in brain areas representing brand preference: evidence from consumer neuroscience. *Journal of Consumer Behaviour*, 7(4-5), 360-367. <https://doi.org/10.1002/cb.257>
- Plassmann, H., Ramsøy, T. Z., & Milosavljevic, M. (2012). Branding the brain: A critical review and outlook. *Journal of Consumer Psychology*, 22(1), 18-36. DOI: 10.1016/j.jcps.2011.11.010
- Rossolatos, G. (2012). Applying structuralist semiotics to brand image research. *Public Journal of Semiotics*, 4(1), 25-82. <https://doi.org/10.37693/pjos.2012.4.8838>
- Rvacheva, I. (2023). Prospects For Applying The Potential Of Neuromarketing. *Ekonomika Upravljenje: Problemy, Resheniya*. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.05.01.018>.
- Shaw, S. and Bagozzi, R. (2017). The neuropsychology of consumer behavior and marketing. *Consumer Psychology Review*, 1(1), 22-40. <https://doi.org/10.1002/arc.1006>
- Sinyaeva, I. (2020). The Importance Of Marketing Communications In The Development Of Innovative Business. *Economic Systems*, 13, 34-39. <https://doi.org/10.29030/2309-2076-2020-13-1-34-39>.
- Smidts, A., Hsu, M., Sanfey, A., Boksem, M., Ebstein, R., Huettel, S., Kable, J., Karmarkar, U., Kitayama, S., Knutson, B., Liberzon, I., Lohrenz, T., Stallen, M., & Yoon, C. (2014). Advancing consumer neuroscience. *Marketing Letters*, 25, 257-267. <https://doi.org/10.1007/S11002-014-9306-1>.
- Sproles, G. B. and Kendall, E. L. (1986). A methodology for profiling consumers' decision-making styles. *Journal of Consumer Affairs*, 20(2), 267-279. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.1986.tb00382>.
- Teare, R., Mazanec, J. A., Crawford-Welch, S., & Calver, S. (2015). Consumer decision making. The Why of the Buy, 286-303. <https://doi.org/10.5040/9781501304293.ch-012>
- Vences, N., Díaz-Campo, J., & Rosales, D. (2020). Neuromarketing as an Emotional Connection Tool Between Organizations and Audiences in Social Networks. A Theoretical Review. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01787>.
- Yoon, C., Gonzalez, R., Bechara, A., Berns, G., Dagher, A., Dubé, L., Huettel, S., Kable, J., Liberzon, I., Plassmann, H., Smidts, A., & Spence, C. (2012). Decision neuroscience and consumer decision making. *Marketing Letters*, 23, 473 - 485. <https://doi.org/10.1007/s11002-012-9188-z>.
- Zhang, Y., Thaichon, P., & Shao, W. (2022). Neuroscientific research methods and techniques in consumer research. *Australasian Marketing Journal (Amj)*, 31(3), 211-227. <https://doi.org/10.1177/14413582221085321>



Sürdürülebilir Şehirleşme Bağlamında Gıda Güvenesi: Sakarya İli Örneği

Emrullah CEYLAN

Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

emrullah.ceylan2@ogr.sakarya.edu.tr

<https://orcid.org/0009-0006-8042-1316>

Makale Başvuru Tarihi : 27.04.2024

Makale Kabul Tarihi : 29.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11402020

Özet

Bu çalışmada Sakarya ili, gıda güvenesi üzerinden değerlendirilerek bunun teminatı durumunda olan tarımsal faaliyetlerin analizi yapılmıştır. İilde mevcut tarım faaliyetleri ve yıllara göre değişim durumu analiz edilerek sorunlar tespit edilmiş ve bazı çözüm önerileri sunulmuştur. Bu bağlamda tespitler sürdürülebilir şehirlerin önemli parametrelerinden olan gıda güvenesi üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışma alanı önemli bir tüketim merkezlerine yakın konumda yer alması, verimli toprak yapısı uygun iklim şartları ile önemli bir tarım potansiyel taşımaktadır. Nitekim, il 16 tarımsal üründe Türkiye genelinde ilk on sırada yer almaktadır. (Fındık, Ayva, Ispanak vd.) İl'in kuruluşunda etkili olan tarımsal faaliyetler ekonomik çeşitliliklere rağmen hala ilin önemli dinamiklerindedir. Sanayileşme, Sakarya Üniversitesinin açılması, önemli ulaşım projeleri içerisinde yer alması vb. durumlar ilin yoğun bir şekilde göç almasına sebep olarak şehrsel yayılımı arttırmıştır. Kent yerleşmelerinin yayılmasıyla birlikte sürekli artan nüfus tarımsal alanlar üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bu durum tarımsal faaliyetler üzerinde olumsuz bazı etkiler göstermiş fakat sektör önemli bir ekonomik faaliyet kolu olarak önemini korumaktadır. Sahada görülen sürekli göç artışı, küresel iklim değişikliğini etkileri şehrsel yayılım ve sektörle ilgili diğer bazı sorunlar ilin gıda güvenliğini zorlaştırarak gelecek adına tehdit unsuru olarak görülmektedir. Bulunduğu bölge ve ülke genelinde gıda arzına önemli katkılar sağlayan bu sahanın sorunlarının çözülmesi büyük önem taşımaktadır. İlin gıda arzında var olan sorunların kökenine inilip şehir ve üretim alanları olan tarımsal alan ve faaliyetlerle uyumlu, sürdürülebilir planlamalarla sorunların çözülmesi mümkün görülmektedir. Bu bağlamda ilin önemli bir fonksiyonu olan tarımsal faaliyetlere getirilecek çözümler il ve ülke düzeyinde gıda arzına önemli katkılar sağlayarak şehirlerin sürdürülebilir bir gelişim içerisinde ilerlemesi hususunda örneklik teşkil etmesi sağlanabilir.

Anahtar

Kelimeler:

Sakarya, Gıda güvenesi, Sürdürülebilir Şehir, Tarım ve

Food Security in the Context of Sustainable Urbanization: The Case of Sakarya Province

Abstract

In this study, Sakarya province was evaluated in terms of food security and the agricultural activities that guarantee it were analyzed. By analyzing the current agricultural activities in the province and its change over the years, problems have been identified and some solution suggestions have been offered. In this context, the findings were evaluated on food security, which is one of the important parameters of sustainable cities. The study area has an important agricultural potential due to its location close to important consumption centers and its fertile soil structure and suitable climatic conditions. As a matter of fact, the province ranks among the top ten in Turkey in 16 agricultural products. Agricultural activities (Hazelnut, Quince, Spinach etc.), which were effective in the establishment of the province, are still one of the important dynamics of the province, despite the economic diversity. Industrialization, opening of Sakarya University, involvement in important transportation projects, etc. These situations have increased urban sprawl by causing the province to receive intense immigration. With the spread of urban settlements, the ever-increasing population increases the pressure on agricultural areas. This situation has had some negative effects on agricultural activities, but the sector maintains its importance as an important branch of economic activity. The constant increase in migration seen in the field, the effects of global climate change, urban sprawl and some other problems related to the sector are seen as a threat to the future by making the food security of the province difficult. It is of great importance to solve the problems of this field, which makes significant contributions to the food supply in its region and throughout the country. It seems possible to get to the root of the problems in the food supply of the province and solve the problems with sustainable planning compatible with the agricultural areas and activities that are the city and production areas. In this context, solutions to agricultural activities, which are an important function of the province, can make significant contributions to the food supply at the provincial and national levels and set an example for cities to progress in sustainable development.

Keywords:

Sakarya, Food security, Sustainable City, Agriculture and Animal Husbandry

*Bu çalışma Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir

1. GİRİŞ

Günümüzde, küresel nüfus artışı, iklim değişikliği ve kentsel büyüme gibi faktörler, sürdürülebilir şehirleşmenin önemini giderek artırmaktadır. Bu bağlamda, gıda güvencesi, kentlerin sürdürülebilirliği açısından kritik bir konu haline gelmiştir. Bu çalışma, çalışma alanı içindeki gıda güvencesinin sürdürülebilirlik durumunu incelemekte ve bu durumun sürdürülebilir şehirleşme prensipleriyle ilişkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Sürdürülebilir şehir kavramı, şehirlerin sürekli genişlemesi ve büyümesiyle ortaya çıkan sorunları ele almaktadır. Bu kavram, çevresel, ekonomik, sosyal ve kültürel unsurları içeren çok yönlü bir anlama gelmektedir. Sürdürülebilirlik terimi, sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmış olup çeşitli çevresel etkilerin farkındalığını artırmıştır. İlk çevresel sorunlar 17. ve 18. yüzyıllarda Avrupa'da ormanların tükenmesi ve üretim ile ilgili tartışmalarıyla ortaya çıkmıştır. Özellikle orman kaynaklarının sürdürülebilirliği konusunda önemli düşünürlerin görüşleri (John Evelyn, Hans Carl Von Carlowitz) bu konuda farkındalığı artırmış kendi dönemleri içerisinde sürdürülebilirlik kavramının temellerini atarak kendinden sonraki düşünür ve akımları da etkilemişlerdir. 20 yüzyıla gelindiğinde sanayileşmenin artması çevre üzerindeki etkilerin artması ile birlikte sürdürülebilirlik kavramı daha çok gündeme gelmiş özellikle bu dönemde Antarktika üzerinde keşfedilen bir ozon deliğiyle birlikte uluslar ve uluslararası örgütler tarafından çokça gündeme alınmaya başlanmıştır. Sürdürülebilir kalkınma kavramı, gelecek nesiller için kaynakların korunmasını sağlayan bir yaklaşımı temsil eder. Bu kavram, çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlar üzerinde temellendirilir. Günümüzde şehirlerin sürdürülebilirlik açısından değerlendirilmesi, çeşitli kurum ve uzmanlar tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. Bu yorumlar, çevreye duyarlı, ekonomik olarak uyumlu ve sosyal olarak dengeli kentlerin geliştirilmesini hedeflemektedir. Bunlardan bazıları şunlardır; insan gereksinmelerine günümüz kentlerinden daha iyi yanıt veren ve kent sistemlerinin gelecek kuşakların gereksinimlerinin karşılanmasını engellemeyecek bir biçimde geliştirilmesini sağlayan kent (Ertürk, 1996) veya "süreklilik içinde değişimi sağlamak amacıyla, sosyo – ekonomik çıkarların çevre ve enerji ile ilgili kaygılarla uyumlu hale getirildiği kenttir. (Geenhuisen & Nijkamp, 1994)

Bugün, küresel iklim değişikliği, nüfus artışı ve kaynakların sınırlılığı gibi sorunlar, sürdürülebilir şehir kavramını daha da önemli hale getirmiştir. Birleşmiş Milletler 'in 2030 Gündem hedefleri arasında yer alan "sürdürülebilir şehirler ve topluluklar" amacı, şehirlerin sürdürülebilirliğini sağlamak için küresel bir çaba gerektirmektedir. Bu bağlamda, şehirlerin kaynakları verimli kullanması, çevresel etkileri azaltması ve toplumsal refahı artırılması ve devamlılığı için gıda güvencesi başta olmak üzere birçok farklı faktör üzerinde sürdürülebilir bir yaklaşım benimsemesi gerekmektedir.

Sürdürülebilir şehirleşmenin önemli bir bileşeni olarak günümüzde önemi giderek artan bir kavram olan gıda güvencesi çevresel, ekonomik ve sosyal açılardan kentlerin sağlıklı ve dengeli bir gelişimine katkıda bulunarak gıdalara sürekli ekonomik ve fiziksel olarak ulaşabilmesini ifade eder. Bu noktada, gıda güvencesinin sürdürülebilir şehirleşme kavramıyla nasıl ilişkilendirilebileceği ve bu ilişkinin şehirlerin uzun vadeli sürdürülebilirliğine nasıl katkı sağlayabileceği önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Gıda güvencesi ile ilgili kavramlar zaman içinde gelişim göstermiş özellikle 1980'li yıllardan sonra tanımlamalarda çeşitli bakış açıları orta çıkmış ve daha derin bir içeriğe kavuşmuştur. 1970'li yılların ortalarında küresel düzeyde gıda ve beslenme alanındaki sorunlar belirgin bir şekilde artmış bu sorunlarla başa çıkabilmek ve etkili çözümler geliştirmek amacıyla, 1974'te Dünya Gıda Konferansı yapılmıştır. Bu konferansta gıda güvencesi; dünyada temel gıda maddelerinin, gıda tüketiminin sürekli artışına olanak veren üretim ve fiyat dalgalanmalarını karşılamaya uygun gıda arzının her zaman var olması" şeklinde tek yönlü, daha çok üretim merkezli bir tanımlama yapılmıştır. 1983 yılında FAO (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü), gıda güvencesini "bütün insanların, ihtiyaç duydukları temel gıdalara fiziksel ve ekonomik olarak her zaman erişebilmeleri" şeklinde tanımlamıştır. Bu kavram fiziksel erişim, ekonomik erişim, besin değeri, gıda güvenliği ve sürdürülebilirlik olmak üzere beş temel ilke üzerinde temellendirilerek insanların beslenme ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli bir gıda arzının sağlanmasını içermektedir.

Dünya genelinde, geçmişte olduğu gibi günümüzde de devam eden gıda güvencesi sorunu, en önemli ve acil çözüm bekleyen meselelerden biri olarak sadece bireylerin değil, toplumların ve ülkelerin refahı için temel bir gereksinimdir. Bu nedenle, gıda güvencesini sağlamak için uluslararası düzeyde iş birliği ve politika geliştirme önem taşımaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) beslenme konusunda politikalar üretmekte ve bu politikaların uygulanması için çalışmalar yapmaktadır. Örneğin, BM 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel

Beyannamesi'nde "Tüm insanlar ve uluslar gıda güvencesi hakkına sahiptir" ifadesiyle gıda güvencesini temel bir hak olarak belirlemiştir (Şahinöz, 2016). BM tarafından 1995-1997 yılları arasında yapılan araştırmaya göre, 824 milyon insan aç ve yetersiz beslenmektedir. BM'in 2015 yılında aç ve yetersiz beslenen insan sayısını 400 milyona indirme hedefi ise başarısız ve bu sayı 795 milyona yükselmiştir. Yayınlanan raporlar, bu politikaların beklenen düzeyde uygulanmadığını ve verilerin manipülasyonu şüphesiyle haklı eleştirilerin ortaya çıktığını göstermektedir. BM, kalkınma hedeflerine 2030 yılına kadar ulaşmayı hedeflese de FAO tarafından belirlenen hedeflerden uzak kalınması, ilgili politikaların beklenen sonuçları vermediğini göstermektedir. Ayrıca, BM "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" arasında açlığı yok etme misyonunu dahil etmiş ve ikinci amaç olarak açlığı bitirmeyi hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda, BM 2030 yılına kadar açlığın tamamen ortadan kaldırılması için çalışmalar yürütmektedir. BM'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında, beslenme ile ilgili birçok konu bulunmaktadır (BM Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, tarih yok) Doğan ve Özalp'a (2022) göre, BM tarafından insanlığın refahını ve esenliğini sağlamaya yönelik belirlenmiş olan sekiz ana hedeften; aşırı yoksulluğun ve açlığın yok edilmesi, çocuk ve anne ölüm oranlarının azaltılması, hastalıklarla mücadele ve çevrenin korunması hedefleri, doğrudan veya dolaylı olarak açlığın giderilmesi ve gıda güvencesinin sağlanmasıyla ilişkilidir. (Erbaş & Tontul, Açlığın Önlenmesi ve Gıda Güvencesinin Sağlanması, 2012) Aktaran (Doğan & Özalp, 2022)

2019 yılından beri etkisini göstermekte olan COVID-19 salgını, açlık oranlarını artırmış ve 2030 hedeflerine ulaşmayı zorlaştırmıştır. Özellikle 2019-2020 yılları arasındaki açlık artışı, durumun kötüleştiğini açıkça göstermektedir. Önceki yıllarda SOFI 2021 raporunun verilerine göre, 2005 yılından sonra aç insan sayılarında istikrar görülmüş ancak 2019 sonrasında COVID-19 nedeniyle hızlı bir artış olmuştur. İklim değişikliği de hedeflere ulaşmayı zorlaştıran bir diğer faktördür. Nüfus artışı ile birlikte tarım ürünlerine olan ihtiyaç artarken, iklim değişikliği nedeniyle üretim olumsuz etkilenmektedir (Doğan & Özalp, 2022)

Birleşmiş Milletlere bağlı birçok kuruluş beslenme politikaları geliştirmiş ve uygulamaya çalışmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Dünya Gıda Programı (WFP), Tarım ve Gıda Örgütü (FAO) ve Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD) gibi kurumlar, dünya çapında beslenme ve gıda güvenliği konusunda politikalar geliştirmekte ve bu politikaların uygulanması için çaba göstermektedir. BM, gıda güvenliğini ve gıdanın adil paylaşımını teşvik ederek açlığı azaltmayı hedeflemekte ve bu doğrultuda çeşitli toplantılar, raporlar ve hedef takibi yapmaktadır. Genel olarak bakıldığında, uluslararası kurumların gıda politikaları, adil paylaşım ve insanların aç kalmaması üzerine kuruludur. Ancak açlık ve obezitenin aynı anda var olması, gıda paylaşımının adil olmadığını ve bazı insanların aşırı, bazılarının ise yetersiz beslendiğini göstermektedir. Bu konuda sorumluluk sadece FAO'ya değil, açlık oranlarını azaltmayı taahhüt eden hükümetler de büyük sorumluluk taşımaktadır. BM'ye bağlı kuruluşlar, politika üretmenin yanı sıra danışmanlık ve eğitim gibi çalışmaları da üye ülkelere destek olmaktadır (Doğan & Özalp, 2022) FAO'nun 2020 yılı raporuna göre, dünya genelinde yaklaşık 690 milyon kişi açlık çekmektedir. Bu durum, küresel ısınma, doğal kaynakların kullanımı, tarım politikaları, ekonomik eşitsizlikler ve çatışmalar gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. COVID-19 pandemisi ve Ukrayna-Rusya savaşı gibi olaylar, dünya genelinde gıda güvencesi sorununu daha da derinleştirmiştir. Pandemi, gıda arz zincirindeki aksaklıklar ve ticaretteki kısıtlamalar nedeniyle bazı ülkelerde gıda stoklarının azalmasına ve fiyatların artmasına yol açmıştır. Bu tür krizler, gıda güvencesi konusunda alternatif üretim odaklı stratejilerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Türkiye, genel olarak kendine yeten bir ülke olarak görünse de iklim değişikliği ve kuraklık gibi faktörler nedeniyle tarımsal üretimde azalmalar dolayısıyla gıda güvencesi üzerinde tehditler oluşturmaktadır. Artan nüfus, kırsal- kentsel göç ve ekonomik krizler, Türkiye'nin gıda güvencesi açısından kırılgan hale gelmesine neden olmaktadır. (Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2018) TÜİK verilerine göre, Türkiye'de gıda fiyatları sürekli artmakta ve yoksul kesimlerde gıda güvencesi sorunlarını derinleştirmektedir. Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından yürütülen projeler, tarımsal üretim ve verimliliği artırmayı hedeflemektedir. FAO'nun 2020 yılı raporuna göre, Türkiye tarımsal üretimde önemli ilerlemeler kaydetmiştir ancak yoksul bölgelerde ve sığınmacılar arasında gıda güvencesi sorunu devam etmektedir. (FAO, 2017) Türkiye'nin gıda güvencesi açısından kendisini sürekli yenilemesi ve iyileştirmesi gerekmektedir. Gıda güvencesi, açlık sorununu çözenin yanı sıra sağlıklı ve besleyici gıdaya erişim sağlayarak obezite ve kronik hastalıklar gibi sağlık sorunlarını da önleyebilir.

Gıda erişimi konusunda kaygıların, endişelerin hafifletilmesinde tarımsal faaliyetler tarih boyunca kilit bir rol oynamıştır. Bu sebeple verimli tarım alanlarını ele geçirmek için çeşitli mücadele ve savaşlar, yapılmıştır. Tarım

sadece beslenme amaçlı değil, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve çevresel etkileri ile de toplumlara şekillendirmiştir. İlk yerleşimlerin tarım olanaklarının geliştiği yerlerde ortaya çıkması ve şehirlerin bu şekilde oluşması, tarımın tarihsel önemini vurgulamaktadır. Şehirlerin sürdürülebilirliği için tarımsal faaliyetlerle sağlıklı bir etkileşim kurmaları zorunludur. Sürdürülebilir şehirler, enerji, ulaşım ve iklim gibi birçok parametreye bağlı olmakla birlikte, sağlıklı ve uygun fiyatlı gıdaya erişimi de sağlamalıdır. Ancak, günümüz kentlerinde tarımsal faaliyetler sınırlıdır ve kentleşme, tarım arazileri ve doğal kaynaklar üzerindeki baskıyı artırarak gıda üretiminde düşüşe neden olmaktadır. (Darkot, 1967) Aktaran (Döker & Gül, Adapazarı'nda şehirselleşme süreci ve arazi kullanım değişiminin izlenmesi(1985-2019), 2019)Bu durum, şehirlerin tedarik zincirinin bozulduğu durumlarda gıda güvenliği açısından savunmasız kalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, tarımın planlama ve yönetim faaliyetlerinin özenle organize edilmesi, şehir planlaması ve sürdürülebilirlik açısından stratejik bir öneme sahiptir.

2050 yılına kadar dünya nüfusunun 9,7 milyara ulaşması (BM Dünya Nüfus Beklentileri, 2022) bu da tarımın daha da önem kazanmasına yol açacaktır. Küresel ısınma, savaşlar, salgın hastalıklar gibi faktörler tarım üretimini olumsuz etkileyerek küresel krizlere neden olabilir. Sürdürülebilir tarım uygulamaları, kaliteli, güvenli ve ulaşılabilir gıda üretimini destekleyerek gıda güvenliğinin sağlanmasında hayati bir rol oynamaktadır. Tarımın sürdürülebilirliği ve verimliliği konularında yapılacak çalışmalar, gelecek nesillerin gıda ihtiyaçlarının karşılanması ve çevresel sürdürülebilirlik için kritik önemdedir (Peker, 2017)

Bu bağlamda sivil itaatsizliklere varan sonuçlar doğurabilen gıda güvenliği sorununun çözümü için tarımsal faaliyetler ve kentsel yerleşmeler arasında uyumlu sürdürülebilir bir işleyişe ihtiyaç vardır. Sürdürülebilir bir yaşam için sürdürülebilir şehirlere ve bu şehirler için sürdürülebilir tarım faaliyetlerine ihtiyaç vardır. Toplumsal istikrarın sağlanması için her ulusun sürdürülebilir tarım politikalarına yönelmesi ve etkin gıda güvenliği politikalarını yürütmesi önemlidir. Bu noktada yerel yönetimlerin öncelikli parametrelerinden biri gıda güvenliğidir. Yerel yönetimler, coğrafi potansiyellerini değerlendirerek sağlıklı, ulaşılabilir ve uygun fiyatlı gıda arzını sağlamak için alternatif rezerv alanları ve planlamalar oluşturmalıdır. Özellikle tarım potansiyeli yüksek olan şehirlerin kontrollü bir gelişim sürecine tabi tutularak tarımsal arzın korunması ve paralel bir büyüme sergilenmesi önemlidir. Bu strateji, öncelikle yerel ihtiyaçları karşılayacak düzeyde uygulanmalı ve daha sonra ulusal düzeyde genişletilmelidir. Şehirlerin coğrafi özelliklerine dayalı olarak uygun tarımsal üretim planları oluşturulmalı ve ulusal düzeyde tarım üretim koordinasyonu sağlanmalıdır. Bu yaklaşım, sürdürülebilir şehirlerin ve toplumların gıda güvenliğini artırmak için yerel yönetimlerin tarım potansiyellerini değerlendirmesi ve etkin politikalar geliştirmesi gerekli kılmaktadır. Ayrıca, şehirlerin kalkınma süreçlerinde tarımsal arzı koruyarak ve geliştirerek gıda güvenliğini sağlamak, ulusal düzeyde tarım üretimini koordine etmek önemlidir.

Bu düşünceyle daha önce de izah edildiği gibi dünya genelinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak, gıda güvenliğinin yeniden gündeme geldiği ve önemini oldukça koruduğu günümüzde, Sakarya gibi gıda üretim potansiyeli yüksek bölgelerin sürdürülebilir bir gelişim göstermesi gerekmektedir. Sakarya'nın çalışma alanı olarak seçilmesinin sebebi dünya genelinde gıda güvenliği konusunda yaşanan bu sorunlara binaen, ülkemizde Sakarya gibi tarımsal fonksiyonu olan ve aynı zamanda gittikçe kentleşen şehirlerin incelenerek gıda güvenliği hakkında geçmişin analizi ve geleceğin yorumlanmasıyla sürdürülebilirliğe katkı sağlamak ve yerel yönetimlere önerilerde bulunmaktır.

2. GIDA GÜVENLİĞİ AÇISINDAN SAKARYANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

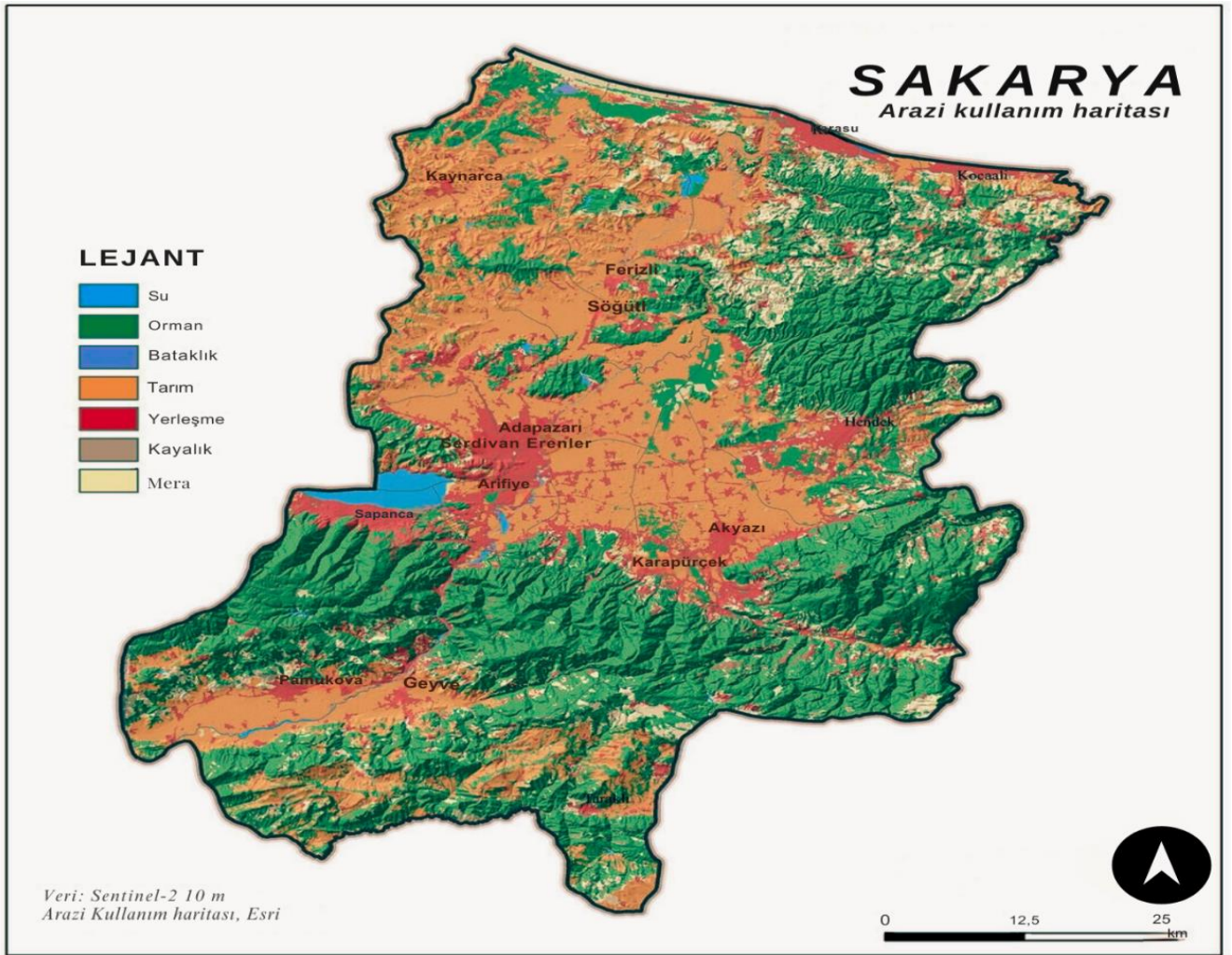
Uluslar, şehirler veya yerel yönetimler gelişim gösterirken var olan potansiyelleri üzerinde inşa edilirler. Çeşitli toplumsal ihtiyaçlar karşısında bölge içerisinde doğal veya beşerî kaynakların yetersiz kaldığı noktada ise tedarik zinciri ortaya çıkar. Bu hususta birey ve toplumların öğrenmesi gereken en önemli derslerden biri ihtiyaçları karşılama serüveninde devamlılığın sağlanmasının esas olduğu gerçeğidir. Bu noktada ulusların bölge içerisinde en alt düzeyden en üst düzey kadar var olan potansiyellerini etkin, sürdürülebilir ve çevreyi temel alan bir yapıda kullanması oldukça önem arz etmektedir. Ulusların bu noktada ortaya çıkaracağı eylem ve hedefler için her düzeyde nitel ve nicel verilerin toplanması analiz edilmesi ve bu verilerin üzerinde temel kurmaları gerekmekte ve buna göre bölgesel sürdürülebilirlik eylem organizasyonu kurmaları gerekmektedir. Elbette bu hedefler doğrultusunda çeşitli toplumsal ihtiyaçların bulunduğu birçok parametre bulunmaktadır ve bunlarla

ilgili bilimsel çalışmaların yapılması, çözümler üretilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde sürdürülebilirlik adına en önemli parametrelerden biri ise şüphesiz gıda güvencesidir. Günümüzde, ulusların bağımsızlıklarını ve güvenliklerini sürdürülebilmeleri artık yalnız askeri güce ve teknik kapasitelere dayanmamaktadır. Sürekli değişen ve gelişen dünya koşullarında tam bağımsızlık için ulusların kendi gıda arzlarını da güvence altına almaları gerekir. Dolayısıyla ülkelerin siyasi bağımsızlıklarının, gıda güvencelerini sağlamalarıyla neredeyse eşdeğer olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple, gıda güvencesinin en önde gelen teminatı olan tarım ve hayvancılığın geliştirilip korunması, kırsal sistemlerin sürdürülmesi, gıda arzının güvence altına alınmasında hayati bir öneme sahiptir.

Ülkemizde, cumhuriyet dönemi boyunca tarım ve hayvancılık sektörleri talep karşısında giderek yetersiz kalmış ve ülkemizin coğrafi ve iklim avantajlarına rağmen, tarım ve hayvancılık ürünlerinin ithalatına olan bağımlılık artmıştır. Bu da ulusça gıda güvencesi noktasında kırılganlığımızı daha da arttırmaktadır. Dolayısıyla başta gıda güvencesi olmak üzere sürdürülebilir şehirleşme ile ilgili tüm parametreler üzerinden ulusal bir vizyon çizilmesi gerekmektedir. Bu gayeye katkı sağlamak amacıyla araştırma kapsamında sürdürülebilir şehirlerin önemli bir parametresi olan gıda güvencesi, Sakarya üzerinden değerlendirilecek ve gıda güvencesinin temelini oluşturan tarım ve hayvancılık faaliyetleri incelenecektir. Sakarya gibi hızla şehirleşen bölgelerde, tarımsal faaliyetlerin gıda güvencesi açısından ulusal ölçekte kritik bir önemi bulunmaktadır. Bu bağlamda, tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin durumu ve gıda arzının analizi yapılarak Sakarya'daki durum ve etkileri özetlenecektir. Benzer şekilde, tarım fonksiyonuna sahip diğer şehirlerin sürdürülebilir bir gelişim için örnek teşkil etmesi amaçlanmaktadır.

2.1. Sakarya'nın Tarımsal Potansiyeli

İl'in tarımsal faaliyetleri, Adapazarı'nın kuruluşundan bu yana şehrin büyüme ve gelişmesinde kilit bir rol oynamıştır. Bununla birlikte, ulusal düzeyde olduğu gibi şehirdeki diğer fonksiyonların gelişmesi karşısında hala şehrin ekonomik dinamiklerini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Geçmişte tarım ve hayvancılığa dayalı ticari faaliyetlerle oluşturulan bölgeler günümüzde de "Patates Hali", "Soğan Pazarı", "Hayvan Pazarı" gibi isimlerle hala anılmaktadır. İl yüzölçümü bakımından diğer illere göre küçük olmasına rağmen, tarımsal yapısıyla Türkiye'nin genel üretimine önemli katkılar sağlamaktadır. Sakarya ilinin tarımsal potansiyeli, bölgenin verimli arazilere, modern tarım tekniklerinin kullanımına, elverişli iklim koşullarına ve uygun coğrafi konumuna sahip olmasıyla ön plana çıkmaktadır. İl, Türkiye genelindeki tarımsal üretime önemli katkılar sağlayan ve ulusal düzeyde tanınan bir tarım merkezi olarak öne çıkmaktadır. Sakarya'nın tarımsal potansiyelini belirleyen faktörler arasında alüvyal arazilerin varlığı ve büyük ölçüde I., II., ve III. sınıf tarım arazilerine sahip olması öne çıkmaktadır. Özellikle Adapazarı (Akova) Ovası, Pamukova ve Söğütlü ovaları, ilin tarımsal açıdan önde gelen alanları olarak bilinmektedir. Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından belirlenen 5 büyük ova içerisinde Sakarya Ovası en büyük alana sahiptir ve diğer ovalar ise bu listeyi takip etmektedir. (Faydalı & Samet, 2020) Sakarya ilinde toplam tarımsal arazi büyüklüğü 2.043.595 dekar olup, ilin topografik alanının önemli bir kısmını kaplamaktadır. (Sakarya 2024 İl Brifingi, 2024) Bu arazilerin çoğu birinci sınıf tarım arazileri olarak sınıflandırılmıştır ve tarım faaliyetleri ilin ekonomik dinamiklerinin belirleyicilerinden biri olmaya devam etmektedir.

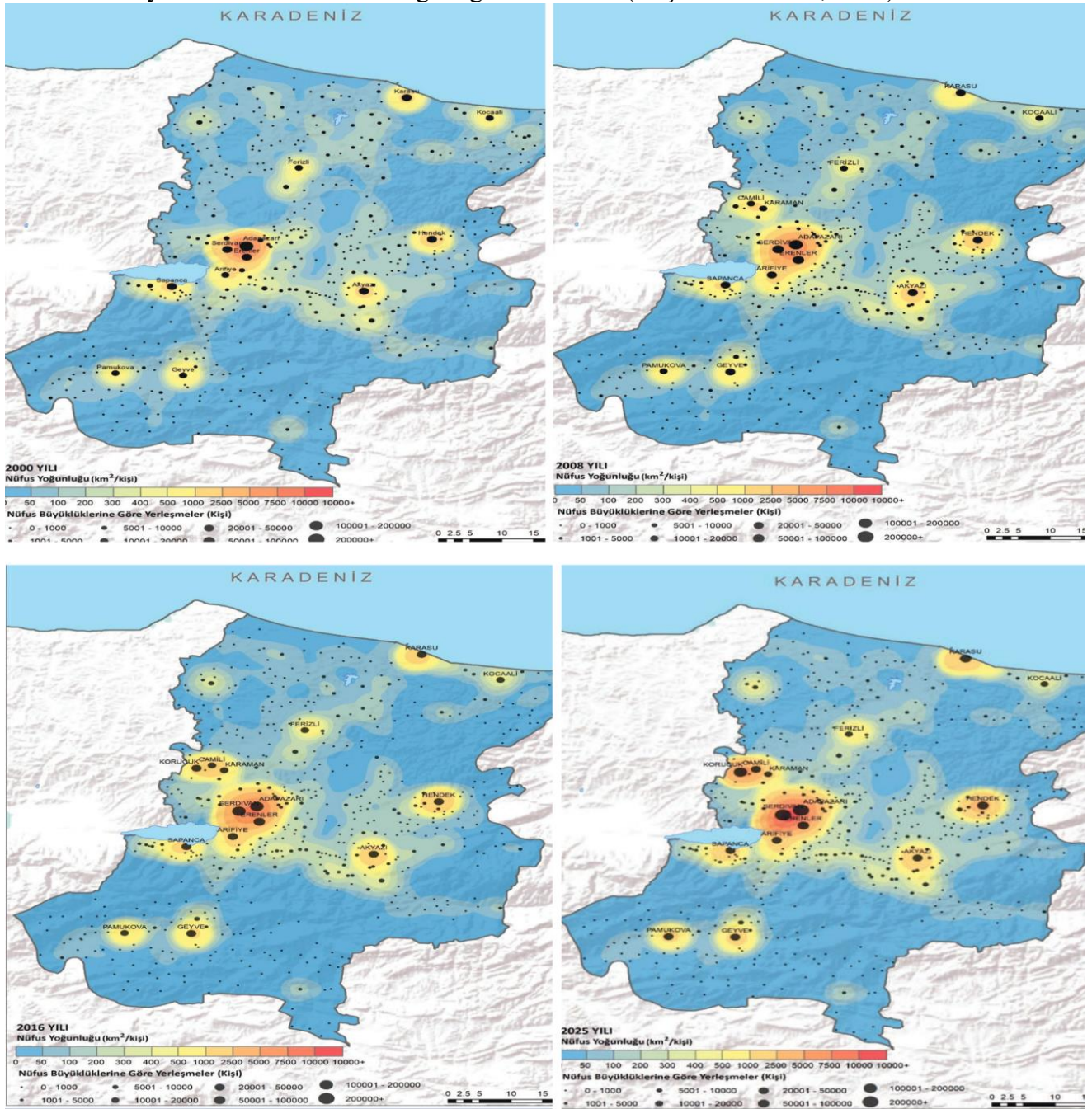


Şekil 1 Sakarya Arazi Kullanım Haritası

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Nüfusun getirdiği talep artışı ve ticaret olanaklarının gelişmesi, arazi kullanımının değişmesi vb. sebeplerle tarım arazi alanı artmıştır. 2000 yılında 1825395 dekar olarak işlenen tarım arazisi 2024 yılı itibarıyla 1733377 Dakar'a (TÜİK, 2024) gerilemiştir. Bu durumun Türkiye ve Sakarya nüfusunun artışına paralel olarak ayrıca analiz edilmesi gıda arz ve talep dengesi açısından elzemdir. Bunun hesaplamasında yaygın olarak kullanılan yöntem fizyolojik nüfus yoğunluğudur. Fizyolojik nüfus yoğunluğu, bir ülke veya bölgedeki toplam nüfusun tarım topraklarına bölünmesiyle elde edilen bir ölçüm olarak araştırma alanları için gıda arz talep dengesi hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Sakarya'nın nüfusu son 16 yılda Türkiye ile paralel bir şekilde 262.893 kişi artarak nüfusu sürekli artan şehirlerdendir. (TÜİK, 2024) Ancak, bu nüfus artışı karşısında gıda taleplerini karşılama amacıyla yürütülen tarımsal faaliyetlerin yeterli düzeyde bir artış olmadığı gözlemlenmekte ve tarım alanları üzerindeki baskının arttığı görülmektedir. Nitekim Sakarya'nın fizyolojik nüfus yoğunluğu son 16 yılda km²'de 176.3 kişi arttığı belirlenmiş ülke nüfusunun gıda ihtiyaçlarını karşılama hususunda ise yeterlilik düzeyinin yine gerilediği görülmektedir (TÜİK, 2024). Bu baskıyla birlikte arazilerin küçük ve parçalı olması; tarımsal faaliyetleri, birim alanda verimin daha yüksek olduğu alanlara doğru yönlendirmiştir. İlin uygun iklim şartlarına sahip olması, verimli arazilerin varlığı ve modern tekniklerin kullanılması da bu duruma olanak sağlamaktadır. Sakarya'da fizyolojik nüfus yoğunluğunun artmasında belirleyici faktörlerden biri, nüfus artışıdır. Tarım alanlarına ayrılan arazi miktarındaki artışa rağmen, şehirleşmenin tarım arazileri üzerindeki baskısı daha belirgin hale gelmiştir. İlin Marmara Bölgesi'nde yer alması ve İstanbul ile Kocaeli'nin art bölgesi olması, hızlı

sanayileşme sürecini tetiklemiştir. Ancak bu hızlı sanayileşme, yoğun göç, sanayi yatırımları ve konut inşaatları gibi faktörlerle birlikte tarım alanlarının küçülmesine ve parçalanmasına neden olmuştur. Şehirdeki kentsel yayılım süreci incelendiğinde, kentleşmenin tarım alanları üzerindeki etkisi açıkça görülmektedir. Son 20 yıl içinde tarım arazilerinin kentsel yerleşimler tarafından yutulduğu ve bu sürecin 2025 yılına kadar devam edeceği öngörülmektedir (Kaçmaz & Döker, 2021).



Şekil 2 Sakarya'nın Yıllara Göre Kentsel Yayılımı

(Döker & Kaçmaz, 2018)

İlin Marmara Bölgesinde bulunması, İstanbul ve Kocaeli ilinin art bölgesi olması, sanayileşmenin hızlı bir şekilde gelişmesine neden olmuş, ancak bu hızlı gelişmenin getirdiği yoğun göç, sanayi yatırımları, konut inşaatı vb. durumlar tarımsal alanların giderek küçülmesine ve parçalanmasına sebep olmuştur. Şehrin kentsel yayılım süreci incelendiğinde, kentsel baskının tarım alanları üzerindeki etkisi açıkça görülmüş,

Son 20 yıl içinde tarım alanlarının kentsel yerleşmelerce yutulduğu ve 2025 yılı projeksiyonuna göre de bu sürecin devam edeceği öngörülmektedir. (Şekil 2) Yayılım Hendek Akyazı Karasu ve yeni yerleşim alanları olan Karaman Korucukla birleşme eğiliminde olan Serdivan ile Arifiye ve Sapanca etrafında yoğun olarak hissedilmektedir. Örneğin sapanca gölü havzasında 1985 yılından günümüze yerleşim alanlarındaki yaklaşık %6 artış ile birlikte tarım ve orman alanlarında toplamda %10'a yakın bir azalma görülmesi bunu kanıtlamaktadır. (Kaçmaz & Döker, 2021) Tarımdaki bilgi birikiminin artması, tarımda makineleşmenin artması, tarımda kullanılan yeni teknolojiler ile nüfus artışının getirdiği talep artışına rağmen işlenen tarım alandaki azalış, bu durumun arkasında yatan nedenleri ayrıca düşündürmektedir. Bu düşüşün sebepleri arasında kentleşmenin getirdiği baskı, tarımsal Politikaların yetersizliği, iklimsel değişimler alternatif ekonomik çeşitliliğin oluşması vb. bir dize nedenler bulunmaktadır. İşlenen arım alanındaki azalma, Sakarya'daki tarımsal üretimi ve gıda güvenliği üzerinde tehdit oluşturan diğer bir unsurdur.

Sakarya'daki tarım arazileri meyve, tarla ürünleri, sebzeler, süs bitkileri ve nadas gibi kategorilere ayrılmıştır. Geçmiş on yılın analizine göre, meyve ve baharat ürünlerine ayrılan alan %22,23 artış gösterirken, tahıl, sebze bahçeleri ve süs bitkileri için ayrılan alanlarda bir azalma meydana gelmiştir. Aynı şekilde, nadasa ayrılan alanlarda da azalma gözlemlenmiştir. Bu değişimler, tarım arazilerinin kullanımında meyve üretimine yönelik bir artış ve diğer alanlarda bir azalma olduğunu göstermektedir. Sakarya, Türkiye'de meyvecilik açısından önemli bir konuma sahiptir ve 2023 yılı itibarıyla toplam tarımsal arazilerin %40,7'sinde meyve yetiştirilmektedir. İl, uygun iklim koşulları ve mikro klima özellikleriyle çeşitli meyve türlerinin yetiştirilmesine olanak sağlar. Meyvecilik üretimi içinde gelirleri en fazla olan ürün fındıktır ve ilde ayva, elma, üzüm, kiraz, kivi ve ceviz üretimi de artmaktadır. İl aynı zamanda ayva ve fındık üretiminde Türkiye'nin önde gelen şehirleri arasındadır. Tahıl üretimine ayrılan alanlarda Türkiye genelinde olduğu gibi Sakarya'da da %17,81'lik bir azalma gözlemlenmektedir. Bu azalışın nedenlerinden biri, daha yüksek mali getirisi olan diğer tarım ürünlerinin tercih edilmesidir. İlde buğday, çavdar, arpa, ayçiçeği, mısır ve fiğ gibi önemli tahıl grupları yetiştirilmektedir. Sebze bahçelerinde ise %31,37'lik bir alansal düşüş yaşanmıştır. İl, iklim yapısı ve toprak veriminin yüksek olması nedeniyle lahanaya, marula, domates, biber, kabak, karpuz ve taze fasulye gibi bahçe bitkilerini yetiştirmek için uygun şartlar sunmaktadır. Süs bitkileri üretimi alanında ise il, Türkiye'deki önde gelen şehirler arasında yer alıp tarımsal üretim özellikleri bölgesel olarak dört alt bölgeye ayrılmıştır. Güneydeki tarım arazilerinde özellikle sebze ve meyve üretimi ön plandayken, orta kesimlerde tahıl yetiştiriciliği daha yaygındır. Kuzey ve kuzeydoğuda ise fındık üretimi yoğunlaşmıştır.

Yıl	Tahıllar ve Diğer Bitkisel Ürünlerin Dağılımı (Dekar)	Nadas Alanı (Dekar)	Sebze bahçeleri Alanı (Dekar)	Meyve içecekler ve Baharat bitkilerinin Alanı (Dekar)	Süs Bitkilerinin Alanı (Dekar)
2013	858,841,00	16,929,00	85,469,00	837,001,00	12,543,52
2014	841,859,00	27,419,00	85,890,00	837,578,00	12,601,21
2015	798,816,00	1,276,00	82,749,00	848,596,00	10,517,22
2016	732,648,00	1,692,00	80,637,00	866,882,00	10,689,63
2017	734,061,00	1,072,00	81,182,00	871,464,00	10,995,81
2018	699,144,00	1,076,00	78,275,00	833,750,00	10,806,20

2019	682,705,00	888,000	77,557,00	904,983,00	10,753,50
2020	688,114,00	9,053,00	76,599,00	915,309,00	11,177,70
2021	728,475,00	6,983,00	73,841,00	957,811,00	10,527,84
2022	715,503,00	7,167,00	62,615,00	951,863,00	10.093,80
2023	705,865,00	3,451,00	58,657,00	955,239,00	10,165,80
DEĞİŞİM	- %17,81	-%79,61	-%31,37	+ %14.13	-%18,96

Tablo 1 Tarım Alanlarının Yıllara Göre Üretim Türleri Açısından Dağılımı

(TÜİK, 2024)

İklim koşulları, Sakarya'nın tarımsal üretimi için son derece elverişli bir ortam sağlamaktadır. İklim değişiklikleri ise yıllık yağış miktarı ve sıcaklık seyrinde değişikliklere neden olmaktadır. Mikro iklim yapısı, sulama imkanları ve toprak kalitesi, tarımsal üretimi etkileyen önemli faktörler arasındadır. Son yıllarda sıkça karşılaşılan ekstrem hava olayları ve iklimsel kararsızlıklar ise, tarım ürünlerinin verimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca iklim değişikliği, böcek türlerinin popülasyonlarını etkileyerek tarım ürünlerine zarar vermektedir. Örneğin Türkiye'de 2017 yılında ilk kez Sakarya'da görülen kahverengi kokarca böceği, özellikle fındık ağaçlarının yeşil yapraklarını emerek köklerin kurumasına sebep olmaktadır. Bilimsel çalışmalar, bu böceğin neden olduğu zararın fındık ağaçlarının köklerinin yaklaşık 20 günde kurumasına yol açtığını göstermektedir. Bölgedeki çiftçilerle yapılan görüşmelerde, kahverengi kokarca böceğinin fındık rekoltesini %25'e kadar etkileyebildiği belirtilmiştir. Ayrıca, fındık köklerinde ortaya çıkan yeni mantarlar da fındık ağaçlarının kurumasına neden olmaktadır, bu da gelecekte fındık üretimini tehdit etmektedir. Diğer yandan, iklim değişikliğinin hayvan hastalıklarının yayılma dinamiklerini etkilediği gözlemlenmektedir. Sakarya'da son yıllarda artan sıcaklık ve nem seviyeleri, hayvanların stres seviyelerini artırmakta ve bazı parazitler ile vektörlerin popülasyonlarını artırarak hayvan hastalıklarının yayılma hızını artırmaktadır. Bu durum, hayvancılık sektöründe sağlık ve tedavi maliyetlerinin artmasına yol açmaktadır. İklim değişikliği, böceklerin zararlı etkileri ve hayvan hastalıklarının yayılma hızındaki artış gibi faktörler, Sakarya'daki tarım ve hayvancılık sektörlerinin karşılaştığı önemli sorunlardan sadece birkaçıdır. Bu sorunlarla başa çıkmak için, bölgedeki çiftçiler ve yetkililer tarafından iklim değişikliğine uyum sağlayacak yeni tarım yöntemleri ve hayvancılık uygulamaları geliştirilmesi önem arz etmektedir.



Şekil 3 İlde Fındık Ağaçlarının Zarar Görmesine Sebep Olan Bazı Mantarlar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Sakarya, iklim yapısı ve jeolojik-jeomorfolojik özellikleri sayesinde su kaynakları açısından zengin bir il olarak kabul edilebilir. Bölgede akarsular, göller, yer altı su kaynakları ve barajlar gibi çeşitli su kaynakları bulunmaktadır. Sakarya'nın hidrografik özellikleri, 4790 hektar doğal göl yüzey alanı ve 1136 hektar akarsu yüzeyi alanı olmak üzere toplamda 5926 hektar su yüzey alanıyla zengin su kaynaklarına sahip olduğunu göstermektedir (Çelebi & Saim, 2015) Aktaran (Dutucu, 2018) Ancak, özellikle Sapanca Gölü gibi önemli su kaynakları beşeri faaliyetler nedeniyle kirlilik riski altındadır. Sapanca Gölü'nde beşeri faaliyetler kaynaklı ötrofikasyon, ekolojik dengeyi bozarak balıkçılık, tarımsal sulama ve içme suyu temini gibi alanlarda risk oluşturmaktadır. İklim değişikliğinin etkisiyle yağış miktarındaki azalma, su çekimindeki artış ve beşeri faaliyetler, Sapanca Gölü'ndeki su miktarının azalmasına ve ekolojik baskının artmasına neden olmaktadır. Tarım sektörü için kritik olan su kaynaklarının sürdürülebilir bir şekilde kullanılması için yeni yönetim vizyonlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Sakarya'da tarımı destekleyen fiziki coğrafya faktörleri dışında beşerî özellikleri de tarımın gelişimine büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. İl, Marmara Bölgesi'nde bulunması ve büyük tüketim merkezlerine yakınlığı nedeniyle gıda talebinin yüksek olduğu bir bölgede yer almaktadır. Ayrıca, ilin merkezi konumu tarımsal ürün taşımacılığını kolaylaştırmakta ve modern tarım yöntemlerinin uygulanmasına olanak sağlamaktadır. Sakarya, tarımsal alet ve makineler bakımından zengin bir ildir ve Türkiye'nin önde gelen illeri arasında yer almaktadır. İlde kullanılan tarım teknolojileri, toprak işleme ekipmanları, biçerdöverler, mibzerler ve diğer tarım makineleri, tarımsal üretimde verimliliği artırarak gıda arzına katkı sağlamaktadır. İl, uzun yıllardan beri tarımla uğraşan tecrübeli ve nitelikli bir tarım nüfusuna sahiptir ancak, nüfus artışı ve fizyolojik nüfus yoğunluğundaki artış, tarım alanları üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Bu durum, tarım arazilerinin azalmasına ve parçalanmasına neden olmaktadır.

Tarımsal faaliyetler genellikle küçük ölçekli işletmeler tarafından yürütülmektedir ve bu işletmeler genellikle küçük arazi parçalarında faaliyet göstermektedir. Bu durum hem hayvansal hem de bitkisel üretimin aynı işletmelerde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Sakarya'nın büyük yerleşim bölgelerine yakınlığı ve ulaşım kolaylığı, üretilen tarım ürünlerinin pazarlanmasında avantaj sağlamaktadır. Bölgedeki tarımsal ve hayvansal ürün talebinin artması, tarımsal ürünlerin yüksek katma değere sahip olması ve tarımsal sanayi kollarının gelişmesini desteklemektedir. Özellikle süt ve süt ürünleri imalatı, kanatlı et ürünleri imalatı ve fındık ürünleri imalatı sektörleri hızlı bir gelişim göstermektedir. Son yıllarda meyve ve sebze üretimi ile kümes hayvancılığında belirgin bir artış gözlemlenmiştir. (Sakarya 2024 İl Brifingi, 2024) Ancak, bu artışlarla birlikte meyve ve sebze işleme imalatı ürünleriyle ilgili üretim ve yatırımların yeterli seviyede olmadığı görülmektedir. Sakarya'da üretilen tarımsal ürünler çoğunlukla işlenmemiş şekilde büyük şehirlere pazarlanmaktadır. Yerel yönetime bağlı bir kuruluş olan Belpaş üretim tesisleri ve tanıtım faaliyetleri ile ilin tarımsal potansiyeli ön plana çıkarılmaya çalışılmaktadır. Ancak, bu tür faaliyetlerin uzun vadeli stratejik planlara dönüştürülmesi ve katma değeri yüksek gıda işletmelerinin kurulması önem arz etmektedir. Sakarya'nın tarımsal potansiyelini artıracak ve geniş pazar alanlarına hitap edecek bu tür uzun vadeli stratejik planlar, ilin tarımsal sektörünü geliştirmeye yönelik olarak önem taşımaktadır.



Şekil 4 Sakarya Belediyesine Bağlı Bazı Gıda Kuruluşları

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Sakarya ilinde tarım sektörü, ekonomik anlamda önemli bir katkı sağlamaktadır. İldeki tarım sektörünün üretim değeri 6.525.173 TL olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca 2023 yılında ilde gerçekleştirilen tarım ürünleri ihracatı 105,5 milyon dolar olarak kaydedilmiştir. Tarımsal teşvik ve desteklemeler kapsamında, 2021 yılında ilde 186.678.590 TL, 2022 yılında ise 315.000.000 TL tarımsal destekleme ödemesi yapılmıştır (Sakarya 2024 İl Brifingi, 2024). Sakarya'da tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde dış ticaret verileri incelendiğinde, yıllara göre ithalat ve ihracat miktarlarının değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin, 2013 yılında ilde tarım ürünleri ithalatı yüksekken ihracat daha düşük düzeydedir. Ancak, 2022 yılında hem ithalat hem de ihracat miktarlarının arttığı gözlemlenmiştir. Dış ticaret dengesi açısından değerlendirildiğinde, 2015, 2016, 2019, 2021 ve 2022 yıllarında Sakarya'nın tarım, ormancılık ve balıkçılık ürünleri ihracatının ithalatını aştığı ve pozitif bir dış ticaret dengesi elde ettiği belirlenmiştir. Özellikle son yıllarda (2019, 2021 ve 2022), tarımsal ürünlerin ihracatında belirgin bir artış yaşandığı ve sektörün dış ticaret dengesine olumlu katkı sağladığı gözlemlenmiştir. Bu veriler, Türkiye'nin dış ticaret politikalarının ve uluslararası ekonomik ilişkilerin sektörel performansa etkisini, ticaret politikalarının ve küresel ekonomik koşulların sektörü nasıl etkilediğini göstermektedir. Sakarya'daki tarım sektörü, dış ticaret açısından genellikle olumlu bir eğilim sergilemektedir, ancak sektöre etki eden faktörlerin sürekli izlenmesi ve analiz edilmesi önemlidir.

2.2 Bitkisel Üretim

Sakarya ilindeki bitkisel üretimdeki kişi başına düşen değerler, belirli bir zaman diliminde önemli ölçüde artış göstermiştir. 2007 yılında kişi başına düşen bitkisel üretim değeri 1.034 TL iken, 2021 yılında bu değer 4.264 TL'ye yükselmiş ve 3.230 TL artmıştır. Bu durum, tarımsal gelirden kişi başına yıllık ortalama 23.071 TL artış yaşandığını göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2021 yılı enflasyon oranı %36 olarak gerçekleşmiş olmasına rağmen, tarımsal gelirdeki artışın enflasyonun üzerinde olduğu görülmektedir. Bu analiz, tarımsal gelirdeki kişi başına artışın enflasyonla mücadelede önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Tarım sektöründeki bu olumlu performans, ekonomik büyümeye ve ilin gıda güvenmesine önemli katkılar sağlamaktadır.

İl, bitkisel üretimde Türkiye genelinde öne çıkan ürünlerde önemli bir rol oynamakla birlikte son yıllarda ildeki bitkisel üretimde bazı azalışlar yaşanmıştır. 2019 ile 2023 yılları arasında tarla bitkileri üretiminde %2.74'lük, sebze üretiminde %2.16'lık ve meyve üretiminde %0.28'lik bir azalma gözlemlenmiştir. Toplam bitkisel üretimde ise %2.9'luk bir düşüş yaşanmıştır. Bu azalış eğilimi, ilin gelecekteki gıda güvenliği, ulaşılabilirlik ve yeterlilik özellikleri açısından olumsuz bir eğilim göstermektedir. Sakarya'nın tarımsal üretimdeki rolü, ilin tarım potansiyeli ve gıda arzı açısından önemli bir potansiyele işaret etmektedir. Ancak, yaşanan düşüş eğilimi, ilin tarım potansiyelinin etkin bir şekilde yönetilmesi ve organize edilmesi gerekliliği konusunda endişelere neden olmaktadır.

Sakarya Bitkisel Üretim Miktarları (Ton)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Tarla Bitkileri	1.464.040	1.491.687	1.497.124	1.423.824	1.467.698
Sebze	188.393	186.976	183.463	184.322	165.480
Meyve	376.418	367.013	381.497	375.364	344.619
TOPLAM	2.028.851	41.828.620	2.062.084	1.983.510	40.616.500

Tablo 2 Sakarya Bitkisel Üretim Miktarları

(Sakarya 2024 İl Brifingi, 2024)

Sakarya'nın üretimde Ön Planda Olduğu Bazı Ürünler	Üretim	Türkiye Üretimindeki Sıralaması
Ayva	102.433	1
Marul	43.296	1
Kereviz	3.824	2
Tavukçuluk (Broiler)	256.074	3
Fındık	98.469	3
Armut	16.442	3
Balkabağı	7.041	4
Enginar	5.841	4
Kivi	7.657	6
Karnabahar	9.747	7
Ispanak	8.228	7
Barbunya	4.109	7
Üzüm	66.074	7
Bezelye	4.217	7
Bağ	66.074	7
Mısır	305.777	8
Şeftali	17.421	10

Tablo 3 Sakarya'nın üretimde Ön Planda Olduğu Bazı Ürünler

(Sakarya 2024 İl Brifingi, 2024)

Sakarya ilindeki bitkisel üretim verileri incelendiğinde, önemli tarım ürünleri üzerinden yapılan değerlendirmeler, TÜİK'ten alınan en yakın verilerle tarımsal ürünlerin kişi başına düşen değişimleri, üretim miktarındaki değişimler ve ürün fiyatlarındaki değişimler analiz edilmiştir. Bu analizde, buğday üretiminin 2007 ile 2022 yılları arasında %51.6 azalarak 57,798 tondan 27,958 tona düştüğü, mısır üretiminin ise %16.6 artarak 262,166 tondan 305,777 tona yükseldiği belirlenmiştir. Fasulye (kuru) üretimi ise aynı dönemde %82.2 azalarak 1,037 tondan 185 tona gerilemiştir. Diğer yandan, şeker pancarı üretimi gözle görülür bir düşüş göstererek %93.7 düşüşle 257,111 tondan 161,18 tona gerilemiştir. Kişi başına düşen tarım ürünü miktarları incelendiğinde, buğday, mısır, fasulye (kuru) ve şeker pancarı için önemli değişimler ortaya çıkmıştır. Buğdayda kişi başına düşen miktar 2007'de 69.2 kg iken, 2022'de 25.9 kg'a gerilemiştir. Mısır için ise 2007'de 314.1 kg olan kişi başına düşen miktar, 2022'de 283.4 kg'a düşmüştür. Fasulye (kuru) ve şeker pancarı için de benzer bir trend görülmüştür.

Yıl	Buğday (Ton)	Kg/TL	Mısır (Ton)	Kg/TL	Fasulye kuru (Ton)	Kg/TL	Şeker Pancarı (Ton)	Kg/TL
2007	57798	0,37	262166	0,4	1037	1,92	257111	0,1
2008	66545	0,47	277464	0,39	587	2,97	274301	0,1
2009	48772	0,41	371077	0,42	1017	3,44	208467	0,11
2010	34983	0,48	311880	0,45	431	2,76	266283	0,12
2011	42190	0,56	302490	0,52	420	2,5	49745	0,13
2012	45213	0,56	327552	0,51	280	2,17	45156	0,13
2013	42566	0,6	350974	0,54	296	2,81	50724	0,15

2014	42587	0,66	343988	0,57	316	4,39	47706	0,16
2015	37605	0,68	316567	0,59	270	6,29	4500	0,19
2016	31242	0,7	302723	0,6	245	6	35890	0
2017	32391	0,77	316283	0,66	170	5,98	94125	0,21
2018	31457	0,85	299397	0,73	147	7,93	36604	0,24
2019	26275	1,06	313883	0,82	132	11,15	32315	0,32
2020	26182	1,39	267280	1,17	176	15,22	54524	0,36
2021	32772	2,27	294847	1,89	173	16,15	26883	0,41
2022	27958	5,61	305777	4,36	185	18,87	16118	1,5

Tablo 4 Buğday, Mısır, Fasulye(kuru), Şeker Pancarı Yıllara Göre Üretim Miktarı ve Fiyatları

(TÜİK, 2024)

2007 ile 2021 yılları arasında Türkiye'de tarla bitkileri üretiminde önemli bir düşüş yaşanmıştır. Patates üretimi %91.8 azalarak 22,412 tondan 1,836 tona gerilemiş ve kişi başına düşen patates miktarı da 26.8 kg'dan 1.7 kg'a düşmüştür. Biber üretimi %61.1 azalarak 9,208 tondan 3,580 tona düşmüş ve kişi başına düşen biber miktarı da 11.0 kg'dan 3.4 kg'a gerilemiştir. Domates üretimi ise %6.5 oranında azalarak 44,442 tondan 41,541 tona düşmüş ve kişi başına düşen domates miktarı da 53.2 kg'dan 39.2 kg'a gerilemiştir. Soğan üretiminde ise %94.4'lük büyük bir azalma görülmüş ve üretim 19,563 tondan 1,088 tona gerilemiştir. Bu durum da kişi başına düşen soğan miktarının 23.4 kg'dan 1.0 kg'a düşmesine neden olmuştur. Tarla bitkileri üretimindeki bu düşüşler, önemli besin kaynaklarındaki azalmaları ve kişi başına düşen miktarlardaki gerilemeleri ortaya koymaktadır.

Yıl	Patates (Ton)	Kg/TL	DOMATES (Ton)	Kg/TL	BİBER (Ton)	Kg/TL	SOĞAN (Ton)	Kg/TL
2007	22412	0,55	44442	0,69	9208	0,71	19563	0,41
2008	27500	0,49	49342	0,78	9170	1,04	19575	0,5
2009	6305	0,45	51106	0,56	4924	0,92	18090	0,68
2010	4914	0,54	51733	1,24	3373	0,97	18050	1,12
2011	5982	0,56	51250	0,95	4393	1,01	17650	0,79
2012	6086	0,47	50252	0,73	4859	1,36	17455	0,42
2013	7797	0,53	53688	0,74	4766	1,12	16850	0,58
2014	7588	0,67	37586	0,95	4541	1,22	12980	0,65
2015	5487	0,82	43542	0,88	5492	1,44	14476	0,64
2016	4729	0,6	44999	1,1	3976	1,32	14024	0,67
2017	3599	0,33	32025	0,99	3642	1,39	13652	0,68
2018	3340	0,79	32051	1,87	3704	1,7	7438	0,81
2019	3097	1,2	32068	1,23	3608	2,28	2784	0,81
2020	2441	1,03	31463	1,61	3676	2,6	1690	1,36
2021	1836	1,43	41541	3,23	3580	3,43	1088	1,02

Tablo 5 Patates, Domates, Biber, Soğan Yıllara Göre Üretim Miktarı ve Fiyatları

(TÜİK, 2024)

İlde 2007 ile 2021 arasında tarla bitkileri üretiminde değişen eğilimler gözlemlenmektedir. Fasulye üretimi %40.4 artarak 1,451 ton'dan 2,036 tona yükselmiş ve kişi başına düşen fasulye miktarı da 1.74 kg'dan 1.89 kg'a yükselmiştir. Benzer şekilde, bal kabuğu üretimi %86.2 artarak 3,786 ton'dan 7,041 tona çıkmış ve kişi başına düşen bal kabuğu miktarı 4.53 kg'dan 6.52 kg'a yükselmiştir. Ancak sofralık zeytin üretimi %45.1 azalarak 1,566 ton'dan 861 tona gerilemiş ve kişi başına düşen sofralık zeytin miktarı 1.88 kg'dan 0.80 kg'a düşmüştür. Patlıcan üretimi ise %68.5 azalarak 4,020 ton'dan 1,265 tona gerilemiş ve kişi başına düşen patlıcan miktarı 4.81 kg'dan 1.17 kg'a düşmüştür. Bu verilere göre, fasulye ve bal kabuğu üretiminde artış yaşanırken, sofralık zeytin ve patlıcan üretiminde ise azalışlar meydana gelmiştir.

Yıl	Fasulye (Ton)	Kg/TL	Bal Kabuğu (Ton)	Kg/TL	Sofralık Zeytin	Kg/TL	Patlıcan	Kg/TL
2007	1451	1,43	3786	0,7	1566	2,52	4020	0,76
2008	2350	1,91	8890	0,65	1218	2,59	4412	1,01
2009	2225	1,42	6158	0,78	1131	3,2	4176	0,74
2010	1798	2	7102	0,72	2248	3,08	2654	1,03
2011	1820	2,28	8639	0,9	2580	2,64	2657	1,12
2012	1872	1,89	9385	1,06	2118	3,07	2653	0,77
2013	2028	1,65	9378	0,71	1431	3,35	2714	1
2014	2165	1,67	9283	0,69	2553	3,9	2387	0,89
2015	2118	1,71	9955	0,93	1961	3,97	2282	0,81
2016	1946	1,99	10624	0,82	2129	4,5	2272	0,88
2017	1997	2,32	10485	0,95	2347	5,63	2251	0,88
2018	1808	2,64	10745	1,34	2143	8,88	2243	1,28
2019	1957	3,1	11558	1,39	1096	0	2140	1,99
2020	2176	3,57	11217	1,29	1170	9,12	1344	2,82

2021	2042	5,31	7862	1,63	1130	12,43	1276	2,08
2022	2036	11,43	7041	5,78	861	23,46	1265	4,54

Tablo 6 Fasulye, Kabak, Zeytin, Patlıcan Yıllara Göre Üretim Miktarı ve Fiyatları

(TÜİK, 2024)

İl meyve üretiminde son yıllarda önemli artışlar yaşanmıştır, bu da meyve işleme ve imalatı alanında büyümeye yol açmıştır. Meyve ürünleri içerisinde ayva üretimi %439.8 artarak 18,970 tondan 102,413 tona yükselmiştir ve kişi başına düşen ayva miktarı da önemli ölçüde artmıştır. Kivi üretimi %13,792.7 artış göstererek 55 tondan 7,657 tona çıkmıştır ve kişi başına düşen kivi miktarı da belirgin şekilde artmıştır. Kiraz üretimi %49.7 artarak 10,651 tondan 15,930 tona yükselmiş ve kişi başına düşen kiraz miktarı da artış göstermiştir. Fındık üretimi miktar olarak artış göstermiş (%6.7 artışla 92,319 tondan 98,469 tona yükselmiş), ancak nüfus artışıyla birlikte kişi başına düşen fındık miktarı azalmıştır. Bu veriler, ilin meyve ürünleri alanında önemli bir büyüme yaşadığını ve özellikle ayva, kivi ve kiraz üretiminde belirgin artışlar olduğunu göstermektedir.

Yıl	AYVA (Ton)	Kg/TL	Kivi (Ton)	Kg/TL	Kiraz (Ton)	Kg/TL	Fındık (Ton)	Kg/TL
2007	18970	0,96	55	4,15	10651	1,99	92319	3,94
2008	16254	1,04	141	4,22	14593	2,19	114547	3,87
2009	18476	1,01	160	2,38	12435	2,07	79041	4,2
2010	37607	0,74	110	4,35	11418	2,05	108150	4,06
2011	36723	0,9	121	2,01	11544	2,64	74537	5,34
2012	40681	0,58	128	2,03	11108	2,6	118057	5,2
2013	41316	0,64	132	1,92	11111	2,91	64540	4,92
2014	22309	0,95	132	2,11	7623	3,21	94895	9,14
2015	43056	1,28	134	2,12	19196	2,58	82708	14,92
2016	72002	1,27	605	2,09	16807	3,48	77279	10,83
2017	102476	1,4	2383	2,03	19169	3,23	88840	9,79
2018	101885	1,39	3440	2,3	18725	2,81	78300	10,4
2019	102004	1,54	3451	3	15246	4,25	102123	14,54
2020	103238	1,7	4037	3,76	16237	5,82	91397	18,82
2021	103394	2,33	5292	7,78	16268	5,5	96173	22,93
2022	102413	3,51	7657	8,09	15930	18,62	98469	38,59

Tablo 7 Ayva, Kivi, Kiraz, Fındık Yıllara Göre Üretim Miktarı ve Fiyatları

(TÜİK, 2024)

Bitkisel üretimde genel olarak düşüşler gözlemlenmiştir, kişi başına düşen bitkisel ürün miktarı azalmıştır. Bu durum, bitkisel ürün fiyatlarını artırmış ve arz talep döngüsünü olumsuz etkilemiştir. Fiyatların yükselmesindeki sebepler arasında bitkisel üretimdeki azalış, nüfus artışı, ekonomik politikalar, enflasyon, küresel iklim değişimi ve zararlı organizmaların artışı gibi faktörler yer almaktadır. Fiyatlardaki artış, enflasyonun üzerinde gerçekleşmiştir ve tüketiciler için olumsuz bir etki yaratmıştır. Ancak üreticiler için net bir kazanç artışı sağlamamıştır çünkü üretimdeki azalışlar ekonomik nedenlerle de ilişkilidir. Üreticilerle tüketiciler arasındaki ara ticaret işletmelerinin denetlenmesi önemli bir konudur. Ayrıca tarımsal girdi fiyatları da üreticilerin kazanç durumunu etkilemektedir. Bu süreçler birbirini etkileyerek kısır bir döngü oluşturmaktadır. Gıda arzındaki düşüş eğilimi, uzun vadede arz-talep döngüsünü olumsuz etkileyebilir ve besin kaynaklarının sürdürülebilirliği ile toplumun beslenme ihtiyaçlarını karşılamada uzun vadede sorunlara yol açabilmektedir.

2.3 Hayvansal Üretim

Sakarya'da hayvancılık faaliyetleri, devlet teşvikleri, artan talep, coğrafi konum ve uygun fiziki şartlar gibi faktörlerle gelişmeye devam etmektedir. Büyükbaş hayvancılık sektörü, ildeki hayvancılık faaliyetlerinde önemli bir paya sahiptir. Ayrıca kümes hayvancılığı da ekonomik olarak gelişen bir sektördür; beyaz et ve yumurta üretimi ile kesimhaneler modern teknolojiye sahip olarak artmaktadır. Sakarya'nın zengin doğal kaynakları ve bitki örtüsü, arıcılık için uygun bir zemin sunmaktadır ve il, hayvansal üretimde Türkiye ortalamasının üzerindedir. Ancak, sulak alanlardaki azalma ve meraların yetersizleşmesi gibi faktörler ile işletmelerin genellikle küçük olması, yüksek girdi maliyetleri, ara eleman eksikliği ve hayvancılık konusundaki bilgi eksikliği gibi sorunlar da bulunmaktadır.

Sakarya'da 23,595 hayvansal işletme tesisi bulunmaktadır. Sığır-manda işletmeleri 19,707, koyun-keçi işletmeleri 1,632, kanatlı işletmeleri 1,132 ve arıcılık işletmeleri 1,124 adettir. İlin canlı hayvan değeri 2007'den bu yana %422.09 artarak 1,998,451 bin TL'ye yükselmiştir. Kişi başına düşen canlı hayvan değeri ise 2021'de 1,884 TL olup, 2007'den bu yana %311.35 artmıştır. Bu dönemdeki nüfus artışına rağmen, hayvansal üretimdeki artış kişi başına düşen hayvan değerinde önemli bir artışa neden olmuştur. Bu durum, hayvansal üretim verimliliğindeki artışın, nüfus artışının oluşturduğu potansiyel kaynak sıkıntısını dengeleyebileceğini ve hayvansal ürünler arz-talep dengesini güçlendirebileceğini göstermektedir.



Grafik 1 Yıllara Göre Kişi Başına Düşen Canlı Hayvan Değeri

(TÜİK, 2024)

Sakarya ilinde 2007'den 2022'ye büyükbaş hayvan üretimi %47.78 artarak 130,107 baştan 192,151 başa yükselmiştir. Bu dönemde kırmızı et fiyatları ise %677.08 artışla 12 TL/kg'dan 93,25 TL/kg'ye yükselmiştir. Kişi başına düşen büyükbaş hayvan sayısı 2007'de yaklaşık 0.16 baş iken, 2022'de yaklaşık 0.18 başa yükselmiştir. Bu veriler, kişi başına düşen büyükbaş hayvan sayısının arttığını ve hayvansal üretim kapasitesindeki büyümeyi göstermektedir. Ancak büyükbaş hayvan artış oranı ile kırmızı et fiyatlarındaki artış oranı arasında büyük bir fark vardır. Kişi başına düşen hayvan miktarının artmasına rağmen kırmızı et fiyatlarının çok yükselmesi dikkat çekicidir. Bu durum, tarım ve gıda politikalarının üreticilerin ve tüketicilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Büyükbaş süt üretimi ise paralel olarak artmıştır.

2007'den 2019'a kadar olan dönemde inek sütü üretimi 146,914 tondan 198,405 tona yükselerek %35.36'lık bir artışı yaşanmıştır. Benzer şekilde aynı dönemde manda sütü üretimi 142 tondan 570 tona yükselerek %30.41 artmıştır. Toplam süt üretimi ise 147,056 tondan 198,975 tona çıkarak %35.65 artmıştır. Buna bağlı olarak ilde kişi başına düşen süt miktarı da 2007'den 2019'a doğru artmıştır.

YIL	Dana ve Buzağı Erkek (baş)	Dana ve Buzağı Dişi (baş)	Tosun 1-2 Yaş (baş)	Düve 1-2 Yaş (baş)	İnek 2 Yaş ve Üzeri (baş)	Boğa ve Öküz 2 Yaş ve Üzeri (baş)	Manda (baş)	TOPLAM (Baş)	Kırmızı Et Kg/TL
2007	11223	9325	16985	26088	57222	8772	492	130107	12
2008	10176	11398	14618	18846	62852	6621	642	125153	12,54
2009	11953	12384	13599	17355	63189	6235	826	125541	15,6
2010	15052	14646	15580	20146	66999	11515	988	144926	18,67
2011	18025	20255	15857	20443	72287	12053	848	159768	18,62
2012	19406	22132	19068	23618	79867	11306	920	176317	16,43
2013	22971	23959	22056	24515	82699	13608	1110	190918	15,92
2014	21151	22481	21067	23867	79791	10364	1269	179990	17,6
2015	18178	18452	18516	20274	72723	9138	1266	158547	23,48
2016	16805	18180	17479	19641	67321	8084	1229	148739	25,26
2017	19585	20256	20939	22141	68386	8315	1418	161040	26,36
2018	21213	21472	22158	24010	70128	9933	1435	170349	28,52
2019	21454	20779	24667	24731	75661	9716	1512	178520	29,8
2020	21140	21588	23474	25135	78723	12171	1481	183712	35,69
2021	22108	22615	24129	25424	83296	16455	1802	195829	44,29
2022	20896	20816	23846	24731	83581	16507	1774	192151	93,25

Tablo 8 Yıllara Göre Büyükbaş Hayvan Üretimi

(TÜİK, 2024)

Sakarya ilinde küçükbaş hayvancılık faaliyetleri özellikle Geyve, Pamukova ve Taraklı ilçelerinde yoğunlaşmıştır. Ancak il genelinde küçükbaş hayvancılık diğer sektörlere kıyasla daha az gelişmiştir. Tarımsal alanların büyük bir kısmının tarımsal üretim için kullanılması ve mera alanlarının azalması, küçükbaş hayvancılığın gelişimini olumsuz etkilemektedir. Koyunlar Sakarya'daki küçükbaş hayvanların çoğunluğunu oluştururken, geri kalanı keçilerden oluşmaktadır.

Sakarya ilinde 2007 ile 2022 yılları arasında küçükbaş hayvancılık belirgin bir artış göstermiştir. Toplam küçükbaş hayvan sayısı %167.84 artarak 36,728'den 98,321'e yükselmiştir. Kişi başına düşen küçükbaş hayvan sayısı ise 2007'de yaklaşık 0.044 iken, 2022'de 0.091'e yükselmiştir. Ayrıca küçükbaş süt üretimi ve kişi başına düşen süt miktarı da artmıştır. Ancak tarımsal alanların kullanımı ve mera azalması gibi faktörler, küçükbaş hayvancılığın genel gelişimini sınırlandırarak maliyetlerin artmasına sebep olmaktadır.

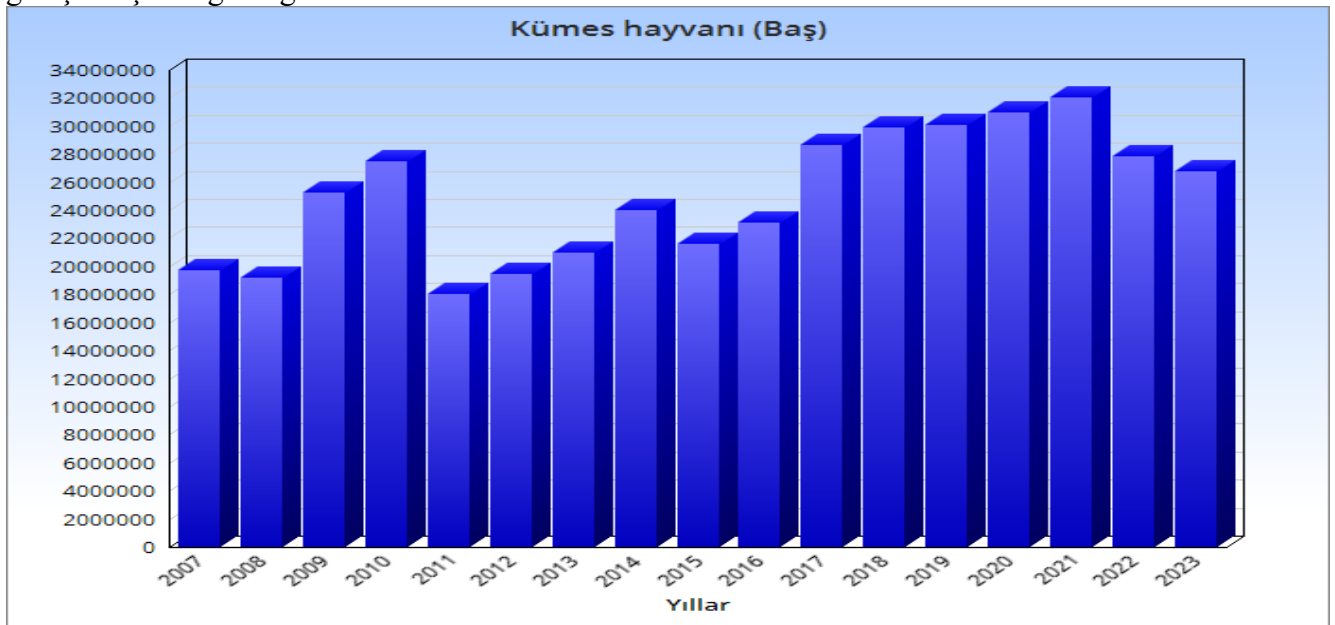
YILLAR	Koyun sütü (ton)	Keçi sütü (ton)	Toplam Süt (ton)	Koyun (baş)	Keçi (baş)	Toplam Küçük (baş)
2007	474	88	562	26174	10554	36728
2008	717	258	975	30731	8184	38915
2009	553	188	741	27109	6919	34028
2010	865	319	1184	34504	9844	44348

2011	966	282	1248	38807	12030	50837
2012	1132	356	1488	47249	14865	62114
2013	1226	548	1774	54604	20130	74734
2014	1413	548	1961	57541	19361	76902
2015	1394	627	2021	53081	18128	71209
2016	1120	498	1618	43333	16359	59692
2017	1202	492	1694	46015	16230	62245
2018	1316	475	1791	49848	15393	65241
2019	1654	647	2301	56203	16972	73175
2020	-	-	0	67709	19904	87613
2021	-	-	0	75062	19431	94493
2022	-	-	0	79464	18857	98321

Tablo 9 Yıllara Göre Küçükbaş Adedi ve Küçükbaş Süt Üretimi

(TÜİK, 2024)

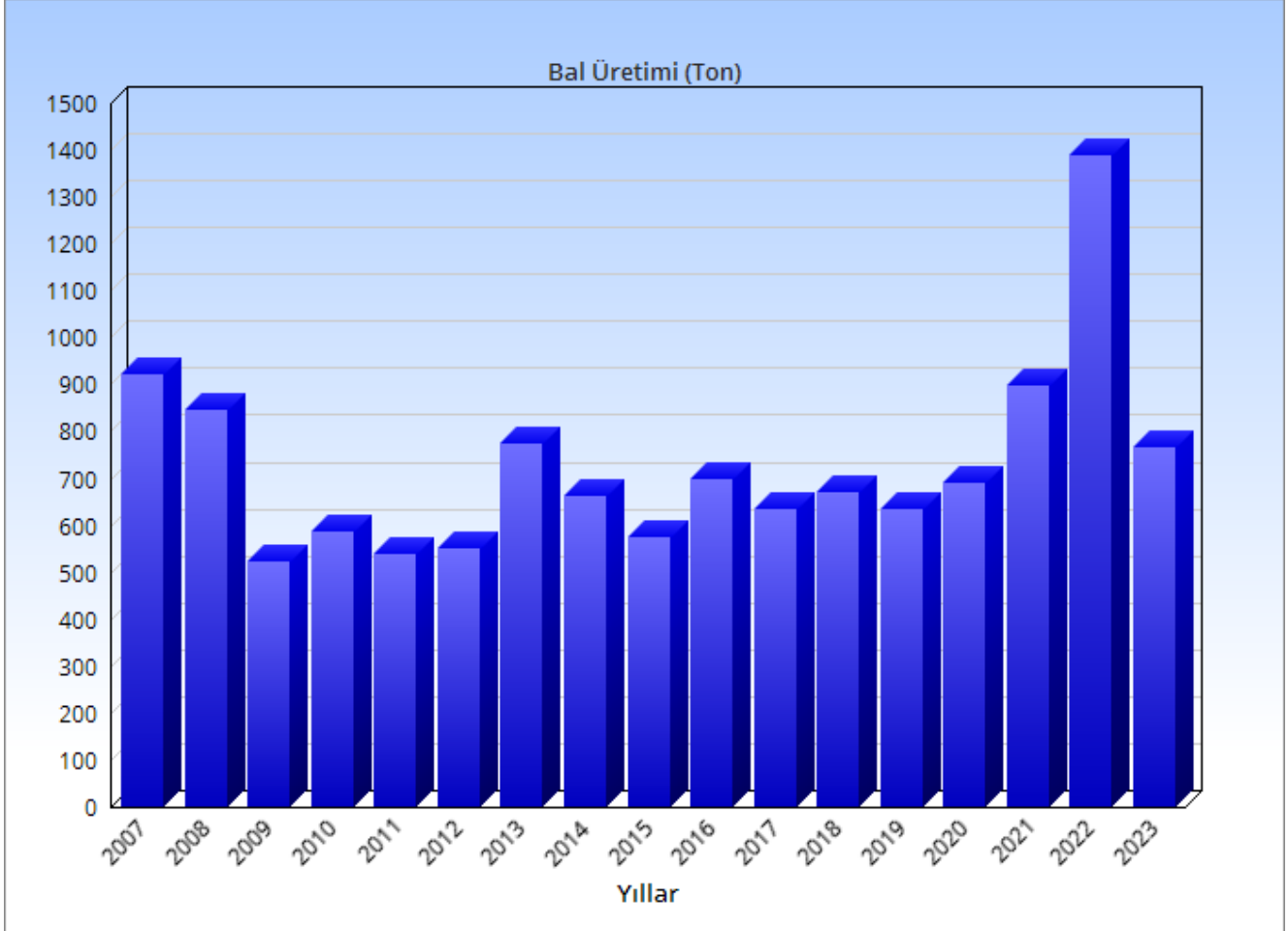
Sakarya ilinde hayvancılık sektöründe en yüksek gelir, broiler tavuk işletmeciliğinden elde edilmektedir ve et tavukçuluğu ayrı bir sektör olarak değerlendirilmektedir. İl genelinde kümes hayvancılığı, özellikle etçil tavuk üretimi olmak üzere, yumurta tavuğu ve etlik hindi üretiminde hızla artmaktadır. Bu artışın arkasında, üretim ve işleme tesislerindeki gelişmeler önemli bir etkidir. Son yıllarda, et tavuğu, yumurta tavuğu, hindi ve ördek gibi kümes hayvanlarının üretiminde belirgin bir artış gözlenmektedir. Bu gelişmeler, kümes hayvancılığı sektörünün genel olarak büyümesine ve çeşitlenmesine katkı sağlamaktadır. Sakarya ilinde kümes hayvancılığı, geçen yıllarda önemli bir gelişme kaydetmiştir. 2007 yılında 19,732,185 baş olan kümes hayvanı sayısı, 2023 yılında %35.74 oranında artışla 26,782,639 başa yükselmiştir. Bu artış, ildeki kümes hayvancılığının önemli ölçüde geliştiğini ve büyüdüğünü yansıtmaktadır. Ayrıca, kişi başına düşen kümes hayvanı sayısı da 2007'de 23.63 baş iken 2023'de 24.39 başa yükselmiştir. Nüfus artışıyla paralel olarak kişi başına düşen kümes hayvanı sayısındaki bu artış, ildeki kümes hayvancılığı sektörünün talebi karşılayacak şekilde genişlemiş olduğunu göstermektedir.



Grafik 2 Yıllara Göre Kümes Hayvanı Miktarı

(TÜİK, 2024)

Arıcılık faaliyetlerine bakıldığında ise 2007 yılında Sakarya ilindeki bal üretimi 920 ton iken, 2023 yılında 765 tona düşerek %16.85 oranında azalmıştır. En düşük üretim 2009 yılında 524 ton iken, en yüksek üretim ise 2022 yılında 1390 ton olmuştur. 2007'de 920 ton bal üretimi ve 835.222 kişilik nüfusla kişi başına düşen bal miktarı yaklaşık olarak 1.10 kg iken, 2023'te 765 ton bal üretimi ve 1.098.115 kişilik nüfusla kişi başına düşen bal miktarı yaklaşık olarak 0.70 kg olmuştur. Bu negatif değişim, bal üretiminin kişi başına düşen miktarının zaman içinde azaldığını ve bal arzının talebi karşılama kapasitesinde %36.36'lık bir düşüş olduğunu göstermektedir.



Grafik 3 Yıllara Göre Bal Üretimi

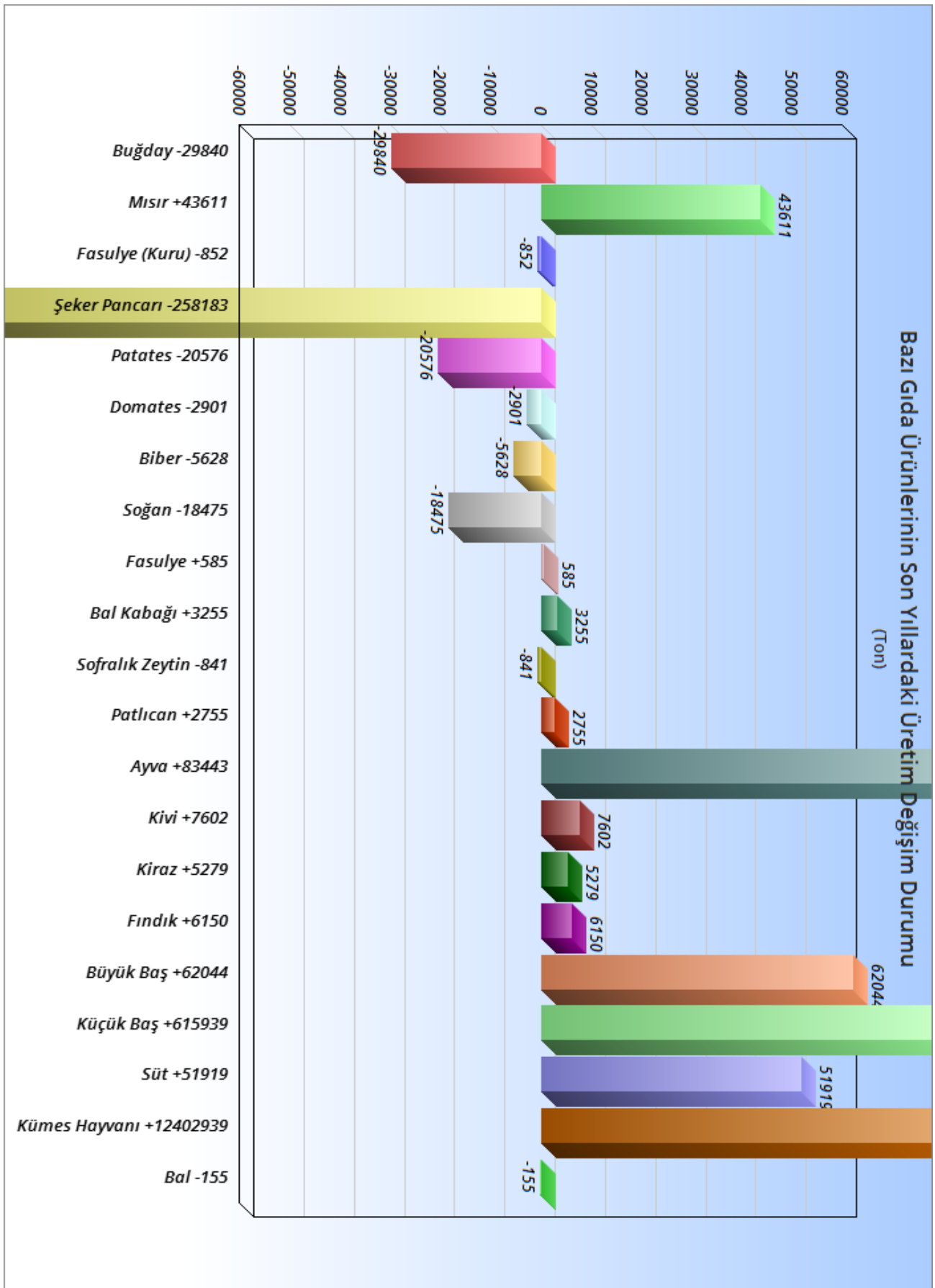
(TÜİK, 2024)

4. SONUÇ

Ülkerlerin tam bağımsızlık kazanması artık sadece askeri güç ve kapasiteyle değil gıda, enerji, su gibi çeşitli faktörleri içeren birçok parametre üzerinden kendi kendine yetebilmeyi gerektirir. Bu doğrultta ülkelerin tüm bölgelerinde var kaynaklarının sürdürülebilir ve çevre temelli olarak etkin bir şekilde kullanılması gerekir. Önemli bir tarım ülkesi olan Türkiye’de sürdürülebilirlik ve gıda güvencesi açısından tarımsal politikaların ihmal edilemeyecek düzeye ulaştığı bilinmektedir. Değişen küresel şartlara karşı Türkiye’nin, gıda güvencesinin teminatı durumunda olan tarımsal sektör başta olmak üzere tüm parametrelerde sürdürülebilirlik temelli vizyon ve misyon sahibi olması gerekmektedir. Bu süreç, ülkenin ihtiyaçlarına uygun, sürdürülebilirliği temel alan ve birbiriyle koordineli ve iyi organize olan alan kullanımını gerektirmektedir.

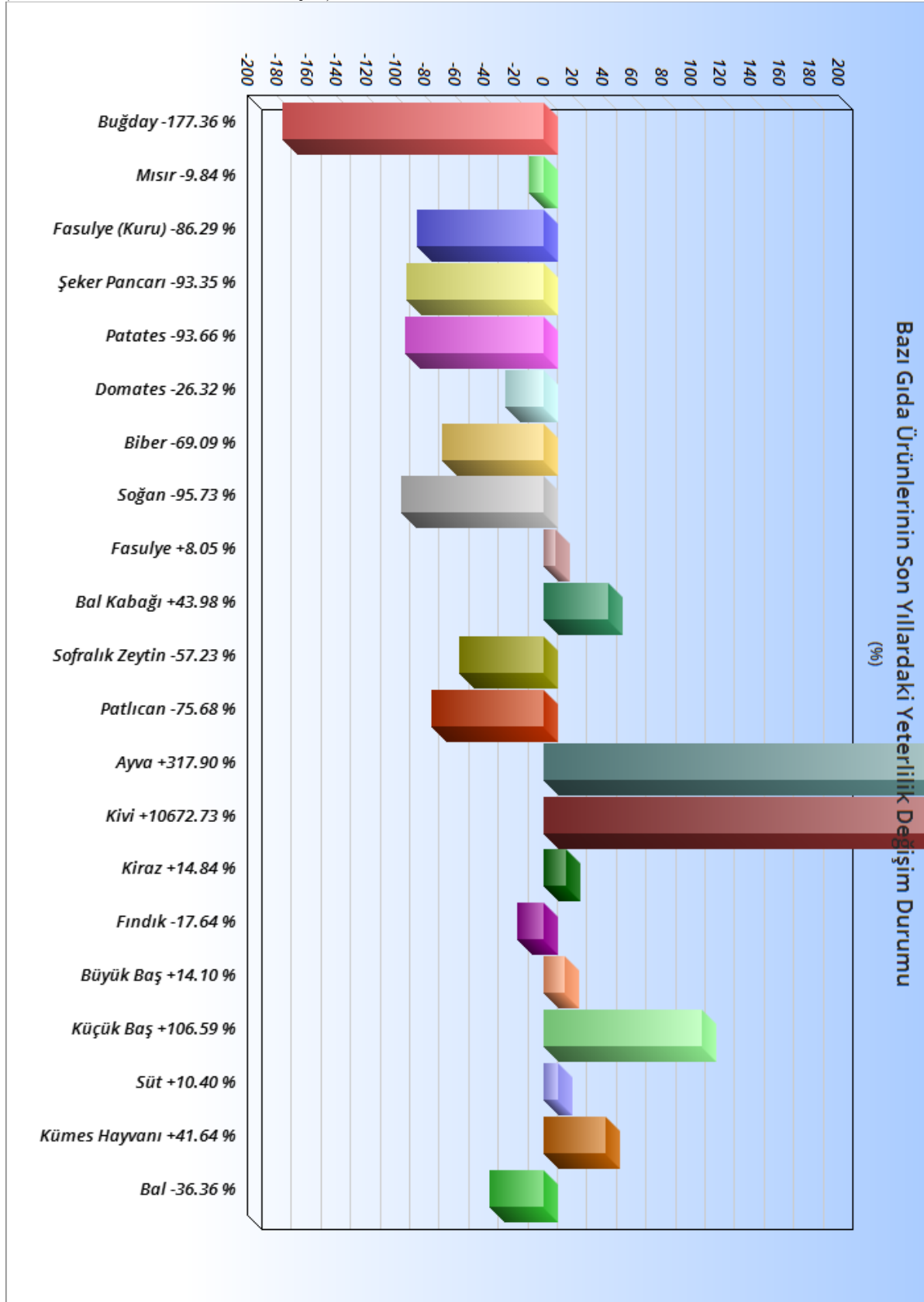
Türkiye’nin sürdürülebilirlik ve kendi kendine yetebilme vizyonunu gerçekleştirebilmesi için Sakarya gibi tarımsal açıdan zengin bölgelerin önemi giderek artmaktadır. Türkiye'nin önemli şehirlerinden biri olan Sakarya, tarımsal faaliyetler açısından gıda güvencesi sağlayabilecek bir potansiyele sahiptir. İl, kendi ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp bölgesel ve ulusal gıda taleplerine de katkı sağlayabilecek düzeydedir. Ancak, bu potansiyeli değerlendirirken, kentleşme, sanayileşme ve doğal kaynakların tahrip olması gibi sorunlarla başa çıkmak gerekmektedir. İlin Marmara Bölgesi'nde bulunması, sanayi faaliyetlerinin etkin olduğu alanlarla komşu olması, doğal kaynakların tahrip olmasına neden olmaktadır. Sanayileşme, göç hareketleri ve kentsel yayılım, tarım, mera, ormanlık ve bataklık gibi alanların yerleşime açılmasına yol açmaktadır. Bu durum, tarım, hayvancılık ve orman ürünleri gibi gıda arzının temel kaynaklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle Sakarya'da sürdürülebilir bir gıda arzı için bütüncül ve koordineli bir yaklaşım benimsenmelidir.

Seçilen 21 gıda ürününün üretim potansiyeli değerlendirildiğinde son yıllarda bitkisel üretimde ciddi bir düşüş olmakla birlikte meyve üretimi ve hayvansal üretimde daha pozitif bir görünüm tespit edilmiştir. **(Grafik 4)** Seçilen ürünlerin yeterlilik düzeyleri TÜİK’ten alınmış verilerle kişi başına düşen ürün üzerinden analiz edilerek yeterlilik değişim durumu gözlemlenmiştir. **(Grafik 5)** Bu verilere göre 21 ürün örneğinden 12 tanesi (buğday, mısır, fasulye kuru, şeker pancarı, patates, domates, biber soğan, sofralık zeytin, patlıcan, fındık, bal) yeterlilik düzeyi azalırken 9 tanesinde (fasulye, bal kabağı, ayva, kivi, kiraz, büyük baş, küçük baş, süt, kümes hayvanı) artış yaşanmıştır. Bunların içinden 3 ürün (mısır, patlıcan, fındık, üretim miktarı artmasına rağmen artış miktarı nüfus artış miktarının altında kaldığından yeterlilik düzeyi azalmıştır. Bu veriler son yıllardaki yeterlilik eğilimi açısından önem arz etmektedir. Üretim miktarındaki değişimle paralel olarak çoğunlukla bitkisel üretim yeterlilik düzeyi azalırken hayvansal ürün yeterlilik düzeyi artmaktadır. Bununla birlikte üretim ve yeterlilik düzeyi fark etmeksizin tüm ürünlerin fiyatlarının yükselmesi dikkat çekicidir. Verilen fiyatlar üretici satış fiyatlarıdır, dolayısıyla ürünler tüketiciye ulaşana kadar aradaki makas daha da artmaktadır. Son yıllarda gıda fiyatlarındaki bu artış, üreticiler için kazanç artışı manasına gelmemektedir. Girdi maliyetlerinin yüksek olması ve enflasyona bağlı olarak alım gücünün düşmesi nedeniyle istatistiksel verilerde görüldüğü kadar net bir kazanç sağlanamamaktadır. Bu durumda fiyatların yüksek olması, tüketiciler açısından gıda teminini zorlaştırırken, üreticiler için ekonomik zorluklara neden olmaktadır. Enflasyon dışında, üretici ile tüketici arasındaki ara ticaret şirketlerinin denetlenmesindeki eksiklikler, tüketicilere fiyat ve kalite konusunda zorluklar yaşatarak gıda ürünlerinin temin edilmesi ve hijyen gibi konuları olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, ara ticari kuruluşların denetlenmesine ve bölgede üretilen tarımsal ürünlerin yerel yönetimler aracılığıyla pazarlayacak kurumlara ihtiyaç vardır. Bu durum, üreticilerin gelirlerini artırarak teminat sağlayacak, tarımsal birliklerin üreticilere kaliteli hizmet sunmalarını ve tüketicilerin gıda sağlığı ve gıda temini konusunda güvence sağlayacaktır.



Grafik 4 Yıllara Göre Bazı Gıda Ürünlerinin Son Yıllardaki Üretim Değişim Durumu

(TÜİK'ten Alınarak Düzenlenmiştir)



Grafik 5 Bazı Gıda Ürünlerinin Son Yıllardaki Yeterlilik Değişim Durumu

(TÜİK'ten Alınarak Düzenlenmiştir)

Sakarya'da gıda arzı, şehrsel yayılım ve göç faaliyetlerinden kaynaklanan tehditlere rağmen, kendi kendine yetebilecek düzeydedir. Ancak ilin doğal zenginlikleri ve avantajları, ekonomik olarak yeterince değerlendirilmemiştir. Bu durumu düzeltmek için yerel yönetimlerin tarım ve hayvancılık ekonomisinde başarı elde etmek için daha disiplinli ve planlı bir çalışma yaklaşımı benimsemesi gerekmektedir.

İl, tarımsal verimlilik açısından ülkenin önde gelen illeri arasında yer almaktadır. Kentsel yerleşimlerin bu araziler üzerinde artan baskısıyla birlikte miras yoluyla parçalanması tarımsal arzı etkileyen önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmış ve tarımsal faaliyetlerin birim alanda verimin daha yüksek olduğu yerlere yönlendirmiştir. Bu alanlardan elde edilen tarım ürünleri, yakın mesafedeki İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Ankara gibi büyük pazarlara hammadde şeklinde pazarlanmaktadır. Dolayısıyla ilde yakın mesafedeki gıda pazarına tanıtım yapabilecek, tarım ürünlerinin işlenerek katma değeri artırılmış ürünler olarak bu pazarlara sunacak gıda işletmeleri yeterli değildir. İlde yerel yönetim tarafından yöresel ürünleri tanıtım amaçlı bazı kuruluşlar bulunmaktadır. Ancak bunlar yönetim değişikliği ile birlikte kısa vadeli planlamalar ve yerel ölçekli pazarlama stratejisi üzerine dizayn edilmiştir. Nitekim ilde yöreye özgü ürünler (Geyve ve Eşme Ayvası, Kasımpaşa Karpuzu, Müşkile Üzümü, Kestane Kabağı-Akkabak, Delisava-Çakıldak Fındığı vb.) giderek kaybolmaktadır. Bu ürünlerin tanıtımı ve pazarlanması konusundaki eksiklikler önem arz etmektedir. Çevredeki büyük kentlerin varlığı şehri önemli bir kavşak noktası olması sağlamış, ulaşımın gelişmesiyle birlikte bu tarımsal ürünlerin pazarlanma imkanlarına ayrıca fırsat sunduğu gözlemlenmiştir.

İlin elverişli iklim koşulları, tarımsal ürün çeşitliliğini ve verimini arttıran diğer bir faktör olarak gözlemlenmiştir. Yüksek yağış miktarıyla beraber düşük don olayı yaşanması, çiftçilere birden fazla hasat imkanı sunmaktadır. Bununla birlikte küresel iklim değişikliği etkisiyle, bölgede iklimsel kararsızlıkların görülmesi ve yeni zararlı organizmaların ortaya çıkması, tarım ürünlerinde verim düşüşlerine de sebep olmuştur. Çiftçilerin bu yeni zararlı türlerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları, tarımın karşılaştığı başka bir zorluk olarak gözükmektedir. İlde ürün kaybına sebep olan diğer bir faktör de hayvancılık tesisleri ve tarımsal amaçlı lisanslı depolama alanlarındaki yetersizliklerdir. Bu durum sektördeki ürünlerin ömürlerinin kısalmasına ve hijyen koşullarının yetersizliğine neden olarak çiftçilerin ürün kaybı yaşamasına sebep olmakta ve sürdürülebilir tarım ve hayvancılık pratiklerinin uygulanmasını engelleyerek sektörde verimlilik kaybına yol açtığı gözlemlenmiştir.

İlde AR-GE eksikliği, tarımsal yeniliklerin yavaş benimsenmesine sebep olmaktadır. Tarım sektöründe, özellikle hayvancılık alanında Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) eksikliği, ticari işletmelerden ziyade küçük aile işletmelerinin yaygın olmasıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Küçük aile işletmeleri, sınırlı sermaye ve kaynaklarıyla Ar-Ge faaliyetlerine yatırım yapma kapasitesine sahip değildir. Bu durum, yenilikçi tarım tekniklerinin ve modern teknolojilerin yeterince benimsenmemesine, verimlilikte ve kalite standartlarında düşüşe neden olmaktadır. Aynı zamanda, hayvancılıkta kayıt dışı ekonomi ve yetersiz denetim, sektördeki verimlilik ve kaliteyi olumsuz etkileyen bir diğer önemli faktördür. Kayıt dışı faaliyetler, resmi düzenlemelere ve standartlara uyumu zorlaştırmakta, bu da sektördeki genel performansı düşürmektedir. Hayvancılıkla ilgili işletmelerde bu sorunların yanı sıra, ülkemizde hayvancılık sektöründe en büyük sorunlardan biri olan yüksek yem fiyatları da sektörde yenilik çalışmalarının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Yüksek yem maliyetleri, işletmelerin mali yükünü artırarak Ar-Ge faaliyetlerine yatırım yapma imkanlarını ayrıca kısıtlamakta ve modern tekniklerin benimsenmesini engellemektedir. Dolayısıyla, ilde tarımsal sektör için yaşanan sermaye eksikliği, sektördeki potansiyelin gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum hem hayvancılıkta hem de bitkisel üretimde üreticiler için sermaye desteğinin gerekliliğini ortaya koymuştur.

İlde tarımsal kooperatiflerde yaşanan düzensizlikler, çeşitli yapısal ve yönetsel sorunlara dayanmaktadır. Birçok kooperatifte görülen profesyonel yönetim eksikliği, etkin ve verimli bir yönetimi engelleyerek stratejik karar alma ve uygulama süreçlerinde zorluklar yaratmaktadır. Bu sorunlara ek olarak, finansal kaynakların yetersizliği de kooperatiflerin uzun vadeli yatırımlara ve yenilikçi projelere sermaye ayırmasını güçleştirmektedir. Dolayısıyla, bu yapısal ve yönetsel zorluklar, tarımsal kooperatiflerin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmesini engellemektedir. Tarımsal kooperatiflerin karşılaştığı bu zorluklara ek olarak, organik tarımın ve ürünlerin korunması da önemli bir konudur. organik tarım, sürdürülebilir tarımın bir parçası olarak çevreye duyarlı, doğal kaynakları koruyan ve kimyasal kullanımını minimize eden bir yaklaşımı temsil eder. Bu sektörde ilde yeterli girişimlerin olmadığı gözlemlenmiştir. Kooperatifler, organik tarımın teşvik edilmesi, üreticilere organik tarım uygulamaları konusunda eğitim ve rehberlik sağlanması, sertifikasyon süreçleri ve standartların takibi konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Organik tarımın korunması ve geliştirilmesi tarımsal kooperatiflerin sürdürülebilirlik ve rekabet gücünü arttırmasının yanında sağlıklı gıda arzına da katkı sağlayacaktır.

Yukarıda Bahsedilen hususlar, ilin gıda arzıyla ilgili olarak mevcut durumu ve potansiyelini belirleyen faktörleri vurgulamaktadır. Bu çerçevede yapılan değerlendirmeler sonucunda, ilin mevcut durumu ve potansiyeli göz önünde bulundurularak sürdürülebilir bir gıda arzının sağlanması için çeşitli çözüm önerileri sunulmuştur. Bu öneriler, sektörde yaşanan zorlukları aşmayı hedeflemektedir.

1. Eğitim ve Araştırma Kurumlarının Oluşturulması: Sakarya'nın tarım ve hayvancılık potansiyelini geliştirmek için özel Ziraat ve Hayvancılık fakülteleri kurulmalıdır. Bu fakülteler, tarla bitkileri, bahçe bitkileri, hayvan ıslahı, uygulamalı bilimler gibi alanlarda eğitim ve araştırma faaliyetlerine odaklanarak sektöre önemli katkılar sağlayacaktır.
2. Sektörel Stratejiler ve Koordinasyon: Sakarya'da tarım ve hayvancılık sektöründe başarılı adımlar atabilmek için sektörel stratejilerin geliştirilmesi, koordinasyonun sağlanması ve pazarlama stratejilerinin belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, ihracatın artırılması ve çevresel duyarlılık ve sürdürülebilirlik alanlarında etkin bir organizasyon önemlidir.
3. Arazi Kullanımı ve İmar Planlaması: Sakarya'da sürekli göç nedeniyle artan imar ihtiyacı tarım arazilerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle arazi kullanımı organizasyonu, tarım, orman ve bataklık alanlarına öncelik vererek değerlendirilmeli ve imar planlaması daha dikkatli yapılmalıdır.
4. Arazi Toplulaştırma: Sakarya'da tarım alanları, miras yoluyla bölündüğü için verimlilik düşmektedir. Bu sorunun çözümü için arazi toplulaştırma kanunları ve yönetmelikleri güncellenerek parçalı arazilerin birleştirilmesi sağlanmalıdır.
5. Lisanslı Depoculuk Sistemi: Tarım ürünlerinin depolanması ve ticaretinde güvenilirlik sağlamak için Sakarya'da lisanslı depoculuk sistemi geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır. Bu sistem, vadeli işlem piyasalarında rekabet avantajı sağlayacaktır.
6. İklim Değişikliği ve Zararlılar: Sakarya'da iklimsel kararsızlıklar ve yeni zararlı türlerin ortaya çıkması tarım verimliliğini düşürmektedir. Bu soruna karşı hassas tarım teknolojileri ve sürdürülebilir tarım uygulamalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.
7. Entegre Zararlı Yönetimi (IPM): Zararlılarla mücadelede entegre yöntemlerin yaygınlaştırılması ve çiftçilere zararlılar konusunda eğitim verilmesi önemlidir. Erken uyarı sistemleri ve izleme yöntemleri kullanılarak zararlıların etkileri minimize edilmelidir.
8. Tarımsal Destek ve Teşvikler: Mali değeri yüksek olmayan tarım ürünlerine de desteklemeler artırılmalı ve çeşitlendirilmelidir.
9. Girdi Maliyetlerinde Destek: Tarım sektöründeki girdi maliyetleri üreticilere desteklenerek kontrol altına alınmalıdır.

10. Modern Tarım Teknikleri ve AR-GE: Sakarya'da tarımsal verimliliği artırmak için modern tarım tekniklerinin teşviki ve AR-GE çalışmalarının desteklenmesi önemlidir.
11. Organik Tarım ve Ürünlerin Korunması: Organik tarımın teşviki için pilot bölgeler belirlenmeli ve organik üretim için teşvikler artırılmalıdır. Sakarya'ya özgü tarım ürünlerinin korunması ve pazarlanması için faaliyetler desteklenmelidir.
12. Hayvancılık ve Yem Sorunları: Yem maliyetlerinin düşürülmesi için meraların korunması teşvik edilmeli, kaybedilen mera alanları geri kazanılmalıdır.
13. Gıda Fiyatları ve Ticaret: Gıda fiyatlarındaki artış, üreticilerin kazancını olumlu etkilese de girdi maliyetleri ve tüketici alım gücünü düşürmektedir. Ara ticaret şirketlerinin denetimi artırılmalı ve yerel üreticilerin pazarlama olanakları geliştirilmelidir.
14. Pazarlama ve İşleme Tesisleri: Sakarya'daki tarım ürünlerinin işlenerek katma değeri artırılmış ürünlere dönüştürülmesi için pazarlama ve işleme tesislerinin kurulması gerekmektedir.
15. Uygulamalı Eğitim ve Hayvancılık Tesisleri: Tarım ve hayvancılık alanında uygulamalı eğitim merkezlerinin sayısı artırılmalı ve hayvancılık için modern tesislerin kurulması teşvik edilmelidir.
16. Kayıt Dışı Ekonomi ve Denetim: Hayvancılıkta kayıt dışılığın önlenmesi için etkili denetim mekanizmaları kurulmalı ve şeffaf kayıt sistemleri teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

BM Dünya Nüfus Beklentileri . (2022). BM: <https://population.un.org/wpp/Graphs/Probabilistic/POP/TOT/900> adresinden alındı

BM Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları. (tarih yok). 04 15, 2024 tarihinde BM: <https://turkiye.un.org/tr/sdgs> adresinden alındı

ÇELEBİ, A., & ÖZDEMİR, S. (2015). Sakarya İli Ölçeğinde Su Varlığı, Projeksiyonu ve Sürdürülebilir Su Yönetim. *Sakarya Ticaret Borsası*, 6-9.

Darkot, B. (1967). Şehir Ayrımında Nüfus Ve Fonksiyon Kriterleri. *İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Dergisi*, 8(3-8).

DARKOT, B. (1967). Şehir Ayrımında Nüfus Ve Fonksiyon Kriterleri. *İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Dergisi*, 8(3-8).

Doğan, M., & Özaltın, E. (2022). Birleşmiş Milletler'in küresel beslenme ve gıda güvencesi politikalarının değerlendirilmesi. *Tourism and Recreation*, 4(2), s. 81-88.

Döker, M. F., & Gül, A. (2019). Adapazarı'nda sehirsiz büyüme süreci ve arazi kullanım değişiminin izlenmesi(1985-2019). *Türk Coğrafya Dergisi*(73), s. 67 - 78.

Döker, M. F., & Kaçmaz, M. (2018). Sakarya'nın Nüfus Özellikleri. C. İKİEL içinde, *Sakarya'nın Fiziki Beşeri ve İktisadi Coğrafya Özellikleri* (s. 319,354). Sakarya Üniversitesi.

Dutucu, A. A. (2018). Sakarya'nın Hidrografik Özellikleri. C. İkiel içinde, *Sakarya'nın Fiziki, Beşeri ve İktisadi Coğrafya Özellikleri* (s. 219- 249). İstanbul: Sakarya Üniversitesi Yayınları.

Erbaş, M., & Tontul, S. A. (2012). Açlığın Önlenmesi ve Gıda Güvencesinin Sağlanması. *Gıda Mühendisliği Dergisi*, 36, s. 50-59.

Erbaş, M., & Tontul, S. A. (2012). Açlığın Önlenmesi ve Gıda Güvencesinin Sağlanması. *Gıda Mühendisliği Dergisi*, 36, s. 50-59.

Ertürk, H. (1996, Mart). Sürdürülebilir Kentler. *Yeni Türkiye Habitat II Özel Sayısı*, 2(8), s. 174 - 178.

FAO. (2017). Türkiye'nin Gıda ve Tarımı: Yapısal Analiz ve Politika Önerileri.

Faydalı, F., & Samet, A. (2020). SAKARYA' NIN TARIM VE TARIMA DAYALI SANAYİ ÜRÜNLERİ SEKTÖRÜ RAPORU. SAKARYA. 04 25, 2024 tarihinde alındı

Geenhuisen, M. V., & Nijkamp, P. (1994). Sürdürülebilir Kenti Nasıl Planlamalı ? *Toplum ve Bilim Dergisi*, s. 64 -65.

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı. (2018). *Türkiye Tarım Raporu*. Ankara: T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Yayınları.

Kaçmaz, M., & Döker, M. F. (2021). Sapanca Gölü Havzası'nda Arazi Kullanımı ve Mekânsal Değişim. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 19(1), s. 161-194.

Karakuzulu, Z. (2010). Sürdürülebilir Kentler ve Kasabalar, Yerel Gündem 21 ve Bursa., (s. 397 -406). Ankara.

Karakuzulu, Z. (2010). Sürdürülebilir Kentler ve Kasabalar, Yerel Gündem 21 ve Bursa., (s. 397 -406). Ankara.

Peker, M. (2017). Tarımın Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Önemi. *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, s. 300-309.

(2024). *Sakarya 2024 İl Brifingi*. Sakarya: Sakarya Valilği.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları. (tarih yok). 5 1, 2024 tarihinde TBB Türkiye Belediyeler Birliği: https://www.tbb.gov.tr/Tr/icerik_surdurulebilir-kalkinma-amaclari_285 adresinden alındı

TÜİK. (2024, Ocak). 1 28, 2024 tarihinde <https://www.tuik.gov.tr/> adresinden alındı



The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior in the Relationship Between Organizational Communication and Job Performance

Melike TEZCAN YAKUPOĞLU
Master Student., Gebze Technical University
m.tezcan2021@gtu.edu.tr
<https://orcid.org/0009-0008-9126-1260>

Received : 27.04.2024
Accepted : 30.05.2024
Article Published : 31.05.2024
Article Type: Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11402089

Gülay MURAT EMİNOĞLU
Lecturer. Dr., Gebze Technical University,
gulaymurat@gtu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-2444-6608>

Meral ELÇİ
Prof. Dr., Gebze Technical University,
emeral@gtu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-0547-0250>

Abstract

Keywords:

Organizational
Citizenship
Behavior,

Organizational
Communication,

Job Performance

This research aims to examine the relationship between organizational citizenship behavior, organizational communication and job performance and the intervening role of organizational citizenship behavior in this relationship. It is seen that organizational citizenship behavior strengthens communication within the organization by increasing cooperation among employees and positively affects organizational performance. However, despite the importance emphasized in the literature on this relationship, studies examining the mediating effect of sub-dimensions of organizational citizenship behavior on the relationship between organizational communication and job performance are limited. This study aims to make a modest contribution to the literature, highlighting the importance of effective corporate communication in organizations and emphasizing the idea of creating a culture that encourages organizational citizenship behavior in organizations by touching on the importance of going beyond the duties assigned to managers.

Örgütsel İletişim ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü

Özet

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı,

Örgütsel İletişim,

İş Performansı

Bu araştırma, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel iletişim ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının ara değişken rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar arasındaki işbirliğini artırarak örgüt içindeki iletişimi güçlendirdiği ve örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Ancak literatürde bu ilişkiye verilen önem vurgulanmasına rağmen örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının örgütsel iletişim ile iş performansı arasındaki ilişkideki aracı etkisini inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışma ile literatüre mütevazı bir katkı sağlamak, örgütlerde etkili kurumsal iletişimin önemini vurgulamak ve yöneticilere verilen görevlerin ötesine geçmenin önemine değinerek örgütlerinde örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik eden bir kültür oluşturulması fikrini vurgulamak amaçlanmaktadır.

1. INTRODUCTION

In today's business world, the success of organizations is not solely contingent upon the performance of their employees. Organizational outcomes such as citizenship behaviors and communication also contribute to the success of organizations. Organizational communication is a critical factor that encompasses the flow of information, collaboration, and interaction within an organization. This communication network facilitates interactions among employees, their managers, and organization goals, thereby creating the organizational culture. On the other hand, organizational citizenship behavior (OCB) refers to the voluntary assumption of extra roles and responsibilities in the workplace, representing individuals going beyond their routine job duties to make additional efforts and contributions towards the workplace (Castro et al., 2004). These behaviors play a crucial role in shaping the organization's social capital and have significant effects on job performance.

OCB describes employees voluntarily engaging in non-work-related roles. These behaviors can include elements such as supporting the organization's goals and demonstrating commitment (Podsakoff et al., 2000). These behaviors strengthen communication within the organization by increasing collaboration, which has a positive impact on business performance (Somech & Drach-Zahavy, 2004). Therefore, OCB serves as a positive bridge between organizational communication and job performance. However, in the literature, the number of studies that examine the sub-dimensions of OCB as intermediate variables in the relationship between these two variables is limited. In this context, the purpose of this study is to understand how OCB acts as a mediating factor in the relationship between organizational communication and job performance and to develop effective citizenship behavior strategies to enhance organizational performance.

Clarifying the mediating role of OCB provides critical insights into how OCBs and practices can be improved. Furthermore, a detailed examination of the impact of OCBs on job performance can increase organizations' competitive advantage by enhancing employee motivation and strengthening internal collaboration. Therefore, understanding the topics addressed in this research, particularly the role of OCB's, will provide significant scientific contributions to academic circles, as well as leaders, managers, and researchers in the business world.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Organizational Communication

Organizational communication is defined as a set of social processes that ensure the execution of organizational activities in a purposeful and planned manner, the achievement of organizational goals in the best and most accurate way, and the constant updating of thoughts and information both within and outside the organization, as well as the presence of strong interactions within the organization (Aydm, 2019).

Organizational communication promotes the creation of a strong organizational culture, identity, and citizenship, as well as the establishment of strong professional relationships with all stakeholders (Goodman, 2000). In this context, there are three main functions of organizational communication: First, it aims to regulate and coordinate production activities, which require mutual and dynamic communication actions among all organizational members. Second, it seeks to socialize individuals to align them with organizational goals. Lastly, it aims to foster innovation to help organizations keep up with the rapidly changing world and respond to the evolving needs of individuals (Baker, 2007).

When considering organizational communication from a structural perspective, it can be divided into formal and informal communication. Tanrıverdi et al. (2010) define formal communication as "a type of communication conducted within an organization according to organizational rules, detached from the personalities of organizational members, and occurring between different statuses." Informal communication, on the other hand, occurs among individuals within the organization and relies less on rules and structures compared to formal communication, developing spontaneously (Jensen, 2003).

It is important that organizational members use the right tools in the process of achieving organizational goals and objectives. Organizational communication tools are classified into three groups: written communication tools, oral communication tools, and visual and auditory communication tools (Güllüoğlu, 2012). Written communication is defined as the transmission of feelings and thoughts in written form (Eyyüpoğlu, 2018). Oral communication can be defined as communication that occurs through spoken words, including factors such as conversation, listening, facial expressions, gestures, tone of voice, and emphasis. Visual communication is a form of communication that utilizes and perceives visual elements. Visual communication tools aim to engage

the individual more visually by actively using image and sound factors. Examples of visual communication tools include radio, television, videos, drawings, and exhibits (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2016).

Effective organizational communication helps reduce uncertainty within the organization. A lack of communication leads to uncertainty within organizations, which can result in reduced organizational commitment, decreased productivity, insecurity, stress, job dissatisfaction, and ultimately, employee turnover (Ay et al., 2019). When organizational communication is either incomplete or absent, problems arise within the organization. A lack of communication leads to disconnection among individuals within the organization, impacting the organization's efficiency and resulting in issues such as a lack of trust, loss of motivation, and inefficiency (Oğuzhan, 2020).

2.2. Organizational Citizenship Behavior

OCB encompass actions such as helping colleagues resolve problems that arise during work, accepting instructions without causing issues, carrying out unexpected but mandatory tasks without complaint, assisting in keeping the work environment clean and organized, speaking positively about the job, organization, and managers to people and institutions outside the organization, creating a work climate with minimized conflicts and distractions, and conserving organizational resources (Organ, 1988). OCB refers to voluntary actions that are not directly or explicitly recognized by the formal reward system but contribute to the effective functioning of the organization (Organ, 1988). Organ defined OCB as “individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in aggregate promotes the effective functioning of the organization.” He emphasized that the discretionary nature of the behavior means it is not part of the job description, is not a job commitment for people, and is therefore entirely discretionary a matter of personal choice, and that not exhibiting the behavior does not result in any punishment (Podsakoff et al., 2000). Organ’s work, “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome,” has been the most widely accepted study on OCB to date. In this work, Organ refers to OCB as the “good soldier” and examines it in five dimensions. These are altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, and civic virtue (Organ, 1988).

- Altruism occurs when individuals consciously and voluntarily help their colleagues on a personal level. Examples of such behavior include guiding a new employee through orientation, assisting an employee with a heavy workload, providing an employee with needed supplies, etc. (Organ, 1990).
- Courtesy is the behavior of employees in informing other employees of the decisions they make about the organization and the results of their deliberations and practices (Organ, 1990). Organ (1988) illustrates courtesy behaviors as offering explanations and guidance to individuals who may be affected by organizational actions and considering the thoughts and suggestions of other employees in the use of organizational resources.
- Conscientiousness is individuals' voluntary contribution to the organizational process beyond their roles and responsibilities (Allison, Voss & Dryer, 2001). Conscientiousness refers to having a sense of duty and responsibility, which includes following rules by completing tasks on time, arriving at work on time, and making extra efforts to complete tasks if they are not completed on time (Organ, 1988).
- Sportsmanship in an organization defines how employees approach unpleasant situations, inevitable difficulties and inconveniences with tolerance and maturity, without whining or complaining (Podsakoff et al., 2000). Employees who demonstrate this behavior avoid expressing dissatisfaction with situations that do not align with their personal interests (Organ, 1990).
- Civic virtue is defined as the highest level of commitment to the organization, the tendency to participate in organizational life voluntarily and actively, and to contribute intellectually to organizational development. (Podsakoff, MacKenzie & Scott, 1994).

OCB can be defined as behaviors related to employees' roles or beyond their roles that are not part of the formal reward system (Naktiyok & İşcan, 2019). OCB also refers to a situation in which an employee goes beyond the tasks and responsibilities set by the organization and works more than expected (Sökmen et al., 2017). Examples of OCB include helping colleagues who have fallen behind in their work, providing information before actions that may affect other organizational members, gracefully tolerating minor inconveniences inherent in organizational work, and contributing appropriately to organizational management (Moideenkutty, 2005). It is known that OCB facilitates functioning, reduces conflicts, and increases efficiency through

organizational social mechanisms. Consequently, exhibiting organizational citizenship behavior can enhance organizational performance (Şehitoğlu & Zehir, 2010).

2.3. Job Performance

Job performance encompasses the tasks assigned to individuals in the workplace and the results they achieve over a certain period. Performance is not only a matter specific to individuals; it also involves management and other teams within the organization (Boz et al., 2021). Campbell emphasizes that job performance is a means to achieve specific goals within a job, role, or organization and is not the actions themselves. He highlights that job performance is not a single action but a “complex activity.” Performance is defined as observable, measurable behaviors that are relevant to the organization's goals (Campbell et al., 1990). In other words, job performance refers to measurable activities and results related to employees' contributions to organizational goals and objectives (Viswesvaran & Ones, 2017).

Job performance is divided into two categories: task performance and contextual performance (Borman and Motowidlo, 1993). Task performance can be defined as the total expected value of an individual's behaviors to produce organizational goods and services over a standard period (Motowidlo & Kell, 2012). According to Ramos-Villagrasa et al. (2019), task performance encompasses all behaviors aimed at producing goods and services within an organization. Contextual performance refers to behaviors performed in the social and psychological environment of the organization that contribute to organizational integrity (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Contextual performance emerges as a result of personal performances (Kızıldaş, 2017). It is also known as extra-role performance (Özdevecioğlu & Kanıgür, 2009).

3. HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Organizational communication is a fundamental element that significantly impacts job performance. Pincus (1986) demonstrated a positive relationship between organizational communication and job performance, while Kumar (2008) stated that certain dimensions of organizational communication show a meaningful and positive correlation with job performance. In a study comparing American and Taiwanese companies, Chen, Silverthorne, and Hung observed strong relationships between organizational communication and employee performance (Chen, 2018). Open, transparent, and effective communication channels increase employee motivation and promote collaboration and teamwork. Efforts to enhance employees' communication behaviors are expected to contribute to increased employee job satisfaction and performance (Giri & Kumar, 2010). In the other research, Ogunola & Akporaro (2015) found that internal communication within an organization has a meaningful relationship with job performance and increases efficiency and job performance.

A good communication pattern within an organization contributes to the strengthening and widespread prevalence of altruism and civic virtue, which are dimensions of OCB. Courtesy, a dimension of OCB, materializes as an opinion formed based on communication among the parties. In other words, the materialization of courtesy depends on the form of interpersonal communication, the content, the manner of reflecting intentions, and the style of presentation. The sportsmanship behavior, which is another dimension of OCB, refers to employees behaving more voluntarily in situations that require additional effort due to job requirements. Depending on the effectiveness of communication between managers and employees, sportsmanship behavior is expected to yield more meaningful results. A good relationship among all organizational employees is based on good communication (Somech & Drach-Zahavy, 2004).

Podsakoff and Mackenzie (1994) state that the presence of individuals with OCB for the organization makes the organization an interesting place to work and contributes to individual and group performance. From another perspective, OCB helps create a positive social environment in the workplace. In this environment, employees are happier and more motivated, which improves their job performance. (Bozer & Yanık, 2020). Numerous studies have demonstrated that OCB also has a positive and significant effect on job performance. Studies focusing on the general dimensions of OCB show that employees who exhibit this behavior are more committed to organizational goals than other employees, value teamwork, and are helpful, innovative, and creative individuals (Leana et al., 1983; Özdevecioğlu, 2003; Allen & Rush, 1998; Borman et al., 1995; Lowery and Krilowicz, 1994; Çelik & Çıra, 2013).

The positive impact of organizational communication on citizenship behaviors may allow for a reverse assessment in terms of willingness to communicate. Positive tendencies of employees toward OCB are likely to

increase the desire to communicate among employees. In this context, employees are expected to be more willing to fulfill citizenship behaviors and organize themselves toward organizational goals. This effort depends on the effective use of organizational communication. Employees' sensitivity to go beyond their roles within the organization to increase efficiency and productivity requires the presence of communication (Carmeli & Josman, 2006).

Based on these informations our research hypotheses as follow:

- H1: The altruism dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.
- H2: The conscientiousness dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.
- H3: The courtesy dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.
- H4: The civic virtue dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.
- H5: The sportsmanship dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.

4. METHODOLOGY

4.1. Sampling and Measures

We adopted multi-item scales from prior studies to test our hypotheses. We used a 5-point Likert scale ranging from “strongly disagree” (1) to “strongly agree” (5). For the “organizational citizenship behaviour” scale, we used Bolat et al.’s (2009) scale. For the “organizational communication” scale, we used the employee-related dimension of the scale developed by Ballı et al. (2021). And finally, we used the in role job performance dimension of the “job performance” scale developed by Janssen et al. (2004).

Since the most developed industry in Turkey is in the Marmara Region, data was collected from this region. Data was collected through survey method and participants were determined on a voluntary basis. Participants were informed that there were no right or wrong answers to the questions and that all answers would remain anonymous.

There are 502 participants in our study. 253 (50.4%) of our participants were men and 249 (49.6%) were women. So, we can say that the number of men and women in the study is quite close. 219 (43.6%) of the participants are between the ages of 26-35, 131 (26.1%) are between the ages of 36-45 and 83 (16.5%) are between the ages of 18-25. According to this distribution, we can state that the participants are generally young people. Considering the education levels, 269 participants (53.6%) with bachelor’s degrees constitute the majority. Additionally, 96 participants (19.1%) have a master's degree and 76 participants (15.1%) have an associate degree. So, the majority of our participants have a high level of education. 279 (55.6%) of our participants are personnel, 97 (19.3%) are mid-level managers, 78 (15.5%) are low-level managers, 26 (5.2%) are senior managers and 22 (4.4%) are business partners.

4.2. Measure Validity and Reliability

After data collection, confirmatory factor analysis (CFA) was performed to assess the validity of the measures (as shown in Table 1). Items with factor loadings below 0.50 were excluded from the analysis. 1 item from OCBC, 1 item from OCBS and 1 item from JP were excluded from the analysis because their factor loadings were low. The final factor analysis performed is presented in Table 1.

CFI, NFI, TLI, IFI, RMSEA and χ^2/df were used to expound the fit of measurement model and data. According to Hair et al. (2010), CFI, TLI, NFI and IFI should be at least 0.90 for a good fit, and the maximal value for RMSEA should be 0.08 for an adequate model fit. In addition to this, according to Schumacker and Lomax (2004), χ^2/df should be between 1– 5 to the allowable. Our CFA outcomes indicated that the measurement model fits the data adequately ($\chi^2/df:2.931$, CFI:0.936, TLI:0.928, NFI:0.906, IFI:0.936, RMSEA:0.062).

Table 1. Confirmatory Factor Analysis and Reliability Results

Construct		Factor Loadings	AVE	CR	Cronbach's Alpha
OC	OC_1	0.756	0.679	0.967	0.966
	OC_2	0.836			
	OC_3	0.823			
	OC_4	0.863			
	OC_5	0.864			
	OC_6	0.865			
	OC_7	0.908			
	OC_8	0.849			
	OC_9	0.839			
	OC_10	0.839			
	OC_11	0.821			
	OC_12	0.844			
	OC_13	0.815			
	OC_14	0.567			
OCBA	OCBA_1	0.907	0.685	0.895	0.885
	OCBA_2	0.889			
	OCBA_3	0.595			
	OCBA_4	0.879			
OCBC	OCBC_2	0.772	0.660	0.853	0.846
	OCBC_3	0.910			
	OCBC_4	0.746			
OCBO	OCBO_1	0.904	0.750	0.923	0.917
	OCBO_2	0.836			
	OCBO_3	0.932			
	OCBO_4	0.784			
OCBS	OCBS_1	0.780	0.644	0.844	0.842
	OCBS_2	0.783			
	OCBS_3	0.843			
OCBI	OCBI_1	0.881	0.665	0.888	0.871
	OCBI_2	0.804			
	OCBI_3	0.754			
	OCBI_4	0.819			
JP	JP_1	0.848	0.685	0.897	0.908
	JP_2	0.853			
	JP_4	0.772			
	JP_5	0.836			

OC: Organizational Communication, OCBA: Organizational Citizenship Behavior-Altruism, OCBC: Organizational Citizenship Behavior-Conscientiousness, OCBO: Organizational Citizenship Behavior-Courtesy, OCBS: Organizational Citizenship Behavior-Sportsmanship, OCBI: Organizational Citizenship Behavior-Civic Virtue, JP: Job Performance, AVE: Average Variance Extracted, CR: Composite Reliability

And so, average variance extracted (AVE) and composite reliability (CR) are evaluated in the direction of the recommendations of Fornell and Larcker (1981). Every computed value for AVE and CR exceeds the

recommended cut-off values, which are 0.50 and 0.70, respectively. In the direction of these upshots, convergent validity is supported. Cronbach's alpha are examined in order to assess the constructs' reliability. Nunnally (1978) states that Cronbach's alpha values have to be more than 0.70. In line with all these results obtained, it can be stated that the validity and reliability of the measurement are sufficient (as shown in Table 1). Before performing the hypothesis tests, correlation analysis was performed to determine the correlation coefficients between the variables. The obtained values are presented in table 2.

Table 2. Correlation Coefficients

	OCBI	OC	OCBA	OCBC	OCBO	OCBS	JP
OCBI	1						
OC	0,589	1					
OCBA	0,700	0,567	1				
OCBC	0,669	0,513	0,764	1			
OCBO	0,680	0,506	0,792	0,913	1		
OCBS	0,665	0,554	0,661	0,678	0,729	1	
JP	0,713	0,537	0,753	0,893	0,868	0,692	1

OC: Organizational Communication, OCBA: Organizational Citizenship Behavior-Altruism, OCBC: Organizational Citizenship Behavior-Conscientiousness, OCBO: Organizational Citizenship Behavior-Courtesy, OCBS: Organizational Citizenship Behavior-Sportsmanship, OCBI: Organizational Citizenship Behavior-Civic Virtue, JP: Job Performance

4.3. Hypotheses testing

Regression analysis was carried out to compute the path coefficients using Hayes' PROCESS (model 4) plug-in for SPSS. First, we calculated the direct relationship between the independent variable (organizational communication) and the dependent variable (job performance). According to the results obtained, organizational communication affects job performance ($\beta=0.3914$; $p<0.01$) in a statistically significant and positively. In the second stage, 5 mediator models were analyzed to see how each mediator variable affected the relationship between the independent and dependent variable (as shown in Table 3).

Table 3. Mediator Analysis

	Path	Effects		Path Significance		Model Significance	
		Direct Effect(β) (M \rightarrow Y)	Indirect Effect (β) (X \rightarrow Y)	LLCI (X \rightarrow Y)	ULCI (X \rightarrow Y)	R ²	F
Model1	OC \rightarrow OCBA \rightarrow JP	.4753**	.1694**	.1099	.2288	.4582	210.984
Model2	OC \rightarrow OCBC \rightarrow JP	.6423**	.1486**	.1002	.1970	.6065	384.600
Model3	OC \rightarrow OCBO \rightarrow JP	.6720**	.1133**	.0645	.1621	.6206	408.165
Model4	OC \rightarrow OCBI \rightarrow JP	.4397**	.1571**	.0954	.2188	.4457	200.601
Model5	OC \rightarrow OCBS \rightarrow JP	.3681**	.2123**	.1516	.2730	.4102	173.494

The direct effect of OC on JP is $\beta=0.3914$ ($p<0.01$).

X: Independent Variable, M: Mediating Variable, Y: Dependent Variable

** $p<0.01$

OC: Organizational Communication, OCBA: Organizational Citizenship Behavior-Altruism, OCBC: Organizational Citizenship Behavior-Conscientiousness, OCBO: Organizational Citizenship Behavior-Courtesy, OCBS: Organizational Citizenship Behavior-Sportsmanship, OCBI: Organizational Citizenship Behavior-Civic Virtue, JP: Job Performance

As shown in Table 3; 95% confidence intervals (5,000 bootstrap samples) for all indirect effects do not include zero. This demonstrates the importance of indirect impacts. First, when OCBA is included in the analysis

(Model-1), OC is still related to JP ($p < 0.01$), but the regression coefficient reduces from ($\beta = .3914$) to ($\beta = .1694$). Hence, these results revealed that OCBA partially mediates the relationship between OC and JP. So, **H1** was **supported**. Second, when OCBC is included in the analysis (Model-2), OC is still related to JP ($p < 0.01$), but the regression coefficient reduces from ($\beta = .3914$) to ($\beta = .1486$). So, these results showed that OCBC partially mediates the relationship between OC and JP. Hence, **H2** was **supported**. Third, when OCBO is included in the analysis (Model-3), OC is still related to JP ($p < 0.01$), but the regression coefficient reduces from ($\beta = .3914$) to ($\beta = .1133$). This means that OCBO partially mediates the relationship between OC and JP. So, **H3** was **supported**. Fourth, when OCBI is included in the analysis (Model-4), OC is still related to JP ($p < 0.01$), but the regression coefficient reduces from ($\beta = .3914$) to ($\beta = .1571$). Hence, these results indicated that OCBI partially mediates the relationship between OC and JP. So, H4 was supported. Finally, when OCBS is included in the analysis (Model-5), OC is still related to JP ($p < 0.01$), but the regression coefficient reduces from ($\beta = .3914$) to ($\beta = .2123$). Thus, OCBS partially mediates the relationship between OC and JP. So, **H5** was **supported**.

5. RESULTS AND DISCUSSION

5.1 Theoretical and Practical Implications

This research attempts to explain the relationships between Organizational Communication, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. According to the results obtained, a positive relationship between organizational communication and job performance was determined. Organizational communication positively affects organizational performance. Organizational communication positively affects employees job performance by increasing their motivation, job satisfaction, and organizational commitment (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

It has been found that individuals who exhibit organizational citizenship behavior contribute to the creation of a social environment in organizations by increasing intra-organizational communication, and in this context, they contribute to making employees happier and more motivated, thus positively affecting their job performance. It is emphasized that organizational citizenship behavior plays a mediating role in the relationship between organizational communication and job performance. This research makes the following main contributions.

Our first hypothesis is “The altruism dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.” According to the results, H1 is supported. Good communication within the organization contributes to the strengthening of altruistic behavior (Somech and Drach-Zahavy, 2004). It has been observed that job performance is high in organizations where this behavior is prevalent and strong (Hidayah, 2018). Tsai et al. (2009) found that satisfaction with organizational communication increases the likelihood that employees in the organization will develop effective working relationships. In this context, organizational communication can be considered as one of the most crucial power centers in shaping and developing organizational citizenship behavior of employees in the organization.

Our second hypothesis is “The conscientiousness dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.” And, according to the results, H2 is supported. The healthy functioning of communication in the organization positively affects the organizational citizenship behavior of employees (Demirel, Seçkin & Özçınar, 2011). Since individuals with high conscientiousness behavior are motivated to fulfill their duties and responsibilities by making extra efforts (Organ, 1988), it has been observed that this situation positively affects their job performance.

Our third hypothesis is “The courtesy dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.” And, according to the results, H3 is supported. As a result of courtesy behavior, employees in the organization will be able to prevent potential problems that may occur in the work environment, warn each other about problems, and this will create positive interactions among employees. In this context, employees who exhibit courtesy behavior contribute to intra-organizational communication. This process will increase the feelings of gratitude among employees and strengthen the tendency to cooperate (Erok, 2018). Therefore, it will be observed that when courtesy oriented behavior is exhibited, job performance will increase.

Our fourth hypothesis is “The civic virtue dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.” And, according to the results, H4 is supported. Individuals with high levels of OCB tend to participate actively by establishing good communication within the organization (Podsakoff, MacKenzie & Scott, 1994). From another perspective, OCB helps to create a positive social

environment in the workplace. In this environment, employees are happier and more motivated, which increases their work performance. (Bozer and Yanik, 2020).

Our final hypothesis is “The sportsmanship dimension of OCB mediates the relationship between organizational communication and job performance.” According to the results, H5 is supported. Sportsmanship is when employees within an organization continue to perform at the highest level without complaining when faced with unexpected difficulties (Sharma & Jain, 2015). This behavior is nurtured by communication within the organization. The relationship between employees within the organization depends on good communication (Somech & Drach-Zahavy, 2004).

This study sheds light on the complex relationship between organizational communication, organizational citizenship behavior, and job performance by examining the mediating role of organizational citizenship behavior in this dynamic. Various recommendations can be outlined for managers based on this study:

Organizations can prioritize effective corporate communication. Managers should prioritize corporate communication in creating robust strategies that facilitate transparent information flow, encourage feedback mechanisms, and foster an environment where employees feel valued and heard.

In organizations, it is important to promote organizational citizenship behavior. Managers should actively support a culture that promotes OCB, emphasizing the importance of going beyond assigned tasks. Recognizing, acknowledging, and rewarding examples of Organizational Citizenship Behavior will reinforce these behaviors, enhancing a culture of mutual support and collaboration.

Investing in employee development can be recommended. Investing in training and development activities aimed at improving employees' communication skills and fostering a sense of ownership would be highly meaningful. Such activities enable employees to engage in meaningful interactions and effectively manage complex organizational dynamics.

Encouraging a culture of participation can be meaningful. Establishing platforms that encourage employee participation strengthens the sense of belonging and encourages proactive engagement. Managers should strive to create a culture where organizational citizenship behaviors develop organically through dialogue, collaboration, and idea exchange.

In summary, it is important for managers to recognize the intrinsic connection between corporate communication, organizational citizenship behaviors, and job performance. Prioritizing transparent communication, promoting a culture of mutual support, investing in employee development, and encouraging a culture of participation can help organizations unlock the full potential of their workforce and achieve sustainable growth and success.

5.2 Limitations and Future Research Directions

As with all research, this study also has some limitations and that may offer opportunities for further research. Data for this study were gathered from the Marmara region. This may limit the accuracy of the results. However, including companies from different regions in future studies can enhance the generalizability of this research. Furthermore, we didn't enforce any sector constraints while implementing this study. For this reason, it is suggested to conduct special studies with a more homogeneous participant population by using sector restrictions.

Only white-collar workers' data were gathered for this study. This represents another limitation for our research. Actually, OCB is an important factor for all workers. So, it is suggested to perform research on blue-collar workers.

In this study, the mediating role of OCB in the relationship between organizational communication and job performance was examined. Other researchers can investigate the mediator effect of other variables, such as organizational collaboration, job satisfaction and organizational justice.

REFERENCES

Allison, B. J., Voss, R. S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.

- Ay, F. A., Ünal, İ., ve Ünal, Ö. (2019). Üstler ve Astlar Arasındaki İletişimin Astların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(3), 575-593.
- Aydın, B. (2019). *The Effects of Organizational Communication on Employees' Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors*. [Master's thesis, Ufuk University Social Sciences Institute].
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7).
- Baker, K. A. (2007). Organizational communication. *Management Benchmark Study*, 1 (1), 1-3.
- Ballı, F. E., & Ateş, Ö. T. (2021). Organizational communication climate: scale development study. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 71-98.
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *Manas Journal of Social Studies*, 10(1), 345-355.
- Bozer, A., & Yanık, A. (2020). The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Job Performance of University Employees. *Kırklareli University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 9(1), 125-143.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 313-333.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human performance*, 19(4), 403-419.
- Castro, C.B., Armario, E.M. and Ruiz, D.M. (2004), "The influence of employee organizational citizenship behaviour on customer loyalty", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 15 No. 1, 27-53.
- Chen Z. (2018), "A literature review of team-member exchange and prospects", *Journal of Service Science and Management*, 11(04), 433.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & Özçınar, M. F. (2011). A Study on the Relationship Between Organizational Communication and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Sciences Institute*, 20(2), 33-47.
- Erok, M., (2018), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karaman İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Eyyüpoğlu, A.A. (2018). Örgütsel İletişim Etkinliği: İletişimin Örgüt İçi İlişkilerin Etkinliği Açısından Önemi (1. Basım). Ankara: Gece Kitaplığı.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 39-50.
- Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance. *Psychological Studies*, 55, 137-143.
- Goodman, B. M. (2000). Corporate Communication: The American Picture. *Corporate Communications: An International Journal*, 5(2), 69-74.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık (1. Basım). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., Pearson, New York, NY.
- Hidayah, S. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 170-178.

- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 47(3), 368-384.
- Jensen, M. T. (2003). *Organizational Communication. Research and Development Report No. 1*. Norway: Agderforskning.
- Kızıldaş, E., (2017), “Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Algısının Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi.
- Kumar, B. P. (2008). Prediction of Job Satisfaction, Job Performance, and Organizational Commitment for Organizational Communication and Climate. [Doctoral dissertation, Indian Institute of Technology, Kharagpur].
- Moideenkutty, U. (2005). Organizational citizenship behavior and developmental experiences: do role definitions moderate the relationship? *Journal of Behavioral & Applied Management*, 6(2).
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job Performance. In *Handbook of Psychology* (Vol. 12). John Wiley & Sons, Inc.
- Naktiyok, S. (2019). Effects of Organizational Citizenship Behaviors of Hotel Employees on Work Performance: A Case Study in Sivas Province. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(2), 1057-1076.
- Nunnally, J.C. (1978), *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Ogunola, A. A., & Akporaro, A. C. (2015). The Relationship Between Organizational Communication and Job Performance of Employees of Selected Nigerian Brewing Industries. In *Information and Knowledge Management* (Vol. 5, No. 2, pp. 85-91).
- Oğuzhan, M. (2020). Kamuda Örgütsel İletişim Sorunsalı: E-Devlet’e Kısa Bir Bakış. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 1(1), 14-33.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
- Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). The Effects of Employees' Task- and Relationship-Oriented Leadership Perceptions on Their Performance. *KMU Journal of Economic and Administrative Sciences*, 11, 53-82.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B. ve Scott, B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 8, 351-363.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-520.
- Ramos-Villagrana, P. J., Barrada, J. R., Fernandez-del-Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Gümüş, M. (2016). *Örgütsel İletişim (1.Basım)*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (2004), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, Psychology Press, New York.
- Sharma, V., Jain, S., (2015), “A Scale for Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector”, *Pacific Business Review International*, 6(8), 57– 62.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring Organizational Citizenship Behavior from an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281–298.

Sökmen A., Benk O., Gayaker S., (2017), “Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 415-429.

Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4).

Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi, M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 101-122.

Tsai, M.-T., Chuang, S.-S., & Hsieh, W.-P. (2009). An Integrated Process Model of Communication Satisfaction and Organizational Outcomes. *Society for Personality Research*, 37(6), 825-834.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*.

Uluslararası Akademik

ISSN 2757-6469

Birikim Dergisi

31 MAYIS 2024 Cilt /7 Sayı/3

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>