

SOSYAL BİLİMLERDE ÖZGÜN ARAŞTIRMALAR

EDİTÖR

PROF. DR. RAMAZAN YANIK

DOÇ. DR. ADNAN KÜÇÜKALİ

SOSYAL BİLİMLERDE ÖZGÜN ARAŞTIRMALAR

EDİTÖR

PROF. DR. RAMAZAN YANIK
DOÇ. DR. ADNAN KÜÇÜKALİ

EĞİTİM
yayınevi

SOSYAL BİLİMLERDE ÖZGÜN ARAŞTIRMALAR

Editörler: Prof. Dr. Ramazan Yanık, Doç. Dr. Adnan Küçükali

Genel Yayın Yönetmeni: Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

Genel Yayın Koordinatörü: Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

Sayfa Tasarımı: Kübra Konca Nam

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

E-ISBN: 978-625-6613-79-9

1. Baskı, Aralık 2023

Kütüphane Kimlik Kartı

SOSYAL BİLİMLERDE ÖZGÜN ARAŞTIRMALAR

Editörler: Prof. Dr. Ramazan Yanık, Doç. Dr. Adnan Küçükali

260 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

E-ISBN: 978-625-6613-79-9

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mechanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

EĞİTİM

yayınevi

Yayınevi Türkiye Ofis: İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah.

Yasemen sok. No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok,

No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42, 0 332 502 50 42

bilgi@egitimyayinevi.com

Yayınevi Amerika Ofis: New York: Eğitim Publishing Group, Inc.

P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America

americaoffice@egitimyayinevi.com

Lojistik ve Sevkiyat Merkezi: Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.

10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

sevkiyat@egitimyayinevi.com

Kitabevi Şubesi: Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye

+90 332 499 90 00

bilgi@egitimkitabevi.com

İnternet Satış: www.kitapmatik.com.tr

+90 537 512 43 00

bilgi@kitapmatik.com.tr



İÇİNDEKİLER

TÜRKİYE'DE POST-MODERN DÖNEMDE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI VE BOŞANMA	6
Adnan KÜÇÜKALİ, Sedanur AYKUT	
MUHASEBE KAVRAMININ DİJİTAL GELİŞMELER ÇEVRESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR BAKIŞ AÇISI	29
Prof. Dr. Hüseyin Çetin, Abdullah Bağcı	
SERMAYE TALEP EDEN GİRİŞİMLERİN KİTLE FONLAMA ŞİRKETLERİNİ TERCİH ETMESİNDE ETKİN OLAN UNSURLAR	41
Ahmet YOSUNKAYA, Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN	
KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE TÜKENMİŞLİK SENDROMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ.....	56
Esin KOÇYİĞİT, Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN	
NEOKLASİK GÖÇ TEORİLERİ KAPSAMINDA DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE BEYİN GÖÇÜ VE EKONOMİK PANORAMASI: DOKTORLAR ÜZERİNE AMPİRİK BİR UYGULAMA.....	92
Dr. Şerafettin KELEŞ, Recep SÖNMEZSOY	
ÇOCUKLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ	115
Ömer GÜNDOĞDU, Bünyamin DÖNMEZ	
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ.....	126
Kenan ÖZMEN	
SOSYAL GİRİŞİMCİLİK VE KADIN KOOPERATİFLERİ	138
Kenan ÖZMEN, Ceyhun SERÇEMELİ	
İSRAİL FİLİSTİN SAVAŞININ GELİŞİMİ VE TÜRK EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİLERİ	152
Recep SÖNMEZSOY, Dr. Şerafettin KELEŞ	

**KONFEKSİYON İŞLETMESİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN
3T RİSK ANALİZİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ: BARTIN İLİ ÖRNEĞİ.....168**

Filiz ÜREK, Ramazan YANIK

İŞLETMELER İÇİN KREDİ DERECELENDİRME SİSTEMİ.....194

Gökhan EJDER, Ramazan YANIK

**CORPORATE GOVERNANCE AND THE SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISES SECTOR: THEORY AND APPLICATIONS WITHIN THE
MOROCCAN CONTEXT 221**

Hüseyin ÇETİN, Khadija BOUANANI

**MOTİVASYONEL DİL KULLANIMI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI .233**

Orhan ÇINAR, Hacı Aslan UZAN

ÖNSÖZ

İnsanoğlunun tarım toplumundan başlayan dünya serüveni, sanayileşme ile ciddi bir değişim ve dönüşümü yakalamış, içerisinde bulunduğumuz post dönemde ise bilginin ve teknolojinin hâkimiyeti küresel boyuta taşınmıştır. Toplumsal yapılardaki ilişkiler değişse de toplumun temel dinamikleri olan ekonomi, çalışma ve eğitim gibi kurumlar varlıklarını yenedünya düzeni içerisinde harmanlayarak sürdürme eğilimindedirler.

Çoklu yapısı ve karmaşık değerlendirilmeleriyle, Postmodernizm, yalnızca küreselleşme ve teknolojinin hızlı değişimi ile tanımlanamaz. Oldukça geniş bir alanda etkinliğini gösteren postmodernizm özellikle küresel ekonomilerin belirleyicileri arasında yer alan küresel ekonomi, üretim ve emeği yeniden tanımlamış ve değerlendirmiştir. İşin ve ticaretin yeniden örgütlenmesi, istihdam şekillerinin esnekleşmesi gibi farklı uygulamaları da beraberinde getirmiştir.

Geleneksel hale getirdiğimiz sosyal bilimlerdeki yeni yaklaşımları kitaplaştırma eğilimimiz bu yıl “Sosyal Bilimlerde Özgün Araştırmalar” adı altında yine değerli bilim insanlarının katkıları ile vücut bularak geniş bir okuyucu kitlesine ulaşmayı hedef edinmiştir.

Kitabın ilgili alanda çalışma yapacak olanlara ve konu ile ilgilenenlere yararlı olmasını dileriz.

Aralık 2023

Erzurum

Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ

Prof. Dr. Ramazan YANIK

TÜRKİYE'DE POST-MODERN DÖNEMDE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI VE BOŞANMA

Adnan KÜÇÜKALİ¹, Sedanur AYKUT²

GİRİŞ

Sanayileşme ile gündeme gelen toplumsal dönüşüm, feodal döneme mahsus tüm yapılarda değişimi beraberinde getirmiş ve post-modern topluma has yeni oluşumlar ortaya çıkmıştır. Materyalizm, bireycilik, geleneklere aykırılık gibi görüşleri ön plana çıkaran post-modern sosyal dinamikler feminist hareketlerin sesini daha fazla duyurmasının önünü açmış (Goldin, 1991) dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların toplumsal yapıdaki statüsünü değiştirmiştir. Söz konusu gelişmeler neticesinde 20. yüzyılın ikinci yarısından sonraki süreci kapsayan post-modern dönemde neredeyse tüm Avrupa ve sanayileşmiş dünya, kadınların işgücü piyasası ile tanışması ve bu duruma aynı zaman diliminde eşlik eden boşanma oranlarındaki artışa tanıklık etmiştir.

Geleneksel bir işbölümünün evlilik istikrarını beslediği ve kadının ev işlerinde ve çocuk bakımında uzmanlaştığı; erkeğin ise işgücü piyasasında uzmanlaştığı evliliklerde, boşanma riskinin daha düşük olduğu fikri çok eski tarihlere dayanmaktadır. Ancak post-modern dönemin çeşitli güçleri, kadınların ev içi üretimi yerine piyasa üretiminde uzmanlaşmasını ve kamusal alana aktif bir şekilde dâhil olmasını gündeme getirmiş, kadının aile ve toplum içerisinde üstlendiği rolleri farklılaştırmıştır. Ekonomik açıdan erkeğe bağımlı, sadece evi ve ailesi ile sınırlı bir hayatı olan kadının, ev dışı işlere yönelmesinin aile kurumu üzerindeki ciddi etkileri ise araştırmacıların dikkatini çekmiştir.

1 Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum-Türkiye. ORCID: 0000-0002-3908-3400 E-posta: adnankucukali@atauni.edu.tr

2 Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Erzurum-Türkiye. ORCID: 0000-0002-4796-2958, E-posta: sdnaykut@gmail.com

Kadınların işgücüne katılımı ve boşanma ilişkisini inceleyen araştırmacılar, çalışmalarını iki farklı yöntem kullanarak yürütmektedirler. Bu yöntemlerin ilkinde araştırmacılar yaş, eğitim durumu, yaşanan bölge gibi demografik ve yaşam seyri değişkenleri üzerinden; ikinci yöntemde ise bireylere belirli sorular yönelterek onların öznel algıları üzerinden söz konusu ilişkiyi irdelemektedirler. Bu çalışmada, Türkiye’de post-modern dönemde kadınların işgücüne katılımı ve boşanma ilişkisi; ilgili alanyazın ve Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2001-2022 dönemi Hanehalkı İşgücü, Evlenme ve Boşanma İstatistikleri üzerinden yorumlanmıştır.

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan kadınların emek piyasasındaki varlığı, geçmişten günümüze değin erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” konumu ile sınırlı kalmıştır. Tarihsel süreçte üretimin vazgeçilmez bir parçası olmasına rağmen kadının emek piyasasında ücret karşılığı çalışması, sanayi devrimi ile yaygın hale gelmiştir. İngiltere’de cereyan eden sanayileşme ve kadın istihdamındaki değişim süreci sonraları Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmaya başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57-58).

Avrupa’da yaşanan sanayileşme ve endüstriyel demokrasi, mevcut toplumsal düzeni yeni üretim ve çalışma ilişkileri etrafında bütünüyle dönüştürmüş ve özellikle 19.Yüzyıl itibarıyla kadınlar ücretli işçi statüsünde çalışmaya başlamışlardır. Modernleşme sürecinin bu ilk dönemlerinde kadınlar, “ucuz işgücü” olarak nitelendirilmiş ve bilhassa tekstil işkolunda, kötü çalışma şartları altında istihdam edilmiştir. Yeni üretim biçimi ve süreçleri dönemin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş, çalışma ilişkileri ve işgören profili değişime uğramıştır. Yapılan yeniliklere paralel olarak, kapitalist ülkelerde kadının işgücüne katılımında belirgin bir artış gerçekleşmiştir (Küçükali, 2014: 2).

Türkiye’de kadınların işgücü piyasası ile tanışması, emek piyasasındaki gelişmeler veya ekonomik faktörler kaynaklı değil bilakis bir mecburiyet sonucu olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı ilk olarak 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin orduya çağırılması ile artan işgücü talebini karşılamak amacıyla başlamış, daha sonraları I. Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve II. Dünya Savaşı ile de artış göstermiştir. Bununla birlikte, savaşın sona ermesi ve erkeklerin terhis olması dolayısıyla çoğu kadın eve dönüş yapmış ancak kadınların önemli kısmı çalışma yaşamına devam etmiştir (Berber ve Eser, 2008:3).

Türkiye’de kadının tam anlamıyla tarım dışı işgücüne katılımı 1950’lerden sonra, köyden kente göçün ortaya çıkardığı hızlı kentleşme neticesinde gerçekleşmiştir. Uzunca yıllar Türk toplumunda erkeğin görevi para kazanmak iken; ev işleri ile ilgilenmek, çocuk doğurmak ve büyütmek kadının esas

görevi olarak benimsenmiş ve toplumsal yapı bu ön kabul ile şekillenmiştir. Ancak kırdan kente göç, kent hayatı ile bütünleşme ve zihniyet değişimi; kadının toplumsal konumuna ve çalışma hayatındaki yerine önemli düzeyde etki etmiştir. Toplumsal yapıdaki dönüşümle birlikte kendine çeşitli roller biçen kadın, eğitim almaya, tarım dışı sektörlerde, nitelikli işlerde çalışmaya kısacası bilinçlenmeye başlamıştır. Söz konusu gelişmeler, Türk kadınının sosyo-ekonomik durumunda dikkat çekici iyileşmeleri de beraberinde getirmiştir (Küçükali, 2014: 2). Türkiye’de kadın işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergelerin son 20 yıldaki seyri ile ilgili veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Kadın İşgücü İstatistikleri (15+ yaş)

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2004	23,3	20,8	11,0
2005	23,3	20,7	11,2
2006	23,6	21,0	11,1
2007	23,6	21,0	11,0
2008	24,5	21,6	11,6
2009	26,0	22,3	14,3
2010	27,6	24,0	13,0
2011	28,8	25,6	11,3
2012	29,5	26,3	10,8
2013	30,8	27,1	11,9
2014	30,3	26,7	11,9
2015	31,5	27,5	12,6
2016	32,5	28,0	13,7
2017	33,6	28,9	14,1
2018	34,2	29,4	13,9
2019	34,4	28,7	16,5
2020	30,9	26,3	15,0
2021	32,8	28,0	14,7
2022	35,1	30,4	13,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2004-2022)

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre; 2022 yılında Türkiye nüfusu 85 milyon 279 bin 553 kişiden oluşmaktadır. Toplam nüfusun %49,9’unu kadın nüfus (42 milyon 575 bin 441 kişi), %50,1’ini ise erkek nüfus (42 milyon 704 bin 112 kişi) oluşturmaktadır. Türkiye’de toplam nüfusun yaklaşık yarısını kadın nüfusun oluşturmaya rağmen bu durum işgücü verilerine yeterince yansımamakta, kadın ve erkek işgücüne katılım oranları arasında ciddi bir fark oluşmaktadır. Öyle ki 2022 yılında işgücüne dahil olan 34 milyon 334 bin kişinin yaklaşık %70’ini (22 milyon 562 bin kişi) erkekler oluştururken, kadınlar yalnızca %30’luk (11 milyon 473 bin kişi) kısımda yer almaktadır (TÜİK, 2022).

İşgücüne katılım oranlarının kadın ve erkek arasında farklılık göstermesi; cinsiyete dayalı işbölümleri, aileyi geçindirme yükümlülüğünün erkeğe ait olduğu düşüncesi, kadının gelirinin hanede ilave bir gelir gibi görülmesi ve buna paralel olarak kadınların işten ayrılmayı kolayca kabullenmesinden kaynaklanmaktadır (Öcal, 2021: 815). Terri Apter (1994), Çalışan Kadınların Karıları Yoktur (Working Women Don't Have Wives) başlıklı kitabında, kadınların kendilerini birbiriyle çelişen iki hedefle savaşım içinde bulduklarını ileri sürmektedir. Kadınlar hem ekonomik bağımsızlığı arzulamakta ve buna gereksinim duymakta hem de ev işleri ve çocukları ile ilgilenmeyi istemektedirler. İçinde bulundukları bu ikilem ise çoğu zaman kadınların işgücü piyasasından çekilmesi ya da vasıfsız ve düşük ücretli, kayıt dışı işlerde çalışması ile sonuçlanmaktadır. Kadınlar kentsel alanlarda ev kadını statüsünde işgücü dışında bırakılırken, kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi statüsünde işgücü piyasasına dâhil olmaktadır (Giddens, 2008: 258).

Türkiye'nin her bölgesinde hatta her ilinde geleneksel değer yargıları, gelişmişlik düzeyi, eğitim seviyesi ve kadına biçilen toplumsal rol gibi unsurların farklılık göstermesinden ötürü işgücüne katılım oranları da farklılaşmaktadır. Kadın istihdamına yönelik atılacak adımların belirlenebilmesi için bölgelerin işgücü göstergelerine ait oranların ortaya konması son derece önemlidir.

Tablo 2. İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Kadın İşgücü Durumu (%)

	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
İstanbul	38,3	13,4	33,2
Batı Marmara	37,5	11,0	33,4
Ege	38,1	13,0	33,2
Doğu Marmara	37,8	12,9	32,9
Batı Anadolu	34,2	15,2	29,0
Akdeniz	35,3	16,0	29,7
Orta Anadolu	29,7	12,8	25,9
Batı Karadeniz	38,0	11,0	33,8
Doğu Karadeniz	42,0	10,9	37,4
Kuzeydoğu Anadolu	31,7	8,9	28,8
Ortadoğu Anadolu	30,3	18,0	24,9
Güneydoğu Anadolu	22,8	12,3	20,0

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (2022)

Kadın işgücünün mevcut durumu bölgesel olarak ele alındığında (Tablo 2), 2022 yılında en yüksek işgücüne katılım oranının %42 ile Doğu Karadeniz Bölgesinde olduğu görülmektedir. Bölgedeki yoğun tarımsal faaliyetler, yüksek kadın istihdam oranının başlıca sebebi olabilmektedir. Bu bölgeyi % 38,3'lük oran ile İstanbul ve %38,1'lik oran ile Ege Bölgesi takip etmektedir. En düşük işgücüne katılım oranı %22,8 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesine

aittir. Batı Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Orta Anadolu Bölgelerinin işgücüne katılım oranları ise Türkiye ortalamasının (%35,1) altında seyretmektedir. Ayrıca söz konusu istatistikler, işgücüne katılım oranı en yüksek bölge ile en düşük bölge arasında %20'lik puan farkı olduğunu da ortaya koymaktadır.

İstatistiki bölge birimleri sınıflamasına göre kadın işsizlik oranı en yüksek bölge Ortadoğu Anadolu (%18) ve Akdeniz (%16) Bölgesi iken; en düşük olan bölge Kuzeydoğu Anadolu (%8,9) ve Doğu Karadeniz (%10,9) Bölgesidir.

Kadın istihdamında görülen bölgesel farklılıklar, bölgelerin gelişmişlik düzeyindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Gelişmişlik düzeyi, gerek kadına yönelik geleneksel bakış açısını gerekse istihdamın ekonomik faaliyet yapısını değiştirmektedir. İstihdamın ekonomik faaliyetlere göre dağılımı, ülkelerin kalkınma düzeyinin göstergesi niteliği taşımaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe kadın istihdam oranı, oldukça yüksektir. Gelişmiş ülkelerde ise sanayileşmenin etkisiyle istihdam tarım dışı sektörlerde, özellikle hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır (Berber ve Eser, 2008: 2). Türkiye'de 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan kadın nüfusun ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranına ilişkin istatistikler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarım	32,9	31,4	28,7	28,3	26,1	27,5	25	22,7	20,6
Sanayi	17,1	16,1	15,9	15,6	16	14,5	15,6	17,6	18
Hizmet	49,9	52,5	55,4	56,1	57,9	57,3	58,6	59,7	61,5

Not: İnşaat sektörü, sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014-2022)

Tablo 3'te incelenen yıllar itibariyle tarım sektöründe kadın istihdam oranı düşüş gösterirken hizmet sektöründe sürekli bir artış yaşanmaktadır. Türkiye'de 2022 yılına gelindiğinde istihdama katılan kadınların %20,6'sının tarım sektöründe, %18'inin sanayi sektöründe, %61,5'inin ise hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de kadın istihdamı, hizmet sektöründe yoğunluk göstermektedir. Bu durum hizmet sektöründe yer alan işlerin; fiziksel güç gerektirmemesi, çalışma alanlarının yerleşim yerlerine yakın olması ve esnek mesai saatleri dolayısıyla kadınların iş-aile yaşamı uyumunu kolaylaştırmasından kaynaklanmaktadır (Atik ve Tombak, 2012: 138). Türkiye'de sanayi sektörü ise kadın işgücünün sınırlı sayıda bulunduğu sektör olma özelliğini uzun yıllardır korumaktadır.

Son on yıllık dönemde kadın istihdamında tarım sektörünün payı azalsa da tarım hâlâ Türkiye ekonomisi için önemli bir faaliyet alanıdır. Tarım sektörü

bünyesinde küçük ölçekli aile işletmelerini barındırdığından özellikle kırsal alanda kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Tarım dışı sektörlerde ise ücretsiz aile işçiliği yerini, ücretli/yevmiyeli kadın işgücüne bırakmaktadır. Ancak kadınların tarım sektöründen tarım dışı sektöre geçişi pek kolay olmamakta ve bu durum kadınların kayıt dışı çalışma veya işgücünden tamamen ayrılma kararı almalarına neden olmaktadır (Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği, 2013: 27).

Tablo 4. İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (15+ yaş kadın)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tarım	Toplam	2.527	2.384	2.471	2.353	2.241	1.891	2.047	2.043
	Ücretli/Yevmiyeli	228	203	214	203	211	192	220	231
	İşveren	3	4	3	3	4	5	5	2
	Kendi Hesabına	257	248	256	267	235	196	211	237
	Ücretsiz Aile İşçisi	2.039	1.929	1.997	1.880	1.791	1.499	1.612	1.573
Tarım Dışı	Toplam	5.531	5.928	6.258	6.665	6.683	6.415	6.958	7.891
	Ücretli/Yevmiyeli	4.743	5.073	5.322	5.689	5.736	5.536	5.996	6.811
	İşveren	91	108	109	109	126	141	169	161
	Kendi Hesabına	450	486	567	608	566	563	592	673
	Ücretsiz Aile İşçisi	247	261	261	258	256	175	200	246

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (2015-2022)

Tablo 4'te tarım ve tarım dışı sektörde istihdam edilenler ücretli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olmak üzere 4 statüye ayrılarak incelenmiştir. Tablo 4 verilerine göre yıllar itibarıyla tarım sektöründe istihdam edilen kadın sayısında ufak çaplı azalmalar yaşanırken tarım dışı sektörde istihdam edilen kadın sayısında istikrarlı bir artış söz konusudur. 2022 yılında tarım sektöründe istihdam edilen 2 milyon 43 bin kadından 1 milyon 573 bini ücretsiz aile işçisi, 231 bini ücretli, 237 bini kendi hesabına, 2 bini ise işveren statüsündedir. Tarım dışı sektörde istihdam edilen 7 milyon 891 bin kadının büyük çoğunluğu (6 milyon 811 bin kişi) ücretli çalışan statüsündedir. Ayrıca tarım dışı sektörde yıllara göre ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların payı azalmakta, kendi hesabına çalışanların payı ise artmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına giriş sürecini zorlaştıran ekonomik, sosyal ve kültürel birtakım faktörler mevcuttur. Söz konusu faktörler, kadınları ya yarı zamanlı çalışmaya ya da işgücü piyasasından çekilmeye itmektedir. 2022 yılında işgücüne dâhil olmayan toplam 30 milyon 345 bin kişinin, 21 milyon 200 binini kadınların oluşturması ve bu oranın yıllar itibarıyla artış göstermesi, bu durumun altında yatan nedenlerin irdelenmesini önemli kılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu işgücüne dâhil olmayan nüfusun, işgücüne dâhil olmama nedenlerini çeşitli kategorilere ayırarak değerlendirmektedir.

Tablo 5. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (15+ yaş)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
İşgücüne Dahil Olmayan Kadın Nüfusu	20.056	20.052	20.085	20.174	20.411	21.855	21.612	21.200
İş Bulma Ümidi Olmayanlar	260	252	267	236	259	613	831	878
İş Aramayıp, Çalışmaya Hazır Olanlar	1.212	1.241	1.150	1.212	1.215	1.820	1.042	831
İş Arayıp, İşbaşı Yapamayacak Olanlar	-	-	-	-	-	-	46	49
Ev İşleriyle Meşgul	11.498	11.098	11.133	11.061	11.359	10.308	9.917	9.982
Eğitim/Öğretim	2.275	2.320	2.263	2.324	2.286	2.408	2.620	2.622
Emekli	926	958	1.045	1.130	1.250	1.281	1.285	1.281
Çalışamaz Halde	2.527	2.685	2.692	2.696	2.626	3.313	3.470	3.389
Diğer	1.359	1.498	1.535	1.515	1.416	2.112	2.401	2.169

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (2015-2022)

Tablo 5 verileri incelendiğinde, işgücüne dâhil olmayan kadınların yaklaşık yarısının, “ev işleriyle meşgul” oldukları için işgücüne dâhil olamadığı görülmektedir. Anthony Giddens (2008)’a göre günümüzde erkekler otuz yıl önce yaptıklarından daha fazla ev işi yapıyorlarsa da kadın ve erkek arasındaki denge yine de eşit değildir. Hizmet vermenin bir kadın olmanın parçası olduğu, o hizmeti almanın bir erkek olmanın parçası olduğu düşüncesi, kadim zamanlardan bugüne değin süregelmiştir. Son dönemde yapılan hanehalkı anketleri de bu ifadeyi doğrular niteliktedir. Şöyle ki Türkiye Aile Yapısı Araştırması (2021) sonuçlarına göre ev işleri ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılmakta ve kadınlar en fazla %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile bulaşık ve çamaşır yıkama, %85,4 ile yemek yapmayı üstlenmektedir. Dolayısıyla tüm gün ev hizmetlerine mesai harcayan kadınlar, ev dışı işlerde çalışmaya sıcak bakmamaktadır.

Diğer taraftan ev işleriyle meşgul olmanın yanı sıra, “çalışamaz halde olma” ve “eğitim/öğretime devam etme” durumu da kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bununla beraber “iş bulma ümidi olmayanlar” grubunda 2019 yılından itibaren görülen yükselme oldukça dikkat çekmektedir. İşgücüne dâhil olmama nedenleri arasında son sıralarda ise “emekliler” ve “iş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar” yer almaktadır.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, işgücüne katılım sürecinde gerekli donanımına sahip olmaları için eğitim, vazgeçilmez bir unsurdur. En önemli beşeri sermaye göstergesi olarak nitelendirilen eğitim, kadınların ücret düzeyini yükseltmekte ve dolayısıyla eğitim-ücret-fırsat maliyet analizi yaptıklarında işgücüne dâhil olma kararı almalarını sağlamaktadır. Eğitim yatırımlarının getirisini inceleyen birçok araştırma da eğitim durumu ile işgücüne katılım arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur (Günsoy ve Özsoy, 2012: 23). Türkiye’de kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılımları arasındaki korelasyon, Tablo 6’da beş farklı eğitim seviyesi esas alınarak incelenmiştir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2020	2021	2022
Okur-Yazar Olmayan	16,6	14,4	16,3	17,4	15,2	15,4	12,4	12,8	13,9
Lise Altı Eğitimliler	20,2	19,6	23,8	26,3	27,2	28	24,1	25,3	27,1
Lise	26,1	28,4	30,4	32,1	33,6	34,1	29,9	32,5	36,1
Meslekî veya Teknik Lise	39,4	36,4	39,8	39,3	41,4	42,2	37,1	38,5	43
Yükseköğretim	70,3	69,4	71	72,2	71,3	71,5	65,4	67,6	68,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2004-2022)

Tablo 6 verileri, eğitim seviyesindeki artışın kadınların işgücüne katılım oranını belirgin bir biçimde yükselttiğini ortaya koymaktadır. Nitekim tüm yıllar kapsamında en yüksek işgücüne katılım oranı, yükseköğretim düzeyinde görülmekte ve bu düzeyde işgücüne katılım oranı %70'lere ulaşmaktadır. Diğer taraftan okur-yazar olmayan kesimin işgücüne katılım oranı ise oldukça düşük bir seyir izlemektedir. Türkiye’de 2015-2021 yıllarında kadınların işgücüne katılım oranlarının çeşitli yaş aralıklarına göre dağılımı Tablo 7’de detaylandırılmıştır.

Tablo 7. Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2015	18,4	42,2	44,2	42,7	44,2	42,9	36	27,7	21,2	14,9	5,8
2016	18,8	43	46,3	44,7	45,6	45	38,2	27,9	21,3	15,7	5,5
2017	18,1	45,1	48,4	45,7	47,5	46,2	40,6	30,4	21,8	16,5	5,6
2018	17,9	45,4	48,8	46	48,2	47,4	42,4	31,7	22,8	17,3	5,9
2019	18,4	47,3	50	47,3	47,4	48	42,5	31,6	22,9	15,7	5,6
2020	13,7	41,5	45,8	42,1	44,5	44,6	39,5	29,8	20,4	13,6	4,6
2021	14,6	44,9	49,4	45,1	45,9	46,1	42,1	33,1	22,2	14,8	5,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2015-2021)

2015-2021 dönemi yaş gruplarına göre kadın işgücüne katılım oranları (Tablo 7) incelendiğinde tüm yaş gruplarında bir önceki yıla göre ufak çaplı artışların yaşandığı görülmektedir. Tabloda ele alınan tüm yıllar için en yüksek katılım oranı 25-29 ve 35-39 yaş grubuna; en düşük katılım oranı ise 15-19 ve 65+ yaş grubuna aittir. Öte yandan söz konusu istatistikler, 45 yaş itibarıyla kadınların işgücüne katılma oranında sürekli bir azalma gerçekleştiğini ve kadınların işgücü piyasasından çekilme eğiliminde olduklarını da ortaya koymaktadır.

Kadınların işgücüne katılımında belirleyici olan bir diğer önemli etken ise medeni durumlarıdır. Medeni durumla alakalı değişim, işgücüne katılım açısından kadınları erkeklere oranla daha fazla etkilemektedir. Medeni duruma göre Türkiye’de kadın istihdamına ait oranlara Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hiç Evlenmedi	32,1	32,5	33	33,5	33,3	29,6	31,9	34,8
Evli	28,6	29,2	30,3	30,7	29,8	27,6	29,3	31,7
Boşandı	39,5	41,7	41,4	43,4	41,4	37	39,4	43,8
Eşi Öldü	7,4	7,5	7,5	8,1	7,2	6,5	6,7	7,2

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (2015-2022)

2015-2022 yılı verileri göz önünde bulundurulduğunda en düşük istihdam oranına sahip olan grup, eşi ölen kadınlardır. Bu noktada devletin, eşi vefat etmiş kadınlara yönelik düzenli nakdi yardım programlarının payının büyük olduğu; sosyal destekler aracılığıyla maddi geçimini sağlayan kadınların çalışma yaşamının dışında kalmayı tercih ettikleri ve son yıllarda söz konusu sosyal yardımlardaki iyileşmelere paralel olarak eşi ölen kadın istihdam oranının düşük bir seyir izlediği söylenebilir.

Diğer taraftan Tablo 8 verilerine göre en yüksek istihdam oranına sahip olan grup, boşanmış kadınlardır. Boşanmış kadınların istihdam oranının son 7 yılda ortalama %40’ın üzerinde seyretmesinin sebebini, literatürde sıklıkla vurgulanan “henüz evli iken olası bir boşanma ihtimali ile karşı karşıya olan kadınların iş arama kanallarına yöneldiği, boşanma sonrasında yaşanan sosyal statü ve maddi kayıpların kadını iş yaşamına ittiği ve kadınların işgücüne katılım oranında meydana gelen artışla beraber bu kayıpların azalacağı” (Stevenson, 2008; Sarpkaya, 2013) şeklindeki görüşlere dayandırmak mümkün olacaktır.

Evli kadınların istihdam oranı ise yıllar itibarıyla artış gösterse de hiç evlenmeyen ve boşanmış kadınlara göre düşüktür. Kadınlar evlendikten sonra eş ve anne olma gibi çeşitli rollerinden dolayı işgücü piyasasından çekilme eğilimi göstermektedirler. Ayrıca kreş ve çocuk bakım ücretleri gibi yüksek

maliyetler de çocuk sahibi olan kadınların çalışmama kararı almalarında etkili olabilmektedir. TÜİK tarafından hazırlanan hanehalkı işgücü araştırması raporunda da 2021 yılında 3 yaş altı çocuk sahibi olan 25-49 yaş aralığındaki kadın istihdam oranının %26,1 olduğu belirtilmiştir (TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2022). Ancak etkin çocuk bakım hizmetleri ve düzenlemeler aracılığıyla bu oran artış gösterecek ve annelerin çalışma hayatından uzaklaşmasının önüne geçilebilecektir.

Toplumun kadına yüklediği anlam, toplumsal cinsiyet bağlamında ataerkil zihniyet ve geleneksel değer yargıları da kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen önemli etkenlerdendir (Küçükali, 2014: 2). Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021 raporunda yer alan, kadının çalışması ile ilgili algılara Grafik 1’de yer verilmiştir.



Grafik 1. Kadının Çalışması ile İlgili Algılar (TÜİK, 2021)

Grafik 1’de yer alan ifadelerle göre “kadının çalışma yaşamında yer almasından memnuniyet duyanların (%82,6)”, “çalışan kadınların çocuklarına gerekli ilgiyi göstereceğini düşünenlerin (%69,8)” oranı her ne kadar yüksek olsa da “aile geçimi için zorunlu değilse kadının çalışmaması gerektiğini (%49,9)”, “kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu (%35,8)” ve “çalışan kadınların evle alakalı sorumluluklarını ihmal edeceğini (%27,7)” düşünenlerin oranı da oldukça yüksektir. Söz konusu bu algılar, toplumun bazı kesimlerinde çalışan kadınlara yönelik olumsuz geleneksel bakış açısının süregeldiğinin, kadının erkeğe nazaran ikinci sınıf birey olarak nitelendirildiğinin bir göstergesi olarak ifade edilebilir.

BOŞANMA

Sanayileşme süreci ile gündeme gelen toplumsal dönüşüm, feodal döneme mahsus tüm yapılarda değişimi de beraberinde getirmiş ve post-modern topluma has yeni oluşumlar ortaya çıkmıştır. Materyalizm, bireycilik, geleneklere aykırılık gibi görüşleri ön plana çıkaran post-modern sosyal dinamikler, geleneksel aile yapısında da radikal değişiklikler meydana getirmiş; günümüz sanayileşmiş top-

lum aileleri, 50 yıl öncesine kıyasla oldukça farklı değerler etrafında şekillenmeye başlamıştır. Söz konusu modernleşmenin çeşitli güçleri; evlilik ve boşanmaları tabuların etkisinden kurtarmış, modern yaşama özgü alternatif yaşam tarzları ortaya çıkararak aile ilişkilerinin gevşemesine zemin hazırlamıştır. Ulusal kültürün ana taşıyıcısı olan aile, dünyanın çoğu ülkesinde öncelikli bir devlet ideolojisidir ve ülkelerin gelişmişlik düzeyinde önemli bir rol üstlenmektedir. Dolayısıyla aile kurumunun krizi, ulusal ölçekte bir felakete dönüşebilecek, üzücü sonuçlara yol açabilmektedir (Napitu vd., 2020: 537-538).

Modern yaşamda gerçekleşen sosyo-ekonomik dönüşüm sürecinde dikkat çeken husus; esasen olumlu olan hadiselerin, zamanla aileyi koruyan değerlerin aşınmasına yol açmasıdır. Yakın geçmişteki sosyolojik çalışmaların çoğu, evlilik kurumunun çökmeye yüz tuttuğuna dair kaygılar üzerinde yoğunlaşmıştır. Çalışmalara göre bu kaygıların iki temeli bulunmaktadır; ilki, evlilik dışı birliklilikler ve eş cinsel beraberliklerin artış göstermesiyle, ikincisi ise evliliklerdeki çözülme ve bu durumu takiben ortaya çıkan boşanmalarla ilgilidir (Marshall, 2005: 223).

Aile ve evlilik kavramları kadar eski bir tarihe sahip olan boşanma kavramının sosyal, psikolojik, hukuki vb. çeşitli disiplinler açısından birçok tanımı bulunmaktadır. Oxford Sosyoloji Sözlüğü’nde boşanma, “*resmî yollarla kurulmuş evlilik birliğine, yine resmi yasalar nezdinde son verilmesi*” olarak tanımlanmaktadır (Marshall, 2005: 79). Türk Dil Kurumu ise boşanmayı “*eşlerden birinin boşanma ilamı almasıyla evlilik birliğinin son bulması*” şeklinde ifade etmektedir (TDK, Güncel Türkçe Sözlük). Türkiye İstatistik Kurumu’na göre boşanmanın istatistiki anlamda mevcut olabilmesi için evliliğin, hukuki bir kararla tamamen sona ermesi ve erkek ve kadının, yeni bir evlilik yapabilecek serbestiye sahip olması gerekmektedir.

Evliliğin gereklerini yerine getiremeyen, birbirine yabancılaşan, beraber yaşayamayan eşler açısından boşanma bir gereksinimdir (Yetik, 2005:5). Boşanma sürecini açıklamak amacıyla alternatif bir model öne süren Bohannon (1970: 35-36), boşanan her bireyin farklı yoğunlukta olsa dahi “duygusal boşanma” (eşlerin ilişkilerinin olumsuz yönlerine odaklanmaya başlaması), “hukuki boşanma” (eşlerin yasal olarak evliliklerini sonlandırmaları), “ekonomik boşanma” (hukuki boşanma sonrasında gündeme gelen tazminat, mal rejimi, nafaka vb. süreçler), “ebeveyn boşanması” (velayet kararı, boşanmanın çocuklara açıklanması vb. süreçler), “toplumsal boşanma” (toplumsal hayatta yaşanan değişiklikler) ve “psikolojik boşanma” (ortak yaşam alanından çıkıp, bağımsız bir hayat sürdürebilme süreci) olmak üzere sırasıyla altı aşamadan geçtiğini ifade etmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de aile yapısındaki değişikliklerden belki de en dramatik ve sonuçları bakımından en geniş kapsamlı olanı, boşanma

oranlarındaki artıştır. Tarih boyunca Türk toplumunda aile, özel bir yere sahiptir ve toplumun merkezini oluşturmaktadır. Türkçede evlenmek kelimesinin yanında, Orhun Kitabelerinde “mabet” olarak karşılık bulan “barklanmak” sözcüğünün sıklıkla kullanılması, Türk milletinin aileyi kutsal bir kurum olarak nitelendirdiğinin bir göstergesidir (Özkeraz ve Baş, 2016: 89).

Aileyi huzur, saygı ve güven ile simgeleyen Türk toplumunda, evlilik birliği çoğunlukla eşlerden birinin ölümü ile sonlanmaktaydı ancak modernleşme sürecinin aile kurumu üzerinde yarattığı değişimlere paralel olarak tüm dünyada gündeme gelen, evliliklerin boşanma ile sonlanması durumu hiç şüphesiz Türk toplumu için de geçerli olmuştur. Ailenin yapısı ve işlevinde meydana gelen değişimler, yasal düzenlemeler ile desteklenmiş ve 2001 yılında kabul edilip halen yürürlükte olan 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ile boşanmaların engellenmesinin, davaların uzun yıllar sürmesinin önüne geçilmiştir. Bununla beraber bilhassa kentsel nüfus içerisinde boşanma eğilimleri, yıldan yıla artış göstermeye başlamış ve günümüzde boşanma, aileyi tehdit eden en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Eyce, 2002: 87).

Türkiye’de evlenme ve boşanma göstergelerinin son 20 yıldaki seyri ile ilgili veriler Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Türkiye’de Evlenme ve Boşanma Oranları

Yıllar	Nüfus	Evlenme Sayısı	Kaba Evlenme Hızı (%)	Boşanma Sayısı	Kaba Boşanma Hızı (%)
2001	65.603.160	544.322	8,35	91.994	1,41
2002	66.401.855	510.155	7,73	93.323	1,44
2003	67.187.252	565.468	8,47	92.637	1,39
2004	68.010.217	615.357	9,10	91.022	1,35
2005	68.860.542	641.241	9,37	95.895	1,40
2006	69.729.968	636.121	9,18	93.489	1,35
2007	70.586.256	638.311	9,10	94.219	1,34
2008	71.517.100	641.973	9,04	99.663	1,40
2009	72.561.312	591.742	8,21	114.162	1,58
2010	73.722.988	582.715	7,97	118.568	1,62
2011	74.724.269	592.775	7,99	120.117	1,62
2012	75.627.384	603.751	8,03	123.325	1,64
2013	76.667.864	600.138	7,88	125.305	1,65
2014	77.695.904	599.704	7,77	130.913	1,70
2015	78.741.053	602.982	7,71	131.830	1,69
2016	79.814.871	594.493	7,50	126.164	1,59
2017	80.810.525	569.459	7,09	128.411	1,60
2018	82.003.882	554.389	6,81	143.573	1,76
2019	83.154.997	542.314	6,57	156.587	1,90
2020	83.614.362	488.335	5,86	136.570	1,64
2021	84.680.273	563.140	6,69	175.779	2,09
2022	85.279.553	574.358	6,76	180.954	2,13

Kaynak: TÜİK, Evlenme ve Boşanma İstatistikleri (2001-2022)

Tablo 9 verileri, Türkiye nüfusunun 2001-2022 yılları arasında istikrarlı bir yükseliş trendi yakaladığını ortaya koymaktadır. Son 20 yılda ülke nüfustaki yaklaşık %29 oranındaki artışa karşın, toplumsal hayatta yaşanan büyük sosyo-ekonomik dönüşümlerin evliliğe yüklenen anlamı değiştirmesi ve resmi bir boyutu olmayan beraberlikleri barındıran alternatif yaşam tarzlarının ortaya çıkması, evlenme sayılarında bir düşüş meydana getirmiştir. Türkiye’de belirli bir yıl içinde her 1000 nüfus başına düşen boşanma sayısını ifade eden kaba boşanma hızında, belirli dönemlerde ufak çaplı düşüşler yaşansa da 2022 yılında önemli bir artış görülmektedir. 2001 yılında binde 1,41 olan kaba boşanma hızı, 2022 yılında yaklaşık 1,5 kat artarak binde 2,13’e ulaşmıştır.

Toplumda derin izler bırakan ekonomik krizlerden aile kurumu da payına düşeni almıştır. Türkiye’de yaşanan 2001 ekonomik krizinin hemen ardından 2002 yılında kaba evlenme hızında bir önceki yıla göre yaklaşık % 7 oranında bir düşüş yaşanırken, kaba boşanma hızında bir önceki yıla göre yaklaşık % 2’lik bir artış görülmektedir. Benzer şekilde, 2005 ve 2008 ekonomik krizlerinin etkisi de boşanma istatistiklerine olumsuz olarak yansımıştır.

Rakamlarda ciddi bir hareketliliğin görüldüğü 2009 yılı, gerek evlilikler gerekse boşanmalar açısından toplumsal bir dönüşümün habercisi olarak ifade edilebilir. Öte yandan 2020 yılına ait evlenme ve boşanma sayılarındaki ciddi düşüşün ise Kovid-19 salgını ile mücadele kapsamında ülke genelinde boşanma davalarının ve nikâh işlemlerinin ertelenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Türkiye’de son yıllarda artış gösteren boşanma sayılarının, cinsiyet ve çeşitli yaş aralıklarına göre dağılımı ise Tablo 10’da detaylandırılmıştır.

Tablo 10. Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre Boşanma Sayıları

Yaş	Cinsiyet	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
16-19	E	156	167	147	155	156	122	123	150
	K	2.593	2.205	1.970	2.003	1.867	1.316	1.506	1.504
20-24	E	4.645	4.322	4.101	4.409	4.385	3.507	4.434	4.568
	K	16.019	14.588	14.302	15.006	14.955	12.663	15.068	14.941
25-29	E	18.516	16.640	16.179	17.035	17.596	14.673	17.885	18.246
	K	24.500	22.647	22.081	24.063	25.512	22.032	27.317	28.333
30-34	E	27.064	25.029	24.349	26.955	28.048	24.551	29.778	30.861
	K	27.182	25.421	25.064	27.832	29.780	25.961	32.026	33.676
35-39	E	25.911	25.537	26.528	28.591	31.362	27.065	33.371	34.553
	K	22.177	22.762	23.907	26.760	29.571	25.627	32.122	33.078
40-44	E	20.466	20.029	20.644	23.947	26.450	23.929	31.493	33.417
	K	15.888	15.548	16.470	19.388	21.499	19.909	26.972	28.569
45-49	E	13.622	13.719	14.822	17.428	19.911	17.545	23.265	24.359
	K	9.384	9.242	10.207	12.232	14.469	12.799	17.076	17.752
50-54	E	9.119	9.151	9.454	10.923	12.220	10.828	14.148	15.005
	K	5.859	5.865	6.086	6.792	7.760	6.852	9.224	9.766

55-59	E	5.503	5.208	5.358	6.376	7.510	6.686	9.393	9.093
	K	3.213	2.977	3.214	3.736	4.505	3.908	5.446	5.263
60+	E	6.128	5.754	6.218	7.037	8.309	7.124	9.483	9.978
	K	2.495	2.332	2.565	2.976	3.653	3.066	4.089	4.435

Kaynak: TÜİK, Boşanma İstatistikleri (2015-2022)

Tablo 10'a göre hem kadınlarda hem de erkeklerde boşanmalar 35-39 yaş aralığında ciddi sayılara ulaşırken 16-24 yaş aralığında boşanma sayısı diğer gruplara nazaran daha düşük düzeydedir. Boşanma sayısının genç yaş gruplarında daha düşük olması, ilk evlenme yaşının yükselmesi ile ilişkilendirilebilir. 2015-2022 yıllarında yaş gruplarına göre kadın ve erkek boşanma sayısı farkının en çok olduğu aralık ise 16-19 yaş aralığıdır. Bu yaş aralığında kadınların boşanma sayısı, erkeklerin boşanma sayısının 10 katından daha fazladır. Ayrıca her iki cinsiyet için de; 20-24 yaş aralığında, boşanma sayısı bir önceki yaş grubuna göre çarpıcı biçimde artmakta ve 45-49 yaş aralığından itibaren yaş ilerledikçe boşanma sayılarında ciddi azalmalar yaşanmaktadır.

Giddens (2008: 264)'a göre aile kurumunun değişen yapısı, toplumsal refah artışı, boşanan bireylere yönelik damgalama ve olumsuz algının azalması, evlilikte sorun yaşanması durumunda eşlerin evlerini ayırma ihtimalinin daha kolay olması gibi faktörler boşanma sayılarının artışında etkin bir rol oynamaktadır. Boşanma sayılarındaki bu artışla birlikte sosyologlar, evliliklerin sona ermesine etki eden faktörlerin irdelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir.

Ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik etkileri itibarıyla çok boyutlu bir yapıya sahip olan boşanmanın nedenleri topluma, zamana ve bireylere göre farklılık göstermektedir. Henslin (1992), dünya genelinde artış gösteren boşanma vakalarının; değişen ve birbirini tamamlamayan cinsiyet rolleri, farklı yaşam beklentisi, evliliğin rutin bir hâl alması, aile kurumunun işlevindeki değişim, eşler arası iletişimde azalma, boşanmış bireylere yönelik sosyal ve kurumsal desteklerin artması, şehirleşme ve sanayileşme sürecinin ortaya çıkardığı toplumsal değişim gibi nedenlerden kaynaklandığını ifade etmektedir (Şentürk, 2008: 13).

Hukukî anlamda boşanmanın kararlaştırılması için Türk Medeni Kanunu (TMK)'nda düzenlenen nedenlerin gerçekleşmesi şarttır. Türk Medeni Kanunu boşanmanın genel nedenlerini; zina (m. 161), pek kötü davranış, cana kast ve pek fena muamele (m. 162), cürüm ve haysiyetsizlik (m. 163), terk (m. 164), akıl hastalığı (m. 165) ve evlilik birliğinin temelinden sarsılması/geçimsizlik (m. 166) olmak üzere altı başlıkta toplamıştır.

Tablo 11. Türkiye’de Nedenlerine Göre Boşanmalar

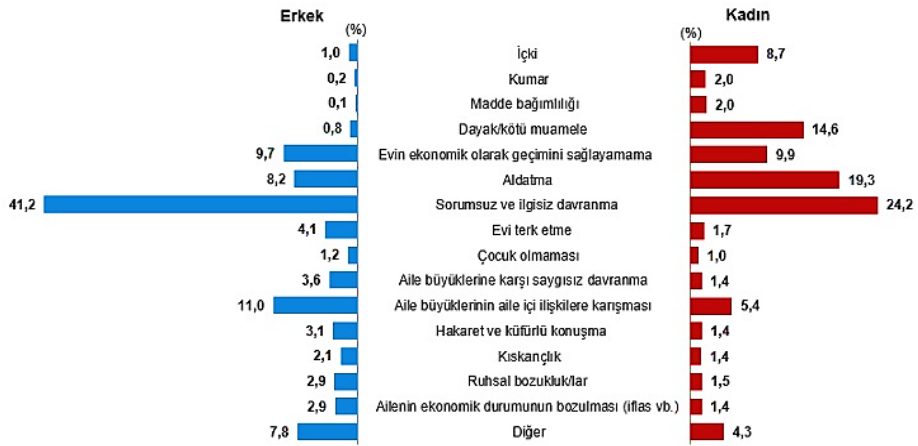
Yıllar	Zina	Cana Kast ve Pek Fena Muamele	Cürüm ve Haysiyetsizlik	Terk	Akl Hastalığı	Geçimsizlik	Diğer	Bilinmeyen
2001	75	17	27	337	31	86.271	333	4.903
2002	64	12	21	275	24	89.939	454	4.534
2003	68	29	21	252	21	88.220	615	3.411
2004	81	12	20	262	31	86.900	444	3.272
2005	67	36	39	257	45	91.989	539	2.923
2006	78	26	36	283	37	88.455	684	3.890
2007	77	24	29	230	56	88.533	551	4.719
2008	73	37	24	258	37	94.567	882	3.785
2009	76	29	42	285	38	108.560	1.156	3.976
2010	90	32	37	317	42	113.039	1.414	3.597
2011	85	35	35	288	58	116.153	957	2.506
2012	71	30	26	276	52	119.921	1.050	1.899
2013	80	31	37	238	40	121.627	1.149	2.103
2014	107	31	36	200	61	126.732	1.280	2.466
2015	103	38	35	210	57	128.152	1.149	2.086
2016	86	27	44	163	43	123.052	978	1.771
2017	97	28	40	131	39	125.634	752	1.690
2018	102	40	45	163	47	140.549	732	1.895
2019	104	36	47	127	45	152.570	750	2.908
2020	109	16	60	86	18	132.725	976	2.580
2021	131	29	57	72	41	169.039	1.443	3.273
2022	124	39	89	91	46	175.073	1.159	4.333

Kaynak: TÜİK, Boşanma İstatistikleri (2001-2022)

Türkiye’de nedenlerine göre boşanmaların son 20 yılı (Tablo 11) incelendiğinde; en önemli boşanma sebebinin geçimsizlik olduğu ve geçimsizliğe bağlı boşanma sayısında süregelen bir artış olduğu gözlenmektedir. Diğer boşanma nedenlerine göre oldukça yüksek oranlarda seyreden geçimsizlik nedeniyle boşanmalar, 2022 yılında 175.073 ile şimdiye kadar ki en yüksek sayıya ulaşmıştır. Öte yandan zina, cürüm ve haysiyetsizlik nedeniyle boşanmalarda, 20 yıllık süreçte artış söz konusu iken; terk nedeniyle boşanma sayısında azalma görülmektedir.

Evlilik birliğinin sarsılması (geçimsizlik), Türk Medeni Kanunu’nda, “Evlilik birliği, ortak hayatı sürdürmeleri kendilerinden beklenmeyecek derecede temelinden sarsılmış olursa, eşlerden her biri boşanma davası açabilir.” şeklinde ifade edilmiştir (TMK, m.166). TMK’da belirtilen şekliyle

“geçimsizlik” maddesinin kapsamının oldukça geniş olması, bireylerin boşanma nedenine dair detay vermekten çekinmeleri ve bilhassa anlaşmalı boşanmaların neredeyse tamamında boşanma gerekçesinin “geçimsizlik” olarak belirtilmesi, boşanma nedenlerinin belirsizliğine yol açmaktadır. Sosyologlara göre bu belirsizliğin giderilmesi için bir evlilik, “kadın” ve “erkek” evliliği olarak değerlendirilmelidir. Nitekim erkek ve kadının evliliğe yönelik algısı, evlilikten beklentisi, evlilikten elde ettiği kazanç ve kayıp farklı olabileceği gibi evliliği sonlandırma nedenleri de farklılık gösterebilmektedir (Kalmijn ve Poortman, 2006: 202; Sürerbiçer, 2008: 13). Türkiye İstatistik Kurumunun hazırladığı 2021 yılı için cinsiyete göre boşanma nedenleri Grafik 2’de yer almaktadır.



Grafik 2. 2021 Yılı Cinsiyete Göre Boşanma Nedenleri (TÜİK, 2021)

2021 yılı için cinsiyete göre boşanma nedenleri (Grafik 2) incelendiğinde; hem kadınlar (%24,2) hem de erkekler (%41,2) açısından eşlerinin sorumsuz ve ilgisiz davranması ilk sırada yer almaktadır. Erkeklerle göre diğer önemli nedenler, aile büyüklerinin aile içi ilişkilere karışması (%11,0) ve evin ekonomik olarak geçimini sağlayamama (%9,7) iken kadınlara göre aldatma (%19,3) ve dayak/kötü muamele (%14,5) olmuştur.

Türkiye’nin her bölgesinde hatta her ilinde geleneksel değer yargıları, gelişmişlik düzeyi, eğitim seviyesi ve kadına biçilen toplumsal rol gibi unsurların farklılık göstermesinden ötürü boşanma istatistikleri de farklılaşmaktadır. Bu nedenle boşanmalar, bazı bölge ve illerde yoğun bir şekilde görülürken bazılarında düşük bir seyir izlemektedir.

Tablo 12. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Kaba Boşanma Hızı (%)

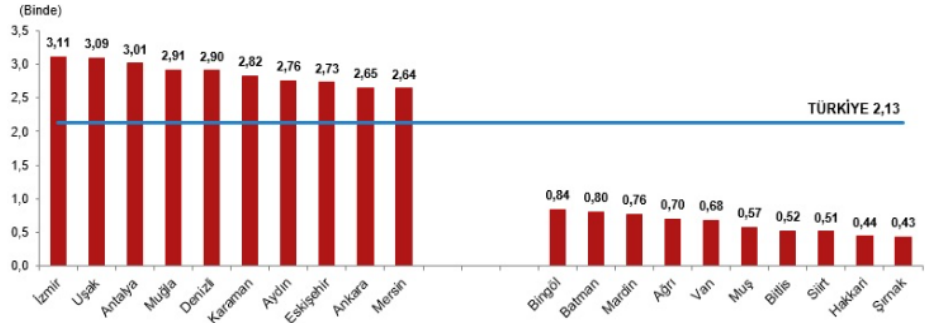
Yıllar	İstanbul	Batı Marmara	Ege	Doğu Marmara	Batı Anadolu	Akdeniz	Orta Anadolu	Batı Karadeniz	Doğu Karadeniz	Kuzeydoğu Anadolu	Ortadoğu Anadolu	Güneydoğu Anadolu
2001	1,67	1,36	2,02	1,32	1,89	1,53	1,71	1,33	0,95	0,50	0,45	0,53
2002	1,73	1,41	1,99	1,33	1,83	1,55	1,79	1,41	1,07	0,56	0,50	0,59
2003	1,57	1,48	1,92	1,33	1,71	1,50	1,67	1,43	1,02	0,55	0,52	0,60
2004	1,60	1,50	1,89	1,20	1,70	1,46	1,52	1,31	0,99	0,49	0,48	0,56
2005	1,76	1,52	1,97	1,37	1,77	1,44	1,56	1,25	0,84	0,51	0,48	0,57
2006	1,69	1,45	1,93	1,32	1,74	1,41	1,42	1,13	0,81	0,48	0,51	0,53
2007	1,63	1,48	1,89	1,34	1,69	1,46	1,43	1,18	0,85	0,49	0,50	0,52
2008	1,64	1,53	2,06	1,41	1,78	1,55	1,49	1,23	0,85	0,50	0,50	0,53
2009	1,91	1,75	2,26	1,56	2,00	1,75	1,66	1,37	0,95	0,58	0,59	0,61
2010	1,91	1,82	2,33	1,67	2,02	1,81	1,69	1,38	0,92	0,58	0,59	0,63
2011	1,93	1,85	2,29	1,69	2,03	1,87	1,59	1,37	0,94	0,56	0,51	0,60
2012	1,95	1,77	2,30	1,73	2,11	1,84	1,67	1,36	0,98	0,59	0,58	0,64
2013	1,93	1,78	2,25	1,79	2,08	1,89	1,62	1,37	0,98	0,63	0,61	0,68
2014	2,03	1,94	2,27	1,79	2,07	1,95	1,75	1,41	1,00	0,64	0,64	0,71
2015	1,93	1,98	2,36	1,79	1,97	1,96	1,77	1,43	1,05	0,63	0,60	0,71
2016	1,84	1,87	2,22	1,73	1,88	1,82	1,69	1,32	0,95	0,63	0,62	0,61
2017	1,89	1,85	2,20	1,74	1,88	1,83	1,59	1,33	1,00	0,58	0,58	0,66
2018	2,03	2,10	2,40	1,86	2,02	2,07	1,76	1,54	1,10	0,78	0,69	0,77
2019	2,15	2,26	2,55	2,03	2,22	2,25	1,72	1,64	1,20	0,83	0,85	0,87
2020	1,78	1,85	2,16	1,78	1,91	1,97	1,70	1,39	1,15	0,68	0,77	0,78
2021	2,21	2,35	2,68	2,21	2,48	2,43	2,20	1,86	1,43	0,92	1,02	1,03
2022	2,20	2,49	2,78	2,23	2,51	2,47	2,21	1,97	1,53	1,11	1,06	1,16

Kaynak: TÜİK, Boşanma İstatistikleri (2001-2022)

Türkiye’de istatistiki bölge birimleri sınıflaması açısından kaba boşanma hızını gösterir rakamlara (Tablo 12) göre 2001-2022 yılları arasında Ege Bölgesi, kaba boşanma hızının en yüksek olduğu bölge iken, bu bölgeyi Batı Anadolu ve Batı Marmara Bölgesi takip etmektedir. Türkiye ortalamasının altında seyreden rakamlarla Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ise kaba boşanma hızının en düşük olduğu bölgelerdir. İlgili istatistikler, ülkenin doğusundan batısına doğru gidildikçe boşanma hızında dikkat çekici artışlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Caarls ve Valk (2018: 610)’a göre boşanmaların bölgesel farklılık göstermesinde kilit nokta, kentleşme ve kişi başına düşen GSYİH’dır. Kişi başına düşen gelir seviyesi yüksek, gelişmiş ve kentsel bölgelerde yaşayan bireylerin boşanma eğilimi yüksektir ve bu durum, kadının kırsal kesimde ekonomik bağımsızlık kazanmasının, kentsel alana oranla daha güç olmasından

kaynaklanmaktadır. Türkiye’de kaba boşanma hızının iller bazında dağılımına Grafik 3’te yer verilmektedir.



Grafik 3. 2022 Yılı Kaba Boşanma Hızının En Yüksek ve En Düşük Olduğu 10 İl (TÜİK, 2022)

Kaba boşanma hızının en yüksek ve en düşük olduğu 10 ili gösteren Grafik 3’e göre 2022 yılında kaba boşanma hızı en yüksek il, İzmir (3,11) olmuştur. Bu ili binde 3,09 ile Uşak, binde 3,01 ile Antalya izlemektedir. Kaba boşanma hızı en düşük il ise Şırnak (0,43) olmuştur. Bu ili binde 0,44 ile Hakkari, binde 0,51 ile Siirt izlemektedir.

LİTERATÜRDEKİ GÖRÜŞLER

Kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer almasının, evliliğe olumsuz olarak yansıdığı ve artan boşanma vakaları ile pozitif yönlü bir korelasyon oluşturduğu görüşü, alanyazında sıklıkla ifade edilmektedir. Literatür bu ilişkiyi bilhassa ekonomik bağımsızlığın, evliliği sonlandırma kararı vermelerinde kadınları cesaretlendirdiği düşüncesine bağlamaktadır.

Özellikle sanayileşme sonrası, kadının toplumsal yapıda değişen statüsünü ele alan Cramer (1980), kadınların işgücüne katılımının; evlilik ve boşanma kararlarında önemli bir etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Spitze ve South (1985)’a göre işgücüne katılan kadınların büyük çoğunluğu, iş ve aile dengesini kurmada zorlanmakta ve eşlerine yeterince zaman ayıramamaktadır. Bu durum, ailevi bağların çözünmesine zemin oluşturarak boşanma sürecini hızlandırmaktadır. Hollanda’da yaşayan kadınların işgücüne katılımlarının boşanma üzerindeki etkisini araştıran Poortman ve Kalmijn (2002), çalışan evli kadınların boşanma riskinin, çalışmayan evli kadınlara oranla %22 daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bremmer ve Kesselring (2004), Amerika Birleşik Devletleri’ndeki boşanma oranının son 40 yılda yükseldiğini ve bu yükselişe hem artan kadın işgücü katılımının hem de artan kadın gelirinin eşlik ettiğini vurgulamıştır. Bowlus ve Seitz (2005), “Aile içi şiddet, istihdam ve boşanma” adlı çalışmasında, kadınların işgücüne katılımı ile boşanma oranı arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan analizler sonucunda, maruz kaldığı şiddet dolayısıyla boşanmış kadınların,

şiddet görmeyen boşanmış kadınlara oranla işgücüne katılımlarının daha az olduğu da tespit edilmiştir. Kadınların işgücüne katılımının toplumsal yapı üzerinde yarattığı etkiyi inceleyen Üçler ve Kızılkaya (2005), kadın istihdamının boşanma üzerindeki etkisini ampirik olarak test etmişlerdir. Araştırmada kadınların işgücüne katılımının Türkiye’de boşanmayı pozitif yönde etkilediği ve bu konuda bölgesel farklılıkların oldukça etkili olduğu ifade edilmiştir. Kneip ve Bauer (2007)’in kadınların işgücüne katılımı, boşanma ve doğurganlık ilişkisini analiz ettikleri çalışmada sonuçlar, yenilenen tek taraflı boşanma rejimlerinin, Avrupa’da boşanma oranlarını ve kadınların işgücüne katılımını artırdığı; doğurganlık oranını ise azalttığına yöneliktir. No, Andrews ve Yigletu (2007), örneklemini Afrikalı Amerikan kadınların oluşturduğu çalışmada, kadınların işgücüne katılımının boşanma oranları üzerindeki dinamik etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlar, önceki çalışmalara benzer olarak boşanma oranlarının, kadının işgücüne katılım oranları arttıkça kalıcı olarak arttığını ve bu durumun mali bağımsızlık etkisinden kaynaklandığını ortaya koymuştur. Kawata (2008) ise Japonya’daki boşanma oranlarını incelediği çalışmasında, uzun çalışma saatlerinin eşler arasındaki iletişimi azaltacağından boşanma riskini artırdığı ve kadınların çalışma süresinin az olmasının eşler arasındaki stresi azaltacağı sonucuna ulaşmıştır.

Diğer taraftan Stevenson (2008), “Boşanma Hukuku ve Kadın İşgücü Arzı” adlı çalışmasında, kadınların işgücüne katılımlarının boşanmaya neden olmadığı; yüksek bir boşanma ihtimali ile karşı karşıya olan kadınların işgücüne katılımının arttığını belirtmektedir. Benzer şekilde Bargain, Gonzalez, Keane ve Özcan (2010) da yaptıkları çalışmalarında, İrlanda’da boşanmanın yasallaştırılmasının kadın işgücü arzında önemli bir artışa sebep olduğunu ancak kadının işgücüne katılımının boşanma oranlarını artırmadığını; boşanma ihtimali yüksek olan kadınların boşanma sonrası maddi olarak kendini güvence altına almak için işgücüne katıldığının altını çizmiştir. Eckstein ve Lifshitz (2011)’e göre kadın istihdamı oranındaki değişim, boşanma oranlarındaki artışın sadece küçük bir kısmını açıklamaktadır. Kutlar, Erdem ve Aydın (2012)’in 1988-2009 yıllarını kapsayan dönem içerisinde Türkiye’de sosyo-ekonomik faktörlerin kadınların çalışma hayatına etkilerini ele aldığı çalışmada, kadınların işgücüne katılımlarıyla boşanma durumları arasında bir paralellik söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Sarpkaya (2013), boşanma sonrasında yaşanan sosyal statü ve maddi kayıpların kadını iş yaşamına ittiğini ve kadınların işgücüne katılma oranlarında meydana gelen artışla beraber bu kayıpların azalacağını savunmuştur. Greenwood, Güner, Kocharkov ve Santos (2016) ise diğer çalışmalardan farklı olarak, teknolojik ilerlemenin ev işlerinde kolaylık sağlaması ve erkek eşlerin daha iyi bir gelir elde etmek için kadınları çalışmaya teşvik etmesinin, evli kadınların işgücüne katılımını artırdığını öne sürmüştür.

Kunt (2019)'un 18-45 yaş arasındaki 5 farklı eğitim ve meslek grubundaki 120 kadının çalışma durumlarına göre evlilik ve boşanma eğilimlerini irdelediği araştırmada, kadınların çalışma durumunun evlilik eğilimlerinde herhangi bir düşüşe sebep olmadığı; boşanma eğilimlerinde ise kısmen bir artışa yol açtığı ifade edilmiştir. Türkiye'de 1994-2019 dönemi için kadının işgücüne katılımı ile doğurganlık ve boşanma oranı arasındaki ilişkiyi inceleyen Sipahi ve Atalay (2021), kadınların işgücüne katılımı ve boşanma arasında uzun dönemde bir ilişkinin olmadığını; kısa dönemde ise pozitif bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir. İğdeli ve Ay (2021) ise 2008-2017 döneminde Türkiye genelinde boşanmanın sosyo-ekonomik belirleyicilerini panel veri yöntemi ile inceledikleri çalışmada; kadın istihdamının boşanma üzerindeki etkisinin, tarım ve tarım dışı sektör arasında farklılık gösterdiğine yönelik bulgulara ulaşmışlardır. Analiz sonuçlarına göre Türkiye genelinde tarım sektöründeki kadın istihdamının, boşanma oranlarını artırıcı etkisi bulunmakta ve bu durum, tarım sektöründe çalışan kadınlarda bağımsızlık etkisinin gelir etkisine oranla daha baskın olmasından kaynaklanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Avrupa'da yaşanan sanayileşme ve endüstriyel demokrasi, mevcut toplumsal düzeni yeni üretim ve çalışma ilişkileri etrafında bütünüyle dönüştürmüş ve özellikle 19.Yüzyıl itibarıyla kadınlar ücretli işçi statüsünde çalışmaya başlamışlardır. Türkiye'de kadının tam anlamıyla tarım dışı işgücüne katılımı 1950'lerden sonra, köyden kente göçün ortaya çıkardığı hızlı kentleşme neticesinde gerçekleşmiştir. Uzunca yıllar Türk toplumunda erkeğin görevi para kazanmak iken; ev işleri ile ilgilenmek, çocuk doğurmak ve büyütmek kadının esas görevi olarak benimsenmiş ve toplumsal yapı bu ön kabul ile şekillenmiştir. Ancak kırdan kente göç, kent hayatı ile bütünleşme ve zihniyet değişimi; kadının toplumsal konumuna ve çalışma hayatındaki yerine önemli düzeyde etki etmiştir. Toplumsal yapıdaki dönüşümle birlikte kendine çeşitli roller biçen kadın, eğitim almaya, tarım dışı sektörlerde, nitelikli işlerde çalışmaya kısacası bilinçlenmeye başlamıştır. Söz konusu gelişmeler, Türk kadınının sosyo-ekonomik durumunda dikkat çekici iyileşmeleri de beraberinde getirmiştir (Küçükali, 2014: 2).

Cinsiyet fark etmeksizin her ferdin üretim sürecinde yer alması ve sosyo-ekonomik açıdan bağımsızlık kazanması temel bir haktır. Ancak dünyanın birçok bölgesinde kadınların işgücü piyasasına giriş sürecini zorlaştıran; eğitim, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, yaşanan bölge, toplumun kadına yüklediği anlam vb. sosyo-ekonomik ve kültürel birtakım faktörler mevcuttur. Söz konusu faktörler, kadınları ya yarı zamanlı çalışmaya ya da işgücü piyasasından çekilmeye itmektedir. Kadınlar özellikle evlendikten sonra

eş ve anne olma gibi çeşitli rollerinden dolayı işgücü piyasasından çekilme eğilimi göstermektedirler.

Yakın geçmişteki sosyolojik çalışmaların çoğu, kadınların istihdam süreçlerine katılımlarındaki artışın hanehalkı üzerinde çeşitli baskılar oluşturduğu, eşler arası iş bölümü ve uzmanlaşmanın giderek azaldığı ve özellikle kadınların artan ücretlerinin, mutsuz evliliklerini bitirme konusunda onları cesaretlendirdiği ve bu durumun nihayetinde daha fazla sayıda boşanmayla sonuçlandığı fikri üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak ilgili alanyazın, kadınların işgücüne katılımının evliliğin sona ermesi üzerinde çifte etkiye sahip olabileceğini ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki olan gelir etkisi, kadınların işgücüne katılımının geliri artırdığını ve aile ilişkilerini güçlendirerek evlilikte sağlanan yararların artmasına yol açtığını savunmaktadır. Öte yandan bağımsızlık etkisi ise kadınların işgücüne katılımının geliri ve finansal bağımsızlığı ve buna paralel olarak boşanma olasılığını artırdığını öne sürmektedir. Özellikle kadının statüsünün ve gelirinin kocasından yüksek olmasının, her iki cins arasında bir güç çatışmasına dönüşerek evlilik değerlerine zarar vereceği görüşü literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, gelir etkisinin bağımsızlık etkisinden baskın olduğu durumda kadının işgücüne katılımının boşanma üzerinde azaltıcı bir etkisi, bağımsızlık etkisinin gelir etkisinden baskın olduğu durumda kadının işgücüne katılımının boşanmaları artırıcı bir etkisi bulunmaktadır. Gelir ve bağımsızlık etkisinin baskınlık durumu ise kadınların istihdam edildiği sektöre ve topluma göre değişkenlik göstermektedir.

Kadınların işgücüne katılımda karşılaştığı zorluklar, evliliğe olumsuz yansımaktadır. Kadınların iş ve aile dengesini kurmasını güçleştiren engellerin ortadan kaldırılması ve kadın istihdamında yaşanan olumlu gelişmeler, boşanma oranlarında azalmaları da beraberinde getirecektir.

Ekonomik refah bağlamında kadının işgücüne katılımının önemine binaen Türkiye’de son yıllarda genişletici makroekonomik ve aktif işgücü piyasası politikalarına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Ancak oluşturulan somut politika ve stratejiler işgücü verilerine yeterince yansımamakta, kadın ve erkek işgücüne katılım oranları arasındaki makas açılmaktadır. Türkiye’de kronik bir problem olarak yıllardır varlığını koruyan düşük kadın istihdamı konusunda atılacak her adım kritik bir önem taşımaktadır. Bu anlamda kadın istihdam oranında belirgin artışlar sağlanabilmesi için emek piyasasında bilhassa kadınlar lehine ciddi düzenlemelere yer verilmesi ve bu düzenlemelerde sürekli iyileştirmeler yapılması isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Atik, H., Tombak, F. (2012). Bilgi Ekonomileri ve Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam Yapısı. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 137-148.
- Bargain, O., Gonzalez, L., Keane, C., Özcan, B. (2010) Female Labor Supply and Divorce: New Evidence From Ireland. *IZA Discussion Papers*, 4959, 1-45.
- Berber, M., Eser, B.Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bohannon, P. (1970). *The Six Stations of Divorce*. Divorce and after Paul Bohannon (Ed). New York: Doubleday and Company.
- Bowlus, A.J., Seitz, S. (2005). Domestic Violence, Employment and Divorce. *Queen’s Economics Department Working Paper*, 1075, 1-63.
- Bremmer, D., Kesselring, R. (2004). Divorce and Female Labor Force Participation: Evidence from Times-Series Data and Cointegration. *Atlantic Economic Journal*, 32(3), 175-190.
- Caarls, K., de Valk, H.A. (2018). Regional Diffusion of Divorce in Turkey. *European Journal of Population*, 34(4), 609-636.
- Cramer, J.C. (1980). Fertility and Female Employment: Problems of Causal Direction. *American Sociological Review*, 167-190.
- Ev Eksikli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği (2013). *Diyarbakır’da Kadın İstihdamı, Sorunlar ve Stratejik Çözüm Önerileri Projesi*. Diyarbakır: Progem Danışmanlık.
- Eckstein, Z., Lifshitz, O. (2011). Dynamic Female Labor Supply. *Econometrica*, 79(6), 1675-1726.
- Eyce, B. (2002). Demografik Özelliklere Göre Türkiye’de Boşanma. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (14), 81-98.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları. (Yayına Hazırlayan Cemal Güzel).
- Goldin, C.D. (1991). The Role of World War II in The Rise of Women’s Employment. *The American Economic Review*, 741-756.
- Günsoy, G., Özsoy, C. (2012). Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 568.
- Greenwood, J., Güner, N., Kocharkov, G., Santos, C. (2016). Technology and the Changing Family: A Unified Model of Marriage, Divorce, Educational Attainment, and Married Female Labor-Force Participation. *American Economic Journal: Macroeconomics*. 8(1), 1-41.
- İğdeli, A., Ay, M. (2021). Boşanmanın Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Türkiye İçin Bölgesel Panel Veri Analizi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 1-22.
- Kalmijn, M., Poortman, A.R. (2006). His or Her Divorce? The Gendered Nature of Divorce and its Determinants. *European Sociological Review*, 22(2), 201-214.
- Kawata, Y. (2008). Does High Unemployment Rate Result in a High Divorce Rate? A Test for Japan. *Revista de Economía del Rosario*, 11(2), 149-164.
- Kneip, T., Bauer, G. (2007). Effects of Different Divorce Probabilities on Female Labor Force Participation and Fertility. *Arbeitspapiere – Working Papers*, 102, 1-24.
- Kunt, G. (2019). Kadınlarda Eğitim, Çalışma Durumu, Sosyal Medya Kullanımı, Evlilik Eğilimi, Boşanma Eğilimi Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Kutlar, A., Erdem, E., Aydın, F.F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 3(2), 149-168.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 1-19.
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*. Oxford University Press.

- Napitu, U., Napitu, R., Purba, A.S., Amal, B.K. (2020). The Impact of Modernization on the Batak Toba General System. *Webology*, 17(2), 536-550.
- No, S.C., Andrews, D., Yigletu, A. (2007). Dynamic Analysis of Income and Independence Effect of African American Female Labor Force Participation on Divorce. *International Atlantic Economic Society*, 35(2), 159-171.
- Özer, M., Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özkiraz, A., Baş, G.İ. (2016). Osmanlıdan Günümüze Türk Toplumunda Aile Yapısı ve Boşanma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30).
- Poortman, A., Kalmijn, M. (2002). Women’s Labour Market Position and Divorce in the Netherlands: Evaluating Economic Interpretations of the Work Effect. *European Journal of Population*, 18(2), 175-202.
- Sarpkaya, O.A. (2013). Boşanmış Kadınlarda Toplumsal Baskıya Direnme Stratejileri: Van Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(26), 29-50.
- Sipahi, B.B., Atalay, E. (2021). Kadınların İşgücüne Katılımında Doğurganlık ve Okullaşmanın Etkisi: Türkiye Örneği. *Turkish Studies*, 16.
- Spitze, G., South, S.J. (1985). Women’s Employment, Time Expenditure and Divorce. *Journal of Family Issues*, 6(3), 307-329.
- Stevenson, B. (2008). Divorce Law and Women’s Labor Supply. *NBER Working Paper*, 14346, 1-28.
- Sürerbiçer, F.S. (2008). Boşanmış Bireylerin Deneyimlerine Göre Evlilik Eğitimi Gereksinimi. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Şentürk, Ü. (2008). Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(14), 7-32.
- TÜİK, Evlenme ve Boşanma İstatistikleri. (2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49437> (E.T.: 23.11.2023)
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri. (2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49390> (E.T.: 27.11.2023)
- TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri. (2022). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49635> (E.T.: 11.12.2023)
- TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması. (2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=45813> (E.T.: 23.11.2023)
- Üçler, G., Kızılkaya, O. (2014). Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 28-43.
- Yetik, N. (2005). *Boşanma, Anlaşılabilir Boşanma ve Mal Rejimleri*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu Mevzuatı. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> (E.T.: 26.11.2023).

MUHASEBE KAVRAMININ DİJİTAL GELİŞMELER ÇEVRESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR BAKIŞ AÇISI

Prof. Dr. Hüseyin Çetin¹, Abdullah Bağcı²

GİRİŞ

Son yıllarda teknolojik gelişmeler sayesinde günlük yaşantımıza pek çok kavram eklenmiştir. Bilgisayar, yazılım ve internet teknolojilerinde hızlı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bu dönüşümler birçok endüstride farklı yansımalar ve yeni kavramların kullanılmasına neden olmaktadır. Günümüz şartlarında bu değişimlere ayak uyduramayan işletmeler rakipleriyle rekabet edemeyecek hale gelmeleri öngörülmektedir. Özellikle günümüz şartlarında yapay zekâ, bulut teknolojisi, veri analizi ve Nesnelerin İnterneti (IoT) gibi teknolojilerin yoğun kullanımıyla sektörün giderek daha “akıllı” hale geldiği yeni bir döneme geçişe tanık olmaktayız. Makinelerin kendi aralarındaki iletişimi (akıllı veri analitiği aracılığıyla) birçok endüstride değişimlere sebep olmuştur. Bu teknolojiler, süreç otomasyonu ve optimizasyonu yoluyla artan üretkenlik ve karlılık, azalan maliyetler, daha hızlı üretim ve önemli ölçüde azaltılmış hatalar dahil olmak üzere birçok önemli fayda sunar.

Günlük yaşantımızdaki nesnelerin birçoğu sürekli olarak veri üretmeye başladığında, büyük veri (bigdata) daha çok önem arz etmeye başlamaktadır. Mevcut dönemde, önde gelen şirketlerin bu verileri işleyip yorumlama yapmak için doğru stratejilere sahip olmaları gerekir. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerle beraber, şirketler işleyiş süreçlerini ve iş yapma şekillerini, günceli takip ederek yeniden şekillendirmeleri gerekmektedir. Sadece işleyiş süreçleri için de değil, zamanla bu yapılanma daha geniş çaplı ekosistemlere ulaşarak,

1 Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muhasebe ve Finansman Ana Bilim Dalı, hçetin@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6239-893X>

2 Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Finansman Tezli Yüksek Lisans, abdullah.bagci@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4035-7683>

pek çok şirketi, piyasayı ve iş dünyasını da önemli ölçüde etkileyecek hale gelecektir.

Dijitalleşmenin faydaları, mevcut işletmelerin daha esnek olması, verilerin daha önemli olması, değişen ve gelişen teknolojiler iş modellerine yansıdığı için yönetime daha fazla verimlilik ve daha fazla önem kazandırmasıdır. Ayrıca kısa ve uzun vadede esneklik, hız, zaman ve maliyet düşürme avantajlarını da beraberinde getirecektir. Mevcut insan kaynakları katma değeri daha yüksek alanlara tahsis edilecektir. Şirket, potansiyel müşterilerine daha çeşitli ve daha kaliteli ürün veya hizmetler sunacaktır. Dijital teknolojiden en iyi şekilde yararlananlar rekabette bir adım önde olacaklardır. Muhasebe sektörü açısından bakıldığında bu dijitalleşmenin köklü ve kalıcı bir şekilde günümüze uyarlandığını görüyoruz.

MUHASEBEYE GENEL BAKIŞ

Muhasebe kavramı yaşamın ihtiyaçlarına ve zorunluluklarına karşın, kendiliğinden ortaya çıkmış bir kavramdır. Bütün işletmelerdeki mali işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, raporlayan ve sonuçları ilgililere ileten bir bilgi sistemidir. Bu bilgi sisteminde anlaşılır olmak önemli bir husustur. Muhasebe kavramı işletmenin dili olarak tanımlanır. (Yanık, 2017)

Muhasebeciler aldıkları eğitim sonucunda karşılaştıkları sorunları pragmatik ve objektif şekilde çözüme kavuşturmakla görevlidir. Muhasebeciler şirketlerin amaçlarına ulaşmalarına ve gerçekleştirmek istedikleri hedeflerine ulaşmalarında yardımcı olur, gerekli tavsiyelerde bulunur, işletmelerin maliyetlerinin düşürülmesine ve risklerin azaltılmasına yardımcı olur.

Muhasebe işlemlerinin sonuçları kurallara bağlıdır. Bu kurallar muhasebe kavramını belirli kalıplara sokan kurallardır. Muhasebenin sonuçları, kesin ve tarafsızdır. Ayrıca karşılaştırılabilir ve doğrulanabilir. Belge ve kaynaklara dayandırıldığı için güvenilir bilgiler elde edilir.

Dünya çapında kabul görmüş muhasebe ilkeleri vardır. Muhasebe uygulamaları sürekliliği sağlamak için bu ilkelere dayanmaktadır. Bu ilkeler bir ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına göre değişiklik gösterebilir. Başka bir deyişle muhasebe sabit bir ilke değil; iktisadi, toplumsal gelişmelere ve ihtiyaçlara göre değişkenlik gösterebilen genel kabul görmüş bir ilke olduğunu söylemek daha doğru olur. Bu ilkeler tutarlı uygulama sağlar ve değişkenliği azaltır. Bilgileri karşılaştırmak için raporlar oluşturulur. (Elitaş, 2014)

Dünyada genel kabul görmüş muhasebe ilkelerinin yanı sıra muhasebe standartları da ulusal ve uluslararası düzeyde geliştirilmekte olan bir diğer kavramdır. Ülkelerin aralarında fark olmasından dolayı muhasebe standartlarının da ülkelerin kendine has özellikler taşıy ve farklılık gösterir. Tüm dünyadaki muhasebe uygulamalarının birbirleri ile koordine olabilmesi için farklılık

gösteren muhasebe standartlarının da uyumlu olması gerekir. (Bilen, Yılmaz, 2014)

Muhasebenin Küreselleşmedeki Yeri

Teknolojik gelişimler arttıkça muhasebecilerin istatistiksel değerleri analiz etme ve yorumlama becerileri arttı. Bu ilerleme 20. yüzyılda bilgisayarlar ve yazılımları sayesinde meslek mensuplarının pratiğini geliştirdi. Bilgisayarlar; hesap makinesi, defter, kalem gibi materyalleri ortadan kaldırdı.

Günümüzdeki teknolojik gelişim ile birlikte bilgi ve kaynakların dünya üzerindeki hareketi hızlanmıştır. Küresel yaşamın gerekliliği olarak bilgiyi elde etmek ve değerlendirmek daha da önemli hale gelmiştir. Küreselleşmeye bağlı olarak özellikle ekonomi alanında yaşanan gelişmeler, muhasebenin küreselleşmesini de önemli hale getirmiştir. Muhasebenin küreselleşmesi, muhasebe standartlarının geliştirilmesini ve uluslararası niteliklerin kazanılmasını gerektirmiştir. (Akgün, 2012)

Uluslararası birleşik bir muhasebe sisteminin oluşturulması; hesapların ve terminolojinin standardizasyonunu sağlar, uluslararası iş yapan firmaların hesaplarının anlaşılır ve güvenilir olmasını sağlar. Muhasebe küreselleşmesinin ve uluslararası standardizasyonun egemen olduğu bir sistemde, kayıt ve sınıflandırma gibi çeşitli muhasebe süreçlerinin anlaşılması ve açıklanması daha kolaydır. (Türker, 2006)

Küreselleşmenin Etkileri: Şirket Skandallarında Muhasebe Hileleri

Rekabet, sürekli büyüme ve küreselleşme, şirketlerin işletme sahipleri veya hissedarlarından farklı kişiler tarafından yönetilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle şirket yöneticilerinin kararlarında şirket sahiplerinin ve/veya hissedarlarının, çalışanlarının, kredi kuruluşlarının, devletin kısacası tüm menfaat sahiplerinin ve bir bütün olarak toplumun menfaatlerini dikkate alması gerekmektedir. Ancak yaratıcı muhasebe uygulamaları ve finansal tabloların farklı şekilde hazırlanması nedeniyle muhasebe politikasının skandalda birinci derece şüpheli olarak görülmesinin yanı sıra, kesinlikle olmaması gereken başka bir şüpheli olarak görülüyor. Bu politikalar kişisel kazanç sağlama amacıyla kullanan yöneticiler tarafından görmezden gelindiği tespit edilmiştir. Dünyada Enron, WorldCom, Adelphia, Xerox, Tyco ve Parmalat gibi şirketlerin muhasebe skandalları ve son küresel finansal krizlerden sonra, CEO'lar ve üst düzey yöneticilerin yaratıcı muhasebe tekniklerinin uygulanmasında kilit oyuncular olarak kabul edilmiştir. (Türk, Arslan, 2017)

Özellikle 2000'li yıllardan itibaren yaşanan küresel finansal krizler, muhasebe skandalları ve sonrasında yaşanan şirket iflasları finansal raporlamada ve bağımsız denetimde denetim kalitesinin sorgulanmasına, denetimin ortaya koyduğu fikrin ve denetimin ihtiyaç doğrultusunda olup olmadığının

tartışılmasına sebep olmuştur. İşletme yönetiminden sorumlu kademeler ile işletmenin dışındaki taraflar arasında bilgi karışıklığını azaltıcı bir rol oynaması beklenen bağımsız denetimin itibar ve güven kaybına uğraması; uluslararası ve yerel düzenleyici kurumların mesleki düzenlemelerde reform niteliğinde çalışmalar yapmasını gerektirmiştir. Bu amaçla, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC)-Denetim ve Güvence Standartları Kurulu (IAASB) ve Türkiye’de de Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, “BDS 701 Kilit Denetim Konularının Denetçi Raporunda Bildirilmesi” standartlarını uygulamaya geçirmiş, ilişkili standartlarda da değişiklikler ve güncellemeler yapmışlardır. Denetim raporlamasıyla alakalı olarak 2011 senesinde IAASB tarafından başlatılan ve bugün gelinen noktada kilit denetim konularının bildirimi de dahil olmak üzere, yeni denetim raporlarının biçim ve içeriği 2015 yılında yayımlanmıştır. (Kavut, Güngör, 2018)

MUHASEBENİN DİJİTAL KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Dijital devrimin sonucunda iletişim ağları ortaya çıkmıştır. Sosyal alanlar sanal ortamlara aktarılmış ve dünya genelinde bilgi transferinin saniyeler içerisinde gerçekleşmesi gibi bir olanak oluşturmıştır. Sanayileşmiş ve ileri teknolojiler ile üretim yapan toplumlarda, bugünlerde özellikle endüstri 4.0, nesnelerin interneti, büyük veri, robot teknolojisi, veri madenciliği gibi konular öne çıkmakta ve bu faaliyetlere birçok finansal kaynak ayrılmaktadırlar. İşletmelerin beyni diye adlandırılan muhasebe departmanları ve işletmelerin dili olarak adlandırılan muhasebe süreci sonrası ortaya çıkan raporlar bu faaliyetlerin kullanabilme ve işletmelerin üretim süreçlerine uyumlu hale getirilmesinde önemli bir rol üstlenmek zorundadır. (Yardımcıoğlu, Karahan, Yörük, 2019) Dijitalleşme ışığında muhasebe mesleğinin söz konusu faaliyet alanlarıyla alakalı incelemeler belirtilmiştir.

IoT (Nesnelerin İnterneti) ve Muhasebe

İlk olarak 1999 senesinde Kevin Ashton tarafından öne sürülmüştür. IoT küresel ağdaki nesnelerin belirli kurallar çerçevesinde birbirleriyle etkileşim içinde olmaları olarak tanımlandı. Bu sayede bütün nesneler internete erişip diğer nesnelerle iletişime geçebilir. Önceki zamanlarda makineyi kontrol etmek için birçok insanın sistemin düzgün işleyişinden emin olmak için uzun süre harcaması gerekirdi. IoT sayesinde fabrikalar sadece kendi işlerine yarayacak parçaları sipariş edecek, arıza süresini düşürecek ya da ortadan kaldıracak, zaman ve maddi açıdan tasarruf edebilecek ve arızalara en kısa sürede müdahale edilebilecektir. Bütün bu süreç insan müdahalesi olmadan sadece interneti kullanarak veri alışverişi yapan birçok cihaz, makine, alet vb. sistemler sayesinde gerçekleşir. (Erturan, Ergin, 2017)

Yakın zamanda birçok cihaz sensörler ve internete bağlanabilme özelliği kazanmış olacak. Bugünlerde depo rafları, ürünlerin ne zaman azaldığını

algılayan ağırlık sensörleriyle donatıldı. İşletmeler, nesnelerin internetinden ürünlerini geliştirmek için faydalanabilirler.

Nesnelerin interneti eş zamanlı olarak verilerin bütçeleme doğruluğunu geliştirmeye, maliyet planlaması yapmaya ve tahmin yapmaya yardımcı olabildikleri için muhasebecilerde bu teknolojiye böylece faydalanabilirler. Sistemler iletişime geçebildikleri için gelir ve risk yönetimi kolaylaşmış olur. Potansiyel sorunlara daha erken çözüm bulunur. Özellikle muhasebenin denetim tarafında değişiklikler görülebilir.

Robot Teknolojisi ve Muhasebe

Robotik süreç otomasyonu faaliyetlerin daha hızlı ve faydalı şekilde gerçekleştirilmesini sağladı. Bu yazılımın genel ismi RoboticProcessAutomation (RPA) Türkiye’de ise Robotik Süreç Otomasyonu (RSO) şeklinde tanımlanmıştır. RSO yenilenen işlemleri otomatik hale getirerek daha hızlı ve kusursuz yapılmasını sağlar. RSO tekrar eden ve denetlenilen süreçlerde veriyi işleme, işlem gerçekleştirme, cevap verme ve diğer sistemlerle iletişim kurma gibi görevleri üstlenerek insanın yerine geçer. Bu işlemlere daha hızlı ve ucuza yapılabilme imkanı sağlıyor. (Tutar, 2018)

Muhasebe mesleği yavaş yavaş insan kontrolünden çıkmaktadır. Bazı endüstrilerde hayata geçen robotik faaliyetler, fatura denkleştirme, varyans analizi ve mutabakatlar dahil olmak üzere insanların yapması gereken muhasebe ve finans işlemlerini devralma yolunda ilerliyor. RSO nedeniyle muhasebeciler manuel yapılması gereken işleri otomatik hale getirebilecek. Bunun sonucu olarak işlem hızı artacak ve hatalar azalacak. Muhasebecilerin iş yoğunluğu azaldığı için strateji, analiz ve karar verme gibi işlemlere yönelecekler. (Tutar, 2018)

Robotik Süreç Otomasyonunun (RSO) Muhasebe Mesleğinde Yapabilecekleri:

- **Veri Aktarımı:** Günlük olarak banka, kredi kartı ve pos işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını güncel ve otomatik olarak muhasebecilerin kullandığı programa kayıt edebiliyor.
- **Verilerin İşlenmesi ve Doğrulanması:** Kaynaklardan veri topladıktan sonra farklı sistemler arasındaki verilerin eleştirilmesi, ücretlerin belirlenmesi, amortisman kayıtlarının yapılması ve şüpheli kayıtların belirlenmesi gibi hesaplamaları gerçekleştirebiliyor.
- **Raporlama ve Analiz:** Ön raporları oluşturmak ve ön analiz yapmak için işlemlerdeki gerekli verileri kullanabilirler. Muhasebeciler sonraki aşamalarda derinlemesine analiz yapabilme olanağı sağlarlar.

- Denetim: RSO'lar manuel ve rutin işlemleri yaptıkları için, muhasebeciler insan hatası ayıklamak yerine bütünlüğe ve denetim işlemlerine odaklanabilirler.
- Tutarsızlık Tespiti: Kayıtlardaki tutarsız işlemleri tespit edebilirler. RSO eğer bu tutarsızlıkları çözüme kavuşturamazsa bile muhasebeci için rapor hazırlayıp sorunun çözümünde yardımcı olabilirler.

RSO teknolojisi muhasebe mesleğine büyük faydalar sağladığı için muhasebe alanında kullanımı günden güne artmaya devam etmektedir.

Big Data (Büyük Veri) ve Muhasebe

Büyük veri, işletmelerin gelecek planlarını şekillendirmek için veri toplama ve yorumlamak için gerekli bir teknolojidir. Bu veriler işletmelerin küresel çapta bilgi toplayarak küreselleşmeleri için büyük bir fırsattır. Muhasebe mesleği de muhasebe endüstrisindeki verimliliği artırmak için büyük verinin sağladığı avantajlardan faydalanmaya başladı.

Büyük verinin sağlamış olduğu bilgiler, bu bilgilerin işlendiği muhasebe bilgi sistemi sayesinde, elektronik ortamda yapılan muhasebe işlemleri gerçek zamanlı olarak gerçekleştirilir. Özellikle büyük veri yönetim muhasebesi alanında, performansı ölçmek, bütçeleme prosesini kolaylaştırmak için şirketlerin kurumlara sunduğu tüm verileri analize dayandırarak hataları görmelerini sağlar. İç ve dış denetimde sapmaları ve hataları tespit etmeye yardımcı olur. Finansal raporlarda, finansal tablolarda sunulacak kalemlerin daha iyi değerlendirilmesine yol açar. Bunun gibi sebeplerle büyük veri muhasebecilerin işlerini kolaylaştırmak için kullanacakları bir araçtır. (Aslan, Özerhan, 2017)

Veri Madenciliği ve Muhasebe

Büyük miktarda veriyi analiz etmek ve olağandışı faaliyetleri tespit etmek için kullanılan bir yöntemdir. Muhasebe ve denetimin yanı sıra sağlık, finans, iletişim ve perakende gibi iş alanlarında kullanılır. Veri madenciliği yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen mali denetimler, diğer yöntemlere göre daha düşük hata payına sahiptir.

Muhasebe bilgi sistemleri ve veri çıkarma; Verilerin toplanmasını, sınıflandırılmasını ve üretilmesini sağlayarak karar verme aşamasını destekleyen bir teknolojidir. Mevcut verilerde geleneksel raporlama yöntemleriyle görülemeyen ve tespit edilemeyen veya göz ardı edilemeyen anormallikleri tespit etmeye yardımcı olur. Bu sayede işletmelerde performans artışı sağlar ve riskleri azaltır. (Özkul, Pektekin, 2009)

Muhasebede veri madenciliği şu alanlarda kullanılabilir:

- Müşteri satın alma potansiyeli dönemsel ve bölgesel olarak belirlenebilir,
- Perakendeci bazında stok politikası geliştirilebilir, farklı bölgelerdeki satış temsilcileri için farklı trendler belirlenebilir,
- Müşteri geri bildirimi müşteri memnuniyetini artırır,
- Borçlular için ödeme yapıları belirlenebilir,
- Perakendeciler örneğin büyüklük, müşteri sayısı ve yıllık ciro bazında sınıflandırılabilir,
- Müşteriler ürün grubuna, ödeme özelliklerine göre sınıflandırılabilir, (Örnek: yaş, cinsiyet ve gelir)
- Kredi ve sigorta faaliyetlerine ilişkin riskler açıklanabilir,
- Üretilen ürünlerin satış hacimleri ve piyasa fiyatları tahmin edilir. Anormal satış, sipariş iptal işlemleri tespit etmede belirleyici rol oynayabilir.

Sonuç olarak, veri madenciliği muhasebe bilgi sistemine entegre edilmiş ve kullanıcılara bilgi sağlayarak hem tahmin edilmesi zor olayların tahminini hem de standart raporlamayı kolaylaştırmaktadır. Bu şekilde veri madenciliği, problem çözme, analiz, planlama, tanımlama, entegrasyon, tahmin ve önleme gibi faaliyetler için alternatif yöntemler sunar.

Bulut Sistemi ve Muhasebe

Bulut sistemi (Cloud), bilgisayarlarda kullanılabilen ve kurulum gerektirmeyen web tabanlı bilgi işlem hizmetleri için genel bir terimdir. Bu teknoloji sayesinde indirme ve kaydetme işlemi daha güvenilir ve kolay hale gelmiştir.

Muhasebenin bulut sistemi, kullanıcıların internet üzerinden CRM, ERP, finans ve muhasebe yazılımları gibi programları kullanmalarına olanak tanır. Bulut teknolojisi muhasebe sistemini değiştirmiş ve bulut muhasebesi adı verilen yeni bir iş kolu ortaya çıkmıştır. (Aytekin, Erdoğan, Kavalcı, 2016)

Bulut Teknolojisinin Sağladığı Faydalar

Bulut teknolojisinin olmadığı zamanlarda, veriler, hard disk ya da sabit disklerin içerisine toplanırdı. Depolama alanları sınırlı olan bu araçlar depolanacak verilerin yüklü olduğu zamanlarda çaresiz kalabiliyordu. (Yanık, Yavuz, Eid, 2019) Bulut teknolojisi hem fiziksel olarak hard disk, sabit disk vb. araçlardan kurtulma olanağı sağladı hem de daha fazla depolama alanıyla birlikte muhasebecilerin veri transferinde hız kazanmasını sağladı. Yanı sıra hard disk ve sabit disk maliyetlerinden kurtararak maddi kazanç da sağladı. Bulut teknolojisi büyük şirketlerde büyük iş yükünü ortadan kaldırabilen bir sistem haline dönüştü. (Elitaş, Özdemir, 2014)

Bulut Teknolojisinin Risk Faktörleri

Bulut teknolojisinin barındırdığı bazı riskler:(Elitaş, Özdemir, 2014):

- Güvenlik ve kullanıcı gizliliği: Bu sistemde, veri güvenliği, başka bir yerde bulunan sunucular tarafından sağlanır, böylece veriler tehlikeye girebilir. Bu risk, hassas şirket bilgilerinin başkalarının erişimini kolaylaştırarak elde edilmesi riskini oluşturur.
- Servis sürekliliği: Sunucu, verilerin işlenme sürecinde harici bir servis görevlendirebilir. Servisin çalışmadığı zamanlarda kullanıcıların veri erişimi sıkıntıya girebilir. Sistem çok büyük ve herkese açık olduğu için olumsuz etkileri olabilir. Ancak çok hızlı internet erişiminiz varsa, paralel kullanım sayesinde her yerde kesintilerle bile çalışmaya devam edebilirsiniz.
- Bulut sistemini değiştirirken gerçekleşen veri problemleri: Servis sağlayıcısının hizmet vermez hale gelmesi olasılığı karşısında kullanıcılar açısından büyük bir problem oluşur.

Yapay Zeka Ve Muhasebe

Yapay zekanın muhasebe mesleğine etkilerini üç başlık altında inceleyebiliriz (Yücel, Adiloğlu, 2019):

- Yapay zeka muhasebe problemlerini çözebilir mi?

Yapay zeka, manuel veri girişi sırasında ortaya çıkan hataları ve sorunları düzeltebilir. (Örneğin, banka hesapları ile muhasebe defterini karşılaştırarak aralarındaki tutarsızlıkları tespit etmek gibi) Ödemelere karşılık gelen faturaları seçerek birden fazla faturadaki işlemleri yapma imkanı sağlar. Her ay binlerce fatura kesen şirketler için bile ödenmiş ve ödenmemiş tüm faturaları takip etme olanağı sağlar.

- Yapay zeka muhasebe mesleğini bitirir mi?

Yapay zeka, muhasebe programları tarafından yapılan işlemlerin belirli kısımlarında kolaylık sağlamasına rağmen bu işlemlerin büyük bölümü hala muhasebeciler tarafından yapılmaktadır. Buna karşın yapay zeka, veri girişi, bildirim ve beyan gibi muhasebe işlemlerini ortadan kaldıracaktır. Muhasebeciler genel olarak danışmanlık gibi işlere önem verecektir. Bu sebepten dolayı muhasebeciler, gelecekte veri stratejisi, istatistiksel analiz, olasılık ve tümdengelim, akıl yürütme gibi becerilere sahip olmak durumunda kalacaklardır.

- Yapay zeka tarafından yapılan beyan ve bildirim geçerli midir?

Yapay zeka sistemleri tarafından yapılan beyan ve bildirimlerden kim ya da kimler sorumludur, bu sistemi üretenler mi kullananlar mı yoksa yapay zekanın kendisi mi ?

Bizim ülkemizde yapay zeka sistemleri ile alakalı yasal bir düzenleme yoktur fakat ilerleyen zamanlarda buna ihtiyaç duyulacaktır. Yapay zekanın yasal olarak değerlendirilmesi için tartışılması gereken kişilik statüsüdür. Yapay zekaya sahip robotun sahibi olduğu varsayılırsa robotun eşya olarak değerlendirmeye alınması gerekir. Öte yandan robotun yöneticisi veya komut veren bir sahibi olmadığı için kendi inisiyatifini kendisi alabiliyor. Bu durumun sonucu olarak kendi iradesiyle beyan ve bildirim işlemi yaptığı için hataya sebep olacak bir durumla karşılaşıldığı zaman yapay zekaya sahip robotun sorumlu tutulması gerekir.

3D Yazıcılar ve Muhasebe

Üç boyutlu baskı teknolojisi, endüstrilerin gelecekteki uygulama alanlarının çoğalmasına neden olur. 3D baskı teknolojisinin üretim endüstrisindeki tasarım sürecinden, kurulum ve geri dönüşüme kadar her alanda büyük etkilerinin olması bekleniyor. 3D baskı teknolojisi ile üretim endüstrisi, yedek parça gibi ürünleri daha ucuza imal edebilecek, üretim endüstrileri daha esnek ve dinamik bir yapı içerisinde olacaklardır.

Geleneksel imalat makineleri, belirli malzemeleri üretmek için özel tasarlanırken, 3D baskı teknolojisi daha geniş malzeme kategorisi sunar. Bu ürünler birbirlerini ikame edebilme özelliğine sahiptir. 3D baskı teknolojisinde hazırlık süreci geleneksel imalat makinelerine kıyasla daha kısa sürede yapılabilir. 3D yazıcıların imalat endüstrisinde kullanılması, ürünün imalat zamanını büyük oranda azaltır.

Bu dijital yenilik hem imalat hem muhasebe ihtiyaçlarını değiştirebilecek güçlü bir potansiyele sahiptir. Bu gelişim pek çok alanda kendini gösterebilir. Örneğin (Tutar, 2018):

- Maliyet muhasebesine etkisi: 3D baskı üretim maliyetini önemli ölçüde düşüreceği için maliyet muhasebesi alanında bu verimliliğin anlanması ve dikkate alınması gerekir.
- 3D baskı tedarik zincirlerinin coğrafyasını değiştirebilir: 3D yazıcılar yerel olarak elde edemediğiniz bir malzemeyi ithal etme sürecini ortadan kaldıracaktır.
- Özelleştirme: 3D baskı, özel şekil ve ürünlerin seri üretimine izin verecek. Böylelikle talepteki değişen değişiklikleri karşılamak için bu kişiselleştirme, tedarik zincirlerini, üreticilerin stoklarını ve birim başına maliyeti nasıl hesapladıklarını etkiler.
- Küçük çapta üretim: 3D baskı teknolojisi sonsuz sayıda küçük nesnelerin ve parçaların oluşturulmasına olanak sağlar. Buna sebep olarak imalat sektöründe duyulmamış ve karmaşık parçaların üretimi için yeni talepler gelmesinde etkili olabilir.

- Malzemelerin değişikliği: Üretimde belirli bir malzeme kullanarak üretmek üzere tasarlanan makinelerden oluşan üretim şekline bilinen üretim denir. 3D baskı çeşitli malzemeleri basılabilme yeteneği kazandırır. Üreticiler, malzemenin bulunabilirliği, maliyeti veya isteklerinin değişmesi halinde normalin dışında bir malzeme kullanımına izin verir.
- Modern üretim hattının değiştirilmesi: 3D baskı teknolojisi ile gelecekteki üretim hatları emek yoğun işleri azaltarak farklı becerileri gerektirecek ve çoğu zaman özel eğitim alınmasını gerektirecektir.
- İşgücü maliyetlerinin azalması: Son 10 senede, Asya kıtasındaki ucuz işgücü, küresel endüstriyi ciddi oranlarda etkilemiştir. 3D baskı teknolojisi gibi teknolojiler bunu değiştirme kapasitesine sahiptir. Üreticiler sadece işçilik maliyetlerini değerlendirmeyecek bunula beraber yeni kalite kontrol seviyesi için son ürünün mühendis veya tasarımcıya yakın olması gibi yararlar sağlayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son 30 yılda dijitalleşmenin bize sağlamış olduğu imkânlar doğrultusunda veriye ulaşma, veri birikimi ve iş hacmindeki artış faaliyetleri muhasebe meslek mensupları tarafından günden güne gözlemlenmiştir. Meslek mensupları bilişim teknolojilerine adaptasyon sürecindeki gibi günden güne değişen teknolojiye ve yeniliklere uyum sağlamakta kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu uyum sürecinin devamında tasarruf edilen zamanda danışmanlık ve denetim faaliyetlerine yönelmek işletmeler için ihtiyaç haline gelmektedir. Dijitalleşmenin artması ne kadar fazla olursa olsun, günümüzde yaygınlaşmış bir terim haline gelen inovasyon insanlara aittir. Dijitalleşmenin iş yükünü üstlenmesi, zaman tasarrufu sağlayan bireylerin yaratıcılık sürecine katkı sağlayarak gelişim süreçlerine etki edebilmektedir.

Diğer alanlarda olduğu gibi muhasebe meleşinde de dijitalleşme dönüşümü kaçınılmazdır. Bu durum muhasebe mesleşindeki, mesleki eğitim için de geçerlidir. Teknoloji ve iletişimin günümüzdeki gelişimiyle muhasebe meslek anlayışında değişiklikler, öğrenmeye farklı bakış açıları kazandırmaktadır. Mesleki yeterlilik için verilen eğitimlerde daha fazla teknolojinin ve dijital sistemlerin kullanımının öğretilmesi meslek mensuplarının gelecekte yaşanacak olan değişimlere adaptasyon sürecini hızlandırma konusunda önem arz etmektedir. Dolayısıyla gelecekte muhasebeci istihdamı günümüz dünyası için gerekli bilgiyle donatılmış muhasebecilerin yetiştirilmesine bağlıdır. Geleceğin muhasebe meslek mensupları; robotlarla çalışmayı bilen, dijital gelişmeleri takip eden ve teknolojik gelişmeler karşısında verileri başarıyla analiz edebilen, liderlik vasıfları olan, gelişmiş verileri okuyabilen ve bu tür konularda şirketlere danışmanlık yapabilen kişiler olacaktır. Muhasebe mesleşinin çalışma alanı;

veri analizi, danışmanlık, riski ölçüp değerlendirmek, değer yaratmak, stratejik planlar yapmak, kamuya sunulan bilgilerin doğruluğu hakkında makul güvence sağlamak ve geleceği öngörebilmek gibi danışmanlık alanlarına yönelecektir. Geleceğin muhasebecileri, geleceğin teknolojik değişimlerini kabul edebilen ve yeni sistemin bir parçası olabilen kişiler olacaktır.

Genel olarak, teknolojinin değişimiyle hayatımıza giren bu kavramlar muhasebeyi daha verimli, doğru ve güvenli hale getirdi. Ancak, aynı zamanda muhasebecilerin yeni çalışma yöntemlerine uyum sağlamasını ve sektörle ilgili kalabilmeleri için kendilerini sürekli olarak geliştirmelerini de zorunlu hale getirmiştir.

Bu çalışma; muhasebe kavramının dijitalleşme sürecindeki; IoT (nesnelerin interneti), robot teknolojisi, Big Data (büyük veri), veri madenciliği, bulut teknolojileri, yapay zeka, 3D yazıcı kavramlarıyla ilişkisini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, N. & Akdoğan, M. U. (2018). Büyük Veri - Bilişim Teknolojisindeki Gelişmelerin Muhasebe Uygulamalarına ve Muhasebe Mesleğine Etkisi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18 (55), 1-14.
- Akgün, A. İ. (2012). Muhasebede Küreselleşmenin Finansal Raporlama Standartlarına Etkisi.
- Aslan, Ü., & Özerhan, Y. (2017). Big Data, Muhasebe ve Muhasebe Mesleği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 19(4), 862-883.
- Aytekin, A., Erdoğan, Y., & Kavalcı, K. (2016). Yeni Bir İş Modeli: Muhasebe Alanında Bulut Bilişim. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(12), 46-62.
- Bilen, A., & Yılmaz, Y. (2014). Muhasebe Mesleğinde Etik Ve Etik Etkili İlgili Çalışmalar. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6), 57-72.
- Elitaş, C. (2014). Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartlarının Muhasebenin Genel Kabul Görmüş Temel Kavramları Açısından Durumu. *World of Accounting Science*, 16(3).
- Elitaş, C., & Özdemir, S. (2014). Bulut Bilişim Ve Muhasebede Kullanımı.
- Erturan, İ. E., & Ergin, E. (2017). Muhasebe Denetiminde Nesnelerin İnterneti: Stok Döngüsü. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (75), 13-30.
- Kavut, F. L., & Güngör, N. (2018). Bağımsız Denetimde Kilit Denetim Konuları: Bist-100 Şirketlerinin 2017 Yılı Analizi. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 16(59), 59-70.
- Kurnaz, E. , Tekbaş, İ. , Bozdoğan, T. & Çetin, Ö. O. (2020). Dijitalleşmeyle Birlikte Muhasebe Eğitiminin Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Special Issue of MODAV's 16. International Conference on Accounting, 81-96. DOI: 10.31460/mbdd.642307
- Murat, T., & Arslan, M. C. (2017). Yöneticileri Yaratıcı Muhasebe Uygulamalarına İten Nedenler Ve Bir Şirket Örneği. *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, 3(3), 91-108.
- Özkul, F. U., & Pektekin, P. (2009). Muhasebe Yolsuzluklarının Tespitinde Adli Muhasebecinin Rolü Ve Veri Madenciliği Tekniklerinin Kullanılması. *World of Accounting Science*, 11(4).
- Tutar, S. (2019). Endüstri 4.0'ın Muhasebe Mesleğine Olası Etkileri / Possible Effects Of Industry 4.0 On The Accounting Profession. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 3 (2) , 323-344. DOI: 10.29216/ueip.611209
- Türker, M. (2006). Uluslararası Denetim Standartları'na Yakınsama Ve Türkiye Denetim Standartlarının Oluşturulması. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (19), 87-98.
- Yardımcıoğlu, M., Karahan, M. & Yörük, A. (2019). Dijitalleşme Işığında Muhasebe Mesleğinin Geleceği. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi* , (61) , 35-46.
- Yanık, Ramazan (2017). *Muhasebeye Giriş*, İmaj Yayınevi, Ankara
- Yanık, R. , Yavuz, U & Eid Ali. Mali Denetimde Bulut Bilişim Uygulamaları: Lübnan Ülkesindeki Trablus İlinde Denetimciler İle Örneği, *International Congress On Economic And Administrative Sciences*, 2 - 04 Mayıs 2019
- Yücel, G., & Adiloğlu, B. (2019). Dijitalleşme-Yapay Zeka Ve Muhasebe Beklentiler. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (17), 47-60.

SERMAYE TALEP EDEN GİRİŞİMLERİN KİTLE FONLAMA ŞİRKETLERİNİ TERCİH ETMESİNDE ETKİN OLAN UNSURLAR

Ahmet YOSUNKAYA¹, Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN²

GİRİŞ

Son yıllarda, dış finansman açısından kitlesel fonlama, küçük veya başlangıç aşamasındaki projeler için bir alternatif kaynak olarak popüler hale gelmiştir hem kâr amacı güden hem de kâr amacı gütmeyen projeler için geçerlidir. Geleneksel finansman yöntemlerinin yerine alternatif olarak ortaya çıkan ve 2000’li yılların ortasından itibaren hızla büyüyen kitlesel fonlamanın iki temel sebebi vardır. Birinci olarak, girişimcilerin fonlara erişimini kısıtlayan faktörler ve kısıtlamalar bulunmaktadır. Girişimci olanlar için, yeni bir iş kurma amacıyla bankalardan kredi alma sürecinin kolay bir şekilde gerçekleştirilebileceği söylenemez. Girişimciler, yüksek maliyetlerle borçlanmak istememe eğiliminde olan bankalardan kaçınabilir. Küçük işletme sahiplerinin melek yatırımcılara ve risk sermayesi şirketlerine erişmek, projelerini açıklamak ve onları ikna ederek projelerine ortak olmalarını sağlamak oldukça zor bir süreçtir. Küresel Ekonomik Kriz, özellikle 2008 yılından itibaren küçük girişimcilerin borç finansmanına olan güvenini azaltmış ve aynı dönemde girişim sermayesi yatırımlarının %82’den fazla düştüğü tespit edilmiştir (Beaulieu vd., 2015). Çünkü geleneksel bankaların borç verme isteği azaldı, girişimciler sermaye arayışını diğer kaynaklara yönlendirmeye başladılar (infoDev, 2013). Kitlesel fonlama, finansal piyasalardaki eksikliği giderme amacıyla ortaya çıkmıştır. Web ve diğer yazışma teknolojilerinin gelişmesi ve yaygın bir şekilde kullanılması, kitlesel fonlamanın ortaya çıkmasının ve hızla gelişmesinin ikinci sebebidir.

1 Dicle Üniversitesi SBE Doktora Öğrencisi, ahmetyosunkaya@gmail.com., ORCID:3-3192-6562
2 Dicle Üniversitesi İİBF İŞLETME BÖLÜMÜ, abilen@dicle.edu.tr., ORCID: 2-2619-9391

KİTLESEL FONLAMA

Kitlesel fonlama, bireysel yatırımcıların veya grupların, kültürel, sosyal ve kâr amaçlı girişimlerini finanse etmek için, geleneksel finansal araçlar yerine interneti kullanarak çok sayıda bireyden küçük miktarlarda fon toplama girişimi olarak ifade edilebilir (Mollick, 2014). Başlangıçta kitlesel fonlama, web siteleri veya çevrimiçi sosyal ağlar üzerinden gerçekleştiriliyordu. Ancak, web 2.0 teknolojilerinin ilerlemesi ve kitle kaynak kullanımının başarıyla kabul görmesi, girişimcileri ve potansiyel fon sağlayıcıları bir araya getiren, bilgi akışını kolaylaştıran ve işlemleri basitleştiren özel kitlesel fonlama platformlarının ortaya çıkmasına neden oldu. Kitlesel fonlama platformları, projeleri hayata geçirmek isteyenler ile finansal kaynak sağlamak isteyenler arasında köprü kurmak için internet tabanlı bir uygulama kullanmaktadır (Zvilichovsky vd., 2015).

Önceki dönemlerde, kitlesel fonlama platformları olmadan, kitlesel fonlama web üzerinden toplumsal medya ve internet siteleri aracılığıyla gerçekleştiriliyordu. Örnek olarak, 1997 yılında İngiliz müzik grubu Marillion'un ABD'deki bir tur için ihtiyaç duyduğu 60.000 doları web üzerinden bir bağış kampanyasıyla destekçilerinden toplaması verilebilir. Hotel Desire filmi, Röthler ve Wenzlaff (2011) tarafından belirtildiği üzere, kendi internet sitesi aracılığıyla 80 günde 170.000 € toplamıştır. 2003 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulan ArtistShare adlı bir internet sitesi, sanatçıları ve diğer alanlardaki sanatçıları desteklemek için kurulmuştur. Bu site, Grammy ödülü kazanan birçok sanatçının projelerini, destekçilerden topladıkları paralarla gerçekleştirmelerine yardımcı olmuştur. 1998 yılında kurulan ArtistShare, kitlesel fonlamayı kullanmaya başlayan ilk web sitesi olarak kabul edilmektedir (Sakızlı, 2018). Maria Schneider'in caz albümü, ArtistShare platformunun ilk kitlesel fonlama projesi olarak hayata geçirilmiştir. Maria Schneider, ArtistShare kampanyasıyla ortalama 130.000 \$ fanatiğine para topladı ve 2005 Grammy ödülünü kazandığı albümü ile tanındı (Freedman ve Nutting, 2015).

Görüldüğü üzere, kitlesel fonlama, online uzantısı olan arkadaşlardan ve aileden fon toplama yöntemiyle başlamıştır. Girişimciler, aile ve dostlarının ötesinde, internet ve toplumsal medya aracılığıyla daha geniş bir kitleye ulaşmayı hedefleyerek, projeleri için fon taleplerine başlamışlardır. Başka bir ifadeyle, girişimciler, projelerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları parayı aile, arkadaşlar vb. gibi küçük gruplardan veya geleneksel finansal kurumlardan değil, her bireyin küçük miktarlarda katkıda bulunacağı çok sayıda kişiden toplamaya çalışıyor. Kitlesel fonlama kavramı, birçok insanın bir araya gelerek kitle oluşturması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Bu yeni finansman yöntemi ya da kaynağı tarif etmek için kullanılmaktadır (Belleflamme, 2010).

Kitlesel fonlama, bir projeyi veya girişimi finanse etmek için kullanılan temel bir yöntemdir. Yeni işletmelerin, banka kredileri veya özkaynak ile dış finansman bulmada zorluk yaşamaları, başlangıç aşamalarının bir gerçeği olarak bilinmektedir. Büyük yatırımları finanse etmek için, melek yatırımcılar ve risk sermayesi şirketleri iş birliği yaparlar, ancak daha küçük girişimler genellikle girişimcilerin kendi ya da aileleri veya arkadaşları tarafından finanse edilir. Bu durumda, birçok girişim finanse edilememekte; bu başarısızlığın sebepleri arasında yatırımcıları bulma ve ikna etme sürecindeki hatalar ile girişimcilerin ehil değerlerine yeterince değer verilmemesi bulunmaktadır. Kitlesel fonlama, bu aşamada bir alternatif finansman deposu olarak devreye girmektedir (Belleflamme, 2010).

Kitlesel fonlama, müzik alanında başlamış olsa da kültür-sanat, film-fotoğraf, spor, moda-tasarım, teknoloji, turizm, eğitim ve çevre gibi birçok sektörde kullanılmaktadır. Kitlesel fonlama projeleri, projenin amacı ve büyüklüğü açısından geniş bir yelpazeye sahiptir. Bu yelpaze, minik toplumsal ya da sanat içerikli projelerden, kâr amaçlı projelerden on binlerce lira başlangıç sermayesi gerektirenlere kadar uzanır.

KİTLESEL FONLAMA EKOSİSTEMİNDE TARAFLAR

Kitle fonlama ekosisteminin etkinliğini değerlendirmek için, paydaşların ve sürecin üzerindeki etkilerini açıklamak önemlidir. Genel olarak, paydaş kavramı, bir örgütün hedeflerine ulaşmasını etkileyen veya bundan etkilenebilen herhangi bir grup veya bireyi ifade eder. Paydaşlar, birbirleriyle etkileşimde bulunan ve izole olmayan dinamik gruplar olarak kabul edilir (Beaulieu vd., 2015). Kitlesel fonlama sisteminin başlıca paydaşları veya oyuncularını üç kategoriye ayrılabilir. Fon arayanlar, fon sağlayanlar ve kitlesel fonlama platformlarıdır. Bunlar, finansman ihtiyaçları olan kişiler, fon sağlamayı amaçlayanlar ve büyük kitlelerin katılımını sağlayan platformlardır.

1. Fon Arayanlar

Fon ihtiyacı olan kişiler, projelerini veya iş fikirlerini gerçekleştirmek için gerekli olan fonu toplamak için kitlesel fonlama platformları aracılığıyla geniş kitlelere çağrıda bulunanlardır (Atsan ve Oruç Erdoğan, 2015). Fon arayanlar, ayrıca vakıflar, dernekler veya ticari işletmeler gibi kâr amacı gütmeyen organizasyonlar da olabilir. Proje arayanlar olarak da bilinen, projenin sahibi, girişimci veya proje oluşturucusu gibi terimler de mevcuttur. Ancak bu terimler her zaman tüm katılımcıları kapsamadığından dar anlamlı olabilir. Bir kişi, kitlesel fonlama yöntemiyle para arayabilir ve bu işle ilgili bir hedefi olmayabilir veya farklı amaçlarla fon toplama girişiminde bulunabilir. Bu nedenle, fon arayanlar terimi, fon ihtiyacı olan bireyleri, grupları, hayır kurumlarını, işletmeleri ve benzerlerini tanımlamak için kullanılır. The study includes Beaulieu et al. (2015).

Kitlesel fonlama, fon arayanların karşılanmamış kapital ihtiyacından doğmaktadır. Fon arayanlar, kitlesel fonlama ekosistemine dahil olarak, iş fikirlerini ya da projelerini geliştirir ve ardından bu projeleri potansiyel fon sağlayanlara kitlesel fonlama platformları üzerinden sunarlar. Fon arayan kişi, başvurduğu fon için öncelikle projesiyle ilgili ön hazırlık çalışmalarını yapmalıdır. Bu proje kapsamında, toplam maliyetin ne olacağı, bunun ne kadarının kitlesel fonlama yoluyla karşılanacağı, projenin ne kadar sürede tamamlanacağı, projenin hayata geçirme sürecinde yapılması gerekenler ve olası riskler, fon sağlayanlara verilecek ödüllerin yapısı ve sayısı gibi birçok açıdan projenin titizlikle planlanması gerekmektedir. Hazırlık emek harcaması yapıldıktan sonra, fon arayan kişi veya kuruluş, projesi için uygun bir kitlesel fonlama platformunu seçmelidir. Çünkü bazı platformlar belirli alanlarda veya sektörlerde uzmanlaşmış ve sadece bu alanlardaki/sektörlerdeki projeleri kabul ediyor olabilir. Tekrar belirtmek gerekirse, bazı platformlar sadece belirli türdeki projeleri (bağış tabanlı kitlesel fonlama projeleri, ödül tabanlı kitlesel fonlama projeleri gibi) kabul edebilir. Bu sebeple, projenin türüne ve amacına uygun bir platform seçmek önemlidir, böylece doğru hedef kitleye ulaşılabilir.

Kararlarını kitlesel fonlama platformunda verenler, projelerini platformun web sayfasındaki ayrılmış sayfada sunarlar. Bu sayfalar genellikle platform tarafından oluşturulan belirli şablonları içermektedir. Burada, fon arayanlar projelerinin sayfalarını oluşturmak için zorunlu (fon arayanın ismi, hedeflenen fon tutarı ve projenin temel açıklayıcı bilgileri) ve isteğe bağlı (projeyle ilgili video, resim, daha ayrıntılı bilgiler, proje kadrosu ve toplumsal medya linkleri gibi) detayları girerler. Fon sağlayanlar tarafından toplanan fonlar, hedeflenen fon ücretini aşarak veya erişerek projelerin başarılı bir şekilde tamamlanması olarak değerlendirilmekte ve fon arayanlar, toplanan fonları alarak projelerini gerçekleştirmek için kullanabilmektedirler. Eğer toplanan fon miktarı, fon arayanın hedeflediği miktarın altında kalırsa, proje başarısız olarak kabul edilir ve platform tarafından hiçbir fon transferi gerçekleştirilmez. Projeler ancak kitlesel fonlama platformunda sunulması uygun değildir. Projelerin başarıya ulaşması ve hedeflenen fon ücretine ulaşması için, fon arayanların kitlesel fonlama platformundaki proje sayfasını yayması ve bunu toplumsal medya ve diğer iletişim kanalları aracılığıyla desteklemesi gerekmektedir. Ayrıca, proje sayfasını güncel tutmak, gelen yorumlara yanıt vermek ve potansiyel destekçilerle sürekli iletişim kurmak da son derece önemlidir (Röthler ve Wenzlaff, 2011; Ania ve Charlesworth, 2015; Daştan ve Gürler, 2018; Vural ve Doğan, 2019).

2. Fon Sağlayanlar

Kitlesel fonlama ekosistemi için, diğer bir önemli paydaş da fon sağlayıcılarıdır. Fon arayanlar ve fon sağlayanlar, bir piyasa olmadan

düşünülemez. Bu iki temel tarafın bulunması gerekmektedir. Beaulieu ve diğerleri (2015) tarafından ifade edildiği üzere, fon sağlayanlar aynı şekilde destekçi, borç veren, yatırımcı, müşteri, katkıda bulunan gibi kavramlarla da anlatılmaktadır. Fon sağlayanlar, bireylerin yanı sıra finansal kuruluşlar ve işletmeler de olabilir. Yatırımcı, fon arayanları anlatmak için kullanılan kavramlardan biridir ve dikkate değer bir unsurdur. Bu piyasaları kullanarak, birçok insan ve özellikle kurumlar ve işletmeler, gelecek vadeden projelere ortak olarak veya finansman sağlayarak kâr oranı ve üreme getirisi elde etmek amacıyla bunlara yatırım yapmaktadır.

Fon sağlayanlar, girişimcilerin kitlesel fonlama platformlarında sunulan projeleri gözden geçirirler ve desteklemek istedikleri projelere para yatırarak projelerin gerçekleşmesine katkıda bulunurlar. Yaptıkları katkıya karşılık, belirli bir maddi ödül veya finansal getiri bekleyebilirler veya herhangi bir maddi veya finansal karşılık beklemeyebilirler. Genellikle fon arayan kişiler, bağış bazlı kitlesel fonlama projelerinde karşılık beklemese de armağan bazlı ve finansal bazlı (paya ve borçlara dayalı) kitlesel fonlama projelerinde bir karşılık beklemekte ya da talep etmektedirler (Pierrakis, 2019). Projenin hedeflediği fon miktarına ulaşamadığı durumlarda, fon sağlayıcıların hesaplarından para çekilmemekte veya çekilmiş ise geri ödenmektedir. Bu durum, projeye katkıda bulunanların projenin başarısız olduğu anlamına gelmektedir (Kitlesel Fonlama Derneği, 2017).

Fon sağlayıcıları, girişimcilerin projelerine maddi destek sağlamaktan başka farklı işlevleri de yerine getirmektedirler. Fon sağlayıcıları, projenin veya projeye dahil olan ürünün kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Projenin tanıtımına katkıda bulunmak için, aynı zamanda toplumsal medyayı ve kendi şahsi ağlarını kullanabilirler (Beaulieu vd., 2015; Vural ve Doğan, 2019).

3. Kitlesel Fonlama Platformları

Bir internet sitesi aracılığıyla faaliyet gösteren, fon ihtiyacı olanların ve fon sağlayanların bulunduğu kuruluşlar kitlesel fonlama platformlarıdır. Bu tür platformlar, web sitelerinin aynı şekilde faaliyet gösterdiği için internet sitesi sağlayıcıları olarak da adlandırılır. Bu internet sitesi sağlayıcıları, teknolojik altyapı kullanarak fon arayanların projelerini birçok potansiyel destekçiye ulaştırmak için hizmet sağlamaktadır. Web sitesi sağlayıcıları, kitlesel fonlama ekosisteminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu sağlayıcıların amacı, kitlesel fonlama sürecinin oluşturulması, yönetilmesi, test edilmesi ve sorunsuz çalışmasının sağlanmasıdır. Bunların yanı sıra, yasal gereklilikler de bu durumlarda uygulanır ve denetimler yapılır. Kitlesel fonlama platformları, bu nedenlerle, tüm paydaşlarla etkileşim kurmayı sağlamakta ve ekosistemin merkezinde yer almaktadır (Beaulieu ve diğerleri, 2015).

Projeleri için fon arayan girişimciler, projelerinin türüne ve amacına uygun olan bir kitlesel fonlama platformunun internet sitesine girip online müracaat formunu doldurarak proje başvurusunda bulunmaktadırlar. Platform, kullanıcılara önerilen projeleri değerlendirme imkanı sunarak, kabul edilenleri platformda paylaşmalarına olanak tanır. Platformlar; projelerin başvuruların elemekten geçirilmesi ve uygun görülenlerin sunulmasının yanı sıra, fon arayanların kendi bilgilerini ve projelerini sunmalarını sağlama, projeleri güncelleme imkanı sunma, potansiyel veya mevcut destekçilerin projeye yorum yapabilmesine olanak sağlama, fon arayanın sosyal medya hesaplarına bağlanma imkanı sunma, ödeme yapmalarını güvence altına alma, başarılı projeler için toplanan paraların fon arayanlara aktarılmasını da sağlayarak hizmetler sunmaktadırlar. Bu durumda, başarılı projelerde, fon sağlayıcılar tarafından vad edilen ödüllerin taahhüt edildikleri tarihte yerine getirilmemesi veya hiçbir zaman yerine getirilememesi durumunda, fon arayanlar üzerinde herhangi bir sorumluluk bulunmamaktadır (Kitlesel Fonlama Derneği, 2017). Diğer bir deyişle, kitlesel fonlama platformlarının temel görevi, fon arayanlarının fonu doğru bir şekilde kullanıp kullanmadığını denetlemek değildir. Aynı şekilde, fon sağlayanlara karşı verdikleri sözleri tutmalarını ya da yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlama gibi bir sorumlulukları da bulunmamaktadır.

Kitlesel fonlama platformları, girişimcileri ve potansiyel fon sağlayıcılarını internet sitesi aracılığıyla bir araya getirerek sistemin işleyişinde önemli bir rol oynayan, kar amacı güden kuruluşlardır. Platformlar, başarıya ulaşan projelerde toplanan tutarın belirli bir yüzdesini (%5 ila %10 arasında) komisyon olarak alır (Atsan ve Oruç Erdoğan, 2015; Çubukçu, 2017). Platformların hasılatı, bu komisyon tarafından oluşturulmaktadır. Platformlar, başarılı projelerin sayısının artmasıyla birlikte daha fazla gelir elde edecektir. Bu nedenle, platformlar başarılı projeleri ve proje sahiplerini çekmek için çaba harcayacaklar. Aynı zamanda, bu projelerin başarıya ulaşması için doğru yönlendirme sağlayacaklar. Sistemini iyi bir şekilde planlayacak ve düzenli bir şekilde çalışmasını sağlayacaklar. Ayrıca, şeffaf ve açık bir şekilde hareket edecekler. Tüm bunlar, piyasanın gelişimine olumlu yönde katkıda bulunacaktır.

KİTLESEL FONLAMA MODELLERİ

Kitlesel fonlamada genellikle iki fonlama modeli kullanılmaktadır. Bunlar, Freedman ve Nutting'in (2015) belirttiği gibi, "Hep ya da Asla" fonlama modeli ve "Kalsın" fonlama modelidir. Eğer belirlenen süre içinde toplanan fon, proje sahibi tarafından belirlenen ücretin altında ise, projenin başarısız kabul edilmesi ve fon sağlayanların kredi kartlarından taahhüt ettikleri paraların çekilmemesi durumu mevcuttur. Eğer proje başarısız olursa, proje sahibi herhangi bir fon alamayacak. Bir örnek vermek gerekirse, bir girişimci projesi için kampanya başlangıcında hedeflediği fon miktarını 10.000 TL olarak belirlemiş ve 60

gün süren kampanya boyunca toplanan fonlar bu miktarın altında kalmışsa, girişimci projesine kitlesel fonlama yoluyla fon sağlayamamış oluyor. Kampanya süresince toplanan para 10.000 TL'ye ulaşırsa veya bu miktarı aşarsa, kitle fonlama platformu, toplanan paranın komisyonunu keserek geri kalanını girişimcinin hesabına yatırır. Hepsi Kalsın modelinde, kampanya döneminde toplanan tutar, girişimcinin hedeflediği fon ücretinin altında olsa bile, girişimciye aktarılır. Hepsi kalsın modelinde, platformlar tarafından alınan komisyon oranları daha yüksek olabilir. Cumming ve diğerleri (2020) tarafından yapılan araştırmaya göre, modelini kullanan projeler tüm bunların aksine, modelini kullanmayan projelere göre daha yüksek hedeflenen fon ücretine ve daha yüksek başarı olasılığına sahiptir.

KİTLESEL FONLAMANIN TÜRLERİ

Kitlesel fonlamanın dört temel türü mevcuttur. Nesta (2012) and Chervyakov and Rocholl (2019) classified these as donation-based crowdfunding, reward-based crowdfunding, debt-based crowdfunding, and equity-based crowdfunding. Kitlesel fonlama türleri, finansal olmayan kitlesel fonlama ve finansal kitlesel fonlama şeklinde de iki gruba bölünebilir (Bijkerk, 2014; Onur ve Değirmenci, 2015). Finansal fonlamaya dahil olan borç bazlı ve hisse bazlı kitlesel fonlama, bağış bazlı ve mükâfat bazlı kitlesel fonlamadan farklılık göstermektedir. Bu çeşit kitlesel fonlamalarda, bağış ve mükâfat temelli olması nedeniyle, fon sağlayanların önceliği maddi kazanç sağlamak değildir. Fon sağlayanların amacı, borç bazlı kitlesel fonlamada ürem getirisi elde etmek iken, hisse bazlı kitlesel fonlamada ise kâr oranı ya da kıymet artış hasılatı elde etmektir. Bu durumda, kitle fonlamasının bu türüne para (borç veya öz sermaye gibi) yatıran kişilere yatırımcı denir ve borç tabanlı veya hisse tabanlı kitle fonlama projelerine yatırım yapmalarına da kitle yatırımı (crowdinvesting) denir. Bireyler, kitlesel yatırım sayesinde, melek yatırımcılardan ve girişim sermayesi fonlarından farklı bir şekilde, gelecek vadeden projelere küçük miktarlarla yatırım yapma fırsatına sahiptir (Fettahoğlu ve Khusayan, 2017).

1. Bağış Bazlı Kitlesel Fonlama

Bağışa dayalı kitlesel fonlama, kitlelerden (halktan) para toplanarak toplumsal veya hayır amaçlı projelerin finanse edilmesi olarak adlandırılır. (Röthler ve Wenzlaff, 2011; Nesta, 2012). Bağış bazlı kitlesel fonlama projeleri, kâr hedeflemeyen hayır amaçlı projeleri ifade eder. Bağış bazlı deniliyor çünkü kampanyayı yürüten hayır kurumu veya proje sahibi, destekçilere sağladığı fon karşılığında herhangi bir maddi veya maddi olmayan ödül veya getiri sunmuyor. Başka bir deyişle, destekçiler, karşılık beklemeden başkalarını desteklemek veya projeye katkıda bulunmak için bu tür projeleri finanse etmektedirler (Atsan ve Oruç Erdoğan, 2015; Sakızlı, 2018). Projeye katkı sağlayan destekçilere

teşekkür etmek amacıyla farklı simgesel ödüller sunulabilir. Bu ödüller arasında teşekkür e-postası gönderme, bağışçıların adlarının yer aldığı bir internet sitesi oluşturma, çiçek gönderme, belirli bir etkinlikte onları ağırlama ve hayır kurumunun logosunu taşıyan küçük hediyeler verme gibi seçenekler bulunabilir.

Büyük hayır kurumları, kendi web siteleri üzerinden bağış alabilmekte ve çeşitli bağış kampanyaları düzenleyebilmektedirler. Ancak, bağışa dayalı kitlesel fonlama platformlarının ortaya çıkmasıyla, küçük hayır kurumları ve bireyler de artık geniş kitlelerden fon toplama imkanı elde ettiler, böylece iyi amaçlar için daha fazla kaynak sağlanabiliyor. GoFundMe, 2010 yılında kurulan bir bağış tabanlı kitlesel fonlama platformudur. Kurulduğu yıldan 2020'ye kadar, 120 milyondan fazla katılımcıdan 9 milyar \$'dan fazla bağış toplamayı başarmıştır.

2. Borç Bazlı Kitlesel Fonlama

Borç bazlı kitlesel fonlama, işlem kütlesi açısından en büyük oranı alan bir kitlesel fonlama yöntemidir. Bu yöntemde, kredi almak isteyen ve borç vermek isteyen taraflar, bir kitlesel fonlama platformu aracılığıyla bir araya getirilir (Kirby ve Worner, 2014). Platforma başvuran taraflar, borç almak isteyen kişiler arasında bireyler, girişimciler ya da küçük işletmeler olabilirler. Aynı şekilde, borç vermek isteyen kişiler veya kurumlar da bireyler, işletmeler veya finansal kurumlar olabilir. Borç temelli kitlesel fonlama, yatırım veya finans temelli bir kitlesel fonlama şeklidir. Kredi verenler, bu pazardan getiri elde etmek amacıyla katılımcı olurlar. Bu fonlama türüne “Taraflar arası borç verme” veya “peer-to-peer lending” denir. İş fikrini gerçekleştirmek isteyen girişimciler, fon ihtiyacı olan küçük işletmeler veya öğrenim giderlerini karşılamak, evlerini yenilemek, otomobil almak/otomobilini değiştirmek isteyen bireyler kredi almak için platforma başvururlar. Bu başvurular platform tarafından incelendikten sonra onaylanabilir veya reddedilebilir. Onaylanan kredi başvuruları platformun internet sitesinde yayınlanır ve yatırımcılar kendi risk-getiri profillerine göre istedikleri krediyi finanse ederler (Freedman ve Nutting, 2015; Möllenkamp, 2017). Burada, bir kredi, kitlesel fonlamanın mantığına uygun olarak birçok yatırımcı tarafından finanse edilmektedir ve bu yatırımcılar minik tutarlarda borç vermektedir. Bu nedenle, bir kişi, girişimci veya işletme, birçok insandan borç almakta ve daha sonra faiziyle geri ödemektedir. Bu tür kitlesel fonlama platformunda, borç almak isteyen kişi borçlu olarak kabul edilir. Borçlu, istediği borç miktarını belirler ve eğer borç verenler tarafından taahhüt edilen kredi miktarı hedeflenen borç tutarına ulaşır veya onu aşarsa proje başarılı kabul edilir. Bu durumda, platform toplanan krediyi borçluya verir. Borç verenler, kredi talep eden kişinin istediği kredi miktarının altındaysa, projeyi başarısız olarak kabul ederler ve borçlu istediği krediyi alamaz.

Borçlu insanlar, geleneksel kredi kurumlarından borç almak yerine, doğrudan kitlelerden borç almayı tercih etme nedenlerine gelince, borçlanma maliyetlerinin düşük olması, internet üzerinden kolayca erişilebilir olması ve geleneksel kredi kurumlarında kefilsiz/teminatsız borç alma seçeneklerinin sınırlı olması temel faktörlerdir. Kredi risk puanına dayanarak hesaplanan kredi faiz oranları, genellikle borç verenler için getiri sağlar. Bu faiz oranları, borçlunun kişisel bilgileri ve ödeme geçmişi gibi faktörlere göre çoğunlukla platform tarafından belirlenir. Borç verenlerin bu piyasayı tercih etme nedenleri, genellikle mevduat faizi veya repo gibi geleneksel para piyasası araçlarından elde edilen getirilere kıyasla daha yüksek getiri sağlamasıdır (Röthler ve Wenzlaff, 2011; Polena ve Regner, 2016; Xiao vd., 2018). Platformların geliri, borç bazlı kitlesel fonlamada borçludan alınan komisyon ve yatırımcılardan alınan kredi hizmet ücretinden oluşur. Kredi hizmet ücreti ya senelik bir sabit ücret ya da verilen kredi miktarının belirli bir yüzdesi şeklindedir (Freedman ve Nutting, 2015).

3. Pay Bazlı Kitlesel Fonlama

Girişimci, fon ihtiyacını karşılamak için bir kitlesel fonlama platformu aracılığıyla bir kampanya başlatır. Bu kampanya, talep edilen fonu toplamak amacıyla yapılan bir satış sürecidir. Yatırımcılarla paylaşılan bilgiler arasında birim hisse fiyatı, satışa mevzu hisse sayısı, hedeflenen fon ücreti (ünite hisse fiyatı x satışa mevzu hisse sayısı), kampanya süresi, satışa mevzu payların kapital içerisindeki payı, satıştan gelecek paranın ne amaçla kullanılacağı ve işletmeyle ilgili çeşitli mali veriler bulunmaktadır (Onur ve Değirmenci, 2015). Kampanya başarılı kabul edilmek için, hedeflenen fon ücretini toplamaya veya hatta aşmaya yönelik yatırımcılardan toplanan fon miktarının kampanya süresi boyunca elde edilmesi gerekmektedir. Örneğin, bir girişimci bir işletmenin 50.000 payını satmak amacıyla kitlesel fonlama platformunda bir kampanya başlatır. Bu kampanya için yatırımcılardan toplanan fonun minimum 500.000 TL veya daha fazla olması gerekmektedir. Bunun için her bir payın ünite satış fiyatı 10 TL olarak belirlenmiştir. Kampanya ise iki aylık bir süre içinde gerçekleşecektir. Bu süre içinde kampanyanın başarıya ulaşmış kabul edilmesi ya da fonlamanın gerçekleşmiş sayılabilmesi için, toplam fon ücreti 500.000 TL'nin üzerinde olmalıdır (10 TL x 50.000 pay). Yatırımcılardan toplanan ve bir emanet hesapta tutulan fonlar işletmenin hesabına aktarılırken, paylar da yatırımcıların hesaplarına dağıtılmaktadır, böylece kampanya başarıya ulaşır. Eğer girişimci hedeflenen fon miktarına ulaşamazsa, yani kampanya başarısız olursa, toplanan fonlar yatırımcılara geri ödenir. Kitlesel fonlama platformu, pay satışıyla ilgili olarak girişimciler ve yatırımcılar arasında aracı rolü üstlenerek toplam fon ücretinin belirli bir yüzdesini komisyon olarak alır (Kirby ve Worner, 2014).

KİTLESEL FONLAMANIN GELENEKSEL FONLAMADAN ÜSTÜNLÜKLERİ VE OLASI RİSKLER

Kitlesel fonlama sisteminde, geleneksel finansal kurumların fon arayanlar ile fon sağlayanlar arasında aracılık rolü bulunmaktadır. Ancak, kitlesel fonlamanın geleneksel fonlamadan bazı önemli farklılıkları ve avantajları bulunmaktadır. Kitlesel fonlama, birçok farklı avantajı ve üstünlüğü beraberinde getiren bir finansman yöntemidir.

Daha Fazla Kişiyeye Ulaşma İmkânı:

Kitlesel fonlama, fon ihtiyacı olan genç ve yeni girişimcilerin aile, dost ve yakın çevrelerine olan bağımlılığını azaltarak daha fazla kişiyeye ulaşma imkanı sağlamaktadır (Atsan ve Oruç Erdoğan, 2015).

Zaman ve Coğrafi Sınır Engellerini Ortadan Kaldırması:

Girişimciler, projelerini belirli bir süre boyunca potansiyel fon sağlayanların sürekli incelemesine sunarak, zaman ve coğrafi sınırlardaki engelleri ortadan kaldırmaktadırlar. Bu süreci kitlesel fonlama platformları aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. Bu bölgede coğrafi engeller veya sınırlar hakkında konuşmuyorum. Girişimcilerin projelerine, dünya çapında potansiyel fon sağlayanlar tarafından ulaşılabilen, incelenebilen, kendi sosyal ağlarında paylaşılabilecek ve istenirse fon sağlanarak desteklenebilecekleri platformlar aracılığıyla erişilebilirler (Paakkari, 2016).

Sermayenin Demokratikleşmesi ve Şeffaflık:

Holtland ve van Heck (2019)'e göre, bankalar ve diğer geleneksel yatırımcılar, iş stratejilerine uymayan veya risk-getiri beklentilerini karşılamayan projeleri veya iyi bir sicile sahip olmayan girişimcilerin projelerini finansal olarak destekleme eğiliminde değildir. Girişimciler, geleneksel aracılığı olan bankaları, risk sermayedarlarını ve melek yatırımcıları dışlayarak fonlama süreçlerini daha şeffaf ve katılımcı bir şekilde gerçekleştirebiliyorlar. Kitlesel fonlamanın temelini, web ve toplumsal ağın oluşturduğu bir yapı oluşturmaktadır. Bu nedenle, kitlesel fonlama finansman hayatına sosyal ağlar ve İnternet'in gayri resmi iş donanımı modellerini entegre ederek finansmanda demokratikleşme ve şeffaflık sağlamaktadır. Herhangi bir iş fikrine sahip olan ve projelerine güvenen herkes, kitlesel fonlama aracılığıyla projelerini sunarak fon talebinde bulunabilir. Fon sağlayanlar, Röthler ve Wenzlaff (2011) tarafından belirtildiği gibi, düşük maliyetlerle ve büyük riskler almaksızın istedikleri projelere yardımcı olabilirler.

Spesifik Olması ve Değer Değişimi:

Kitlesel fonlama projeleri, genel bir gaye veya misyon yerine daha spesifik bir yardım talebini içerir ve belirli ilişki noktalarını kapsar. Bu ilişki noktaları, projeye yardımcı olmak için farklı duygular ve tepkiler oluşturarak

fon sağlayanlarda etkili olabilir. Kitlese fonlamanın bir diğere özelliğı, fon arayanlarına ve destekçilerine, oluşturdıkları değeri artırmak için teşvik sağlamasıdır. Yaratılan değere, romantik bir bağ kurarak, şaşırtıcı ve eğlendirici deneyimler sağlayarak, mal ve hizmet sunarak vb. arttığında, fon sağlayanların projeye katkıda bulunma olasılığı da artmaktadır. Bu sebeple, projelerini gözden geçiren potansiyel fon sağlayıcılarına benim için ne var sorusunu yanıtlamak için daha fazla çaba harcayarak, projelerinin çıktıları ve yarattığı değere konusunda onları ikna etmeye çalışan fon arayanlar olacaklar (Ania ve Charlesworth, 2015).

Piyasa Araştırması ve Pazarlama Aracı Olarak Kullanılması:

Kitlese fonlama, girişimcilerin ürünlerini denetlemelerine, tanıtımalarına ve pazarlamalarına yardımcı olarak tüketicilerin tercihleri hakkında daha fazla bilgi edinmelerine veya yeni ürünler yaratmalarına destek sağlar (Belleflamme, 2010; Sakızlı, 2018). Girişimciler, potansiyel müşterilerin veya fon sağlayıcıların projeler veya proje kapsamındaki ürünlere verdikleri tepkilere ve geri bildirimlere bakarak, müşterilerin beklenti ve tercihleri hakkında bilgi edinebilir ve bu sayede ürünlerini piyasaya sürmeden önce gerekli değişiklikleri yapma fırsatı elde ederler (Holtland ve van Heck, 2019). Agrawal ve arkadaşlarının (2014) belirttiğine göre, bir ürünün önceden satışa sunulması, ürünün piyasaya sürülmesi şeklinde nitelendirilen bir durumu öğrencilere açıklamaktadır. Girişimciler, bu değerli bilgiyi kullanarak projeden vazgeçmeden veya projelerinde değişiklik yapmadan yüksek maliyetlerle uğraşmadan ilerleyebilirler.

Daha Düşük Sermaye Maliyeti ve Daha Yüksek Getiri İmkânı Sunması:

Kitlese fonlama hem fon arayanlara hem de fon sağlayanlara avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlardan biri, fon arayanların daha düşük maliyetle fon bulabilme imkanına sahip olmasıdır. Aynı zamanda, fon sağlayıcılar da daha yüksek getiri elde etme şansına sahiptir. Kitlese fonlama, çoğu zaman geleneksel fonlama yöntemlerinden daha düşük maliyetle tasarrufları gerçek ekonomiye yönlendirmektedir (Kirby ve Worner, 2014). Fonlama platformlarının maliyetleri düşüktür çünkü başvurular incelenir, kredi analizi yapılır, fonlar toplanır ve proje sahiplerine transfer edilir ve bu işlemler otomatik olarak gerçekleştirilir. Bu düşük maliyetler müşterilere (fon arayanlara) yansıtılır (Freedman ve Nutting, 2015). Bununla birlikte, kitlese fonlama projelerinin finansmanında farklı beklentilere ve motivasyonlara sahip birçok kişinin katkıda bulunması da toplanan fonların maliyetini azaltan bir etkidir (Agrawal ve diğerleri, 2014). Kişi ya da kurumlar, finansal getiri elde etmek amacıyla borç bazlı ve hisse bazlı kitlese fonlama projelerine yatırım yapmaktadır. Bu yolla, geleneksel

para piyasa araçlarına kıyasla daha yüksek bir getiri elde etmek mümkündür. (Röthler ve Wenzlaff, 2011; Xiao vd., 2018)

Her finansman yöntemi gibi, kitlesel fonlamanın da bazı sakıncaları ve riskleri bulunmaktadır. Bir risk, projenin kitlesel fonlamaya başvurular için kabul edilmemesi ya da kabul edilse bile hedeflenen fon miktarına belirlenen süre içinde ulaşılamamasıdır (Holtland ve van Heck, 2019). Fettahoğlu ve Khusayan (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre, bazı genç ve tecrübesiz girişimciler, fon bulma sürecini başarısız bir şekilde yönetebilirler. Bu süreç, projenin hazırlanması, sunulması ve potansiyel fon sağlayanlarla iletişim kurulması gibi aşılardan ele alınır. Projelerin başarısız olması durumunda, kitlesel fonlama platformunun internet sitesinde hâlâ yer almaktadır. Bu konum, bazı girişimcilerin hevesini kırabilir. Fon sağlayıcıları açısından da bazı risklerden söz edilebilir. Mesela, mükafat bazlı kitlesel fonlamada, fon arayanlar toplanan fonlar karşılığında vaat ettikleri ödülleri zamanında ya da hiç teslim edemeyebilirler. Finansal bazlı kitlesel fonlamada, fon arayanlar, ürem ve sermaye geri ödemelerini yerine getirememe riskiyle karşı karşıya olabilir. Pay bazlı kitlesel fonlamada, yatırımcılar ellerindeki payları satarak nakit paraya dönüşme konusunda sorun yaşayabilirler çünkü tali piyasaların gelişmemiş olması nedeniyle likidite sağlamak zor olabilir. Fon arayan kişiler, projeleriyle ilgili tüm ayrıntıları ortaya koyma veya olası riskler hakkında bilgi verme zorunluluğunda olmayabilirler. Bu konum, fon sağlayıcılar için bilgi eşitsizliği ve şeffaflık sorunlarına neden olabilir (Kirby ve Worner, 2014; Polena ve Regner, 2016). Fon aramak ve sağlamak isteyenlerin kitlesel fonlama kullanımıyla ilgili riskleri dikkate almaları önemlidir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Girişimciler, projelerini veya girişimlerini finanse etmek için ihtiyaç duydukları paranın kaynağını aileleri veya yakın çevreleri, bankalar gibi geleneksel kredi kuruluşları, melek yatırımcılar veya teşebbüs sermaye yatırım fonları/ortaklıklarından elde edebilirler. Girişimciler, fon sağlamak için borç veya özkaynak gibi diğer finansman yöntemlerini de kullanabilirler. Girişimcilerin kullanabileceği her yöntemin kendine özgü avantajları ve dezavantajları olduğu gibi, bu yöntemlerin kullanılabileceği koşullar da farklılık gösterebilir.

Kitlesel fonlama, girişimcilerin finansmanında yeni ve alternatif bir yöntem olarak 2000'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Öncelikle, ABD, İngiltere ve Avrupa'da gelişen bu finansman yöntemi, hızla diğer ülkelere de yayılmıştır. Kitlesel fonlama piyasasında yer alan aktörlerin (fon arayanlar, fon sağlayanlar ve platformlar) sayısı ve bu bağlamda yıllık işlem hacminin hızla artması, düzenleyici kurumların da dikkatini çekti ve birçok ülke kitlesel fonlamanın en azından belirli türlerine yönelik yasal düzenlemeler yapmaya başladı. Kitlesel fonlamanın yasal bir temele yerleştirilme çabaları, tarafların maruz

kalacağı muhtemel risklerin azaltılması, güvenin sağlanması ve piyasanın sürdürülebilir bir şekilde büyümesi için son derece önemlidir. Türkiye’de, 2011 yılında başlayan kitlesel fonlama ile ilgili ilk yasal düzenleme 2017 yılında yapılmış olup, ancak hisse tabanlı kitlesel fonlama ile ilgili düzenleme 2019 yılında yapılmıştır. Bu şekilde, şu anda uygulanan bağış ve armağan tabanlı kitlesel fonlamaya ek olarak, hisse tabanlı kitlesel fonlama da mümkün hale gelmiştir. Bu, önemli bir gelişmedir. Hisse bazlı kitlesel fonlama, armağan bazlı kitlesel fonlamadan farklı olarak, girişimcilerin belirli bir miktar fon toplama sınırlaması olmaksızın, hisse satarak finansman ihtiyaçlarının önemli bir kısmını karşılayabileceği bir yöntemdir. Girişimciler, projelerine veya işletmelerine melek yatırımcı veya teşebbüs sermayesi ortaklığı/fonu bulamadıkları durumlarda halktan hisse karşılığında para talep edebilirler. Küçük yatırımcılar, gelecekte umut vaat eden projelere veya girişimlere, melek yatırımcılar gibi ortak olabilirler. Kitlesel fonlamanın gelişiminde, yasal bir çerçevenin oluşturulması ve web ve toplumsal medya kullanımının yaygınlaşması, önemli faktörlerdir. Ancak, girişimcilik kültürünün de büyük bir önemi vardır. Kitlesel fonlama yöntemi, yeni girişimcilerin ortaya çıkmasını ve desteklenmesini kolaylaştırarak, girişimcilik kültürünün bir yansımasıdır. Bu durumda, kitlesel fonlamanın pazarın büyümesi ve girişimcilerin finansmanı açısından önemi büyüktür.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Betül- Ayanoğlu, Yıldız- Yanık, Serap S. (2020), “Muhasebe Bakış Açısından Bağış (Yardım) ve Ödüle Dayalı Kitlese Fonlama”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, (86), ss. 57-78.
- Agrawal, Ajay- Catalini, Christian – Goldfarb, Avi (2014), “Some Simple Economics of Crowdfunding”, In: Innovation Policy and the Economy, Volume 14, Lerner and Stern pp. 63- 97.
- Ania, Asier ve Charlesworth, Christopher (2015), “Crowdfunding Guide For Nonprofits, Charities and Social Impact Projects”, Centre for Social Innovation, HiveWire Inc.
- Atsan, Nuray- Oruç Erdoğan, Eda (2015), “Girişimciler İçin Alternatif Bir Finansman Yöntemi:7Kitlese Fonlama (Crowdfunding)”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(1), ss. 297-32.
- Baltacı, Ali (2019), “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED), 5(2), ss.368-388.
- Beaulieu, Tanya Y.- Sarker, Suprateek- Sarker, Saonee (2015), “A Conceptual Framework for Understanding Crowdfunding”, Communications of the Association for Information Systems, 37, pp. 1-31.
- Beier, Michael- Wagner, Kerstin (2016), “User Behavior in Crowdfunding Platforms: Exploratory Evidence from Switzerland”, 2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Belleflamme, Paul- Lambert, Thomas- Schwienbacher, Armin (2010), “Crowdfunding: An Industrial Organization Perspective”, The workshop of “Digital Business Models: Understanding Strategies”, Paris, June 25-26.
- Bijkerk, Werner (2014), “Risks and Benefits of Crowd-funding”, AMCC Training Seminar, Tokyo.
- Chervyakov, Dmitry- Rocholl, Jörg (2019), “How to Make Crowdfunding Work in Europe”, Policy Contribution, Issue no 6.
- Cumming, Douglas J.- Leboeuf, Gaël- Schwienbacher, Armin (2020), “Crowdfunding Models: Keep-It-All vs. All-Or-Nothing”, Financial Management, 49, pp. 331-360.
- Çubukçu, Ceren (2017), “Kitlese Fonlama: Türkiye’deki Kitlese Fonlama Platformları Üzerinden Bir Değerlendirme”, Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 6(2), ss. 155-172.
- Daştan, İkrām- Gürler, Cem (2018), “Online Finansman Yöntemi Olarak Kitlese Fonlama: Planlanmış Davranış Teorisinin Analizi”, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 8(17), ss. 169-186.
- Dikaputra, Rinaldo- Sulung, Liyu Adhi Kasari- Kot, Sebastian (2019), “Analysis of Success Factors of Reward-Based Crowdfunding Campaigns Using Multi-Theory Approach in ASEAN-5 Countries”, Social Sciences, 8(10), pp. 1-15.
- Fettahoğlu, Sibel- Khusayan, Saulye (2017), “Yeni Finansman Olanğı: Kitle Fonlama”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(4), ss. 497-521.
- Freedman, David M.- Nutting, Matthew R. (2015), “A Brief History of Crowdfunding: Including Rewards, Donation, Debt, and Equity Platforms in the USA”, <http://www.freedman-chicago.com/ec4i/History-of-Crowdfunding>.
- Holtland, Hester- van Heck, Vicky (2019), “Institutional Investors & Crowdfunding: The Right Match?”, Whitepaper, VBDO.
- Huang, Zaiyu – Chiu, Candy Lim – Mo, Sha – Marjerison, Rob (2018), “The Nature of Crowdfunding in China: Initial Evidence”, Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 12(3), pp. 300-322.
- İşık, Demet (2013). “Üniversite Kütüphanelerinde Web 2.0 Teknolojilerinin Kullanımı ve Web Tabanlı Kullanıcı Eğitimi İçin Öneriler”, Türk Kütüphaneciliğı, 27(1), 100-116.

- InfoDev (Information for Development Program), (2013). Crowdfunding's Potential for the Developing World. Washington, DC: World Bank.
- Kirby, Eleanor- Worner, Shane (2014), "Crowd-funding: An Infant Industry Growing Fast", Staff Working Paper of the IOSCO Research Department.
- Kitleseel Fonlama Derneği, (2017), "Kitleseel Fonlama: Kanun Tasarısı ve İkincil Düzenleme Üzerine Görüş ve Tavsiyeler", Çalıştay Raporu.
- Kunz, Michael Marcin- Englisch, Oliver- Beck, Jan- Bretschneider, Ulrich (2016), "Sometimes You Win, Sometimes You Learn – Success Factors in Reward-Based Crowdfunding", In: Multikonferenz Wirtschaftsinformatik (MKWI), Ilmenau, pp.467- 478.
- Mollick, Ethan (2014). The Dynamics of Crowdfunding: An Exploratory Study", Journal of Business Venturing, 29, pp. 1-16.
- Möllenkamp, Nilas (2017), "Determinants of Loan Performance in P2P Lending", 9th IBA Bachelor Thesis Conference, July 5th, Enschede, The Netherlands.
- Onur, Mediha Nur- Değirmenci, Öznur (2015), "Crowdfunding – Kitle Fonlaması", T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Çalışma Raporları, Sayı: 2015-7.
- Paakkariinen, Pilvi (2016), "Success Factors in Reward based and Equity based Crowdfunding in Finland", Aalto University School of Business Master's Thesis.
- Pierrakis, Yannis (2019). "Peer-to-Peer Lending to Businesses: Investors' Characteristics, Investment Criteria and Motivation", The International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 20(4), pp.239-250.
- Polena, Michal- Regner, Tobias (2016), "Determinants of Borrowers' Default in P2P Lending Under Consideration of The Loan Risk Class", Jena Economic Research Papers, No. 2016-023, Friedrich Schiller University Jena.
- Röthler, David- Wenzlaff, Karsten (2011), "Crowdfunding Schemes in Europe", EENC Report.
- Sakızlı, Emre (2018), Alternatif Bir Finansman Yöntemi: Kitleseel Fonlama, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını, İstanbul.
- Sara, Bannerman (2012), "Crowdfunding Culture", Wi: Journal of Mobile Culture, 6(4), pp. 1- 23.
- Song, Yang- van Boeschoten, Robert (2015), "Success factors for Crowdfunding Founders and Funders", Proceedings of the 5th International Conference on Collaborative Innovation Networks COINs15, Tokyo, Japan March 12-14.
- Vural, Aslı- Doğan, Deniz Umut (2019), "Girişimcilik Finansmanında Yeni Bir Model: Kitle Fonlaması", İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(1), ss. 88-100.
- Wash, Rick- Solomon, Jacob (2014), "Coordinating Donors on Crowdfunding Websites", CSCW 2014: Crowdfunding: "Show me the Money!", February 15-19, Baltimore, MD, USA.
- Xiao, Zhao- Li, Yuele- Zhang, Kang (2018), "Visual Analysis of Risks in Peer-to-Peer Lending Market", Personal and Ubiquitous Computing, 22, pp. 825-838.

KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE TÜKENMİŞLİK SENDROMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

Esin KOÇYİĞİT¹, Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN²

GİRİŞ

Çalışma hayatını olumlu yönde etkileyen birçok gelişmenin yaşandığı günümüzde, özellikle teknolojik imkânlarla çalışma şartları da kolaylaşmaktadır. Ancak işlerin fazlasıyla dijitalleşmesi iş yaşamındaki sosyalliği ve örgütsel etkileşimi azaltmaktadır. Buna paralel yüz yüze etkileşimin yerini dijital etkileşim almaktadır. Çalışan bireyler, örgütsel iletişim problemleri ve çalışma şartları gibi nedenlerle bir müddet sonra iş hayatında istenilen motivasyon düzeyinden uzaklaşmaya başlamaktadır. İş hayatında yaşanan motivasyon kaybı bireylerin işten beklentilerini olumsuz yönde etkileyerek mesleki açıdan tükenmişliğe sürüklemektedir. Tükenmişlik olgusu da bireyin işten soğuması ve iş motivasyonunun azalması sonucunu doğurmaktadır. Bu kısır döngüye neden olan tükenmişlik sendromu araştırmaya değer bir konu olarak önemini korumaktadır.

Tükenmişlik, iş yaşamındaki bireylerin yapmış oldukları işin kendi meslekleri dışına çıkması, kendilerinden beklenen hizmetin veriminin azalması sonucunda motivasyon kaybına neden olarak ortaya çıkan hem fiziksel hem de psikolojik boyutları olan bir kavramdır. Tükenmişlik kavramı yaygın olarak hizmet sektöründeki çalışanlar üzerinde görülme ihtimali fazla iken günümüzde her sektör çalışanında ortaya çıkabilmektedir.

Günümüz iş dünyasının önemli bir faktörü olan tükenmişlik kavramı, Amerika Birleşik Devletlerinde 1970’lerde insan kaynakları biriminde çalışanlar tarafından bireyin mesleği ile kurduğu ilişkide karşılaştığı güçlükleri anlatmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkışı

1 Dicle Üniversitesi SBE Öğrencisi, esinkocyigit2023@gmail.com ORCID 0009-0007-7652-9727

2 Dicle Üniversitesi İİBF İŞLETME BÖLÜMÜ, abilen@dicle.edu.tr., ORCID: 2-2619-9391

yazar Green'in 1961 yılında yayınladığı ruhsal olarak işkence görmüş ve hayal kırıklığına uğramış başkarakter bir mimarın işi bırakıp Afrika'nın ormanlarına gitmesini konu edinen "Bir Tükenmişlik Vakası (A Burn-Out Case)" isimli romanıyla ilişkilendirilmektedir (Gökalp, 2016:10)

Ancak kişilerin hayatında büyük bir problem olan tükenmişlik sendromu için "mesleki bir tehlike" olarak ilk klinik tanımlamalarından biri 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger tükenmişliği "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" şeklinde ifade etmiştir. (Freudenberger, 1974).

Günümüz insanının hayatının büyük bölümünü iş ortamında geçirdiğini düşünürsek, iş hayatındaki olumlu ve olumsuz her durum kişinin bütün hayatına etki etmektedir diyebiliriz. Eğer bireyin işi ile ilgili umudu ve idealleri varsa veya motivasyonu yüksek ise işine bağlılığı artacak ve dolayısıyla çalışma verimi de artacaktır. Fakat bireyler işlerinde başarısız olduklarını, işlerinin önemsiz olduğunu ve işlerine hiçbir fayda sağlamadıklarını düşünürlerse umutsuzluğa ve çaresizliğe kapılarak tükenme yaşamaya başlayacaklardır. Kendilerini tamamen işlerine adanmış, işlerini sosyal yaşamın ikamesi ve kendileri için vazgeçilmez gören bireyler tükenmişlik riski altındadırlar (Pines, 2002; Pines ve Aronson, 1988:10). Nitekim tükenmişliğin katlanılması en zor maliyeti, işinde en başarılı ve en parlak insanların kaybedilmesidir (Maslach ve Leiter, 1997: 25-26; Pines ve Aronson, 1988:10).

Bireysel ve örgütsel boyutta düşünüldüğünde tükenmişlik kavramı problemlere sebep olmaktadır. Bu sebeple araştırmacılar için tükenmişlik sendromu tüm yönleriyle değerlendirmek, sorunları ve çözümlerini belirlemek gerekmektedir.

Literatür başlığı altında tükenmişlik sendromu, tanımı, önemi tükenmişlikle ilgili kavramlar, tükenmişlik modelleri, tükenmişlik sendromunun boyutları, tükenmişliğin belirtileri, tükenmişliğe etki eden bireysel ve örgütsel faktörler ve sonuçları kısaca değerlendirilmiştir. Ayrıca tükenmişlik için çözüm yolları ve tükenmişliği engelleme yöntemlerine değinilmiştir. Bu maksatla tükenmişlikle ilgili literatüre geçen bazı çalışmalar, elde ettikleri bulgular ve ulaştıkları sonuçlar ifade edilmeye çalışılmıştır. Araştırma başlığı altında, kamu çalışanları üzerinde yapılan tükenmişlik araştırması ile bireylerin tükenmişlik seviyeleri ve tükenmişliği etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

LİTERATÜR

Tükenmişlik en genel haliyle bireyin güç ve enerji kaybı sonrası iç kaynaklarındaki azalma halidir. Aynı zamanda çalışan bireylerin yaptıkları mesleği amacından sapması sonucunda verdikleri hizmetin kalitesinde düşme

ve motivasyon kaybıyla ilgili ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik boyutları olan bir kavramdır.

Tükenmişlik Kavramı ve Önemi

Tükenmişlik kavramı üzerinde çok sayıda araştırma yapılmış ve belli tanımlar oluşturulmuştur. Ancak çalışma hayatında bir problem olan tükenmişlik sendromu ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Freudenberger, 1974:159).

Cherniss tükenmişliği “işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, çalışanların davranış ve alışkanlıklarını olumsuz etkileyen bir süreç” olarak tanımlamıştır. Cherniss’e göre iş stresine cevap olarak güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olan tükenmişlik, geçici bir yorgunluk veya zorlanma değil, bireyin işinden soğuması ile sonuçlanan kalıcı bir durumdur. (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Edelwich tükenmişliği; başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir kayıp” şeklinde tanımlamıştır. Tanımda yer alan “çalışma koşulları” kapsamında; yetersiz eğitim, müşteri yoğunluğu, uzun mesai saatleri, düşük ücretle yapılan işler, memnun olmayan müşterilerle uğraşma, bürokratik veya politik zorlamalar/sınırlamalar, kişisel idealler ve isteklerle ulaşılan nokta arasındaki uçurum gibi etmenler sayılabilmektedir (Sürgevil, 2005: 2).

Günümüzde tükenmişlikle ilgili en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach’a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını, duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992). Başka bir deyişle Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3)

Kişide ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik örgütte strese neden olan gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Burada, bireyin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması önemli bir sorun olarak nitelendirilmektedir. Tükenmişliğe neden olan stres kaynaklarını diğerlerinden ayıran temel unsur, bireyin çalışma ortamındaki etkileşiminin bir sonucu olmasıdır (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişlik sendromu üzerine yapılan birçok araştırmada insanların büyük bir çoğunluğunun kendilerini “iş”leri ile var ettikleri anlaşılmaktadır. Çalışma yaşamlarından bütün hayatlarına ilişkin bir anlam çıkartmaya çalışmaktadırlar. Bu çaba bireylerin işlerine yüksek umutlar ve önemli bir motivasyon ile girdiklerini aynı zamanda işlerine büyük bir hevesle bağlı olduklarını göstermektedir. Bu insanlar, işlerinde başarısız olduklarını veya işlerin önemsiz olduğunu düşündüklerinde ise kendilerini çaresiz, umutsuz ve tükenmiş hissetmeye başlamaktadırlar. Bu nedenle tükenmişliğin katlanılması en zor maliyeti, işinde en başarılı ve en parlak insanların kaybedilmesidir (Maslach ve Leiter, 1997:25-26; Pines ve Aronson,1988:10; Budak ve Sürgevil, 2005; Şimşek ve Kınır, 2006: 136)

Tükenmişlikle İlgili Kavramlar

Tükenmişlik kavramı; hem kronikleşen bir stres durumu olarak ifade edilmekte, hem iş yaşamında zevk almama nedeniyle geçmiş ve geleceğe karamsar bakma eğilimi” şeklinde ifade edilerek depresyona benzetilmekte, hem de “yapılan işe karşı sergilenen hoşnutsuzluk” olarak tanımlanıp iş tatminsizliği ile ilişki kurulmaktadır. Kısaca tükenmişlikle ilgili stres, depresyon ve iş tatminsizliği kavramları birbirlerine benzerler fakat incelendiğinde kavramlar arası küçük farklılıklar vardır.

İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2007: 251).

Tükenmişliğin “iş hayatında, insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen sosyal ilişki kaynaklı bir stres türü” oluşu (Maslach ve Jackson, 1981; Ergin, 1995) onu stresten ayıran en önemli özelliktir.

Depresyon ise kişinin düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını etkileyen ciddi bir ruhsal hastalıktır. Kişinin yakın çevre ilişkilerini, iş ve okul hayatını etkilemektedir. Depresyon ve tükenmişlik kavramlarını ayırt etmekte zorlanılmasından dolayı bilim adamları bu iki kavram ile ilgili bireysel davranışları istatistiksel olarak incelemişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ve depresyon arasında yakın bir ilişkinin olduğu, diğer boyutlar duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş ile ilgisinin çok zayıf olduğu ortaya çıkmıştır (Schaufeli ve Enzmann, 1998:86)

İş tatmini, “işten elde edilen maddi çıkarlar ve iş görenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2007: 150). Dolayısıyla işten duyulan tatminsizlik de iş tatmini tanımının tersi olarak kabul edilebilir.

Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli; iş koşulları, müşteri yoğunluğu, düşük ücret, uzun mesai saatleri, bürokratik ve politik zorlamalar veya yüksek idealler ile ulaşılabilen farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik “başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir kayıp” şeklinde tanımlanmıştır (Edelwich ve Broadsky, 1980).

Pines Tükenmişlik Modeline göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır (Pines ve Aronson, 1988). Meslek yaşamlarına başarılı olma, takdir edilme, kalıcı izler bırakma gibi idealist hedeflerle başlayan bireyler, stresi yüksek, destek ve ödülün az olduğu çalışma koşullarında başarılı olmak için gerekli fırsatları elde edemezler. Bu bireyler için başarısızlıklar tükenmişliğin en önemli nedenidir. Tükenmişlik, bireylerin motivasyon düzeylerinin azalmasında ve işten ayrılmalarında, hatta mesleği tamamen terk etmelerinde önemli rol oynamaktadır (Sürgevil, 2005: 25)

Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modelinde ise kişisel değişkenler ve çevresel değişkenleri yorumlayan bireysel bir odak göze çarpmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik stres nedeniyle oluşan bir reaksiyondur ve tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel belirtisini yansıtmaktadır. Stresin temel belirtileri; yorgunluk ve fiziksel semptomlara odaklanan fizyolojik belirtiler; duygusal olarak tükenme gibi tutum ve duygulara odaklanan duyuşsal/bilişsel belirtiler; duyarsızlaşma ve düşük iş verimi gibi davranışlara odaklanan davranışsal belirtilerdir (Perlman ve Hartman, 1982).

Meier Tükenmişlik Modeli; tükenmişlik konusunda değişik boyutlar içeren yeni bir yaklaşım önermektedir (Şanlı, 2006: 16). Meier’e göre tükenmişlik “bireyin; işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu; aynı zamanda bireyin var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu durumlardaki, tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu gelişen bir olgudur (Polatçı, 2007: 28)

Maslach Tükenmişlik Modeli; literatürde “çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak kullanılmaktadır. Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımını yapan Cristina Maslach, aynı zaman da kendi adıyla anılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”ni (Maslach Burnout Inventory - MBI) geliştirmiştir. Maslach tükenmişliği “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer

insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıması ile oluşan bir sendrom” şeklinde tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981)

Kısaca Maslach tükenmişliği “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeden oluşan, üç bileşenli bir psikolojik sendrom” olarak tanımlamıştır. Bu üç boyut üzerinden oluşturulan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) ile tükenmişliği ölçen Maslach’a göre tükenmişlik bir süreçtir ve değişik fonksiyonları içerir. Bu nedenle de tek bir puanla tükenmişlik ölçmek mümkün değildir. MBI’da her alt boyut ayrı ayrı değerlendirilmekte ve üç alt boyutu bir arada değerlendirilmesi ile mevcut durum tespit edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Buna göre yüksek düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile düşük düzeyde kişisel başarı, yüksek düzeyde tükenmişliği yansıtmaktadır.

Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik yavaş ve sinsi başlayan, ortaya çıkışı ne kadar ani de olsa, sürekli gelişen kronik bir olgudur. Bireyin bir gün içinde ani bir şekilde yaşadığı bir olay, yaşanan tükenmişliğin belirtisi haline gelebilir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce; genellikle ya bir iş veya sınav baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen stres yaratıcı olaylar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen tükenmişlik herhangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkar. Tükenmiş kişiler genellikle; zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, yetenekli insanlar oldukları için bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında bile değildirler (Freudenberger ve Richelson, 1981: 13-14).

Günümüzün gittikçe karmaşılaşan iş dünyasında tükenmişlik küçük sinyaller vererek başlar. Potter’e göre bu uyarı sinyalleri; engellenmişlik hissi, duygu patlamaları, rahatsız edilmeme isteği, yabancılaşma duygusu, düşük performans, ilaç ve alkol kullanımında artış şeklinde sıralanabilir (Potter, 1995).

Calamidos tükenmişliğin; fiziksel tükenmişlik, entelektüel-zihinsel tükenmişlik, sosyal tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve son olarak ruhsal tükenmişlik olmak üzere beş aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Bu beş aşama otuza yakın belirti içermektedir. Bunlar arasında; dış gıcırdatma, terleme, kazalara yatkın olma, iş hayatında yoğun endişe, kötü niyet taşıyan espriler yapma, alkolizm, kararsızlık, duyarsızlaşma, şüphecilik, işe devamsızlık ve depresyon gibi belirtiler bulunmaktadır (Dworkin, 1986:25).

Ayrıca tükenmişlik belirtilerine; işe karşı ilginin azalması, hedef ve beklentilerin azalması, hayal kırıklığı, olayların yalnızca negatif kısımlarına odaklanma, dikkat ve konsantrasyonda düşüş, iş performansında düşüş, kişilerarası problemlerde artış, öz bakımı bırakma, beslenmede özensizlik, mesai saati dışında aklında iş olması, düzensiz uyku, genel memnuniyetsizlik hali, vb. örnek gösterilebilir.

Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Çalışma hayatında sıklıkla gözlemleyebileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişliğin gerçekleşmesine etki eden birçok faktör sıralanabilmektedir. Bu faktörlerden bazıları bireylerin kendilerinden kaynaklanabileceği gibi ki bunlar “bireysel faktörler” olarak değerlendirilir, bazıları da bireyin dışında gerçekleşen “örgütsel (çevresel) faktörler”dir. Maslach ve Leiter’e göre tükenmişlik olgusu üzerinde etkili olan etmenlerden örgüt ile ilgili olanları, bireysel etmenlere oranla daha önemli olup üzerinde çok daha fazla düşünülmesi gerekmektedir. (Maslach ve Leiter, 1997)

Bireysel faktörler dikkate alındığında; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik faktörler, kişilik yapısı, iç/dış kontrol odaklı olma, empati yeteneği, duygusal kontrol, bireysel ihtiyaçlar, beklenti düzeyi, iş kolik olma gibi etmenler ön plana çıkmaktadır.

Maslach’ın öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman, kişiliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi hakkında yaptıkları araştırmada; çalışma hayatında pasif, gergin, kontrolsüz, güçsüz, sabırsız, hoşgörüsüz, kendine güvensiz, amaçları belirsiz, kararsız vb. özelliklere sahip bireylerin diğerlerine nazaran, tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu veya tükenmişlikle başa çıkma konusunda daha başarısız olduklarını belirtmişlerdir (Örmen, 1993:22).

Örgütsel faktörlere bakıldığında kişisel değişkenler konu dışı bırakılmadan iş ortamında etkili olanlar işin niteliği, müşteri yoğunluğu, kontrol eksikliği/fazlalığı, çalışma saatleri, iş yükü, iş güvenliği, iş ortamındaki iletişim, aidiyet duygusu, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, kurumun plan ve politikaları, adalet, yetersiz ücret, ilerleme fırsatının olamaması, kararlara katılamama, özerkliğin azalması, ödülendirme eksikliği, eğitim, teknolojik değişimler, iş yerinin fiziksel koşulları, rol çatışması ve belirsizliği, meslekte çalışma süresi ve sosyal destek diyebiliriz.

Genellikle insana verilen değer, ekonomik kaygıların çok gerisinde ve hep ikinci sırada yer aldığı çalışma ortamları, tükenmişliğin görülebileceği en müsait yerlerdir. Hem ekonomik hem de psikolojik açıdan oldukça “talepkar” bir görünüm veren işletmeler, çalışanlarını duygusal ve fiziksel açıdan bitkin düşürmektedir. Benzer durumlar bireyin coşkusunu ve enerjisini aşındırmaktadır. Herhangi bir başarı sonucu elde edilen keyif ve mutluluk giderek azalmakta, kısmen kendisini işine adanması veya işine bağlılık duyması gibi duygular geçici bir hal almaktadır. Tükenmişlik olgusu, işin ve işi yapan kişinin doğası arasında temel bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda, çok daha olasıdır (Maslach ve Leiter, 1997:1-2,9-10).

Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmenin insanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bıraktığı yapılan araştırmalarca ispatlanmıştır. Ancak bu tür rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önce tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerine bakılarak, tükenmişliğin bireyler üzerinde geçici, tedavisi uzun süren veya kalıcı rahatsızlıklar bırakacağı konusunda fikir sahibi olmak mümkündür. Bu nedenle tükenmişliğin belirtileri konusunda incelenen durumlar, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçlarını göstermektedir.

Tükenmişliğin sonuçları konusunda kesinleşmiş standartlardan bahsetmek mümkün değildir. Bunun nedeni tükenmişliğe etki eden faktörlerden etkilenme düzeyinin kişiden kişiye ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermesidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:307).

Tükenmişlikle İlgili Çözüm Yolları

Bireyler işlerinde ne kadar uzmanlaşmış olurlarsa olsunlar, tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, veya kişisel başarıda düşme hissini yaşamaları olasıdır. Bu durumla başa çıkabilmek için hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkili mücadele gerekmektedir. Etkili mücadele için ise en önemli yöntem tükenmişliğin oluşmasını engelleyici yöntemler geliştirmektir. Ancak tükenmişlik önlenemediğinde, erken dönemde teşhis ve hızlı müdahale kaçınılmazdır. Tükenmişlikle ilgili örgütsel ve bireysel düzeyde çözüm yolları geliştirilebilmektedir.

Örgütsel koşulları iyileştirmek için alınabilecek her türlü önlem tükenmişliği önleyici veya örgüt içerisindeki tükenmişliği azaltıcı etkiye sahiptir. Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri, hem bireysel düzeydekilere göre daha kalıcıdır, hem de tükenmişliğin örgüt için önemli bir problem olduğu ve önlenmesi gerektiği düşüncesini güçlendirmektedir. Bu yöntemleri ise; örgütsel değişimi sağlamak, takım çalışmalarını desteklemek, örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak, çalışanların başarılarını takdir etmek ve kariyer için fırsat tanımak gibi belirtebiliriz.

Örgütlerin tüm sistemlerini etkileyen sorunu sadece örgüt içerisinde bireyleri değiştirerek çözmenin mümkün olmadığı araştırmalarla kanıtlanmıştır. Ancak tükenme ile başa çıkabilmek için bireye de bazı görevler düşmektedir. Bireysel çözüm yollarına birkaç örnek vermek gerekirse; kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek, tükenmişlik ile ilgili bilgi sahibi olmak, kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek, işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek, kişisel gelişim gruplarına katılmak, işe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek ve zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak gibi yöntemleri sayabiliriz.

Literatürde Geçen Bazı Benzer Çalışmalar

Avşaroğlu vd. yaptıkları çalışmada teknik öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki etkileşim araştırılmıştır. Çalışmada Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma Konya’da görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışma sonucunda, cinsiyete göre yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik ortalama değerlerinde farklılaşma bulunamamıştır. Bir diğer parametre olan yaş değişkenine göre yaşam doyumunu, iş doyumunu ile kişisel başarı alt boyutu ile farklılaşmazken; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu ile farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada iş deneyimine ile duygusal tükenme arasında anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları sosyal koşulların iyileştirilmesi ve örgütsel olarak desteklenmesi önerilmektedir. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik şartlarının yaşam doyumunu etkilediği hatırlatılmıştır. İş doyumunu açısından da örgütsel yapılanma tedbir alınmasının önemi vurgulanmıştır. (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005)

Budak ve Sürgevil yaptıkları çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (DEÜ İİBF) akademik personeli üzerinde yapılmıştır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Akademik personelin ünvanına ve demografik değişkenlere göre tükenmişliği araştırılmış, tükenmişlik üzerinde etkili olan örgütsel faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre her üç alt boyutta da akademisyenlerin tükenmişliğinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Ceyhan ve Siliğ yaptıkları çalışmada, tüm alt boyutlarıyla beraber tükenmişlik ile kişisel, sosyal ve genel uyum düzeyleri arasındaki ilişki Eskişehir ilinde görev yapan 257 banka çalışanları üzerinde incelenmiştir. Veri formu Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Hacettepe Kişilik Envanteri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Analizlerde çoklu regresyon ve aşamalı seçim yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada tükenmişliğin tüm alt boyutlarıyla bireylerin kişisel, sosyal ve genel uyumları arasında etkileşim olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişliğin alt boyutlarından en çok etkileşime giren boyutun ise duygusal tükenme olduğu, diğer iki boyutun ise etkileşim düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Ceyhan ve Siliğ, 2005)

Cemaloğlu ve Şahin yaptıkları çalışmada Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçelerindeki öğretmenler üzerinde mesleki tükenmişlik araştırması yapılmıştır. Çalışma Maslach Tükenmişlik Envanterine göre yapılmış ve t-testi, tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Öğretmenlerin yaşlarının, medeni durumları, eğitim düzeyi, mesleklerindeki kıdemleri, çalışma şartları ve öğrenci sayılarının tükenmişlik düzeylerini etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. (Cemaloğlu ve Şahin, 2007)

Akbolat ve Işık yaptıkları çalışmada Sakarya ilinde yer alan bir kamu hastanesindeki personelin tükenmişlik düzeyi araştırılmıştır. Veri formunda sosyodemografik özellikler ile beraber iş yerine ilişkin birtakım hususlara yer verilmiştir. Araştırma sonucunda veri formundaki ifadelerle göre, unvanların ve mevcut işteki çalışma sürelerinin tükenmişliğe bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu vb. bazı ifadelerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanları farklı düzeylerde tükenmişlik yaşadığının tespit edildiği belirtilerek çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Sağlık çalışanlarının kurumsal ve toplumsal açıdan önemini hatırlatarak, söz konusu tükenmişlik durumuna önlem olarak toplumdaki konumlarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilmiştir. (Akbolat ve Işık, 2008)

Ardıç ve Polatçı yapmış oldukları çalışmada Gaziosmanpaşa Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin tükenmişliklerini incelemişlerdir. çalışmalarında Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmışlardır. Yapmış oldukları çalışma neticesinde personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında orta seviyede tükenmişlik, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek seviyede tükenmişlik bulgularına ulaşmışlardır. Tükenmişlikle mücadele ederken kişisel düzeyde yaklaşımların faydalı olduğu ancak asıl etkili ve kalıcı olan çözümlerin örgütsel düzeyde planlanması gerektiği vurgulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yüksek tükenmişlik düzeyinin görüldüğü kişisel başarı alt boyutuna yönelik çözüm önerileri sunulmuştur. Bu maksatla personelin kişisel başarı tükenmişlik düzeyini düşürmek için; kişisel gelişim, eğitim ve seminer planlamalarının yapılmasının, monotonluktan kurtulmak için rotasyon uygulamasının, iş zenginleştirme ve iş genişletmeden faydalanılmasının uygun olacağı belirtilmiştir. (Ardıç ve Polatçı, 2008)

Akın ve Ulusoy, Türkiye’de akademik personel ile ilgili bir çalışma yapmışlardır. Akademisyenlerin çeşitli nedenlerden dolayı işle ilgili konularda görüş belirtmekten kaçındıklarını tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik ile akademisyenlerin tükenmişliği arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Üniversite yöneticilerinin, akademisyenlerin tükenmişlik yaşamalarını önlemek için onların fikir ve görüşlerini özgürce ifade edebilecekleri bir örgüt kültürü oluşturmalarının gerekliliği vurgulanmıştır. Üniversitelerin üst düzey yöneticilerinin başlattığı açık ve iletişimsel ortam modelinde akademisyenlerin daha az tükenmişlik yaşaması beklendiği ifade edilmiştir. Araştırmanın niceliksel yöntemle tasarlanmış olmasına ve örgütsel sessizliğe neden olan belirli kalıplara yer verilemediğine atıf yapılarak, araştırmacıların akademisyenlerin sessizlik davranışları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri derinlemesine analiz edecek nitel araştırmalar yapmaları tavsiye edilmiştir. (Akın ve Ulusoy, 2016)

Şanlı ve Tan yaptıkları çalışmada, Malatya ili devlet okullarındaki sınıf ve branş öğretmenlerinin belirli değişkenlere göre tükenmişliklerini incelemişlerdir. Veri formunu Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanarak hazırlanmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmıştır. Ancak araştırmaya katılan bireylerin kişisel başarı tükenmişliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada duyarsızlaşma alt boyutu ile cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem arasında anlamlı farklılaşma görülmüştür. Ayrıca mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlerde duyarsızlaşma düzeyinin yüksek olduğu dolayısıyla mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin bu konuda destekleyecek tedbirler alınması gerektiği belirtilmiştir. (Şanlı ve Tan, 2017)

Sumirat ve Indradewa, yaptıkları çalışmada, Endonezya Cumhuriyeti Devlet Kamu Hizmeti için Mal/Hizmet Tedarik Müdürü olarak işlevsel bir pozisyona sahip Mal ve Hizmet Alım Biriminin 166 çalışanından oluşan bir örneklem kullanılmıştır. İş seviyesinin iş tatmini ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu, yorgunluğun ise iş seviyesi, iş tatmini ve görev performansı ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen bulguların yönetici pozisyonundaki görevlilere, kamu hizmetinde çalışanların iş seviyeleri ve psikolojik sorunlarına dayalı olarak iş memnuniyeti ve iş performansını artırmadaki dinamikleri daha iyi anlamaları açısından faydalı olduğu vurgulanmıştır. Çalışmalarında iş seviyesinin iş tatmini ile doğru orantılı bir ilişkiye sahip olduğu, yorgunluğun ise iş seviyesi, iş tatmini ve görev performansı ile ters orantılı bir ilişkiye sahip olduğunu belirtilmiştir. Çalışanlar tükenmişlik yaşadıklarında çalışanların iş tatmini ve performanslarında düşme ihtimalinin daha yüksek olduğu öngörüsüne ulaştıkları ifade edilmiştir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanların iş yorgunluğunu önleyecek tedbirler almaları gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca yönetim organlarının, çalışanların olumsuz tutumlarını önlemek amacıyla motivasyonlarını artıracak tükenmişlik karşıtı programlar uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Araştırma bulgularına göre, iş tatminini ve iş performans düzeylerini iyileştirmek için ara pozisyonlara yerleştirilen çalışanların yönetimine daha fazla dikkat gösterilmesi gerektiği belirtilerek kilit fonksiyonel pozisyonlar hakkında araştırma yapılması tavsiye edilmiştir. (Sumirat ve Indradewa, 2023)

Weißmüller vd. yaptıkları çalışmada, kamu yönetimi uygulamalarının, kamu çalışanlarının refahına ilişkin daha kapsamlı bir bakış açısına sahip olması ve tükenmişlik etkilerini proaktif bir şekilde ele alması gerektiği vurgulanmıştır. Tükenmişlik gözlemlenenden çok daha erken başlayabildiği ifade edilerek, özel hayat, stres etkenleri, iş yükleri ve talepleri göz ardı eden katı çalışma rutinlerinin bu durumu daha da kötüleştirebildiğine dikkat çekilmiştir. Özel hayatta olan olaylarının aslında çalışanların işteki tutumları, motivasyonları

ve davranışları üzerinde kalıcı etkiler yarattığı belirtilmiştir. Amirlerin, çalışanların özel hayattaki olayları çözmede zorluk yaşadığını gözlemlediğinde, bu durum yalnızca güvene dayalı bir lider-takipçi ilişkisiyle yaklaşılması gerektiği ifade edilerek, gelecekteki sağlık veya motivasyon sorunlarının potansiyel bir habercisi olarak kabul edilmesi tavsiye edilmiştir. Özel yaşam ve iş yaşamının mikrosisteminin birbirine bağlı olduğu vurgularak, liderlik ve motivasyon eğitiminin, çalışanların özel yaşam durumlarını da hesaba katacak şekilde planlanması tavsiye edilmiştir. Bununla birlikte, bir çalışanın özel durumunun iş hayatını aşırı derecede etkilemesi durumunda ise, performans değerlendirmelerinde eşitlik sorunları, kayırmacılık ve önyargılardan kaçınmak gibi hususların önem arzettiği belirtilmiştir. Bununla birlikte yapılan çalışmanın bir ölçüde sınırlı olduğu ifade edilerek özellikle kriz zamanlarında kamu çalışanlarının katılımını ve refahını garanti altına almak için daha fazla araştırma yapılmasını gerektirdiği tavsiye edilmiştir. (Weißmüller vd., 2023)

ARAŞTIRMA

Yapılan araştırma ile Ankara İlinde kamu çalışanlarının tükenmişlik belirtileri ve bazı parametrelerin etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Araştırmanın önemi, kullanılan yöntem, araştırmanın sınırı, elde edilen veriler ve verilerin değerlendirilmesine bu bölümde yer verilmiştir.

Araştırmanın Önemi ve Sınırları

Güncel çalışmalara göre tükenmişlik sendromunun hem kişinin kendi hayatını hem de toplumdaki yaşamını etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik sendromu her zaman araştırılmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmada kamu çalışanlarının bir takım etkiler ile tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma Ankara ilinde bakanlığa bağlı merkezi genel müdürlükteki kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak kurum adının kullanılmasına izin verilmediği için çalışmada kurum adı geçmemektedir. Personel Daire Başkanlığından alınan bilgiye göre müsteşarlık çalışanları, sözleşmeli çalışanlar ve kadrosuz çalışanlar kapsam dışı bırakılarak teknik, idari ve yardımcı hizmetler sınıfındaki kamu çalışanları için araştırma yapılmıştır. Kamu çalışanlarının statü veya çalışma şartları çalışmada sorulan sorular ile incelenmiştir. Araştırma 362 çalışan üzerinde yapılmış olup hatalı veriler ayıklandıktan sonra hatasız 350 veri çalışmada kullanılmıştır. Bu araştırma 2022 yılında gerçekleştirilmiş olup anket verileri 2022 yılını kapsamaktadır. Ayrıca çalışmada personelin sahip olduğu tükenmişlik düzeylerini ve tükenmeye neden olan değişkenleri belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory - MBI)” bir arada kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmada teknik, idari ve yardımcı hizmetler sınıfındaki 500 kamu çalışanı evren olarak kabul edilmiştir. Söz konusu evren için %95 güven aralığında evreni temsil edilecek örneklem büyüklüğü 218'dir. Evrendeki eleman sayısının bilindiği durumlarda kullanılan formül Denklem 1'de gösterilmiştir. Burada N: evrendeki eleman sayısını, n: örnekleme alınacak birey sayısını, p: incelenecek olayın görülüş sıklığını (olasılığı), q: incelenecek olayın görülmeme sıklığını (1-p), t: belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundaki teorik değeri, d: olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen $\pm$ sapmayı temsil etmektedir. Araştırma öncesi olayın görülmeme ve görülmeme durumuna ait bir veri olmadığı için p ve q değerleri 0,5 olarak alınmıştır. Tablodan t değeri 1,96 ve d değeri ise 0,05 alınmıştır.

Belirlenen örneklem sayısı dikkate alınarak araştırma 362 kamu çalışanı üzerinde yapılmış olup hatalı veriler ayıklandıktan sonra hatasız 350 veri çalışmada kullanılmıştır.

Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS20 (Statistical Package for Social Science - Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) kullanılarak analiz edilmiştir. Toplanan verilerin güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve Scheffe çoklu karşılaştırma testi paket program kullanılarak yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory - MBI)

Araştırmaya katılan kamu personelinin özelliklerini ve tükenmişlik sendromu ile ilişkilerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu bölümü hazırlanmıştır. Hazırlanan bu bölüm ile kamu çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni hal, aylık gelir, çocuk sayısı, eğitim durumu, mesleki deneyim ve süresi, ünvanı, alınan eğitim ile çalışılan birim arasında ilişki olup olmadığı, yoğun iş ortamında kendini nasıl hissettiği, iş hayatındaki sorunları özel hayatına ne kadar yansıttığı, fiziksel olarak hissedilen sorunu olup olmadığı, iş hayatında hangi durumların daha çok yaşandığı, işe ilk başlama anındaki duygularının değişip değişmediği, iş hayatına ilginin azalmasının nedenlerine ilişkin bilgi edinmek amaçlanmıştır. Elde edilen bu verilerin tükenmişlik sendromu ile ilişkisi incelenmiştir.

Personelin tükenmişliğini belirlemek için kişisel bilgi formu ile beraber Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Canan Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda üç farklı boyutu kapsamak üzere toplam 22 soru hazırlanmıştır. Alt boyutlardan duygusal tükenme 9 ifadeden, duyarsızlaşma 6 ifadeden ve kişisel başarı ise 7 ifadeden oluşmaktadır. Her bölümde Canan Erkin tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5'li ölçek kullanılmıştır. Bu ifadelerin puan karşılıkları; 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: fikrim yok, 4: katılıyorum ve

5: kesinlikle katılıyorum olacak şekilde belirlenmiş ve personelin kendisine en uygun olanı seçmesi istenmiştir.

Veri toplama formunda Maslach Tükenmişlik Ölçeğine göre hazırlanan ifadelerden 17,18,19,23,24,26,28,29 ve 31 numaralı ifadeler duygusal tükenme alt boyutunu, 20,21,22,25,27 ve 30 numaralı ifadeler duyarsızlaşma alt boyutunu, 32,33,34,35,36,37 ve 38 numaralı ifadeler kişisel başarı alt boyutunu yansıtmaktadır.

Veri toplama formunda yer alan kişisel başarı ifadeleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ifadelerinin aksine olumlu ifadelerdir. bu nedenle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ifadelerinden alınan yüksek puanlar ile kişisel başarı ifadelerinden alınan düşük puanlar ileri seviyede tükenmişliğe işaret etmektedir. Tükenmişlik bu üç alt boyutta incelenmekte olup her alt boyuta ait puanlar değerlendirmede dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla her bir bireye ait üç puan ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Elde edilen bu puanlar Tablo 1’deki dağılım dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 1: Alt Boyutlara Göre Tükenmişlik Düzeyi Puan Tablosu

Alt Boyut	Alt Boyut İfade Sayısı	Tükenmişlik Düzeyleri		
		Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme - DT	9	0-16	17-26	27 ≤
Duyarsızlaşma - D	6	0-8	9-16	17 ≤
Kişisel Başarı - KB	7	32 ≤	26-31	0-25

VERİLER VE DEĞERLENDİRME

Öncelikle araştırmaya katılan kamu personelinin veri formunda verdikleri cevaplara göre frekans dağılımları ortaya konmuştur. Örneklemeye ait özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, çocuk sayısı, eğitim durumu, mesleki deneyim ve ünvan bilgilerine ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2 ile ifade edilmiştir. Örneklemenin tükenmişlik durumuyla ilişkisi olup olmadığını araştırmak için sorulan diğer bazı ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları ise Tablo 3 ile gösterilmiştir.

Tablo 2: Alt Boyutlara Göre Tükenmişlik Düzeyi Puan Tablosu

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	134	38,3	Evli	188	53,7
Erkek	216	61,7	Bekar	65	18,6
Toplam	350	100,0	Diğer	97	27,7
Yaş	n	%	Toplam	350	100,0

30 ve altı	69	19,7
31 - 40	84	24,0
41 - 50	48	13,7
51 - 60	81	23,1
61 ve üstü	68	19,4
Toplam	350	100,0
Aylık Gelir	n	%
7.000-12.000 ₺	37	10,6
12.000-16.000 ₺	27	7,7
16.000-20.000 ₺	96	27,4
20.000-30.000 ₺	103	29,4
30.000 ₺ ve üstü	87	24,9
Toplam	350	100,0
Çocuk Sayısı	n	%
Yok	127	36,3
1	58	16,6
2	54	15,4
3	54	15,4
4 ve üstü	57	16,3
Toplam	350	100,0

Eğitim Durumu	n	%
İlkokul ve Ortaokul	22	6,3
Lise	42	12,0
Üniversite-Önlisans	57	16,3
Üniversite-Lisans	85	24,3
Üniversite-Y. Lisans	111	31,7
Üniversite-Doktora	33	9,4
Toplam	350	100,0
Mesleki Deneyim	n	%
1-5 yıl	54	15,4
6-10 yıl	80	22,9
11-15 yıl	41	11,7
16-20 yıl	55	15,7
21 yıl ve üzeri	120	34,3
Toplam	350	100,0
Unvan	n	%
Yönetici	80	22,9
Mühendis - Baş Müh.	84	24,0
Tekniker - Teknisyen	122	34,9
İdari Personel	27	7,7
Yardımcı Hizmetler	37	10,6
Toplam	350	100,0

Dağılım incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneklemdaki erkek sayısının kadın sayısından yaklaşık %20 fazla olduğu görülmektedir. Örneklemdaki kadın bireylerin %40 seviyesinde olmasının araştırma evreninin bakanlığın merkezi teşkilatı olmasıyla ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde 41-50 yaş aralığının diğer yaş aralıklarına oranla daha az olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin 41-50 yaş aralığı bireylerin işe başladığı dönemde personel temininin, diğer dönemlere göre daha sınırlı tutulmuş olabileceği değerlendirilmiştir. Personelin medeni durumu incelendiğinde %80'inin evlilik yaptığı ve %50'den fazlasın mevcut durumda evli olduğu görülmektedir. 2022 yılında asgari ücretin yaklaşık 7.000,00 TL olduğu dikkate alındığında, örneklemin aylık gelir durumuna

göre %80'inin 16.000,00 TL üzeri olduğu %50'sinin ise 20.000,00 TL üzeri olduğu görülmektedir. Örneklemdeki çocuk sayısının dağılımı incelendiğinde %36'sının çocuk sahibi olmadığı, 3 ve daha fazla çocuk sahibi olanların oranının yaklaşık %30 olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Örneklemen Diğer Özelliklerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılım Tablosu

Alınan Eğitim İle İş İlişkisi	n	%
Mezun olduğum bölümle aynı işte çalışıyorum	104	29,7
İkisi arasında kısmen bir ilişki var	147	42,0
hiçbir ilişki yok	99	28,3
Toplam	350	100,0
Geçmişte Planlanan Yere Ulaşılması	n	%
Mevcut imkanlarla başarılı olduğumu düşünüyorum	53	15,1
Şu an değilim fakat ileride olacağıma inanıyorum	69	19,7
Hayır asla planladığım yerde değilim	87	24,9
Çok çaba harcadım fakat olmadı	77	22,0
Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam	64	18,3
Toplam	350	100,0
Zorluklar Karşısındaki Duygu Durumu	n	%
Zaman zaman duygu patlamaları yaşıyorum	20	5,7
Bir süre yalnız kalmak ve rahatsız edilmemek istiyorum	39	11,1
Çevreme yabancılaştığımı hissediyorum	32	9,1
Çalışma performansım düşüyor	50	14,3
Tıbbi/bitkisel ilaçlar geçicide olsa rahatlamamı sağlıyor	209	59,7
Toplam	350	100,0
İş problemlerinin Özel Hayata Yansıtılması	n	%
Hiçbir şekilde yansıtmam,çünkü işte yaşananlar işte kalır	71	20,3
Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum	65	18,6
İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir	69	19,7

Genellikle yansıttığımı düşünüyorum	72	20,6
Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu	73	20,9
Toplam	350	100,0
Fiziksel Olarak İş Hayatında Sıklıkla Yaşananlar	n	%
Aşırı terleme	60	17,1
Diş gıcırdatma	88	25,1
Kazalara yatkın olma	56	16,0
Hepsi	69	19,7
Hiçbiri	77	22,0
Toplam	350	100,0

İş Hayatında Sıklıkla Hissedilenler	n	%
İş saatlerinde kendini daha mutlu ve verimli hissetme	73	20,9
İş hayatını vazgeçilmez görme	68	19,4
İşe gitmeyi istememe	69	19,7
Kendini daha çok yorgun hissetme	70	20,0
Mesleki doyumsuzluk	70	20,0
Toplam	350	100,0
İşin İlk Günü ile Bugünkü Duygunun İlişkisi	n	%
İşimdeki her geçen gün çalışma şevkimin daha da arttığını hissediyorum	73	20,9
Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	68	19,4
Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	69	19,7
İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	69	19,7
İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	71	20,3
Toplam	350	100,0
İşe ilgiyi azaltan etmenler	n	%
Gereksiz işlerin zaman alması ve iş yükünün çok fazla olması	62	17,7
İş yerindeki yetki ve sorumluluk arasında uyumsuzluk olması	72	20,6

Yapılan çalışmaların gerek maddi gerekse sosyal açıdan takdir edilmemesi	73	20,9
İş ile ilgili her türlü kararın açık bir şekilde ifade edilememesi	71	20,3
Çalışanlar arasında iletişim sorunlarının var olması	72	20,6
Toplam	350	100,0

Örneklemdaki bekar sayısı dikkate alındığında medeni durumu bekar olmayanların yaklaşık %25'inin çocuk sahibi olmadığı anlaşılmaktadır. Örneklemin eğitim durumu incelendiğinde %80'inden fazlasının yüksek okul mezunu olduğu görülmektedir. Araştırma evreninde teknik çalışanların yoğun olduğu dikkate alındığında eğitim durumunun beklenen sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Örnekleimde meslek süreleri incelendiğinde %50'sinin 15 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olduğu görülmektedir. Araştırmanın konusu kamu çalışanlarının çoğunun teknik personel olduğu ünvan bilgilerinden anlaşılmaktadır. Yönetici olanların bir bölümünün de teknik kadrodan geldiği düşünülürse örneklem yaklaşık %70 oranında teknik personelden oluşmaktadır.

Örnekleme ait subjektif nitelermelerin frekans dağılımlarının yansıtıldığı Tablo 3'de sunulan veriler, tükenmişlik sendromu ile ilişkili olup olmadıkları bakımından sonraki bölümlerde değerlendirilmiştir.

Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Araştırma belirli bir ölçekte uygulandığından öncelikle araştırmanın güvenilir olup olmadığının ortaya konması gerekmektedir. Güvenilirlik ise bir testin veya ölçeğin istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesidir. Güvenirliğin tespit edilmesi için uygulanan yöntemlerden biri test-yeniden test metodudur. Bu yaklaşımda aynı anket formu farklı iki zamanda uygulanarak elde edilen sonuçların birbirini doğrulaması beklenir. Güvenilirlik analizinde bir diğer yöntem ise alternatif formlar yaklaşımıdır. Bu yöntemde ise birbirini doğrulayacak farklı iki form birkaç hafta arayla aynı guruba uygulanarak elde edilen verilerin birbirlerini doğrulaması beklenir. Üçüncü yöntem olarak içsel tutarlılık analizi ile güvenilirlik ölçülmektedir. İyi bir güvenilirlik için genellikle alfa değerinin 0,60-0,70 değerinden büyük olması beklenir. Bu çalışmada da içsel tutarlılık analizi olan Cronbach alfa testi yapılarak güvenilirlik ölçümü yapılmıştır. Araştırma verilerinin güvenilirlik analizinde elde edilen alfa sayıları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4: Örneklem Özelliklerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılım Tablosu

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Duygusal Tükenme	9	0,779
Duyarsızlaşma	6	0,730
Kişisel Başarı	7	0,692

Tükenmişliğin alt boyutlarına göre alfa katsayıları yapılan araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. En düşük alfa katsayısı kişisel başarı alt boyutunda 0,69 olarak görülmüştür. Ancak bu değer bile güvenilirlik için yeterli bir alfa katsayısıdır.

Tükenmişlik Alt Boyutları Puan Değerlendirmesi

Araştırmaya katılan kamu personelinin tükenmişliğin alt boyutlarındaki ifadelerle verdikleri cevaplara göre her alt boyut puanı oluşmaktadır. Oluşan bu puanlara göre örneklemin alt boyutlara göre ortalama puan ve standart sapma değerleri Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Tükenmişliğin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Tablosu

Tükenmişliğin Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	26,63	6,740
Duyarsızlaşma	15,21	4,241
Kişisel Başarı	23,52	4,838

Tükenmişliğin alt boyutları puan ortalamaları, Tablo 1’de ifade edilen tükenmişlik düzeyi puanları ile karşılaştırılmıştır. Örneklemin duygusal tükenme alt boyutuna göre orta seviye tükenmişliğin üst sınırında olduğu, duyarsızlaşma alt boyutuna göre orta seviyede tükenmişlik olduğu ve kişisel başarı alt boyutuna göre yüksek seviyede tükenmişlik olduğu görülmüştür. Elde edilen verilere göre araştırma yapılan kamu personeline orta-yüksek seviyede tükenmişlik olduğu ifade edilebilir.

Anlamlı İlişki Tespit Edilemeyen Hususlar

Araştırmada incelenen 16 farklı husustan tükenmişlikle ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklı olmadığı tespit edilen hususlar bu başlık altında verilmiştir. Araştırma formundaki hususların analiz verilerine göre anlamlı fark tespit edilemeyen hususlar sırasıyla; Tükenmişlik Cinsiyet İlişkisi, Tükenmişlik Yaş Grupları İlişkisi, Tükenmişlik Medeni Durum İlişkisi, Tükenmişlik Aylık Gelir İlişkisi, Tükenmişlik Eğitim Durumu İlişkisi, Tükenmişlik Eğitim Durumu İlişkisi, Tükenmişlik Mesleki Deneyim Süresi İlişkisi, Tükenmişlik Ünvan İlişkisi, Tükenmişlik ile Alınan Eğitime Göre Çalışılan Konum İlişkisi, Tükenmişlik ile Fiziksel Belirtiler Arasındaki İlişkisi, Tükenmişlik ile İş Hayatına İlgisizlik İlişkisi şeklindedir. Tükenmişliğin Cinsiyet ile ilişkisine ait t-Testi verileri ile diğer başlıklara ait tek yönlü varyans analiz verileri Tablo 6’da toplu olarak verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere söz konusu başlıklar ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmaya göre tükenmişliğin kadın erkek üzerine dağılımında büyük bir farklılık görülmemiştir. Tükenmişliğin bütün alt boyutlarında kadın ve erkek bireylerin puan ortalamaları birbirine çok yakın çıkmıştır. Ayrıca tükenmişliğin cinsiyet üzerinde anlamlı bir farkı olup olmadığı görmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Tablo 6’da sunulan t testi sonuçlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 6: Anlamlı İlişki Tespit Edilemeyen Başlıkların Analiz Tablosu

t-Testi	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	t	p	t	p	t	p
Cinsiyet	0,175	0,861	-1,296	0,196	0,039	0,969
Varyans Analizi	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	F	p	F	p	F	p
Yaş Grupları	0,664	0,618	1,494	0,204	1,076	0,368
Medeni Durum	0,203	0,816	1,399	0,248	1,384	0,252
Aylık Gelir	0,137	0,968	0,576	0,680	0,922	0,451
Eğitim Durumu	0,570	0,723	1,027	0,402	0,906	0,477
Mesleki Deneyim	1,402	0,233	1,948	0,102	1,045	0,384
Ünvan	0,182	0,948	0,512	0,727	0,878	0,477
Alınan Eğitim - Çalışılan Konum	0,282	0,755	0,428	0,652	0,331	0,718
Fiziksel Belirti	0,685	0,603	0,705	0,589	1,456	0,215
İş Hayatına İlgisizlik	1,659	0,159	1,632	0,166	1,165	0,326

Elde edilen verilere göre yaş gruplarının alt boyutların puan ortalamaları arasında çok büyük farklılıklar yoktur. Duygusal tükenme alt boyutunda 31-40 ve 51-60 yaş grupları puan ortalamaları yüksek olmasına rağmen orta seviye tükenmişlik ölçüleri içinde kalmıştır. Diğer yaş gruplarının duygusal tükenme alt boyutuna göre tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutuna göre yaş gruplarının puan ortalamaları birbirlerine yakın olmakla beraber orta seviye sınırları içinde kalmıştır. Kişisel başarı alt boyutuna göre yaş gruplarının puan ortalamaları birbirlerine yakın olmakla beraber tükenmişlik seviyesi yüksek çıkmıştır. Ancak bu verilere göre tükenmişliğin yaşa göre dağılımında anlamlı bir fark olduğundan söz etmek pek mümkün değildir. Dolayısıyla yaş guruplarının tükenmişliğin alt boyutlarına göre analizi tek yönlü varyans analizi (one way anova) ile yapılmıştır. Tablo 6’da sunulan sonuçlara göre tükenmişliğin alt boyutlarıyla beraber yaş grupları ile arasında bir ilişki olmadığı anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarının tükenmişlik alt boyutları ortalama puanlarına göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Sadece ortalamaları dikkate alındığında, bekar bireylerin evli ve diğer grubuna göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Ancak Tablo 6’da sunulan analiz sonuçlarına göre tüm alt boyutlarıyla beraber medeni durum ile tükenmişlik arasında bir ilişki olmadığı anlaşılmıştır.

Ortalama puanlara göre tükenmişlik ile aylık gelir arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ancak istatistiksel açıdan da anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6’da sunulan analiz sonuçlarına göre tüm alt boyutlarıyla beraber aylık gelir ile tükenmişlik arasında istatistiksel açıdan da bir ilişki olmadığı anlaşılmıştır.

Tükenmişliğin alt boyutlarının ortalama puanlarına göre eğitim durumu arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. İstatistiksel açıdan da bir fark olup olmadığı incelemek amacıyla yapılan ve Tablo 6’da sunulan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre de anlamlı bir fark elde edilememiştir.

Mesleki deneyim süreleri açısından tükenmişlik alt boyutlarına göre puan ortalamaları incelendiğinde bütün alt boyutlarda deneyim süreleri 6-10 yıl ile 11-15 yıl olan bireyler arasındaki farkın diğerlerine göre büyük olduğu görülmüştür. Ortalama puanlara göre deneyim süreleri 6-10 yıl bireylerin tüm alt boyutlarda tükenmişlik düzeyleri deneyim süreleri 11-15 yıl olan bireylere göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak her ne kadar ortalama puan dağılımına göre bir fark olsa da Tablo 6’da sunulan tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde mesleki deneyim sürelerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tükenmişliğin alt boyutlarının ortalama değerlerine göre ünvan grupları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca Tablo 6’da sunulan tek yönlü varyans analiz sonuçları da tükenmişlik ile ünvan grupları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Bu çalışma kapsamında kamu çalışanlarına aldıkları eğitim ile şu an çalıştıkları birim arasındaki ilişki de sorulmuştur. Verilen cevaplar dikkate alınarak araştırmaya katılan bireylerin aldıkları eğitime göre çalıştıkları konum ile tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak tükenmişlik düzeyleri ortalama değerleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6’da sunulan analiz sonuçları tükenmişlik ile alınan eğitime göre çalışılan konum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Bu çalışma kapsamında fiziksel olarak hissedilen belirtiler ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı da incelenmiştir. Bireylerin fiziksel

belirtilere verdikleri cevapların tükenmişlik alt boyutları puan ortalamaları ve standart sapmalarına göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Bu sonuçlara göre de tükenmişlik ile fiziksel belirtiler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmıştır.

Araştırma kapsamında bireylere “Sizce aşağıdakilerden hangisi iş hayatınıza olan ilginizin azalmasına neden olmaktadır?” ifadesi de sorulmuştur. Verilen cevaplar dikkate alınarak iş hayatına ilgisizlik nedenleri ile tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. İş hayatına duyulan ilgisizlik nedenlerine göre tükenmişlik düzeyleri ortalama değerleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçları Tablo 6'da sunulan analize göre tükenmişlik ile iş hayatına duyulan ilgisizlik nedenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını görülmüştür.

Anlamlı İlişki Tespit Edilen Hususlar

Araştırmaya ölçülmeye çalışılan 16 farklı başlıktan tükenmişlikle ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklı olduğu tespit edilen hususlar bu başlık altında sunulmuştur. Analiz verilerine göre anlamlı fark tespit edilen hususlar sırasıyla; Tükenmişlik Çocuk Sayısı İlişkisi, Tükenmişlik ile Geçmişte Planlanan Yere Ulaşabilme İlişkisi, Tükenmişlik ile Zorluklar Karşısındaki Duygu İlişkisi, Tükenmişlik ile İş Zorluklarının Özel Hayata Yansıma İlişkisi, Tükenmişlik ile İşte Sıklıkla Yaşananlar İlişkisi, Tükenmişlik ile İşteki Duygu Değişimi İlişkisi şeklindedir. Tükenmişlik ile anlamlı ilişkisi olan başlıklara ait tek yönlü varyans analiz verileri Tablo 7'de toplu olarak verilmiştir. Her bir hususa ait diğer analiz verileri ayrı ayrı tablolarda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan bireylerin çocuk sayıları dikkate alındığında, tükenmişlik alt boyut puan ortalamalarına göre hiç çocuğu olmayan bireylerin bütün alt boyutlarda tükenmişlik düzeyleri diğer bireylere oranla daha iyi olduğu görülmüştür. Ancak bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını görmek için, sonuçları Tablo 7'de ifade edilen tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizine göre araştırmaya katılan bireylerin çocuk sayısına ilişkin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken, kişisel başarı alt boyutunda ($F=4,087$, $p=0,003$) anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Farkın daha detaylı olarak incelenebilmesi için yapılan Scheffe Testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına göre çocuğu olmayan bireylerin 3 çocuğu olan bireylere göre kişisel başarı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Ayrıca kişisel başarı düzeyinde çocuğu olmayan bireylerin çocuk sahibi olan bireylere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları da anlaşılmıştır.

Tablo 7: Anlamli İlişki Tespit Edilen Başlıkların Analiz Tablosu

Varyans Analizi	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
	F	p	F	p	F	p
Çocuk Sayısı	1,311	,266	3,143	,015	4,087	,003
Sizce geçmişte planladığınız yerde misiniz?	25,268	0,000	5,481	0,000	8,104	0,000
Gerek yoğun iş yaşamı gerekse mevcut hayat şartlarının zorluğu karşısında kendinizi genellikle nasıl hissediyorsunuz?	35,474	0,000	28,127	0,000	28,940	0,000
İş hayatındaki olumsuzlukları özel hayatınıza ne derece ve nasıl yansıtmaktasınız?	44,671	0,000	30,312	0,000	11,529	0,000
İş hayatınızla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisini daha fazla yaşamaktasınız?	98,521	0,000	36,633	0,000	78,540	0,000
İşe ilk başladığınızdaki duygularınızla şu anki duygularınızı karşılaştırdığınızda neler hissediyorsunuz?	96,785	0,000	34,263	0,000	76,304	0,000

Tablo 8: Çocuk Sayısı – Tükenmişlik Scheffe Testi

Alt Boyutlar	Çocuk Sayıları		Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
	(I)	(J)			
Kişisel Başarı	Yok	1	2,277	0,754	0,060
		2	1,885	0,772	0,205
		3	2,515*	0,772	0,033
		4≤	1,460	0,758	0,448

* p < 0,05 (Anlamli fark olmayan eşleşmeler tablodan çıkarılarak tablo sadeleştirilmiştir!)

Araştırma kapsamında bireylere sorulan “Sizce geçmişte planladığınız yerde misiniz?” ifadesi için verilen cevap gruplarını tüm alt boyutlara göre ortalama puanlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Duygusal tükenme alt boyutunda ortalama puanlara göre tükenmişlik düzeyi en düşük olan bireyler “Mevcut imkanlarla başarılı olduğumu düşünüyorum” cevabını veren grup olurken, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan bireyler “Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam” cevabını veren gruptur. Duyarsızlaşma alt boyutunda ortalama puanlara göre tükenmişlik düzeyi en düşük olan bireyler “Mevcut

imkanlarla başarılı olduğumu düşünüyorum” cevabını veren grup olurken, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan bireyler “Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam” ve “Hayır asla planladığım yerde değilim” cevabını veren gruplardır. Son olarak kişisel başarı alt boyutunda ortalama puanlara göre tükenmişlik düzeyi en düşük olan bireyler “Mevcut imkanlarla başarılı olduğumu düşünüyorum” cevabını veren grup olurken, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan bireyler “Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam.” cevabını veren gruptur.

Bu verilerin istatistiksel olarak da anlamlı olup olmadığını görmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 7’de sunulmuştur. Tüm alt boyutlarda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Farkın daha detaylı olarak incelenebilmesi maksadıyla yapılan Scheffe Testi Tablo 9’de ifade edilmiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda “Mevcut imkanlarla başarılı olduğumu düşünüyorum” cevabını veren bireylerin diğer cevapları veren gruplara göre tükenmişlik düzeyleri oldukça düşük çıkmıştır. Yine duygusal tükenme alt boyutunda “Şu an değilim fakat ileride olacağıma inanıyorum” cevabını veren bireylerin “Çok çaba harcadım fakat olmadı” ve “Her zaman planlarım var ama ben pek planlara uymam” cevaplarını veren bireylere göre tükenmişlik düzeyleri oldukça düşük çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda “Mevcut imkânlarla başarılı olduğumu düşünüyorum” cevabını veren bireylerin “Hayır asla planladığım yerde değilim” ve “Her zaman planlarım var ama ben pek planlara uymam” cevaplarını veren bireylere göre tükenmişlik düzeyleri oldukça düşük çıkmıştır. Ayrıca kişisel başarı alt boyutunda “Mevcut imkânlarla başarılı olduğumu düşünüyorum” cevabını veren bireylerin “Hayır asla planladığım yerde değilim”, “Çok çaba harcadım fakat olmadı” ve “Her zaman planlarım var ama ben pek planlara uymam” cevaplarını veren bireylere göre tükenmişlik düzeyleri oldukça düşük çıkmıştır.

Tablo 9: Geçmişte Planlanılan Yere Ulaşabilme Scheffe Testi

	Sizce Geçmişte Planladığınız Yerde misiniz?		Ort. Farkı (I-J)	p
	(I)	(J)		
DUYGUSAL TÜKENME	Mevcut imkânlarla başarılı olduğumu düşünüyorum	Şu an değilim fakat ileride olacağıma inanıyorum	-4,653*	0,001
		Hayır asla planladığım yerde değilim	-6,973*	0,000
		Çok çaba harcadım fakat olmadı	-8,885*	0,000
		Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam	-9,723*	0,000
	Şu an değilim fakat ileride olacağıma inanıyorum	Hayır asla planladığım yerde değilim	-2,320	0,215
		Çok çaba harcadım fakat olmadı	-4,231*	0,001
		Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam	-5,070*	0,000
DUYARSIZ- LAŞMA	Mevcut imkânlarla başarılı olduğumu düşünüyorum	Şu an değilim fakat ileride olacağıma inanıyorum	-1,761	0,248
		Hayır asla planladığım yerde değilim	-3,170*	0,001
		Çok çaba harcadım fakat olmadı	-2,100	0,091
		Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam	-2,828*	0,010
KİŞİSEL BAŞARI	Mevcut imkânlarla başarılı olduğumu düşünüyorum	Şu an değilim fakat ileride olacağıma inanıyorum	2,021	0,229
		Hayır asla planladığım yerde değilim	3,581*	0,001
		Çok çaba harcadım fakat olmadı	3,275*	0,004
		Her zaman planlarım vardır ama ben pek planlara uymam	4,449*	0,000

* p < 0,05 (Anlamlı fark olmayan eşleşmeler tablodan çıkarılarak tablo sadeleştirilmiştir!)

Bu çalışma kapsamında kamu çalışanlarına “Gerek yoğun iş yaşamı gerekse mevcut hayat şartlarının zorluğu karşısında kendinizi genellikle nasıl hissediyorsunuz?” diye sorulmuştur. Verilen cevaplar dikkate alınarak araştırmaya katılan bireylerin zorluklar karşısındaki duyguları ile tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin yaklaşık %60’nın iş yaşamı veya hayat şartlarının zorluğu ile karşılaştığında, stresle baş etmek için tıbbi ilaç veya bitkisel rahatlatıcı kullandığı anlaşılmıştır. Tükenmişliğin tüm alt boyutlarında ortalama puanlarına göre en büyük farkın “Zaman zaman duygu patlamaları yaşıyorum” cevabını veren bireyler ile “Tıbbi/bitkisel ilaçlar geçicide olsa rahatlamamı sağlıyor” cevabını veren bireyler arasında olduğu görülmüştür. Ortalama puanlara göre “Zaman zaman duygu patlamaları yaşıyorum” cevabını veren bireyler tükenmişlik düzeyi en

düşük gruptur. Ancak görülen bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı olup olmadığını görmek için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 7’de ifade edilmiştir. “Gerek yoğun iş yaşamı gerekse mevcut hayat şartlarının zorluğu karşısında kendinizi genellikle nasıl hissediyorsunuz?” ifadesi için tüm alt boyutlarda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tüm alt boyutlardaki anlamlı farkın daha detaylı olarak incelenebilmesi için Scheffe Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 10’da ifade edilmiştir. Scheffe Testi sonuçlarına göre tüm alt boyutlarda “Tıbbi/bitkisel ilaçlar geçicide olsa rahatlamamı sağlıyor” cevabını veren bireylerin tükenmişlik düzeyleri diğer grupların tükenmişlik düzeyinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 10: Zorluklar Karşısındaki Duygu Durumu Scheffe Testi

	Gerek yoğun iş yaşamı gerekse mevcut hayat şartlarının zorluğu karşısında kendinizi genellikle nasıl hissediyorsunuz?		Ort. Fark (I-J)	p
	(I)	(J)		
DUYGUSAL TÜKENME	Zaman zaman duygu patlamaları yaşıyorum	Tıbbi/bitkisel ilaçlar geçicide olsa rahatlamamı sağlıyor	-9,445*	0,000
	Bir süre yalnız kalmak ve rahatsız edilmemek istiyorum		-5,776*	0,000
	Çevreme yabancılaştığımı hissediyorum		-6,733*	0,000
	Çalışma performansım düşüyor		-7,825*	0,000
DUYARSIZLAŞMA	Zaman zaman duygu patlamaları yaşıyorum	Tıbbi/bitkisel ilaçlar geçicide olsa rahatlamamı sağlıyor	-5,504*	0,000
	Bir süre yalnız kalmak ve rahatsız edilmemek istiyorum		-4,289*	0,000
	Çevreme yabancılaştığımı hissediyorum		-3,467*	0,000
	Çalışma performansım düşüyor		-4,104*	0,000
KİŞİSEL BAŞARI	Zaman zaman duygu patlamaları yaşıyorum	Tıbbi/bitkisel ilaçlar geçicide olsa rahatlamamı sağlıyor	5,714*	0,000
	Bir süre yalnız kalmak ve rahatsız edilmemek istiyorum		4,721*	0,000
	Çevreme yabancılaştığımı hissediyorum		4,683*	0,000
	Çalışma performansım düşüyor		4,904*	0,000

* $p < 0,05$ (Anlamlı fark olmayan eşleşmeler tablodan çıkarılarak tablo sadeleştirilmiştir!)

Araştırma kapsamında bir diğer husus olarak iş hayatındaki zorlukları özel hayatlarına ne kadar yansıttıkları sorulmuştur. Bireylerin verdikleri cevaplar ile tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Ortalama puanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında en büyük farklar “Hiç bir şekilde yansıtmam, çünkü işte yaşananlar işte kalır” cevabını veren

grup ile “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevabını veren grup arasında oluşmuştur. Kişisel başarı alt boyutunda en büyük ortalama puan farkı ise “Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum” cevabını veren bireyler ile “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevabını veren bireyler arasında görülmüştür. Söz konusu bu farkların istatistiksel açıdan da anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 7’de ifade edilmiştir. Tek yönlü varyans analizine göre “İş hayatındaki olumsuzlukları özel hayatınıza ne derece ve nasıl yansıtmaktasınız?” ifadesi için tüm alt boyutlarda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Tüm alt boyutlardaki anlamlı farkın daha detaylı olarak incelenebilmesi için Scheffe Testi yapılmış ve sonuçları alt boyutlara göre Tablo 11 ve 12’de sunulmuştur. Scheffe Testi sonuçlarına göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarda “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevabını veren bireylerin tükenmişlik düzeyleri diğer grupların tükenmişlik düzeyinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Duygusal tükenme alt boyutunda “Hiçbir şekilde yansıtmam çünkü işte yaşananlar işte kalır” ve “Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum” cevaplarını veren bireyler arasında, bir de “Genellikle yansıttığımı düşünüyorum” ve “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevaplarını veren bireyler arasında anlamlı bir fark çıkmazken diğer ikili grup karşılaştırma durumlarının hepsinde anlamlı fark oluşmuştur. “Hiçbir şekilde yansıtmam, çünkü işte yaşananlar işte kalır” cevabını veren bireylerin “İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir”, “Genellikle yansıttığımı düşünüyorum” ve “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevaplarını veren bireylere oranla tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır.

Tablo 11: Zorluklarının Özel Hayata Yansıması Scheffe Testi

	İş hayatındaki olumsuzlukları özel hayatınıza ne derece ve nasıl yansıtmaktasınız?		Ort. Fark (I-J)	p
	(I)	(J)		
DUYGUSAL TÜKENME	Hiçbir şekilde yansıtmam, çünkü işte yaşananlar işte kalır	İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir	-4,463*	0,000
		Genellikle yansıttığımı düşünüyorum	-8,167*	0,000
		Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu	-9,658*	0,000
	Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum	İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir	-4,019*	0,002
		Genellikle yansıttığımı düşünüyorum	-7,724*	0,000
		Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu	-9,215*	0,000
	İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir	Genellikle yansıttığımı düşünüyorum	-3,704*	0,004
		Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu	-5,195*	0,000

Tablo 12: Zorluklarının Özel Hayata Yansıması Scheffe Testi

	İş hayatındaki olumsuzlukları özel hayatınıza ne derece ve nasıl yansıtmaktasınız?		Ort. Fark (I-J)	p
	(I)	(J)		
DUYARSIZLAŞMA	Hiçbir şekilde yansıtmam, çünkü işte yaşananlar işte kalır	Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu	-5,657*	0,000
	Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum		-5,976*	0,000
	İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir		-4,467*	0,000
	Genellikle yansıttığımı düşünüyorum		-4,108*	0,000
KİŞİSEL BAŞARI	Hiçbir şekilde yansıtmam, çünkü işte yaşananlar işte kalır	Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu	3,771*	0,000
	Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum		4,738*	0,000
	İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir		3,775*	0,000
	Genellikle yansıttığımı düşünüyorum		3,686*	0,000

* p < 0,05 (Anlamlı fark olmayan eşleşmeler tablodan çıkarılarak tablo sadeleştirilmiştir!)

“Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum” cevabını veren bireylerin “İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir”, “Genellikle yansıttığımı düşünüyorum” ve “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevaplarını veren bireylere oranla tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır.

“İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir” cevabını veren bireylerin “Genellikle yansıttığımı düşünüyorum” ve “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevaplarını veren bireylere oranla tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır. Ancak “İş hayatımdaki yoğunluktan dolayı, özel hayatımda da sürekli stresliyim ve gerginimdir” cevabını veren bireylerin “Hiçbir şekilde yansıtmam, çünkü işte yaşananlar işte kalır” ve “Evet zaman zaman yansıtıyorum, belli kararlar alırken daha karamsar davranıyorum” cevaplarını veren bireylere oranla tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkmıştır.

“Genellikle yansıttığımı düşünüyorum” ve “Evet yansıtıyorum, işteki olumsuzluklar zamanla çevreme de olumsuz bakmama neden oldu” cevaplarını veren bireylerin ayrı ayrı duygusal tükenme düzeyleri diğer 3 cevabı veren gruplara göre yüksek çıkmıştır.

Tablo 13: İş Hayatında Sıklıkla Yaşanan Durumlar Scheffe Testi

	İş hayatınızla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisini daha fazla yaşamaktasınız?		Ort. Fark (I-J)	p
	(I)	(J)		
DUYGUSAL TÜKENME	İş saatlerinde kendini daha mutlu ve verimli hissetme	İş hayatını vazgeçilmez görme	-2,787*	0,014
		İşe gitmeyi istememe	-6,907*	0,000
		Kendini daha çok yorgun hissetme	-11,124*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	-12,982*	0,000
	İş hayatını vazgeçilmez görme	İşe gitmeyi istememe	-4,120*	0,000
		Kendini daha çok yorgun hissetme	-8,337*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	-10,195*	0,000
	İşe gitmeyi istememe	Kendini daha çok yorgun hissetme	-4,217*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	-6,074*	0,000
	Kendini daha çok yorgun hissetme	Mesleki doyumsuzluk	-1,857	0,231

DUYARSIZ- LAŞMA	İş saatlerinde kendini daha mutlu ve verimli hissetme	İş hayatını vazgeçilmez görme	-0,754	0,815
		İşe gitmeyi istememe	-2,418*	0,003
		Kendini daha çok yorgun hissetme	-4,462*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	-6,205*	0,000
	İş hayatını vazgeçilmez görme	İşe gitmeyi istememe	-1,664	0,118
		Kendini daha çok yorgun hissetme	-3,708*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	-5,451*	0,000
	İşe gitmeyi istememe	Kendini daha çok yorgun hissetme	-2,045*	0,024
		Mesleki doyumsuzluk	-3,788*	0,000
	Kendini daha çok yorgun hissetme	Mesleki doyumsuzluk	-1,743	0,083
KİŞİSEL BAŞARI	İş saatlerinde kendini daha mutlu ve verimli hissetme	İş hayatını vazgeçilmez görme	1,055	0,532
		İşe gitmeyi istememe	4,078*	0,000
		Kendini daha çok yorgun hissetme	7,029*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	8,629*	0,000
	İş hayatını vazgeçilmez görme	İşe gitmeyi istememe	3,023*	0,000
		Kendini daha çok yorgun hissetme	5,974*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	7,574*	0,000
	İşe gitmeyi istememe	Kendini daha çok yorgun hissetme	2,951*	0,000
		Mesleki doyumsuzluk	4,551*	0,000
	Kendini daha çok yorgun hissetme	Mesleki doyumsuzluk	1,600	0,127

* p < 0,05

Bu çalışma kapsamında anlamlı fark içeren son başlık ise “İşe ilk başladığınızdaki duygularınızla şu anki duygularınızı karşılaştırdığınızda neler hissediyorsunuz?” ifadesi olmuştur. Tükenmişliğin bütün alt boyutlarında ortalama puan değerlerine göre en büyük farkla “İşimdeki her geçen gün çalışma şevkimin daha da arttığını hissediyorum” cevabını veren grubun tükenmişlik düzeyi “İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor” cevabını veren grubun tükenmişlik düzeyinden düşük çıkmıştır. Söz konusu anlamlı farkın anlaşılabilmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tüm alt boyutlardaki anlamlı farkın daha detaylı olarak incelenebilmesi için Scheffe Testi yapılmış ve sonuçları tükenmişlik alt başlıklarına göre Tablo 14

ve 15’de ifade edilmiştir. Scheffe Testi sonuçlarına göre her üç alt boyutta da tüm cevap gruplarının tükenmişlik düzeyleri aralarında sıralı ilişki görülmüştür. Bütün alt boyutlarda sırasıyla tükenmişlik düzeyi en düşükten en yükseğe olacak şekilde sıralandığında; 1-”İşimdeki her geçen gün çalışma şevkimin daha da arttığını hissediyorum”, 2-”Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum”, 3-”Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum”, 4-İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim”, 5-”İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor” sıralı cevap grupları olduğu görülmüştür. Bu sıralamaya göre işte kendini mutlu hisseden ve işini seven bireylerin tükenmişlik düzeyleri işinde mutlu olmayan ve artık işi cazibeli bulamayan bireylerin tükenmişlik düzeylerinden daha düşük çıkmıştır.

Tablo 14: İş Hayatında Sıklıkla Yaşanan Durumlar Scheffe Testi

	İşe ilk başladığınızdaki duygularınızla şu anki duygularınızı karşılaştırdığınızda neler hissediyorsunuz?		Ort. Fark (I-J)	p
	(I)	(J)		
DUYGUSAL TÜKENME	İşimdeki her geçen gün çalışma şevkimin daha da arttığını hissediyorum	Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	-2,787*	0,014
		Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	-6,907*	0,000
		İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	-11,444*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	-12,645*	0,000
	Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	-4,120*	0,000
		İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	-8,657*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	-9,858*	0,000
	Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	-4,536*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	-5,738*	0,000

DUYARSIZ- LAŞMA	İşimdeki her geçen gün çalışma şevkimin daha da arttığını hissediyorum	Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	-0,754	0,820
		Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	-2,418*	0,004
		İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	-4,954*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	-5,703*	0,000
	Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	-1,664	0,125
		İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	-4,200*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	-4,949*	0,000
	Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	-2,536*	0,002
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	-3,285*	0,000

* p < 0,05

Tablo 15: İş Hayatında Sıklıkla Yaşanan Durumlar Scheffe Testi

	İşe ilk başladığınızdaki duygularınızla şu anki duygularınızı karşılaştırdığınızda neler hissediyorsunuz?		Ort. Fark (I-J)	p
	(I)	(J)		
KİŞİSEL BAŞARI	İşimdeki her geçen gün çalışma şevkimin daha da arttığını hissediyorum	Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	1,055	0,539
		Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	4,078*	0,000
		İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	7,353*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	8,291*	0,000
	Başlangıçtaki tüm duygularım hala geçerli ve işimi severek yapıyorum	Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	3,023*	0,000
		İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	6,299*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	7,237*	0,000
	Zaman zaman işimde kendimi iyi hissetsem de genelde işimden yorulduğumu hissediyorum	İşe ilk başladığımda kendimi daha mutlu hissediyordum ama şuan öyle değilim	3,275*	0,000
		İlk zamanlar çok cazibeli görünen iş şimdi hiçbir anlam taşımıyor	4,214*	0,000

* p < 0,05

SONUÇ

Günümüzde çalışma hayatını hem olumlu hem de olumsuz etkileyen birçok gelişme yaşanmaktadır. Gelişen teknolojiye bağlı çalışma şartları kolaylaşırken, işlerin fazlasıyla dijitalleşmesi iş yaşamındaki sosyalliği azaltmaktadır. Yalnızlaşan bireyler bir müddet sonra iş hayatında istenilen motivasyon düzeyinden uzaklaşmaya başlamaktadır. İş hayatında yaşanan motivasyon kaybı ise bireyleri tükenmişliğe sürüklemektedir. Tükenmişlik hissi de bireyin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle kısır döngüye dönüşen tükenmişlik sendromu sosyal bilimlerdeki önemli araştırma konularının başında gelmektedir. Tükenmiş bireylerde kronik yorgunluk, işten soğuma, içine kapanma ve işte yetersizlik hissi görülmektedir (Maslach ve Zimbaro, 1982:3).

Yapılan araştırmada tükenmişlik sendromu üç temel alt boyutta incelenmektedir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıdır. Her alt boyuta ait birtakım ifadeler veri toplama formu ile bireylere sorulmuştur. Elde edilen veriler ile bireylerin tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutları ile incelenmiştir.

Araştırma teknik, idari ve yardımcı hizmetler sınıfındaki kamu çalışanlarını kapsamaktadır. Kamu çalışanlarının birtakım demografik bilgileri kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Araştırmada hatalı veriler ayıklandıktan sonra hatasız 350 veri elde edilmiştir. Söz konusu araştırma 2022 yılında gerçekleştirilmiş olup anket verileri 2022 yılında toplanmıştır. Ayrıca araştırmada personelin sahip olduğu tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory - MBI)” kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğine göre hazırlanan veri toplama formu ile elde edilen verilerin güvenilirlik analiz sonuçları da çalışmanın güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırmaya katılan bireylerin tükenmişlik ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre her bir birey için tükenmişliğin üç alt boyutuna göre tükenmişlik puanları hesaplanmıştır.

Tükenmişlik puan ortalamaları dikkate alındığında, örneklemdeki bireylerin duygusal tükenme boyutuna göre orta seviye tükenmişliğin üst sınırında olduğu, duyarsızlaşma boyutuna göre tükenmişliğin orta seviyede olduğu ve kişisel başarı alt boyutuna göre ise tükenmişliğin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Elde edilen verilere göre araştırma yapılan kamu personeline genel olarak orta-yüksek seviyede tükenmişlik olduğu ifade edilebilir.

Araştırma verileri incelendiğinde tükenmişliğin cinsiyet, yaş grupları, medeni durum, aylık gelir, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, unvan, alınan eğitime göre çalışılan konum, fiziksel belirti, iş hayatına ilgisizlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırma grubundan elde edilen

verilere göre söz konusu başlıkların tükenmişlik sendromu ile etkileşiminden bahsetmek mümkün değildir.

Buna mukabil araştırmaya konu bazı başlıkların tükenmişlikle ilişkisinin istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma grubundan elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ile çocuk sayısı, geçmişte planlanan yere ulaşabilme, zorluklar karşısındaki duygu durumu, iş zorluklarının özel hayata yansımaları, işte sıklıkla yaşananlar, işteki duygu değişimi arasında anlamlı etkileşim tespit edilmiştir. Tespit edilen bu hususlar Scheffe Testi sonuçları ile detaylı olarak yukarıda değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışmada veri formunu ile elde edilen cevap grupları ile tükenmişlik arasındaki etkileşimler göstermiştir ki tükenmişlik sendromu olan bireylerde ortaya çıkan duygu durumları tekrar tükenmişlik hissini besleyecek niteliktedir. Tükenmişlik sendromuna yakalanan bireylerde söz konusu kısır döngünün kırılması gerekmektedir. Bu çalışma küçük bir ölçekte yapılmış olup elde edilen veriler genellenebilecek nitelikte olsa da araştırma yapılan ölçeği bağlamaktadır. Her akademik çalışma gibi bu çalışmanın da geliştirmeye muhtaç olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., Işık, O., (2008). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Ankara. Cilt:11, Sayı:2. 229-254
- Akın, U., Ulusoy, T. (2016) The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on Universities in Turkey. International Journal of Higher Education, 5(2), 46-58
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ankara. 10/2. 69-96
- Avsaroglu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A., (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14, 115-129.
- Budak, G., Sürgevil, O., (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi, İzmir. 20/2.95-108
- Cemaloğlu, N., Şahin, D.E., (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, Kastamonu. 15/2. 465-484
- Ceyhan, A.A., Siliğ, A., (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Sosyal Bilimler Dergisi. 2005/2. 43-56.
- Dworkin, G.A., (1986). Teacher Burnout in The Public Schools: Structural Causes And Consequences For Children. State University Of New York Press, Albany.
- Edelwich, J. ve Brodsky A., (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Human Sciences Press: New York.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 143-154.
- Ergin, C., (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12(1-2), 37-50.
- Freudenberger, H. J. (1974), Staff Burnout. Journal of Social Issues. 30. 159165.
- Freudenberger, H. J. ve Richelson, G., (1981). Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success. Bantam Boks, Doubleday & Company, Inc., New York.
- Gökalp, A.K. (2016). Tükenmişlik Sendromu. İstanbul: Nesil Yayınları
- Maslach, C. ve Jackson, S. E., (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G., (1982). Burnout – The Cost of Caring, Prentice-Hall.Inc., Englewood Cliffs: New Jersey.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). The Truth About Burnout. Jossey-Bass: San Francisco, Ca.
- Örmen, U., (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Perlman, B. ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. Human Relations, 35(4), 283-305.
- Pines, A. M. (2002). A Psychoanalytic-Existential Approach to Burnout: Demonstrated in the Cases of a Nurse, a Teacher, and a Manager. Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training. 39(1). 103-113.
- Pines, A., Aronson E., (1988). Career Burnout, Causes&Cures. The Free Press, A Division of Macmillan, Inc., New York.

- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Potter, B. A., (1995). Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures into Productivity. Thomson Crisp Learning, California.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Schaufeli, W. B. ve Enzmann, D., (1998). The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. Taylor and Francis, London.
- Sumirat, Y., & Indradewa, R. (2023). Relationship of job level, burnout to job satisfaction and task performance in functional officers managing goods and services procurement in government institutions. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 26(1), 245–268.
- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şanlı, Ö., Tan, Ç., (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Elazığ. 27/2. 131-142.
- Şanlı, S., (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M.Ş. Akgemici T. ve Çelik, A. (2007). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış.
- Şimşek, M.Ş. ve Kınır, S. (2006). Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Weißmüller, K. S., Ritz, A., Steijn, A. J., & Alfes, K. (2023). Private Life Events as Antecedents for Public Employees' Engagement and Burnout. Public Personnel Management, 00910260231187535.

NEOKLASİK GÖÇ TEORİLERİ KAPSAMINDA DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE BEYİN GÖÇÜ VE EKONOMİK PANORAMASI: DOKTORLAR ÜZERİNE AMPİRİK BİR UYGULAMA

Dr. Şerafettin KELEŞ¹, Recep SÖNMEZSOY²

GİRİŞ

Son zamanlarda popüler bir kavram olan beyin göçü, eğitilmiş, yetkin ve nitelikli insan kaynağının doğdukları ülkelerini terk edip başka bir ülkeye yerleşmesi ve bilgi, beceri ve tecrübesini yerleştiği yeni ülkede ifa etmesini açıklamaktadır. Dünyanın her yerinde eğitilmiş ve yetkin profesyonel işgücüne ihtiyaç vardır. Gelişmiş ülkelerdeki daha iyi yaşam standartları, daha yüksek ücretler, ileri teknolojiye erişim ve daha istikrarlı siyasi koşullar, daha az gelişmiş bölgelerden yetenekli ve eğitilmiş bireyleri kendine çekmektedir. Beyin göçünün çoğunluğu gelişmekte olan ülkelere doğru olmaktadır. Bu durum, gelişmekte olan ülkeler için artan bir endişe kaynağıdır. Ülkelerin en değerli varlığı bilgili, yetkin ve erdemli beşeri sermayesidir; yani beyin gücüdür. Kalkınma, ilerleme ve refah beşeri sermaye ile mümkün olur. Gelişmekte olan ülkelere yetkin, kalifiye ve eğitilmiş bireylerin gelişmiş ülkelere göç etmeleri istenmeyen bir durumdur. Beyin göçü olarak ifade edilen bu durum son yıllarda dünya genelinde ve Türkiye’de önemli ve tartışmalı bir konu olmuştur.

Beyin göçüyle herhangi bir alanda uzmanlığa sahip bireyler ülkelerinden göç ederken, göç veren ülkenin göç eden bireylerin becerilerinden yoksun kalmasıyla büyük bir sarsıntı yaşar. Diğer gelişmiş ülkelere nitelikli beyin göçü yoluyla ihtiyaç duyulan profesyonellerin göç etmesi göç veren ülkelerin kaybı olarak tanımlanabilir (Uwaifo Oyelere, 2011). Burada bahsedilen göç eden

1 Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, skeles2580@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5147-0825

2 Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü, recepsnmzsy1@gmail.com, ORCID: 0009-0001-8026-1045

bireyler, bilim adamları, doktorlar, mühendisler, akademisyenler, hemşireler, yöneticiler ve yükseköğrenim görmüş diğer profesyonellerdir. Beyin göçü kavramının etimolojisi 1950'lerde İngiliz bilim adamlarının Amerika Birleşik Devletleri'ne yoğun göçüne dayanmaktadır (Adesote & Osunkoya, 2018). İkinci Dünya Savaşı sonrası Avrupa'da baş gösteren eğitilmiş bireylerin işsiz kalması nedeniyle başta İngiltere olmak üzere Avrupa'nın birçok ülkesinden bilim insanları, doktorlar, mühendisler ve diğer vasıflı bireyler iş aramak için Avrupa'dan Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'ya akın akın göç etmişlerdir.

Beyin göçünün büyük çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru olmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler kıt kaynaklarını genç bireylerinin eğitim ve öğretimine harcamışlardır. Eğitilmiş bireyler göç ettiklerinde, onların eğitim maliyetine katlanmayan göç alıcı devletlere doğrudan fayda tahakkuk etmektedir ve beyin göçü veren ülkeler önemli miktarda kaynak kaybına katlanmaktadır. Herhangi bir ülkenin entelektüelleri, maddi maliyet ve zaman açısından eğitimleri ve en önemlisi, kaçırılan fırsatlar nedeniyle en pahalı kaynaklarıdır (Dodani & LaPorte, 2005; Küçükali, 2018: 591-599).

Göç kararları belirsizlik ve risk ortamında alınan kararlardır. Çünkü gelecekle ilgili bilgiler mevcut değildir veya eksiktir ve göçün bireyler için bir başarı mı yoksa başarısızlık mı olduğu, büyük ölçüde önceden bilinmeyen koşullara bağlıdır. Göç, özellikle beyin göçü göç kararı veren bireyler açısından bir yatırım projesi olarak değerlendirilebilir. Göçmen bireylerin bu projeyi gerçekleştirme kararı, gelecekle ilgili bilgilere, beklentilere ve umuda dayanmaktadır (Czaika, 2015).

Neoklasik iktisat teorisinde göç, ekonomik gelişmenin bir parçası olarak açıklanır. Göçmenler bulundukları kendi ülkelerinde (genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler) düşük ücretle istihdam edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğunluğu işgücü talebini artırmakta ve görece yüksek ücretler, gelişmekte olan ülkelere işgücü arz fazlasını kendine doğru çekmektedir ve böylece ülkeler arası ücret farklılıkları göç eylemini hazırlamaktadır (Harris & Todaro, 1970). Neoklasik iktisat teorisi bireylerin göç kararını beklenen fayda teorisi ve rasyonel seçim paradigmasına dayandırmaktadır. Ancak son yıllarda, beklenen fayda teorisi ve rasyonel seçim paradigması, davranışsal ekonomideki yeni anlayışlar ve sınırlı rasyonellik fikri tarafından sorgulanmaktadır (Simon, 1983). Beklenti teorisine göre, insanlar kazançlardan çok kayıpları sevmezler. Bu, göçmenlerin genellikle eşdeğer bir kazanç elde etmektense kayıplardan kaçınmak için daha yüksek riskleri kabul etmeye daha isteklidirler. Beklenen fayda teorisi ücret konusunda bir referans değer öngörmez, ancak bazı alternatif ekonomik veya ücret değerleri arasındaki seçim, genellikle bir referans noktasına bağlı olarak (göreceli) kazançlar veya

kayıplar olarak çerçevelenir (Czaika, 2015). Bununla birlikte, göç tercihi sonuçlarının kazanç veya kayıp olarak çerçevelenip çerçevelenmediğine bağlı olarak bireylerin tercihlerini tersine çevirebilecekleri ileri sürülmektedir. Göç kararı verme bağlamına aktarılan bu çerçeveleme etkisi, anavatanını başka bir ülke için terk etmeyi düşünen ve bu nedenle gelecekteki ekonomik ve (iş/işsizlik) beklentilerini değerlendiren potansiyel bir göçmen; nesnel olarak anavatanındaki kötüleşen ekonomik durum neticesinde bir iş bulamama (veya mevcut işini kaybetme) olasılığının %5'ten %10'a çıkması şeklindeki negatif değerlendirmesini bir iş bulma (veya mevcut işinde kalma) olasılığının %95'ten %90'a azalması durumuna kıyasla olumsuz olarak çerçevelemektedir (Tversky & Kahneman, 1992). Beklenen fayda teorisine ve dolayısıyla neoklasik modele göre, bilginin çerçevelenme veya "paketlenme" tarzının bilginin (rasyonel) değerlendirmesini ve dolayısıyla davranışsal tepkiyi etkilememelidir. Ancak, bireyler genellikle mutlak sonuçlara odaklanmak yerine bir referans noktasına atıfta bulunarak bilgileri kazanç veya kayıp olarak yeniden paketlemektedir (Mercer, 2005).

Uluslararası göç, göçü etkileyen faktörlere göre farklı kategorilere ayrılmaktadır. Küreselleşme ve siyasal gelişmeler neticesinde dünyada hüküm süren çatışma ve savaşların etkisiyle göç olgusu; işçi göçü, geri dönüş göçü, zincirleme geçiş göçü ve sığınma göçü olarak dört ana kategoride tasnif edilmektedir: (Jennissen, 2004). Emek göçü, başka bir ülkede istihdam için sınır ötesi hareket olarak tanımlanmaktadır. Emek göçü; yüksek vasıflı (beyin göçü), yarı vasıflı ve vasıfsız göçmenleri içerir. Uluslararası göçmenler, yabancı bir ülkede uluslararası göçmen olarak yaşadıktan sonra kendi ülkelerine dönme niyetindeyseler ve kendi ülkelerinde en az bir yıl kalıyorlarsa, bunlara geri dönüş göçmeni denir. Aile birleşimi ve aile oluşumu için bir ülkeden başka bir ülkeye taşınan bireyler, zincirleme göçmen olarak kabul edilir. Mülteci statüsü için ise yabancı bir ülkeyi ziyaret eden sığınmacılar, mülteci (sığınmacı göçmen) olarak kabul edilir (Jennissen, 2004; Wickramasinghe & Wimalaratana, 2016).

Uluslararası göçü sınıflandıran başka bir tasnifte ise; emek göçü, zorunlu göç ve uluslararası emeklilik göçü şeklinde üç kategori yer almaktadır. Emek göçü, yüksek vasıflı (beyin göçü), vasıfsız düşük ücretli ve geçici emeğin göçünü içerir. Zorunlu göç, çatışmalar ve siyasi belirsizlikler nedeniyle sınırları aşan mülteci ve sığınmacılar ile doğal afetler ve inşaat projeleri (baraj gibi) nedeniyle yerleşim yerlerini kaybeden yerinden edilmiş kişileri içermektedir (Castles, 2003; Bell et.al., 2010). Uluslararası emeklilik göçü, emeklinin ikametgahı için yurt dışında mülk satın almasıdır (Bell vd., 2010).

Yine uluslararası göçle ilgili başka bir sınıflandırmada ise göç; zorunlu ve gönüllü göç şeklinde tasnif edilmektedir (Hugo, 2008; Koppenberg, 2012; Zetter, 2015). Bu sınıflandırmada çeşitli nedenlerle ülkelerinde yerinden

edilmiş kişiler sığınmacı, mülteci veya geçici misafir olarak bir ülkeden başka bir ülkeye taşınanlar zorunlu göçmen olarak kabul edilmekte, işgücü arz edenler dahil olmak üzere farklı iktisadi, siyasi, bilimsel, sosyal veya başka amaçlarla hareket edenler gönüllü göçmen olarak kabul edilmektedir. Zorunlu göçmenler kendi ülkelerinde yaşadıkları zorluklar nedeniyle başka bir ülkeye göç etmekten başka bir seçeneğe sahip değilken, ikinci grup kişisel çıkar arayışıyla gönüllü olarak göç etmektedir (Wickramasinghe & Wimalaratana, 2016).

En popüler göç nedeni ve türü ekonomik göçtür. Bu kategoride göçmenler daha iyi ücretli işler ve daha iyi tesisler yoluyla yaşam standardını iyileştirmek için bir ülkeden diğerine taşınma kararı alırlar. Bu neoklasik iktisatta emek göçünü ifade etmektedir. Ekonomik göçte ekonomik faydalara öncelik verilmektedir. Bu göç grubu içerisinde beyin göçü en belirgin olanıdır.

Bu çalışma; ücret, refah ve diğer ekonomik nedenlerle dünyada ve Türkiye’de beyin göçünü, beyin göçünün sosyal ve ekonomik sonuçlarını nitel yöntemle açıklamaya çalışmaktadır. Çalışmada karşılaştırma ve literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Beyin göçü veren ülkeler eğitim maliyetlerini karşıladıkları yetkin entelektüel beşeri kaynaklarını kaybetmekle kalmayıp; kalkınma ve refah için gerekli yatırım ve işgücünü de kaybetmektedir. Gelişmiş ülkeler açısından beyin göçü ise sıfır maliyetle nitelikli işgücü ve entelektüel kazanımdır. Ancak beyin göçünün geri dönmesi gelişmekte olan ülkelerde kalkınma ve gelişme yolunda yeni süreçleri başlatmakta ve hızlandırmaktadır. Bu yönüyle de beyin göçü bir “yaratıcı yıkım’a” dönüşebilmektedir. Bu çalışma, popüler ve güncel bir sorun olan beyin göçünün, göçmenler ve ülkeler için ekonomik sebep, etki ve sonuçlarını nitel örnekleriyle anlatmaya çalışmakta ve bu meyanda literatüre katkı sunmaktadır.

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE BEYİN GÖÇÜ

Dünyada Beyin Göçü

1950’lerde Avrupa’dan ABD ve Kanada’ya doğru başlayan beyin göçü, ilerleyen yıllarda Afrika, Asya ve Soğuk Savaş sonrası Doğu Bloku Ülkeleri’nden gelişmiş ülkelere doğru artarak devam etmiştir. Ancak Afrika’da yaşanan beyin göçü kıtanın geri kalmışlığında acı bir gerçektir. Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Birleşmiş Milletler Afrika Ekonomik Komisyonu (ECA) tarafından yapılan kapsamlı bir araştırma, Afrika’nın 1985 ile 1990 arasında 60.000 eğitilmiş, yetkin profesyoneli beyin göçü yoluyla kaybettiğini ortaya koymuştur (Uwaisi Oyelere, 2011). Bu yaşanan beyin göçüyle Afrika’nın beşeri sermayesinin üçte birini kaybettiği ve her yıl nitelikli beyin gücünü kaybetmeye devam ettiği anlaşılmaktadır. UNESCO’nun bir raporuna göre, şu anda ülkeleri dışında (diaspora) 30.000’i doktora sahibi olan 300.000’den fazla yüksek nitelikli Afrikalı bulunmaktadır. Bu rakamlar önemlidir ve giderek fakirleşen

kıtadan Afrikalıların botlarla ve ilkel yöntemlerle Avrupa'ya kaçak yollarla ulaşma girişimlerine bu beyin göçünün yol açtığı iddiasını desteklemektedir. Bu şekilde Afrika'dan beyin göçü büyük bir endişe yaratmaktadır. Çünkü beyin göçüyle beşeri sermayenin yok olmasının Afrika'nın ekonomik gelişimi üzerinde olumsuz etkisi muhakkaktır (Uwaifo Oyelere, 2011).

Ancak Afrika çok çeşitli kavim ve topluluklardan oluşmaktadır ve Afrika ülkelerinden giden yurtdışındaki göçmenlerinin yapısı, göç kanalları ve dil gibi çekici ve itici faktörler nedeniyle birbirinden çok farklıdır. Bu nedenle, beyin göçünün Afrika'daki ülkeler arasındaki etkileri bir dereceye kadar benzer ve ilişkili olsa da, her ülkenin diasporasının ülkenin gelişimi üzerindeki etkisinin farklı olması oldukça muhtemeldir. Örneğin, beyin göçünün Afrika'daki zayıf ekonomilere çifte darbe vurduğu argümanı bazı ülkeler için doğru değildir. Nijerya gibi bazı Afrika ülkeleri ücretsiz yükseköğrenim sunmamakta ve beyin göçüne rağmen ülkelerinde yeterince nitelikli iş gücü bulunmaktadır. Ayrıca, beyin göçü veren bazı ülkelerde yurt dışından gelen işçi dövizleri, geri dönüşlerinde katkıları ve diaspora dışsallıkları gibi çeşitli kanallar aracılığıyla olumlu etkiler yarattığına dair kanıtlar da bulunmaktadır. Vasıflı göç oranlarının (yüzde 5 ile 10 arasında) bazı ülkelerde kalkınma için iyi olabileceğine dair tespitlerde mevcuttur (Docquier, 2006). Bu nedenle, beyin göçünün her Afrika ülkesinde olumsuz sonuçları olduğu genellemesi yanıltıcı olabilir.

Afrika'dan dünyaya genel göç endişe verici olsa da, vasıflı ve yüksek eğitilmiş bireylerin göçü daha dikkat çekici ve endişe vericidir. Bu bağlamda, Sahra altı ve gelişmekte olan ülkelerde, beyin göçü oranının toplam göç oranından daha yüksek olduğunu ve eğitim düzeyi yüksek kişilerin dış ülkelere doğru hareketliliğinin yüksekliğini yansıtmaktadır (Kigotho, 2013). Özellikle Afrika ve dünyanın diğer az gelişmiş toplumlarından yüksek nitelikli beyin göçü, dünyanın fakir ve zengin ülkeleri arasındaki uçurumun genişlemesine yol açmaktadır (Kaempf & Singh, 1987).

Beyin göçü sadece Afrika için bir tehdit değil dünyadaki bütün gelişmekte olan ülkeler için bir tehdittir. Gallup'un 2020 yılında yaptığı bir araştırmaya göre önümüzdeki birkaç on yıl içinde dünyadaki göçmen sayısının 400 milyona ulaşabileceği tahmin edilmektedir. Dünya çapında her ülkeden katılımcının yer aldığı çalışmada genç ve eğitilmiş göç etmek isteyenlerin gözünde en cazip ülke %231 ile (genç ve eğitilmiş bir nüfus elde etme çabasında olan) Yeni Zelanda, onu %208 ile İzlanda ve yüzde 204 ile Birleşik Arap Emirlikleri izlemektedir. Kıta Avrupası ülkeleri arasında İsviçre %187 ile ilk sırada yer alırken ondan sonraki en popüler dünya destinasyonu %179'u ile Avustralya olmaktadır. Dünya kamuoyunda dünya nüfusunun çoğunun Amerika Birleşik Devletleri veya Almanya'ya göç etmek istediği konusunda yaygın bir görüş olmasına rağmen, Gallup'a göre, bu ülkeler için "beyin göçü" beklenenden çok daha

düşüktür. %46 oranla ile Amerika Birleşik Devletleri, %45 oranla ile Almanya, ardından %44 oranla ile Fransa ve Avusturya gelmektedir (Naumovski, 2021).

Bu ülkeler dışında sadece İsveç, İngiltere, İspanya, Suudi Arabistan, Danimarka, Hollanda, Belçika ve Panama beyin göçünden çok daha az oranda “kârlı” olabileceği gözüküyor. Ancak bu durum yalnızca beyin göçü veren Afrika ülkelerinde ve savaş mültecilerinin yıl boyunca her gün çoğunlukla Avrupa olmak üzere dünyanın diğer bölgelerine kaçtığı Suriye ve Irak’ta daha kötüdür. Ankete katılan tüm ülkeler arasında dünyadaki en kötü beyin göçü endeksi %78 ile Sierra Leone, ardından %44 ile Suriye ve %42 ile Kosova yer almaktadır (Naumovski, 2021).

Gallup anketinde ABD göç etmek isteyen genç beyin gücünün ilk tercihleri arasında olamasa da 1990 ABD Nüfus Sayımı, öğrenciler hariç 2,5 milyon yüksek vasıflı göçmen varlığını göstermektedir (Rapaport, 2004). Yirminci yüzyılın ikinci yarısında gelişmekte olan ülkelere doğru vasıflı bireylerin (beyin göçü) hareketinin çoğu, Amerika Birleşik Devletleri’ne, özellikle Silikon Vadisi’ne göçü içeriyordu. Bölgenin teknoloji üreticileri, 1970’lerden 1990’lara kadar çok hızlı bir şekilde büyüdü ve bilim adamları ile mühendisleri ulusal kökenine bakmaksızın kabul etti. Başlangıçta yüksek mühendislik eğitimi için ABD’ye gelen gelişmekte olan ülkelere on binlerce göçmen, profesyonel fırsatların sınırlı olduğu kendi ülkelerine dönmek yerine Silikon Vadisi’ndeki işleri kabul etti. 2000 yılına gelindiğinde Silikon Vadisi beyin gücünün yani bilim adamlarının ve mühendislerinin yarısından fazlası (%53) yabancı kökenliydi. Yalnızca Hintli ve Çinli göçmenler, bölgedeki bilim adamları ve mühendislerin dörtte birinden fazlasını (yaklaşık 20.000 Hintli, 15.000 Çinli ve 5.000’i Tayvanlı) oluşturunuyordu (Saxenian, 2005).

Beyin göçü gelişmekte olan ülkeler için sürekli kaygı olma eğilimindedir ancak bu sorun genellikle gereğinden fazla abartılmaktadır. Çünkü uzmanların, aydınların, bilim adamlarının veya beyin gücünün yalnızca az bir kısmı gerçekten göç etmektedir (Adamovic, 2003, Küçükali, 2016: 13). Bu tür göçün olası nedenleri arasında insan hakları veya akademik özgürlüklerin ihlali sayılabilir. Son on yılda, Güney Doğu Avrupa’dan savaş ve insan hakları ihlalleri nedeniyle göç eden birçok bilim insanı ve aydın örneği vardır. Bu tür ihlaller bir “itme” faktörü oluşturmaktadır. Yetenekli ve vasıflı göçmenlerin tümü eğitimsel, ekonomik veya entelektüel fırsatlar arayışında değildir. Bazen savaş veya siyasi, etnik ve dini zulüm sonucu ülkelerini terk etmek zorunda kalabilmektedir (Cervantes & Guellec, 2002). Bu genellikle geçiş sürecindeki ülkelerin karşı karşıya olduğu ekonomik zorluklar nedeniyle, bilim ve eğitime önemli ölçüde yatırım yapamamaları ve bilim insanlarına yeterince değer vermemeleri gerçeğiyle birleşmektedir (Horvat, 2004).

Beyin göçü ne yazık ki yeni olmayan kritik derecede önemli bir sorundur. Beyin göçü, eğitimlerini ilerletmek isteyen, bunu başarmak için göç eden, kendi ülkelerinde uygun fırsatların olmaması ve daha iyi gelir ve yaşam kalitesi ile ilgili sorunlar da dâhil olmak üzere bir veya daha fazla nedenden dolayı kendi ülkelerine geri dönmeyen en iyi ve en parlak bireylerin kişisel hırsı ile başlamaktadır. Düşük ve orta gelirli ülkelerden önemli sayıda yetenekli birey, sanayileşmiş yüksek gelirli ülkelerde çeşitli bilim, teknoloji ve tıp alanlarında bilgi ve becerilerini geliştirmeye ve iyi koşullarda yaşamaya devam etmeye çalışmaktadır. Gelişmiş ülkelerin tercih edilmesinde daha fazla mali kazanç veya mesleki ilerleme için daha iyi fırsatlar önemli pay sahibidir. Beyin gücünün çoğu, araştırma yapmada oldukça yetenekli, bilgili ve erdemlidir. Bu kişiler bu nedenle küresel gelişmelere katkıda bulunmaktadır ve gelişmiş ülkelerin radarındadır.

Gelişmiş ülkeler, mesleki eğitim ve öğretime sahip göçmenlere kendi ülkelerindeki para birimiyle ödeme yapar (Sterlin, Euro ve Dolar) ve bu süreçte, yerli muadillerinden çok daha fazla kazanan ve daha rahat yaşam tarzlarına sahip eğitilmiş doktorların/mühendislerin hizmetlerinden yararlanırlar. Temel nokta göçmenlerin gelişmiş ülkelere girdiklerinde genellikle meslek hayatlarının en üretken evresinde olmaları ve kendi ülkelerine geri döndüklerinde çoğu zaman uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalma ihtimali göçmenlerin kalış sürelerini uzatmaktadır (İravanı, 2011). Beyin göçü, ülkeler arasında en gelişmiş ülkeler lehine tek yönlü bir akışla karakterize edilen anormal bir bilimsel alışverişi biçimi olarak tanımlanabilir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), bir sağlık sisteminin işlevini sürdürebilmesi için 10.000 kişi başına gereken minimum sağlık çalışanı sayısını 23,2 olarak tahmin etmektedir. Dünyadaki çok sayıda ülkede hala sağlık çalışanı sıkıntısı vardır ve bu en çok Sahra altı Afrika'da kendini göstermektedir (Tankwanchi et al., 2013). Doktor göçünde kalıcı bir artışın olduğu yerlerden Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Kanada ve Avustralya, çok sayıda doktorun beyin göçünden en çok yararlanan dört ülkedir (Mullan, 2005). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki uluslararası tıp mezunlarının toplam sayısı 208.733'tür ve bunların %60,2'si düşük gelirli ülkelerdendir. Hindistan tıp alanında ABD'ye en çok beyin gücü veren ülkedir. Hindistan 40.838 doktorla ABD'nin doktor işgücünün %4,9'unu oluşturmaktadır. Ayrıca İngiltere doktor işgücünün %10,9'unu oluşturan 15.093 hekim Hindistan göçmenidir. Amerika Birleşik Devletleri tıp sektöründe Filipinler 17.873, Pakistan 9.667, Çin 6.687, Mısır 4.593, Meksika 4.578, Güney Kore 4.401, Lübnan (sadece 4 milyonluk bir ülke) 2.556, Nijerya 2.392 ve Kolombiya 2.363 doktorla hizmet vermektedir (Mullan, F. (2005). Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan Afrikalı uluslararası tıp mezunlarının yaklaşık %86'sı Nijerya, Güney Afrika ve Gana olmak üzere üç

ülkeden gelmektedir (Hagopian et al., 2004). Doktorların göç etme sebepleri arasında düşük maaş, kötü çalışma koşulları, araştırma finansmanının olmaması, ileri teknoloji tesislerinin olmaması, sınırlı kariyer gelişimi, istikrarsız siyasi iklim, savaş ve yetersiz akademik eğitim sayılabilir (Karan et al., 2016).

Başta ABD ve AB olmak üzere gelişmiş ülkelere olan beyin göçünde, özellikle doktor ve sağlık çalışanların göçünde yaş, cinsiyet ve medeni durumun göç kararlarında etkili olurken profesyonel yaşamdan memnuniyetsizliğin temel faktör olduğu görülmüştür (Vanasse et al., 2009).

Pakistan beyin göçü veren Asya ülkelerinin başında gelmektedir. Özellikle tıp doktorları beyin göçünde yüksek eğilim göstermektedir. Pakistan'dan doktorların beyin göçünde ilk tercih %66 ile ABD'dir. Beyin göçünde dikkati çeken faktörlerin başında (çekici faktörler) yurtdışında daha iyi bir lisansüstü eğitim kalitesi %48,2 ve ekonomik beklentiler %35,2 ile sıralanırken; Pakistandan beyin göçüne zorlayan itici faktörler; %94,3 ile kötü bir sağlık sistemi iken güvensiz çalışma ortamı %94, yetersiz bir ücret yapısı %88,3 ve artan dini hoşgörüsüzlük %78,5 olarak tespit edilmiştir (Hossain et al., 2016).

Sovyetler Birliği'nin dağılması sonrası Doğu Avrupa'da başta beyin göçü olmak üzere kitlesel bir göç yaşanmıştır. Arnavut'un göç deneyimi en destansı olanıdır. 1990'dan itibaren Arnavutluk 'hareket halindeki bir ülke'dir (Carletto et al., 2006). Öyle ki 2013 yılına kadar yurtdışında yaşayan Arnavutların sayısı 1.264.200'dür. Arnavutluk'ta yaşayan nüfusun %43,6'sına eşitti. Bu oran dünyadaki en yüksek 17. orandır ve bu oranı Avrupa içinde yalnızca, pek çok göçmenin -aslında iç göçmen olduğu- yeni bağımsız iki ülke olan Karadağ (%45,4) ve Bosna-Hersek (%44,5) geride bırakmıştır. Eski Yugoslavya içinde yükseköğrenim görmüş göçmenlerin payına bakıldığında, Arnavutların %31,3'lük rakamı dünya sıralamasında 15'inci sırada yer aldığı görülmektedir (Gëdeshi & King, 2021).

AB'nin genişlemesi ile birlikte yeni üye devletlerden sağlık uzmanlarının daha gelişmiş ve ekonomik avantajları daha yüksek AB üyelerinde daha iyi iş pozisyonları için göç etmelerinde yeni fırsatlar yaratmaktadır. Bu meyanda doktorların göç etme faktörleri ülkeler arasında farklılık gösterebilir ancak göç etme motivasyonu ve kararı bir dizi dinamik faktör tarafından belirlenmektedir. Doktorların beyin göçünde özel lisans gereklilikleri, profesyonel çalışma izinleri, yabancı hekimler için kayıt prosedürleri veya eğitim eşdeğerliği dâhil olmak üzere yurtdışında çalışmak için nihai kararı etkileyen itici ve çekici faktörler bulunmaktadır. AB'nin yeni üye ülkelerinde doktorların göç etme kararını etkileyen; ekonomik bağlam, demografik faktörler, ücretlendirme politikası, siyasi istikrarsızlık ve çalışma koşulları gibi birçok faktörden söz edilebilir (Schumann et al., 2019; Botezat & Moraru, 2020).

AB katılımıyla birlikte beyin göçü yaşayan ülkelerden biri Çek Cumhuriyeti'dir. Çek Cumhuriyeti'nin AB'ye girmesinden sonra beyin göçünde önemli bir artış olmuştur. Özellikle doktorlar Çek Cumhuriyeti'nden en popüler hedef ülkelere -başta İngiltere, İrlanda ve Almanya'ya- göç etmişlerdir. Doktorların göçünde etkin olan faktörler, daha iyi gelir, gelişmiş dil becerileri ve daha profesyonel koşulları deneyimleme arzusudur ve genç doktorlar yaşlılara göre daha fazla göç etmektedir (Hnilicová et al., 2008).

Romanya da AB'ne üyelikten sonra beyin göçü veren ülkelerden biridir. Beyin göçünde diğer devletler tarafından sunulan açıkça üstün karşılaştırmalı avantajlar önemli faktördür. Çok iyi çalışma koşulları, profesyonel kariyer ve kazanç beyin göçünde bireysel beklentileri karşılamaktadır (Mullan, 2005; Boboc et al., 2015). Romanya'dan beyin göçüne zorlayan itici faktörler; cazip olmayan istihdam fırsatları, profesyonel kariyer gelişimi eksikliği, kötü çalışma ortamı, düşük ücretler ve sağlık sektörü performansı ile ilgili uygunsuz kamu politikaları olarak ifade edilmektedir (Apostu & Vasile, 2020; Apostu et al., 2020). Ancak 2017 yılından sonra Romanya'da ekonomik yapıdaki düzelme, ücretlerde yaşanan artışlar, kariyer imkânlarında ve kamu politikalarında iyileşmeler beyin göçünü -özellikle doktor göçü hızını- azaltmıştır (Apostu et al., 2022).

1950'lerde başlayan beyin göçünün gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarından biri olduğu görülmektedir ve sorun gittikçe derinleşmektedir. Genel olarak yüksek vasıflı işgücü göçü ile beyin göçü aynı değildir. Balkanlar'daki bu tür göçün doğası aslında bu nosyona tekabül etmektedir. AB'nin genişlemesi özellikle Doğu Avrupa'dan yeni üye ülkeler için bir takım sorunlar teşkil etmektedir. Neoklasik göç teorilerine göre, hareket özgürlüğü üyelikle kolaylaştıkça yetenekli, nispeten genç ve dinamik beyin gücünün şanslarını AB'nin diğer nispi olarak gelişmiş ülkelerinde aramaları için Orta ve Doğu Avrupa'yı terk etmeleri muhtemeldir (Horvat, 2004).

Türkiye'de Beyin Göçü

Tarihsel olarak bakıldığında Türkiye'de beyin göçü Tanzimat Dönemi'nde yurtdışına öğrenci göndermekle başlamıştır. 1840 yılında Tophane, Harbiye ve Mühendishane'den 17 başarılı öğrenci Paris'e gönderilmiş ancak bir kısmı Avrupa'da kalmaya karar vermiş ve geri dönmemiştir. Ancak 1960'larda, doktor ve mühendislerin Avrupa başta olmak üzere ABD ve diğer gelişmiş ülkelere göç etmeleri Türkiye'de beyin göçünün ilk örneğini teşkil etmektedir (Emini & Gürsoy, 2021).

Türkiye'den beyin göçünün büyük bir bölümü askeri darbelerle oluşan siyasi kaos odaklı olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri darbesinden 1995 yılına kadar yaklaşık 350.000 kişi bazı Avrupa devletlerine siyasi sığınma yoluyla göç etmiştir (Karataş & Ayyıldız, 2021).

Türkiye’den fen ve sosyal bilimler alanından birçok bilim insanı, mühendis, yazar, sanatçı, aydın, doktor ve nitelikli sağlık çalışanı farklı nedenlerle göç etmiştir. Ancak son zamanlarda sağlık alanında doktor ve nitelikli sağlık personeli göçleri gündem olmaktadır. Sağlık çalışanı göçü literatürde beyin göçü kapsamında değerlendirilmektedir (Opoku & Apenteng, 2014). Temelde beyin göçünün nedenleri, kötü çalışma ve yaşam koşullarıyla ilişkili “itici faktörler” ve iyi çalışma ve yaşam koşullarıyla ilişkili “çekici faktörler” olarak ikiye ayrılır (Mellin-Olsen, 2017). İtici faktörlerden biri düşük iş tatminidir ve hekimler arasında iş doyumu düzeyi en düşük olan grubun asistan hekimler olduğu bilinmektedir (Cujec et al, 2000; Uğur, 2022). Uzmanlık eğitimi süresince hem öğrenci hem de çalışan statüsünde olan asistan hekimler, eğitim ve çalışma koşulları açısından birçok sorunla karşılaşmaktadır. Beyin göçüne neden olabilecek itici faktörler arasında eğitimsizlik, mobbing, angarya olarak nitelendirilebilecek işler, vardiya sayısının fazla olması, fiziki koşulların yetersizliği, hekimlere şiddet ve düşük ücretler başlıca sorunlar olmuştur (TTB, 2015). 2012 yılında yurt dışında çalışmak için Türk Tabipleri Birliği’nden (TTB) kayıt belgesi talep eden hekim sayısı 59 iken bu sayı 2021 yılında 1405’e yükselmiştir (Uğur, 2022). Türk Tabipleri Birliği, yurt dışında çalışmak için 2022’nin ilk 10 ayında “İyi Hal Belgesi” isteyen doktor sayısının 2 bin 153 olduğunu bildirmiştir (Cumhuriyet, 2023).

Gelişmekte olan her ülkede olduğu gibi Türkiye’de beyin göçü vermektedir. Ancak tıp doktorlarının yurt dışında çalışma tercihi sağlık alanında sorunlara neden olabilecek gibi görünmektedir.

BEYİN GÖÇÜNÜN EKONOMİK PARONAMASI

Beyin Göçünün Ekonomik ve Sosyal Yansımaları

Neo-klasik büyüme teorisi içinde Solow’un ekonomik büyüme modeli, dünyanın farklı bölgelerinde ekonomik büyümenin belirleyicileri üzerine yoğunlaşmıştır. Solow, ekonomik büyümenin sermaye, emekte artış ve teknolojik yeniliklerden kaynaklandığını ortaya koymuştur. Sermaye yatırımı yapıldığında ekonomik büyüme oranı kalıcı değildir. Aksine, emek-sermaye oranının artması nedeniyle kademeli olarak iyileşir. Zamanla sermayenin marjinal ürünü (productivity) azalır. Bir ülkenin GSYH’sinin o ülkedeki işgücünün artmasıyla arttığı uzun vadeli büyüme planına döner (Tasinda & Imanche, 2021). Çıktı, sermaye ve emek aynı anda arttığında büyüme istikrarlı hale gelir. Başka bir deyişle, işçi başına çıktı ve işçi başına sermaye sabit hale gelir.

Bu teoriye göre, bir ülkenin büyüme hızını artırmak için emek arzını artırmak gerekir. Yani sermaye ve emeğin verimliliğini artırmak çok önemlidir. Ayrıca, teknolojik gelişmeler bir ülkenin büyüme hızında önemli bir rol oynamaktadır.

Verimlilik artışı, sermaye yatırımlarındaki artış dışındaki faktörlere bağlıdır. Araştırmalar, son 25 yılda başta Afrika olmak üzere, Ortadoğu, Asya, Pasifik ülkeleri ve dünyanın gelişmekte olan birçok ülkesinden yüksek vasıflı ve en iyi eğitilmiş bireylerin çoğunun gelişmiş ülkelere göç ettiğini göstermiştir (Tasinda & Imanche, 2021). Beyin göçünün, beyin göçü veren ülkelere toplumsal, kurumsal, ekonomik ve finansal maliyetleri yüksektir. Bu maliyetler, Afrika ülkelerinde daha yüksektir ve üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Çünkü bu ülkeler aynı zamanda maddi kaynak yoksunluğu ve kıtlığın üstesinden gelmek için çalışmaktadır. Yani sermaye oldukça kıttır.

Sermaye yoksunluğunu emekle ikame etmek için Afrika ülkeleri ekonomik kaynaklarının büyük bir bölümünü beşeri sermayeyi geliştirmeye ve bireylerin istihdamına harcamaktadır. Beşeri sermayeye yapılan büyük yatırımlara rağmen, Afrika ülkelerindeki beyin göçü sorunu, yurtdışında okuyan ve çalışan Afrika vatandaşlarının büyük bir bölümünün eğitim aldıktan sonra evlerine dönme eğiliminde olmaması nedeniyle büyümektedir. Afrika'dan gelişmiş ülkelere yetenekli bireylerin göç etmesi sonucunda Afrika ülkeleri çeşitli alanlarda olumsuz sonuçlara katlanmaktadır. Örneğin Afrika ülkelerinden doktorların ve diğer sağlık çalışanlarının ayrılması, kendi ülkelerindeki tıp alanlarını olumsuz etkilemiştir. Ayrıca araştırmalar, birçok Afrika ülkesinin temel sosyal ve sağlık ihtiyaçlarını bile karşılayamadığını göstermektedir (Tasinda & Imanche, 2021). Kısacası beyin göçü Afrika'nın ekonomik büyümesine en büyük engeldir.

Sadece Afrika'da değil gelişmekte olan birçok ülkenin kalkınma ve ekonomik büyümesine beyin göçü olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak bunun istisnaları da vardır.

Risk sermayesi finansmanının yaygınlaşması bu istisna sürecine bir pencere açmaktadır. 1980'lerin başında, Silikon Vadisi'nden ülkelere geri dönen göçmenler, Silikon Vadisi'nin erken aşamadaki yüksek riskli yatırım modelini, ABD'li risk sermayedarlarının tipik olarak ne ilgi ne de hizmet etme yeteneğinin olmadığı Tayvan ve İsrail'e aktarmışlardır. Tayvan ve İsrail'de yerli yatırımcılar, yeni teknoloji pazarında kazançlı bir konum ve faaliyet göstermek için gereken kültürel ve dilsel bilgi birikimini geri dönüş yapan beyin gücüne sağladılar. Yerli yatırım ve sermayeye ek olarak, geri dönen beyin göçü; Amerika Birleşik Devletleri'ndeki teknik ve operasyonel deneyimini, yeni iş modelleri bilgisini ve bağlantı ağlarını kendi ülkelere getirdiler. İsrail ve Tayvan bugün Kuzey Amerika dışındaki en büyük risk sermayesi endüstrilerine sahip olmakla övünürler ve her ikisi de yüksek oranda yeni firma oluşumu ve büyümesine sahiptir. İsrail artık Mirablis (anlık mesajlaşma programı geliştiricisi) ve Checkpoint (güvenlik yazılımı) gibi yazılım ve İnternet firmalarıyla tanınmaktadır. Tayvan, Acer Technology Ventures (PC'ler ve bileşenleri) ve TSMC (yarı iletken dökümhanesi) gibi firmalarla kişisel bilgisayar (PC) ve

entegre devre (IC) üretiminin merkezi haline gelmiştir (Saxenian, 2005).

Birçok ülkede beyin göçü olgusu ekonomi politikalarının temel bir sorunu olarak görülmektedir. Beyin göçünü tersine çevirme olasılığı ve bunun ekonomi üzerindeki etkisi ilişkin tartışmalar ekonomi politikasının merkezine oturmaktadır (Torbat, 2002; Oberman, 2013). Böyle bir durum, yani tersine beyin göçü, gelişmekte olan ülkeler için ekonomik kalkınma ve büyüme olanaklarını artırıcı etki oluşturabilecekken gelişmiş ülkeler için canlı ekonomilerini ve toplumsal refahlarını sürdürmede giderek önemli kaygı haline gelmektedir. Ayrıca, bazı gelişmiş ülkelerde, yükseköğrenim öğrencilerinin tersine göçü göz önüne alındığında başta sağlık olmak üzere birçok sektör için tehlike çanları çalması mümkün görünmektedir. Yükseköğrenim öğrencilerinin tersine göçü gelişmekte olan ülkeler için temel hizmetleri sağlamak, ulusal kapasitelerinin artması ve toplumsal refahın yakalanmasına imkân verecektir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD) merkezi bölgelerine coğrafi olarak yakın olan, OECD ülkeleriyle sömürge bağlarını paylaşan ve göç akışlarının çoğu seçici kaliteli beyin göçü veren gelişmekte olan ülkelerin bu beşeri kaynaklarını geçici de olsa kaybetmeleri önemli bir sorundur. Ancak tersine göçlerde bu ülkeler önemli kazanımlar elde etmektedir (Vega-Muñoz et al., 2021).

Modernleşme teorisi ve beşeri sermayesi teorisi, akademisyenler ve teorisyenler tarafından batı merkezli, emperyalist ve şovenist olduğu gerekçesiyle ağır bir şekilde eleştirilirken Çin'in kalkınmasında anahtar rol oynamıştır. Çin'in dünyaya açılış yıllarının başlarında, Çin hükümeti nasıl modernize edileceğini öğrenmek için dünyanın dört bir yanına, çoğu zaman batıya genç bilim adamları gönderdi. Batıda eğitim alıp geri dönen Çinliler, bu dönemde birçok üniversitenin ve ilk ticari girişimlerin erken gelişiminde kilit rol oynadı (Li, 2004). 1952'den 1999'a kadar tersine beyin göçüyle Çin işgücü daha fazla vasıflı beşeri sermayesi kazandıkça, Çin ekonomisindeki gelişme, GSYH ve verimliliğin büyük ve hızlı arttığı bulunmuştur (Yan & Yudong, 2003). Sektöre öncülük eden geri dönen Çinliler, ulus temelli yükseköğrenimin kitleselleştirilmesinden sektördeki seçkinler oluşturma politikalarına yavaş yavaş geçti (Li et al., 2011). Yüksek teknoloji ve bilimsel sektörler geliştirmeye odaklanan Çinli politikacılar, 1990'larda dünya standartlarına uygun üniversiteler yaratmaya ve daha sonra küresel düzeyde öğrenci çekmeye odaklandılar. İlk olarak, 100 Çin üniversitesini dünya standardına taşıma hedefi olan 211 Projesi başlatılmıştır. 1990'ların ortasından 2000'e kadar proje merkezi hükümetten yaklaşık 2,2 milyar ABD Doları aldı. Bu projenin başarısını takiben, Çin hükümeti daha sonra sadece bir avuç seçkin kuruma yapılan büyük bir yatırımla 985 Projesini hayata geçirdi. Bu projeler, Çin'in insan sermayesi gelişiminin eğitim omurgasını oluşturmuştur (Kim & Allen, 2018).

Teknoloji girişimciliği Çin ve Hindistan ekonomilerin her birinde büyüyen bir varlığa dönüşmektedir. Geri beyin göçüyle ülkelere geri dönen girişimciler, kendi ülkelerindeki koşulların yarattığı zorluklara karşı çeşitli adaptasyon yöntemleri geliştirmişlerdir. Hindistan’da girişimciler, ülkenin maliyetli ve güvenilmez altyapısı yerine özel telekomünikasyon tesislerine ve güç kaynaklarına güvenirken, Çin’de geri dönen girişimciler özel şirketleri düzenleyen karmaşık kuralların nasıl müzakere edileceğini öğrenmişlerdir. Geri dönen girişimciler ayrıca ABD kurumlarına erişim avantajlarına sahiptir. Çünkü bu beyin gücü sadece Amerika Birleşik Devletleri’nde lisansüstü eğitim almakla kalmamıştır, aynı zamanda birçoğu işyerlerini orada açmış, Silikon Vadisi’nde merkez veya araştırma laboratuvarları kurmuştur. ABD’den teknik beceri hizmeti alma ve hatta ABD sermaye piyasalarında para hareketleri, risk sermayesi, profesyonel hizmetler ve yönetsel hizmetler noktasında uzmanlığa sahiptirler (Saxenian, 2005).

Aynı zamanda, tüm bu ülkelerde, uluslararası girişimciler ve yatırımcılar, ulusal hükümlere yasal, düzenleyici veya sermaye piyasası reformları konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır. Yine araştırma, eğitim kurumları ve yerel üreticiler arasında bilgi alışverişi ve diğer koordinasyon biçimleri için forumlar oluşturarak, yerel altyapıyı, üniversiteleri iyileştirme konusunda bölgesel hükümetlerle birlikte çalışarak yerel kurumları dönüştürme çabalarına önemli ölçüde zaman ayırmaktadırlar. Bu farklı stratejilerin sonucu ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkeler girişimcilik liderliğindeki büyümenin temel ilkelerine yaklaşabilirken; bazıları Silikon Vadisi’nin kurumlarını veya teknolojik yeteneklerini tam olarak kopyalamaya çalışmışlardır.

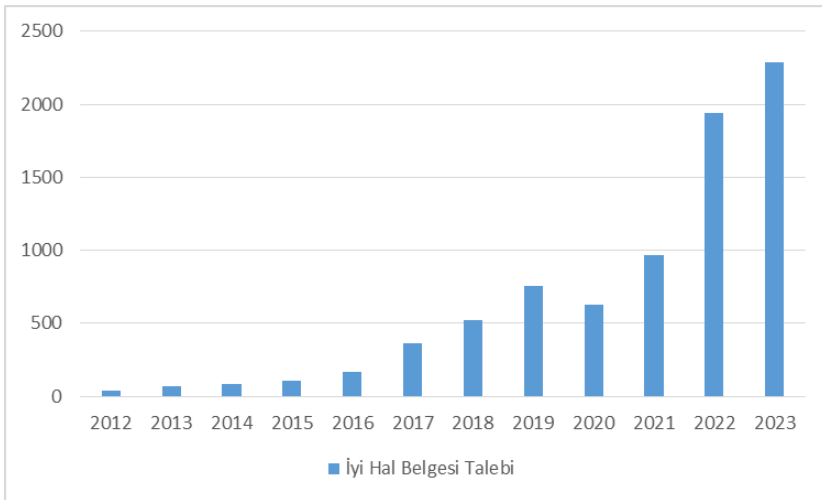
Bölgesel ekonomik güç olmak, yalnızca yerel üretken kurumlara sahip olmakla değil, aynı zamanda küresel pazarlara girdiği sırada mevcut olan teknolojik ürün ve pazar fırsatlarının çeşitliliği ile mümkün olur. İsrail ve Tayvan’daki en başarılı üreticiler, Silikon Vadisi’ndeki yerleşik üreticilerle doğrudan rekabet etmek yerine onların ürünlerinin farklı versiyonlarını üretmişler ve onlara tamamlayıcı ürün veya parça tedarik etmişlerdir. Bu firmalar 1980’lerde ABD ve Japon yarı iletken firmaları arasındaki ticaret savaşlarından kaçınmışlardır. Böylece Asya’da kablosuz iletişim pazarı hızla büyümüştür ve Çin ile Hindistan’daki firmalar için teknoloji ve işletim yönüne katkıda bulunma fırsatları yaratmıştır. Bu da beyin göçünün ülkelere geri dönüşünün zamanla, gelişmekte olan ülkelerdeki üretken, bağımsız yetenekleri geliştirdiğini ve tamamen yeni uzmanlıklar ve pazarlar yarattığını göstermektedir. Yani beyin göçü tersine çevrildiğinde büyük bir ekonomik birikim ve ilerlemeye imkân oluşturmaktadır.

Yüksek vasıflı ve profesyonel beyin gücü küreselleşmede merkezi oyuncular haline gelmiştir (Appleyard, 2000). Orta ve Doğu Avrupa’da Sovyetler

Birliği'nin dağılması (1989) sonrası, AB'nin genişlemesiyle (2004) sonuçlanan değişiklikler beyin gücünü daha da önemli hale getirmiştir (Hochschild et al., 2000). Katılım ülkeleri için genişlemenin etkileri abartılmamalıdır. Ancak mevcut yüksek düzeydeki vasıflı genç beyin göçü için genişletilmiş bir hareket özgürlüğü alanı yaratılmasıyla birlik içinde de bir dizi endişeye yol açılmıştır. Slovakya'daki bir vaka çalışması göstermiştir ki Orta ve Doğu Avrupa'dan mevcut AB üye ülkelere göç bir nicelik meselesinden ziyade bir nitelik meselesine dönüşmüştür (Balaz et al., 2004).

TÜRKİYE'DEN DOKTOR GÖÇÜYLE İLGİLİ BİR UYGULAMA

Son yıllarda Türkiye'den başta Avrupa ülkeleri olmak üzere yurtdışında çalışmak isteyen doktor sayısında hızlı bir artış görülmektedir. Türk Tabipleri Birliği (TTB), 2023 yılında 2 binin üzerinde doktorun Türkiye'den gitmek için iyi hal belgesi talebinde bulunduğunu açıkladı (Dünya Gazetesi, 2023). TTB'den alınan verilerle 2012 yılından 2023'e kadar yurtdışında çalışmak için iyi hal belgesi talep eden doktor sayıları aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 1: Türk Tabipler Birliğinden İyi Hal Belgesi Talebi

Beyin göçü olgusuna “göç teorileri” çerçevesinde bakıldığında Türkiye’den yurtdışında çalışmak isteyen tabiplerin farklı saiklerle karar almalarının muhtemel olduğu söylenebilir. Ancak göç olgusu; göç edilen ülkedeki ekonomik, sosyal ve siyasal olumsuzlukları yani göçe iten nedenleri (itici nedenler) ve göç edilmek istenen ekonomik, sosyal ve siyasal cezbedici nedenler (çekici nedenler) şeklinde iki kategoriye indirgendiğinde kapsam daralmakta ve nicel analizler yapılabilmektedir.

Türkiye’den doktor göçünün “itici nedenlerini” ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal olumsuzluklar oluşturmaktaysa TÜİK’in ekonomik ve sosyal

istatistikleri içerisinde “mutluluk” endekslerinde “Eğitim Durumuna Göre Mutluluk” göstergeleri yol gösterici olabilmektedir. TÜİK istatistiklerinde “Yüksek Öğretim” görmüş bireylerin mutluluk düzeylerinin gittikçe düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durumun ülkede yaşanan işsizlik, enflasyon ve adalet sistemine duyulan güven kaybı (yasaların herkese adil ve tarafsız uygulanması) ilişkili olabileceği düşünülebilir. Çalışmada “itici nedenler” aşağıdaki gibi formülize edilmiştir:

İtici Nedenler = İşsizlik + Enflasyon + Adalet Güven

$$HAPPY = \beta_1 * UNEP + \beta_2 * INFL + \beta_3 * RIGHY \quad (1)$$

Çalışmada yurtdışında çalışmayı cazip kılan “çekici nedenler”den sadece döviz kuru (EXCH) dikkate alınmıştır.

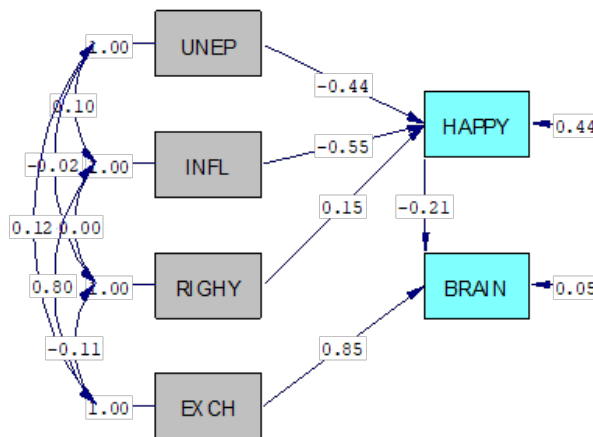
Doktorların yurtdışında çalışma isteği (BRAIN); TBB’nin her yıl açıkladığı doktorların yurtdışında çalışmak için talep ettikleri “iyi hal belgesi” rakamları baz alınmıştır. Böylece Türkiye’den doktor göçü denklemi aşağıdaki gibi kurulmuştur:

Beyin göçü = İtici Nedenler + Çekici Nedenler

$$BRAIN = \gamma_1 * HAPPY + \gamma_2 * EXCH + \epsilon \quad (2)$$

Çalışma nicel analizleri “yapısal eşitlik modellemesi” ile yapılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi için LISREL 8.72 paket programı kullanılmıştır. Çalışmanın verileri TÜİK’ten alınmıştır ve 2005-2023 yıllarını kapsamaktadır. Her yılın dört çeyreğinde yer alan değerler alınmıştır.

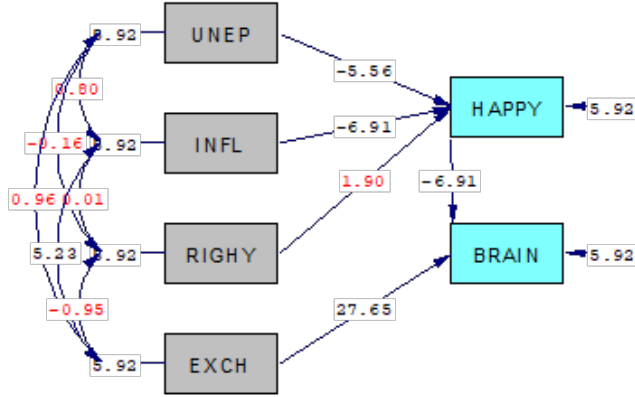
Çalışmanın regresyon analiz sonuçları aşağıdaki gibidir. Şekil 2’de çalışmanın yapısal modeli regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.



Chi-Square=25.92, df=4, P-value=0.00003, RMSEA=0.280

Şekil 2: Doktorların yurtdışında çalışma isteklerini etkileyen nedenler

Çalışmanın yapısal eşitlik modellemesinin “t” değerleri Şekil 3’te verilmiştir. Şekil 3’te adalet sistemine duyulan güven kaybı “yasaların herkese adil ve tarafsız uygulanması” (RIGHY)’nin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Diğer parametreler istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.



Chi-Square=25.92, df=4, P-value=0.00003, RMSEA=0.280

Şekil 3: Çalışma modelinin isteklerini etkileyen nedenlerin t değerleri

Yukarıdaki şekillerde görülen ilişkilerin denklemsel çözümleri aşağıda verilmiştir.

$$HAPPY = -1.78*UNEP - 2.34*INFL + 0.21*RIGHY, Errorvar.= 22.73, R^2 = 0.56$$

$$\begin{matrix} (0.32) & (0.34) & (0.11) & (3.84) \\ -5.56 & -6.91 & 1.90 & 5.92 \end{matrix}$$

(1)

İtici nedenler (HAPPY) üzerinde işsizliğin “UNEP” negatif yönde ve çok yüksek bir etkisinin ($\beta=-1.78$ ve $t=-5.56$) ve yine ülkede yaşanan enflasyonun “INFL” negatif yönde ve yüksek ($\beta=-2.34$ ve $t=-6.91$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Adalet sistemine duyulan güven kaybı “yasaların herkese adil ve tarafsız uygulanması” (RIGHY)’nin istatistiki olarak anlamlı olmayan (t değeri 1.96’dan küçük bulunmuştur) pozitif yönde çok düşük bir etki ($\beta=0.21$ ve $t=1.90$) oluşturmaktadır.

Çalışmanın ana denklemi olan;

$$BRAIN = -17.46*HAPPY + 86.17*EXCH, Errorvar.= 17354.36, R^2 = 0.95$$

$$\begin{matrix} (2.53) & (3.12) & (2933.42) \\ -6.91 & 27.65 & 5.92 \end{matrix}$$

(2)

Çalışma sonuçları doktorların yurtdışında çalışma isteği (BRAIN) ile ülke içinde yaşanan olumsuzlukları ifade eden “itici nedenler” (HAPPY) arasında beklendiği gibi negatif yönlü ve yüksel düzeyde ($\gamma=-17.46$ ve $t=-6.91$) bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Böylece itici nedenlerin doktor göçünde etkili olduğu görülmektedir. Yine doktorların yurtdışında çalışmalarını özendiren “çekici nedenler” içinde yer alan 2005 yılından beri hep yükselen döviz kuru “Euro kuru” (EXCH) beklendiği gibi pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde ($\gamma=86.17$ ve $t=27.65$) bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Çalışma modeliyle veriler arasındaki uyumu gösteren indekslere bakıldığında; Normlaştırılmış Uyum Endeksi NFI: 0,89, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi CFI: 0,90, Artımlı Uyum Endeksi IFI: 0,91, Uyum İyiliği Endeksi GFI: 0,90 olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ

Beyin göçü, esas olarak az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeleri etkileyen temel bir sorundur. Beyin göçüyle eğitilmiş, alanında yetkin, akademisyen, mühendis, doktor ve diğer sağlık çalışanları ile diğer mütehassıslar gelmektedir. Ancak beyin göçünün önemli bir bileşeni, tıp doktorlarının göçü oluşturmaktadır. Göç literatüre göre beyin göçünü, özellikle hekimlerin göçünü etkileyen ana faktörler; ekonomik durum, demografik faktörler, ücretlendirme, siyasi istikrarsızlık, şiddet, demokratik yapı ve çalışma koşullarıdır.

Beyin göçünde favori yerler; ABD, Kanada, Almanya, Fransa ve İngiltere başta olmak üzere ekonomik refahın yüksek olduğu ülkelerdir. Bu ülke eğitim, inovasyon, teknoloji ve sağlık sektörüne çok yatırımlar yapmakta, böylece yüksek maaşlar ve iyi çalışma koşulları oluşturmaktadır. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere nitelikli uzmanların, akademisyenlerin, sağlıkçıların ve yenilikçi insan sayısının azalması; yaratıcı işgücünün azalmasına, dolayısıyla bu ülkelerin ekonomik olarak geri kalmasına, çeşitli alanlarda ulusal rekabet gücünün kaybolmasına neden olmaktadır. Aksine, beyin göçü alan gelişmiş ülkeler ise yenilikçi ve rekabetçi potansiyellerini daha da artırmaktadır. Beyin gücü, yani bir ülkelerinin bilimsel, teknik ve iç üretim potansiyelini harekete geçirebilecek beşeri sermayesi, kalkınmasının ve hayatta kalmasının sigortasıdır.

1960’dan 2015’e kadar 75 milyon olan nitelikli göçmen sayısı, kayda değer bir artışla yaklaşık 215,8 ulaşmıştır. Bu nitelikli insan göçündeki artış, ücret standartları, yoksulluk, işsizlik ve siyasi yaşamdaki artan uçurum nedeniyle gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler arasındaki istikrarsızlık nedeniyle devam edecektir (Jenkins et al., 2017). Gelişmekte olan ülkelere göç eden yüksek eğitimli göçmenlerin sayısı yıldan yıla katlanarak ta devam etmektedir (Docquier & Marfouk, 2006) ve son yirmi yılda da katlanarak

devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerde göçmenlik kriterleri giderek daha seçici (eğitim, yetenek, bilgi ve donanım) hale gelmekte ve daha vasıflı beyin göçü büyüyerek devam etmektedir. Yüksek beyin göçü oranı geliştirmekte olan ülkeler için büyük kayıplar oluşturmakta ve ülkeler bu göçü durdurmak için çeşitli tedbirler uygularken gidenlerin yerini dolduracak donanımlı bireyler yetiştirme çabalarını da sürdürmektedir.

Beyin göçünü çok hassas bir durumdur ve özellikle dünyanın çok fakir bölgelerinde aşamalı olarak sona erdirilmesinin zor olabileceği anlaşılmaktadır (Iruo, 2021). Sonuç olarak yüksek düzeyde beyin göçü alan ülkelerin yüksek düzeyde fayda elde ettiği bir gerçektir. En büyük faydaları beyin göçünün sağladığı yüksek düzeyli beşeri sermayenin yarattığı yüksek düzeyde verim ve performanstır. Türkiye gibi beyin göçü veren geliştirmekte olan ülkeler ise büyük bir beşeri sermaye, girişim gücü ve kalkınma şansını kaybetmektedir.

Özellikle Afrika açısından durum daha da vahimdir. Afrika ülkeleri en değerli varlıkları olan vasıflı beyin gücünü kaybetmektedirler. Bu durum Afrika ülkeleriyle diğer gelişmiş dünya ülkeleri arasında iktisadi, bilimsel ve sosyal makasın gittikçe açılmasına neden olmaktadır. Açılan makas beyin göçünü daha da hızlandırmaktadır.

Çalışmada Türkiye’den batıya doktor göçünde “itici nedenler” ve “çekici nedenler”in her ikisinin çok yüksek düzeyde etkili olduğu bulunmuştur. Bu hakikat göstermektedir ki beyin göçü, özellikle tıp doktoru ve sağlık çalışanlarının fakir ülkelere zengin ülkelere göçü muhtemelen durmayacaktır. Ancak neden olduğu zararı en aza indirmek için az gelişmiş ülkeler veya geliştirmekte olan ülkeler beyin göçünü azaltıcı politikalar koyabilir veya çalışma koşullarını iyileştirebilir. Bu nedenle, uygun kamu politikaları yoluyla itici faktörlerin azaltılması sağlanabilir böylece çekicilik gücü yüksek olan gelişmiş ülkelerin beyin göçünü çekmesine karşı koyulabilir. Beyin göçünde hedef ülkelerin karşılaştırmalı avantajları dikkate alınarak beyin gücünün kendi ülkesinde kalması için teşvik politikaları ve ülkelerinde çalışmaya özendirici uygulamalar geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adamović, M. (2003). Migracije mladih znanstvenika: stvarni i potencijalni” odljev mozgova” iz Hrvatske devedesetih godina (Doctoral dissertation, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu). <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/id/eprint/728> (E.T.: Erişim: 20.12.2023)
- Adesote, S. A., & Osunkoya, O. A. (2018). The brain drain, skilled labour migration and its impact on Africa's development, 1990s-2000s. *Journal of Pan African Studies*, 12(1), 395. [https://jpanafrican.org/docs/vol12no1/12.1-25-Adesote%20\(1\).pdf](https://jpanafrican.org/docs/vol12no1/12.1-25-Adesote%20(1).pdf) (E.T.: Erişim: 20.12.2023)
- Apostu, S. A., & Vasile, V. (2020). The Characteristics of Migrant Physicians from Romania. *Journal of Social and Economic Statistics*, 9(1), 84-104. DOI: 10.2478/jses-2020-0007
- Apostu, S. A., Vasile, V., & Chivu, R. (2020). The Analysis of Push Factors in Case of Physicians Migration from Romania. *LUMEN Proceedings*, 14, 467-482. DOI: <https://doi.org/10.18662/lumproc/ibmage2020/34>
- Apostu, S. A., Vasile, V., Marin, E., & Bunduchi, E. (2022). Factors Influencing Physicians Migration—A Case Study from Romania. *Mathematics*, 10(3), 505. <https://www.mdpi.com/2227-7390/10/3/505>. (E.T.: Erişim: 20.12.2023)
- Appleyard, R. (2001). International Migration policies: 1950-2000. *International migration*, 39(6), 7-20. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1468-2435.00176>
- Balaz, V., Williams, A. M., & Kollar, D. (2004). Temporary versus permanent youth brain drain: economic implications. *International Migration*, 42(4), 3-34. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.0020-7985.2004.00293.x>
- Bell, S., Alves, S., Silveirinha de Oliveira, E., & Zuin, A. (2010). Migration and land use change in Europe: a review. *Living Reviews in landscape research*, 4(2). <https://link.springer.com/journal/41114>
- Boboc, C., Boncea, I., & Manea, D. (2015). The International Migration of Romanian Physicians. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 49(4). <https://ecocyb.ase.ro/nr20154/06%20-%20BOBOC%20Cristina,%20%20Daniela%20Manea.pdf>
- Botezat, A., & Moraru, A. (2020). Brain drain from Romania: what do we know so far about the Romanian medical diaspora?. *Eastern Journal of European Studies*, 11(1). https://ejes.uaic.ro/articles/EJES2020_1101_BOT.pdf
- Carletto, C., Davis, B., Stampini, M., & Zezza, A. (2006). A country on the move: international migration in post-communist Albania. *International Migration Review*, 40(4), 767-785. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1747-7379.2006.00043.x>
- Castles, S. (2003). Towards a sociology of forced migration and social transformation. *sociology*, 37(1), 13-34. <https://doi.org/10.1177/0038038503037001384>
- Cervantes, M., & Guellec, D. (2002). The brain drain: Old myths, new realities. *Organisation for Economic Cooperation and Development. The OECD Observer*, (230), 40. <https://www.proquest.com/openview/0a5f4bfdbdc5193782399ef19834cf419/1?cbl=35885&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=T5pPhsP7SjkJz0RuIJoop36MyrIHLNBK0bcM9Dmp7Gs%3D>
- Cujec, B., Oancia, T., Bohm, C., & Johnson, D. (2000). Career and parenting satisfaction among medical students, residents and physician teachers at a Canadian medical school. *CMAJ*, 162(5), 637-640. <https://www.cmaj.ca/content/cmaj/162/5/637.full.pdf>
- Cumhuriyet. (2023). <https://www.cumhuriyet.com.tr/saglik/doktor-gocu-yilin-ilk-on-ayinda-rekor-kirdi-10-ayda-2-bin-153-doktor-goc-etti-1998708#:~:text=T%C3%BCrk%20Tabipleri%20Birli%C4%9Fi%202022'nin,si%20ise%20pratisyen%20hekimlerden%20olu%C5%9Ftu> (Erişim tarihi 10.01.2023)
- Czaika, M. (2015). Migration and economic prospects. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(1), 58-82. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2014.924848>

- Docquier, F. (2006). Brain drain and inequality across nations. IZA Discussion Papers, No. 2440, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2008071751>
- Docquier, F., & Marfouk, A. (2006). International migration by education attainment, 1990–2000. *International migration, remittances and the brain drain*, 151-199. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=khtB0xgugD8C&oi=fnd&pg=PT125&dq=Docquier,+F.,+%26+Marfouk,+A.+\(2006\).+International+migration+by+education+attainment,+1990%E2%80%932000.+International+migration,+remittances+and+the+brain+drain,+151-199.&ots=hL6CYZlmj&sig=4cYmp8SYJvIR01E-z9VRRMyPSOQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=khtB0xgugD8C&oi=fnd&pg=PT125&dq=Docquier,+F.,+%26+Marfouk,+A.+(2006).+International+migration+by+education+attainment,+1990%E2%80%932000.+International+migration,+remittances+and+the+brain+drain,+151-199.&ots=hL6CYZlmj&sig=4cYmp8SYJvIR01E-z9VRRMyPSOQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (E.T.: Erişim: 20.12.2023).
- Dodani, S., & LaPorte, R. E. (2005). Brain drain from developing countries: how can brain drain be converted into wisdom gain?. *Journal of the Royal society of Medicine*, 98(11), 487-491. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/014107680509801107>
- Dünya Gazetesi, (2023). Türkiye’den gitmek isteyen doktor sayısında rekor, <https://www.dunya.com/saglik/turkiyeden-gitmek-isteyen-doktor-sayisinda-rekor-haberi-706666> (ET.:Erişim tarihi: 20.12.2023)
- Emini, F. T., & Gürsoy, H. (2021). Türkiye’de Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Beyin Göçü Olgusu. *International Journal Of Social Humanities Sciences Research*, 8(65), 38-46. DOI: <https://doi.org/10.26450/jshsr.2257>
- Gëdeshi, I., & King, R. (2021). The Albanian scientific diaspora: can the brain drain be reversed?. *Migration and Development*, 10(1), 19-41. <https://doi.org/10.1080/21632324.2019.1677072>
- Hagopian, A., Thompson, M. J., Fordyce, M., Johnson, K. E., & Hart, L. G. (2004). The migration of physicians from sub-Saharan Africa to the United States of America: measures of the African brain drain. *Human resources for health*, 2(1), 1-10. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-2-17>
- Harris, J. R., and M. P. Todaro. 1970. “Migration, Unemployment and Development: A Two-sector Analysis.” *The American Economic Review* 60: 126–142.
- Hnilicová, H., Vavrecková, J., & Dobiášová, K. (2008). Migration trends of Czech physicians. *Casopis Lekaru Ceskych*, 147(1), 49-54. <https://europepmc.org/article/med/18323043>
- Hochschild, A. R., Hutton, W., & Giddens, A. (2000). *On the edge: Living with global capitalism*. London, jonathan Cape, 2(00), 130. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000797001297024>
- Horvat, V. (2004). Brain drain. Threat to successful transition in South East Europe. *Southeast european politics*, 5(1), 76-93. <http://www.seep.ceu.hu/archives/issue51/horvat.pdf?iframe=true&width=100%&height=100%>
- Hossain, N., Shah, N., Shah, T., & Lateef, S. B. (2016). Physicians’ migration: perceptions of Pakistani medical students. *J Coll Physicians Surg Pak*, 26(8), 696-701. https://www.researchgate.net/profile/Nusrat-Shah/publication/307887892_Physicians’_Migration_Perceptions_of_Pakistani_Medical_Students/links/57fd409408ae6750f8065d80/Physicians-Migration-Perceptions-of-Pakistani-Medical-Students.pdf
- Hugo, G. (2008). Migration, Development and Environment. Retrieved from the International Organization for Migration Geneva. https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs_35_1.pdf (ET.: Erişim 25.12.2023)
- Iravani, M. R. (2011). Brain drain problem: A review. *International Journal of Business and Social Science*, 2(15). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50932051/32-libre.pdf?1481967879=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBrain_drain_Problem_A_Review.pdf&Expires=1703679845&Signature=VeVZ3h7FXXSSALRQOx0l7P3yJAR82gGhGPup9TmlncDGxoLsZO3kdhKqC-Ix47bshUg79ppqJTeKrTCT52sER3A4uDhIWePBjveOQbRonJYg2zpld8_oilufTgPs1g40hW4~2wpaaOmgGVQKzM5HK~4zF

- Z9iUhhkzhkyGYgF5EJMKIBfSFpeVqKkLxwIPYIOjG44DHmgeWioAabKCSvEm69Xiu vUsHDz8szJTRT9jVTiTtWAOw2PJla-WKC21N-Gyy6mboH6epQAsmxVjenb2wtua~t-LOLjopBPoIQogX9Aez-5URCzp0S412hRSI-zoPYyEReg6w8qV3zd9f3q41w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA (ET.: Erişim 25.12.2023)
- Iruo, L. A. (2021). Perceived Determinants of Brain Drain Among Mental Health Care Professionals in Specialist Health Care Facilities in Benin City. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN No:-2456-2165. <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21FEB552.pdf>
- Jenkins, R., Kydd, R., Mullen, P., Thomson, K., Sculley, J., Kuper, S., ... & Wong, M. L. (2010). International migration of doctors, and its impact on availability of psychiatrists in low and middle income countries. *PloS one*, 5(2), e9049. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0009049>
- Jennissen, R. P. W. (2004). *Macro-economic determinants of international migration in Europe*. Rozenberg Publishers. <https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/9799529/referenc.pdf>
- Kaempf, S., & Singh, S. (1987). The Brain drain problem: its causes, consequences, remedies and the role of UNESCO in this regard; In-depth studies conducted by the Special Committee on the basis of the report by the Director-General on the activities of the Organization in 1984-1985. <https://policycommons.net/artifacts/10600367/the-brain-drain-problem/11505421/>
- Karan, A., DeUgarte, D., & Barry, M. (2016). Medical “brain drain” and health care worker shortages: how should international training programs respond?. *AMA journal of ethics*, 18(7), 665-675. <https://journalofethics.ama-assn.org/sites/joedb/files/2018-05/ecas1-1607.pdf>
- Karataş, K. A. S. I. M., & Ayyıldız, A. (2021). Bugünün Türkiye’sinde Göç Gerçeği: Küresel Hareketliliğin Neresindeyiz?. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1677496>
- Kigotho, W. (2013). Migration and brain drain from Africa acute–Report. *University World News*, (291).
- Kim, H., & Allen, R. M. (2018). Globalizing cures for China’s brain drain ills: The thousand talents plan in Shanghai, Tianjin, and Guangdong. *International Journal of Comparative Education and Development*, 20(1), 16-32. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCED-10-2017-0028/full/html>
- Koppenberg, S. (2012). Where do forced migrants stand in the migration and development debate. *Oxford Monitor of Forced Migration*, 2(1), 77-90. https://v1.cepa.lk/content_images/publications/documents/291-S-Koppenberg%20-Where%20do%20forced%20migrants%20stand.pdf
- Küçükali, A. (2016). Bir Sosyal Politika Problemi Olarak Göç. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Küçükali, A. (2018). Akademisyenlerde Göç Etme Niyeti: Erzurum İli Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(19), 588-608. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.471253> <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/615138>
- Li, C. (2004). Bringing China’s best and brightest back home: Regional disparities and political tensions. *China Leadership Monitor*, 11, 1-19. https://www.hoover.org/sites/default/files/uploads/documents/clm11_lc.pdf
- Li, Y. A., Whalley, J., Zhang, S., & Zhao, X. (2011). The higher educational transformation of China and its global implications. *The World Economy*, 34(4), 516-545. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2011.01344.x>
- Mellin-Olsen, J. (2017). Migration and workforce planning in medicine with special focus on anesthesiology. *Frontiers in Medicine*, 4, 111. <https://doi.org/10.3389/fmed.2017.00111>
- Mercer, J. (2005). Prospect theory and political science. *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 8, 1-21. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.8.082103.104911>

- Mullan, F. (2005). The metrics of the physician brain drain. *New England journal of medicine*, 353(17), 1810-1818. DOI: 10.1056/NEJMsa050004
- Naumovski, L. (2021). The attraction of intellectual migration-brain drain or exodus of human capital in Southeast Europe-Western Balkans and North Macedonian transitional conditions. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 1-24. <https://www.growing scholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/113>
- Oberman, K. (2013). Can brain drain justify immigration restrictions?. *Ethics*, 123(3), 427-455. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/669567>
- Opoku, S. T., & Apenteng, B. A. (2014). Seeking greener pastures? The relationship between career satisfaction and the intention to emigrate: a survey of Ghanaian physicians. *International health*, 6(3), 208-212. <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihu030>
- Rapoport, H. (2004). Who is afraid of the brain drain? Human capital flight and growth in developing countries. *Brussels Economic Review*, 47(1), 89-101. <https://ideas.repec.org/a/bxr/bxrceb/y2004v47i1p89-101.html>
- Saxenian, A. (2005). From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China. *Studies in comparative international development*, 40, 35-61. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02686293>
- Schumann, M., Maaz, A., & Peters, H. (2019). Doctors on the move: a qualitative study on the driving factors in a group of Egyptian physicians migrating to Germany. *Globalization and health*, 15(1), 1-9. <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-018-0434-x>
- Simon, H. (1990). *Reason in human affairs*. Stanford University Press.
- Tankwanchi, A. B. S., Özden, Ç., & Vermund, S. H. (2013). Physician emigration from sub-Saharan Africa to the United States: analysis of the 2011 AMA physician masterfile. *PLoS medicine*, 10(9), e1001513. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001513>
- Tasinda, O. T., Ze, T., & Imanche, S. A. (2021). A Panel Data Analysis of the Impact of Chinese Foreign Direct Investment (FDI), Remittances and Foreign Aid on Human Capital Growth and Brain Drain in Africa. *Journal of Data Analysis and Information Processing*, 9(3), 175-188. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=111512>
- Torbat, A. E. (2002). The brain drain from Iran to the United States. *The Middle East Journal*, 272-295. <https://www.jstor.org/stable/4329755>
- Sayek, İ., Aktan, A. Ö., Demir, T., & Özyurt, A. (2015). Tıpta Uzmanlık Eğitimi Raporu. *Birinci Baskı: Ankara, Türk Tabipleri Birliği Yayınları*.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and uncertainty*, 5, 297-323. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00122574>
- Uğur, N. (2022). Great risk for education cost: Brain drain (Resident physicians case). *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 31(2), 115-125. <https://doi.org/10.17942/sted.979463>
- Uwaifo Oyelere, R. (2011). Brain drain, waste or gain? What we know about the Kenyan case. *Journal of Global Initiatives: Policy, Pedagogy, Perspective*, 2(2), 113-129. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1116701
- Vanasse, A., Scott, S., Courteau, J., & Orzanco, M. G. (2009). Canadian family physicians' intentions to migrate: associated factors. *Canadian Family Physician*, 55(4), 396-397. <https://www.cfp.ca/content/55/4/396.short>
- Vega-Muñoz, A., González-Gómez-del-Miño, P., & Espinosa-Cristia, J. F. (2021). Recognizing new trends in brain drain studies in the framework of global sustainability. *Sustainability*, 13(6), 3195. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/6/3195>
- Wickramasinghe, A. A. I. N., & Wimalaratana, W. (2016). International migration and migration theories. *Social Affairs*, 1(5), 13-32.

- https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81154617/2.International_20Migration_20and_20Migration_20Theories_A.A.I.N.Wickramasinghe_W._20Wimalaratane_SAJ_2015-libre.pdf?1645441994=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInternational
- Yan, W., & Yudong, Y. (2003). Sources of China's economic growth 1952–1999: incorporating human capital accumulation. *China economic review*, 14(1), 32-52. [https://doi.org/10.1016/S1043-951X\(02\)00084-6](https://doi.org/10.1016/S1043-951X(02)00084-6)
- Zetter, R. (2015). *Protection in crisis: Forced migration and protection in a global era*. Migration Policy Institute.

ÇOCUKLARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ

Ömer GÜNDOĞDU¹, Bünyamin DÖNMEZ²

GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) terimi, işçilerin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumak için işyerindeki risk ve tehlikeleri tespit etme, değerlendirme ve yönetme süreçlerini tanımlar. İşyeri ile ilgili meslek hastalıklarını, kazaları ve yaralanmaları önlemeye yönelik çok çeşitli eylem ve prosedürleri içerir (Friend ve Kohn, 2007: 2).

İş Sağlığı alanı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için fiziksel, kimyasal ve diğer işyeri tehlikeleriyle ilişkili riskleri tanımlamaya ve kontrol etmeye odaklanır. Bu tehlikeler arasında kimyasal maddeler, ağır metaller, gürültü veya titreşim gibi fiziksel etkenler ve elektrik veya tehlikeli makineler gibi fiziksel tehlikeler yer alabilir. Mesleki sağlık aynı zamanda işyerindeki tehlikeli maruziyetlerden kaynaklanan hastalıkların ve yaralanmaların tanınmasını, teşhis edilmesini, tedavi edilmesini ve önlenmesini de içerir. İş sağlığı sorunlarını kurumsal bir bağlamda ele almak için tıp, epidemiyoloji, toksikoloji, mühendislik ve yönetimi birleştiren disiplinler arası bir yaklaşım gerektirir. İş sağlığı koruyucu hekimlik ve halk sağlığı ile yakından ilişkilidir. Mesleki tıp özellikle işyerinde veya belirli mesleklerde meydana gelen hastalık ve yaralanmaların önlenmesi ve tedavisiyle ilgilenir. Diğer ilgili disiplinler arasında iş sağlığı hemşireliği ve endüstriyel hijyen bulunmaktadır (Friis, 2016: 29-30).

Güvenlik; yaralanma, tehlike veya kayıp riskinden uzak olma durumu olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği, çalışma ortamındaki bireylerin refahına

1 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Makine Mühendisliği Bölümü, Erzurum. ORCID: 0000-0003-2656-4181. omergun@atauni.edu.tr
2 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Kimya Mühendisliği Bölümü, Erzurum. ORCID: 0000-0002-7680-0755. bdonmez@atauni.edu.tr

odaklanır ve işyerinde yaralanmalara ve hastalıklara yol açabilecek tehlikeli koşullardan arınmış olmasını sağlar. İş güvenliğini teşvik etmeye yönelik bir yaklaşım, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasaları gibi düzenlemelerin formüle edilmesi ve uygulanmasıdır. İş güvenliğini teşvik etmek, tehlikelerin sürekli izlenmesini, risklerin tanımlanmasını, bu riskler hakkında bilgi iletilmesini ve işverenler ile işçiler arasındaki iş birliğinin teşvik edilmesini içerir (Friis, 2016: 30-31).

Çalışanların zarar veya yaralanma tehlikesi yaşamadan sorumluluklarını yerine getirebilecekleri güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlamak İş Sağlığı ve Güvenliğinin öncelikli hedefidir. Bu önlemler, çalışanların fiziksel refahlarının yanı sıra zihinsel ve duygusal refahlarını da desteklemektedir (Erickson, 1996: 3).

Meslek hastalığı terimi, çalışma ortamının bir sonucu olarak ortaya çıkan olumsuz sağlık olaylarını ifade eder. İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetimi, bir yaralanma veya hastalığı, çalışma ortamındaki bir olay veya maruziyetten kaynaklanıyorsa veya buna katkıda bulunuyorsa veya önceden var olan bir durumu önemli ölçüde kötüleştiriyorsa, işle ilgili -meslekî- olarak tanımlar. Meslek hastalıklarına örnek olarak akciğer hastalıkları, cilt rahatsızlıkları, kalp hastalıkları, kas-iskelet sistemi yaralanmaları, üreme ve gelişimsel bozukluklar, gürültünün neden olduğu işitme kaybı, kanser, nörolojik bozukluklar ve psikolojik bozukluklar verilebilir (Friis, 2016: 31).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin temel unsurları arasında tehlike tespiti ve risk değerlendirmesi, önleyici tedbirlerin uygulanması, eğitim ve öğretimin sağlanması, güvenlik politikaları ve prosedürlerinin oluşturulması ve organizasyon içinde bir güvenlik kültürünün teşvik edilmesi yer almaktadır (Taylor vd, 2004: 133).

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) bağlamında eğitim ve öğretimin önemi vurgulanmalıdır. Şirketlerin, yöneticilerin, denetçilerin ve çalışanların güvenlik ve sağlık beklentileri konusunda nitelikli ve bilgili olmalarını sağlamak için eğitim ve öğretime öncelik vermesi gerektiğini belirtir. Eğitim ve öğretim, iyi eğitilmiş bir işgücünü sağlayarak İSG’de çok önemli bir rol oynar ve bu da güvenlik ve sağlık sonuçlarının daha iyi kontrol edilmesine yol açar. Eğitilmiş bir işgücüne sahip olmamak üretkenliği, motivasyonu, maliyeti ve kaza / olay sayısını olumsuz etkileyebilir. Güvenlik ve sağlık eğitimi ve öğretimi, işle ilgili görevleri güvenli bir şekilde yerine getirmek, işverenin İSG beklentilerini iletmek ve işçileri kendilerini korumaları ve iş tehlikelerinden kaçınmaları için güçlendirmek açısından önemlidir (Reese, 2017: 57).

Günümüzde İSG eğitimi, bilginin hızla değiştiği de göz önünde bulundurularak etkin öğrenme yöntemlerini içerecek şekilde verilmesi gerekmektedir. Bu eğitimin sadece çalışan davranışında yaptığı değişiklikle

değil aynı zamanda çalışanda neden olduğu bilişsel, duyuşsal ve nörofizyolojik gibi değişiklikleri ortaya çıkarabilecek nitelikte olması beklenmektedir (Ofluoğlu vd., 2012: 111).

İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün küçük yaşlardan itibaren verilmesi ve farkındalık oluşturulması oldukça önemlidir. Küçük yaşlarda kazandırılacak bu kültür, çocukların ileride çalışma ortamlarını sağlıklı ve güvenli hale getirmelerinde önemli rol oynayacaktır. Okullarda verilen İSG eğitiminin aileleri ve okul çalışanlarını da etkileyeceği düşünüldüğünde, başta okullar daha güvenli bir ortam haline gelecek, nihayetinde de güvenlik kültürü toplumun daha geniş kesimlerine yaygınlaşabilecektir (Tekin vd., 2021: 15).

İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları işyerlerinde ne denli önemliyse aynı uygulamaların okullarda da icrası o kadar önemlidir. Bu hususta okul çalışanlarıyla birlikte öğrencilerin de eğitilmesi ve okul ortamında İSG uygulamalarının yer alması vazgeçilmezdir (Özay vd., 2020: 4).

Çocukluk dönemi, özellikle okul öncesi çocukluk dönemi, güvenlik kültürünü kazandırma hususunda en hassas dönemdir. Bu nedenle bu yaştaki eğitimin, çocuğun etrafındaki dünyaya karşı değer temelli tutumları kazandıracak rehberliği sağlaması gerekir. Kişisel güvenlik kültürü, çocuğun sosyalleşmesiyle eş zamanlı geliştirilmesi gereken önemli bir bileşen olmalıdır (Timofeeva, 2016: 68).

Çocuklar doğal olarak meraklı, maceracı ve tehlikeye karşı hassastır. Çevrelerindeki tehlikelere dair sınırlı bilgi ve anlayışları nedeniyle, kendilerini genellikle potansiyel olarak tehlikeli durumlarda bulurlar. Bu nedenle, iş güvenliğini sağlama pratiği yoluyla çocuklarda bir güvenlik kültürünün oluşumunu vurgulamak gerekir. Erken yaşlardan itibaren güvenlik bilinci, çocukların fiziksel ve zihinsel sağlığının korunmasına yardımcı olur, kazaları önler ve evde ve eğitim ortamlarında bir güvenlik kültürü oluşturur. Bu makale, özellikle çocuklar için bir güvenlik kültürünün geliştirilmesinin önemini vurgulamakta ve çocuklarda güvenlik bilincini geliştirmek için kullanılabilecek farklı yöntem ve stratejileri tartışmaktadır. Ebeveynlerin, öğretmenlerin ve politika yapımcıların katılımını ve çocukların büyüyüp öğrenebilecekleri güvenli bir ortam hazırlamadaki rollerini vurgular. Makale ayrıca iş güvenliği ilkelerinin okul müfredatına dahil edilmesinin önemini vurgulamaktadır.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Kültür, bir grubun özgünlüğü ve bensesizliğidir. Zaman içinde geliştirilen ve iletilen sembollerle ifade edilen bir yapıyı ortaya çıkaran bir düşünce, duygu ve eylem biçimidir. Kültürün temelinde geleneksel tutumlar (tarih boyunca oluşturulmuş ve seçilmiş), özellikle bunlarla ilişkili değerler vardır. Bir yandan kültürel sistemler davranışın ürünüdür, diğer yandan gelecekteki davranışların şartlandırıcılarıdır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952: 181).

Güvenlik kültürü, çalışan ve yöneticilerin, risk ve güvenlik konusunda tutum ve davranışlarıdır. Bir işyerinde çalışanları her türlü tehlikeden ve tehlikelerin doğurduğu risklerden korumanın en temel kuralı, işyerinde güvenlik kültürünün oluşturulmasıdır. Güvenlik kültürünün oluşturulmasında en önemli basamak, çalışanlara düzenli ve etkili bir eğitimin verilmesidir (Güngör, 2020: 4036).

Güvenlik kültürünün amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Davranış normları oluşturmak,
- Kaza ve yaralanmaları azaltmak,
- Dikkat çeken konularda güvenliği sağlamak,
- Örgüt üyelerinin risk, kaza ve hastalıklar konusunda aynı inanç ve fikirleri paylaşmasını sağlamak,
- Kişilerin güvenliğe bağlılığını artırmak,
- Örgüt sağlık ve güvenlik programının biçim ve yeterliliğine karar vermektir.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, eğitime ve olumlu davranış kültürüne bağlıdır. Kendini tanıyan ve güvende hisseden çalışanlar diğer çalışanlardan daha üretkendir. Bu olumlu tutum ve üretkenlik diğer çalışanlara da yansiyacaktır. İş dünyasında çalışanların sağlık ve güvenlik tutumları, davranışları, becerileri ve bilgileri işyeri güvenliği kültürünü olumlu yönde etkilemede önemlidir. Bu nedenle iş güvenliği ve iş güvenliği teknikleri eğitimi, işyerinde iş güvenliği kültürü oluşturmak için en önemli önlemlerden biridir. Bu faaliyetler öncelikle iş sağlığı ve güvenliği eğitim faaliyetleridir (Aslan, 2021: 25).

Çocuğun iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme süreci, eğitim süreciyle birlikte başlamalıdır. Anaokulundan başlayarak 18 yaşına kadar süren eğitim sürecinde, çocuklarda iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmalıdır. Bu kültürel oluşum, çocukluk döneminden itibaren başlayıp sonraki süreçlerde de devam etmelidir. Çocukların iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumu, aileden başlayarak tüm eğitim sürecini kapsayan bir süreçtir. Haberlerde veya sosyal medyada her gün basit ihmaller nedeniyle çocukların kazalara, yaralanmalara, kalıcı sakatlıklara ve hatta ölümüne kadar birçok olumsuz haberlerle karşılaşmaktayız (İşler, 2013: 56).

İşgücünün gelecekteki aktörlerini iş sağlığı ve güvenliği kültürüyle donatmak, güvenlik ve sağlık algısının davranışa dönüşmesini kolaylaştırmak için önemli bir adımdır. Bu nedenle, okul öncesi, ilkökul, ortaokul, lise ve mesleki eğitim kurumlarının müfredatlarına genel iş sağlığı ve güvenliği konularının entegre edilmesi gerekmektedir. Türkiye’de bakanlıklar iş birliği yaparak İSG eğitiminin entegrasyonu için gerekli adımları atmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında 2019 yılında “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Eğitime Entegrasyonu Protokolü”

imzalanmıştır. Bu protokol, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm eğitim faaliyetlerine dahil edilmesi açısından önemli bir gelişmedir. İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün önemli bir unsur olduğu, ülkemizde ve dünya genelinde bilinmektedir. Ancak bu kültür, bireylerin sağlık ve güvenlik odaklı eğitim almasıyla oluşabilir. Bireyler, eğitim yoluyla edindikleri bilgileri uygulayarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda doğru davranış modelleri sergilerler (Karabulut ve Baykan, 2023: 113).

Dolayısıyla, çocukların gelişim süreçlerine uygun önlemler alındığında ve güvenli bir çevre sağlandığında, sıkça duyduğumuz iş kazalarının önlenebilir olduğu bir gerçektir. Özellikle çocuk kazalarında, proaktif bir yaklaşım benimsemek önemlidir ve çocukların sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunması için kaza öncesinde gerekli önlemler alınmalıdır. Ancak, burada güvenlik, çocuğun kısıtlanmış, sınırlanmış veya baskı altında hissetmemesi gereken bir şekilde sağlanmalıdır.

ÇOCUKLARIN MARUZ KALDIĞI KAZALAR

Kazalar, yaralanma veya maddi hasarla sonuçlanan planlanmamış olaylar olarak tanımlanabilir. Yaralanma, tedavi gerektirmiyor veya çok küçük bir tedavi gerektiriyorsa buna genel olarak ilk yardım vakası adı verilir. Ölümle veya (kalıcı veya geçici) kısmî veya tamamen sakatlıklara sebep oluyorsa bu kazalar ciddidir. Benzer şekilde kazalarda maddi kayıplar oluşuyorsa, bunlar da yine küçük veya ciddi olabilir. Hasarın boyutu ne olursa olsun tüm kazalar araştırılmalı ve önlem alınmalıdır (Reese, 2017: 51).



Resim 1. Yanmalara Karşı Ebeveynler Dikkatli Olmalı (Çiz. Sümeyra GÜNDOĞDU)

Kazalar, her yaş grubunda, özellikle çocukluk çağlarında sağlık sorunlarının başında gelmektedir ve ölüm veya engelli yaşam nedenlerinin başında sayılmaktadırlar. Bununla birlikte, kazaların büyük oranda önlenabilir olması unutulmamalıdır (Karatepe, 2016: 70).

Günümüzde çocukların evde ve yakın çevrelerinde onlara uygun alanların bulunmaması nedeniyle ihmal edildikleri ve bu durumun da onlar için güvenlik sorunlarına yol açtığı uzmanlarca vurgulanmaktadır. Güvenli olmayan evlerde meydana gelen kazalar çocuklara zarar verir, kalıcı hasara ve hatta ölüme neden olur. Evde çocuklar için güvenli bir ortam sağlanarak ve önlem alınarak ev kazalarının azaltılabileceği belirtilmektedir. Kazaların önlenmesi için alınacak önlemlerin tedavi sürecinden daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çocukların kendilerini kısıtlı hissetmeden doğal engellerle düzenlenmiş güvenli bir ortamda yaşam deneyimleri kazanabilecekleri ve ebeveynlerin daha fazla zaman ayırabilecekleri belirtilmektedir. Dünyada ve ülkemizde yaşanan ev kazaları sonucu birçok çocuğun zarar gördüğü ve öldüğü belirtiliyor. Araştırmalar, bu kazaların büyük ölçüde önlenabilir olduğunu gösteriyor. Ek olarak, istatistikler, çocuklar bir yetişkinin gözetimi altında olsa bile kazaların önlenemeyeceğini göstermektedir. 0-6 yaş grubundaki çocuklar zamanlarının çoğunu evde keşfetme ve öğrenme merakı ile geçirirler. Bu dönemde çocukların hareketliliği artar, bağımsızlık duygusu gelişir ve tehlikelerden habersiz olabilirler. Evde önlem alınmaması düşme, yanma, zehirlenme ve boğulma gibi kazalara neden olabilir. Yürümeye başlayan çocuk, bu döneminde ev aletleri, prizler ve küçük nesnelerin kablolarıyla ilgilenirler. Yürümeye başladıklarında merdiven, balkon ve pencere gibi tehlikeli noktalara kolayca ulaşabilirler. Evdeki kimyasal temizleyiciler gibi zararlı maddelere erişebilir ve kendilerine zarar verebilirler. Bu dönemde evi güvenli hale getirmek önemlidir çünkü çocuklar her yere dokunmak ve tadına bakmak isteyebilir. Evin yapısı, odaların düzeni ve çocuğun kişisel özellikleri dikkate alınarak güvenlik önlemleri alınmalıdır (URL-1).

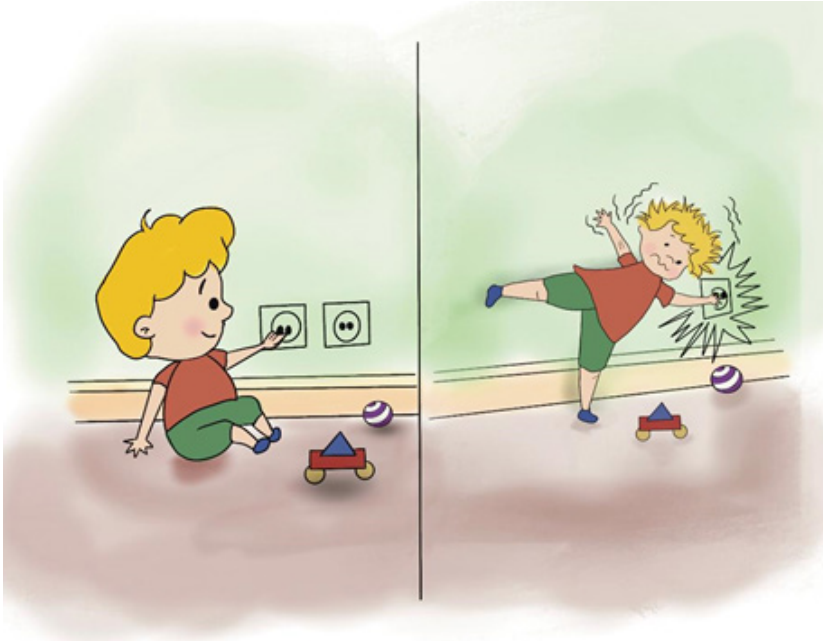
Genel olarak çocukların evde maruz kaldıkları riskler³ (tehlikelerle birlikte) şu şekilde sıralanabilir:

- Düşme: Merdiven, balkon, pencere, yatak
- Çarpma: Keskin köşeler, mobilyalar
- Sıkışma: Çekmeceler, kapılar, pencereler, klozet kapağı
- Yanma: Ocak, sıcak su/yemek, banyoda sıcak su, şömine
- Boğulma: Küvet, yüzme havuzu, poşet
- Zehirlenme: İlaç, deterjan, böcek ilaçları

3 **Tehlike**, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak tanımlanır. **Risk** ise, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir.

- **Elektriğe Çarpılma:** Prizler, elektrikli aletler, çıplak kablolar, topraklanmamış cihazlar

Bu liste oldukça sınırlı olmasına rağmen çocukların ne kadar çok risklerle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla evde alınacak küçük tedbirlerle büyük kayıplar ve kazaların önlenilebileceği unutulmamalıdır. Örneğin bıçak gibi kesici aletlerin çocukların ulaşamayacağı yerlerde saklanması, elektrik priz girişlerinin uygun plastik tıplarla kapatılması ve çocuğun tehlike barındıran ortamlarda yalnız bırakılmaması bu tedbirlerden birkaçıdır. Bu tedbirler yanında çocuğun yaşına uygun güvenlik eğitiminin verilmesi de ayrıca ihmal edilmemelidir.



Resim 2. Elektrik Prizleri Çocuklar için Tehlikedir. (Çiz. Sümeyra GÜNDOĞDU)

ÖNERİLER

Eğitim ve Öğretim: İşyeri tehlikeleri, güvenlik teknikleri ve güvenli bir çevrenin korunmasının önemi hakkında yaşa uygun eğitim ve öğretim sağlayın. Bu, okul müfredatı veya özel eğitim programları aracılığıyla entegre edilebilir.

Ebeveyn Katılımı: Ebeveynleri, çocuklar için nasıl güvenli bir ortam meydana getirileceğine dair bilgi ve kaynaklar sağlayarak evlerinde bir güvenlik kültürünü geliştirmeye dahil edin. Ebeveynleri güvenli davranışları modellemeye ve güvenlik uygulamalarını güçlendirmeye teşvik edin.

Görsel Kullanımı: Güvenlik kurallarını ve prosedürlerini çocuk dostu bir şekilde açıklamak için poster, infografik ve video gibi görselleri kullanın. Bu,

çocukların önemli güvenlik mesajlarını daha iyi anlamalarına ve hatırlamalarına yardımcı olur.

Güvenli Oynamalarını Sağlayın: Çocuklara koruyucu giysiler giymek ve oyun alanı ekipmanlarını doğru kullanmak da dahil olmak üzere güvenli oyun hakkında bilgi verin. Çocukları tehlikeli davranışlara veya durumlara tanık olurlarsa konuşmaya teşvik edin.



Resim 3. Güvenli Bisiklet Sürmeyi Teşvik Edin (Çiz. Sümeyra GÜNDOĞDU)

Raporlamayı Teşvik Edin: Çocukların güvensiz durumları veya olayları öğretmenlere, ebeveynlere veya sorumlu yetişkinlere bildirirken kendilerini rahat hissettikleri bir kültür oluşturun. Açık iletişimi teşvik etmek için çocuk dostu raporlama mekanizmalarının mevcut olduğundan emin olun.

Öğretmen ve Okul Katılımı: İşyeri güvenliğini müfredata dahil etmek ve öğretmenleri güvenlik bilinci ve uygulamaları konusunda eğitmek için öğretmenler ve okullarla birlikte çalışın. Okullar, ebeveynler ve topluluk grupları arasında iş birliğine dayalı bir yaklaşımı teşvik edin.

Yaşa Uygun Bilgiler: Güvenlik mesajlarını ve kaynaklarını çocuğun yaş grubuna göre uyarlayın. Çocukların hayatlarındaki güvenliğin önemini anlamalarına yardımcı olmak için yaşa uygun bir dil kullanın ve özel örnekler verin.

Bir Güvenlik Komitesini veya Kulübünü Teşvik Edin: Okulunuzda veya toplum kuruluşunuzda, çocukların bir güvenlik kültürünü teşvik etmek için tasarlanmış tartışmalara, etkinliklere ve projelere katılabileceği bir güvenlik komitesi veya kulübü başlatın.

Düzenli Güvenlik Tatbikatları: Çocukları prosedürlere alıştırmak ve güvenlik uygulamalarını güçlendirmek için yangın tatbikatları ve acil durum hazırlık tatbikatları gibi düzenli güvenlik tatbikatları yapın.

Kuruluşlarla İş Birliği: Çocuklar için bir güvenlik kültürünü teşvik edecek kaynaklara, uzmanlığa ve rehberliğe erişmek için devlet kurumları, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve iş sağlığı ve güvenliği kuruluşları da dahil ilgili kuruluşlarla birlikte çalışın.

Çocuklar arasında bir güvenlik kültürü oluşturma ebeveynleri, öğretmenleri, okulları ve daha geniş toplumu içeren çok yönlü ve iş birliğine dayalı bir yaklaşım gerektirdiğini unutmayın. Bu tavsiyelere uymak, çocuklar için daha güvenli bir ortam oluşturmaya yardımcı olabilir ve onlara kendilerini işyerindeki tehlikelerden koruyacak bilgi ve becerileri daha çocuk yaşlarda kazanmalarını sağlayabilir.

DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında çocuk güvenliği kültürünün geliştirilmesinin önemini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma ortamının potansiyel tehlikelerine ilişkin farkındalığın son zamanlarda artmasıyla birlikte, bu güvenlik uygulamalarını ve davranışlarını küçük yaşlardan itibaren çocuklara aşılamanın önemi fazla vurgulanamaz. Bu nedenle, bu çalışma bir çocuk güvenliği kültürü oluşturma önemini ve potansiyel faydalarını ve bu amaca ulaşmak için kullanılabilecek stratejileri tartışmaktadır.

Bir çocuk güvenliği kültürü geliştirmek, çocukların güvenliğini ve sağlığını ön planda tutan ve çocuklara potansiyel tehlikeleri belirlemek ve azaltmak için ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri veren bir ortam oluşmayı içerir. Güvenli düşünmeyi teşvik ederek, çocuklar kendilerini ve başkalarını güvende tutmada aktif katılımcılar olabilirler.

Çocuk güvenliği kültürü oluşturma en önemli faydalarından biri kaza ve yaralanmaların önlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi sayesinde çocuklar çevrelerindeki potansiyel tehlikeleri tanımayı ve uygun önlemleri almayı öğrenirler. Bu bilgiler bilinçli kararlar vermenize ve kaza riskinizi azaltmanıza yardımcı olabilir.

Ek olarak, çocuklara bir güvenlik kültürü aşılama, davranışları ve güvenliğe yönelik tutumları üzerinde uzun vadeli bir etkiye sahip olabilir. Güvenlik becerilerini günlük yaşamlarına dahil ederek, çocuklar kendi eylemleri için sorumluluk ve hesap verebilirlik duygusu geliştirirler. Bu zihniyet yetişkinliğe

geçebilir ve gelecekte daha kendine güvenen ve bilgili bir işgücüne yol açabilir.

Çocuklarda bir güvenlik kültürünü etkin bir şekilde geliştirmek için bir dizi strateji kullanılabilir. Eğitim önemli bir rol oynar ve çocuklara potansiyel tehlikeler, güvenli uygulamalar ve acil durum prosedürleri hakkında bilgi vermek için yaşa uygun eğitim programları tasarlanabilir. Oyunlar, simülasyonlar ve rol yapma gibi eğlenceli, etkileşimli yöntemler, güvenlik bilgilerinin anlaşılmasını ve saklanmasını iyileştirebilir.

Ebeveynleri, öğretmenleri ve diğer sağlık profesyonellerini dahil etmek de önemlidir. İşbirlikçi yaklaşımımız, çocukların tüm ortamlarda tutarlı güvenlik desteği aldığı bir ortam sağlar. Bu iş birliği, yetişkinlerin güvenli davranışlar ve uygulamalar göstererek rol model olarak hizmet etmelerini sağlar. Bu nedenle iş güvenliği ve korunması açısından çocuklar için bir güvenlik kültürü oluşturmak çok önemlidir. Çocuklar, erken yaşlardan itibaren güvenlik uygulamalarını ve davranışlarını öğreterek, riski belirleme ve azaltma konusunda aktif katılımcılar olabilirler.

SONUÇ

İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarıyla çocuklarda güvenlik kültürü oluşturmak, çocuklar için güvenli ortam oluşturulması ve onların refahını korunması mümkündür. Mümkün olmasının ötesinde sağlıklı bir neslin yetiştirilmesi açısından elzemdir. İş güvenliği ilkelerinin eğitim ortamına ve eve entegre edilmesi, çocukların erken yaşlardan itibaren güvenlik teknikleri ve işyeri tehlikeleri hakkında bilgi edinmelerini sağlar. Ebeveynler, öğretmenler ve politika yapıcılar, çocuklar için güvenli ortamlar ortaya çıkarmada, güvenli oyun uygulamalarını teşvik etmede ve yaşa uygun öğrenme araçlarını kullanmada önemli bir role sahiptirler. Bir güvenlik kültürü oluşturmaya öncelik vererek, çocukların bilinçli kararlar almalarına ve potansiyel riskleri azaltmalarına destek olunabilir. Ayrıca, kapsamlı yönergelerin benimsenmesi ve yenilikçi stratejilerin uygulanması çocuk güvenliği kültürünü daha da iyileştirebilir. Çocuklara güvenlik becerilerini ve uygulamalarını öğretmek, potansiyel tehditlerle yüzleşmeye ve daha güvenli bir topluma katkıda bulunmaya hazır bir nesil yetiştirilebilir. Sonuçta, çocuklara güvenlik kültürünü aşlamaya yönelik çabalar her zaman devam etmelidir.

KAYNAKÇA

- Aslan, F. E. (2021). Okul Öncesi Yaş Grubu Çocuklarda İSG Kültürü ve Eğitimi, Yüksek Lisans Projesi, Iğdır: Iğdır Üniversitesi.
- Erickson, P. A. (1996). *Practical Guide to Occupational Health and Safety*, Orlando: Elsevier Science.
- Friend, M. A. ve Kohn, J. P. (2007). *Fundamentals of Occupational Safety and Health*, Lanham: Government Institute.
- Friis, R. H. (2016). *Occupational Health and Safety for the 21st Century*, Burlington: Jones & Bartlett Learning.
- Güngör, Ö. (2020). Kimya Sektöründe Güvenlik Kültürünün Önemi. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 7(64), 4034-4038.
- İşler, M. C. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Karabulut, Ö. ve Baykan, P. (2023). Integration of Occupational Health and Safety Culture into K-12 Curriculums Published by the Ministry of National Education: The Example of Türkiye, *Educational Academic Research*, 51, 112-127.
- Karatepe, T. U. ve Ekerbiçer, H. Ç. (2016). Çocuklarda Ev Kazaları, *Sakarya Tıp Dergisi*, 7(1), 69-73.
- Kroeber, A. L. ve Kluckhohn, C. (1952). *CULTURE: A Critical Review of Concepts and Definitions*, Cambridge: The Museum.
- Ofloğlu, G., Buzkan, S. ve Pulat, Ö. (2012). Davranış Değiştirme Odaklı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi, *Kamu-İş*, 12(3), 111-127.
- Özay, A. D., Çavdar, P. S. ve Tekir, Ö. (2020). Okul Sağlığı Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi, ICHES-IDU Uluslararası Sağlık Bilimleri Kongresi (1-7), İzmir: 20-21 Haziran 2020.
- Reese, C. D. (2017). *Occupational Safety and Health: Fundamental Principles and Philosophies*, Boca Raton: CRC Press.
- Taylor, G., Easter, K. ve Hegney, R. (2004). *Enhancing Occupational Safety and Health*, Burlington: Elsevier.
- Tekin, A., Tekin, F., Suvaydan, F., Güler, G. ve Hafizoğlu, E. (2021). İlkokul Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Algısının Değerlendirilmesi, *M.C.B.Ü. Soma Meslek Yüksekokulu Teknik Bilimler Dergisi*, 32(II), 9-18.
- Timofeeva, L. L. (2016). Yenilikçi Proje: Okulöncesi Çocuklarda Güvenlik Kültürü Oluşturulması. *Eğitim Panaroması*, 2, 66-73 (Rusça).
- URL-1: Birinci, A. (2015). Aklınıza Gelen Başınıza Gelmesin. <https://www.milliyet.com.tr/pembenar/akliniza-gelen-basiniza-gelmesin-1040740> (E.T.: 15.12.2023).

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Kenan ÖZMEN¹

GİRİŞ

Çalışma kavramının tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Avcı ve toplayıcı toplumdan günümüze kadar insanlar varlıklarını devam ettirebilmek için çalışmak durumunda kalmışlardır. İlk dönemlerde çalışma kavramı sadece barınma ve yiyecek gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılmıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalarda genellikle kaza ve yaralanma şeklinde bazı risklerle karşılaşmışlardır. Bugünkü anlamda iş sağlığı ve güvenliğinden bahsetmek mümkün değildir. Tarım toplumuna geçişle birlikte insanlar hayvan gücünü de kullanarak topraklarını işlemiş ve çalışma olgusu değişim göstermiştir. Bu dönemlerden itibaren insanların üretimde çeşitli araç gereçleri kullanmaya başlamaları, topraktan çıkardıkları taş ve madenleri işleyerek üretimde bulunmaları, yol barınak yapımı gibi işlerde çalışanlarda sağlık sorunları ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sağlık sorunları ve diğer sorunların çözülebilmesi için özellikle de çalışanların sağlıklarını koruyabilmek için çalışmalar yapılmaya başlanmış ve mevzuatın gelişimi sağlanmıştır.

Çalışma olgusu sanayi devrimiyle birlikte değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Devrim sonucunda fabrikaların kurulması, teknolojinin ilerlemesi, toplumsal ve ekonomik yaşamda ortaya çıkan gelişmeler çalışma olgusunun günümüzdeki anlamına kavuşmasını sağlamıştır. İşçi ve işveren kavramları sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan kavramlardır. Çalışanların yeni çalışma biçimine yabancı olması, dönemin iktisadi liberal anlayışı, çocukların ve kadınların çalışma yaşamına dâhil olması, bu süreçte yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bayrak Uçar, Küçükali, 2022 b: 169-170). Dönemin çalışma koşullarının çok zor olması, çalışma saatlerinin çok uzun olması, çalışanlar

¹ Muş Alparslan Üniversitesi, Bulanık Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Orcid ID: 0000-0003-4179-9712, k.ozmen@alparslan.edu.tr

arasında kadın ve çocukların yer alması iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu yeni düzenlemelerde ilk önce kadın ve çocukların çalışma hayatı göz önüne alınmıştır (Küçükali, 2014: 2–4). Çocukların çalıştırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Küçükali, 2006: 1345-1346). Çalışanları çalışma yaşamındaki hastalık, iş kazası gibi yaygın tehlikelere karşı korumak amacıyla çoğunlukla gönüllü sigorta uygulamaları gündeme gelmeye başlamıştır (Küçükali, 2022: 371). Bu kapsamda yeni bir bilim dalı olarak sosyal politikalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Sosyal politikaların amacı işçi ve işveren arasındaki çatışmaları azaltmak, çalışanları sanayileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan iş kazası, hastalık, işsizlik gibi sorunlara karşı korumaktır.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar örgütlü mücadelenin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Liberal düşüncenin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek amacıyla düzenlemeler yapılmış ve devlet müdahalesinin yolu açılmıştır. Çalışanların işyerlerinde sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla “işçi sağlığı ve güvenliği” şeklinde ortaya çıkan düzenlemeler yapılmıştır. Günümüzde bu kavram yerini iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramına bırakmıştır. Çalışanların sadece işyeri ile sınırlı kalmayıp işten kaynaklanan risklerde göz önüne alınmıştır.

Çalışma hayatında sağlık sektörü emek yoğun sektörlerden biridir. Sağlık sektörü diğer sektörlerle oranla daha çok iş kazası ve meslek hastalığı riskleriyle karşılaşmaktadırlar. Bunun nedenleri işlerinin çoğu zaman bulaşıcı enfeksiyonlar ya da virüsler olmasıdır. Bunun yanında yoğun iş temposu da çalışanların iş kazasına uğrama ve meslek hastalıklarına yakalanma olasılıklarını arttırmaktadır. Bu kapsamda sağlık çalışanları açısından iş sağlığı ve güvenliği çalışanları çalışma ortamından kaynaklı çalışanların sağlığına zarar verebilecek etkenlerin önceden belirlenerek gereken önlemleri almaktır. Ayrıca iş kazalarının meydana gelmeden ve meslek hastalığına yakalanmadan çalışanları korumaktır.

Bu çalışmada sağlık alanında çalışanların iş güvenliği kültürü incelenmiştir. İş güvenliği kavramı kültür ile bağdaştırıldığı zaman örgüt kültürü önemli bir üst kültür konumuna gelmektedir. Örgüt kültürü çalışanların davranışları, paylaşılan değerler ve işyeri/işletmelerde yer alan örgütsel semboller, varsayımlar ve hikâyelerden oluşmaktadır. Sağlık çalışanları arasında iş güvenliği kültürünün oluşturulması için örgüt kültürünün çalışanlar arasında yaygınlaştırılması gerekmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Çalışma, işyeri/işletmelerde üretim ilişkisi içinde üretim faaliyetlerinden meydana gelen, üretilen malların kullanım ve değişim değeri olan her türlü mal ve hizmet üretimi şeklinde tanımlanmaktadır (Saygun, 2012). Bu kavram

insanoğlunun değişimi ve gelişimiyle birlikte değişmiş ve günümüzdeki halini almıştır. Kavramın günümüzdeki halini almasındaki en önemli etken sanayi devrimidir. Devrim insan ilişkilerinin ve yaşayışının tamamen değişmesine neden olmuştur. Dönemin iktisadi anlayışı ve çalışma şartlarının çok zor olması insanları yeni oluşumlara sevk etmiştir. Bu dönemlerde işçileri korumak ve işçi işveren arasındaki çatışmayı azaltmak amacıyla yeni sosyal politikalar oluşturulmaya başlanmıştır. Sosyal politikaların geliştirilmeye başlanması ulusal/uluslararası düzenlemelerin yapılması iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında yapılan düzenlemelerin hızlanmasını sağlamıştır. Sosyal politikaların İSG üzerindeki etkilerini Kılış (2018: 39) şu şekilde açıklamaktadır.

- Ülkelere göre farklılık gösteren İSG mevzuatlarının uyumlaşması ve geliştirilmesi sağlanmıştır.
- İş kazası ve meslek hastalıkları sayılarını düşürmek amacıyla önlemler alınması kolaylaşmıştır.
- Sosyal diyalogun gelişmesi İSG'nin ekonomik nedenlerle arka plana atılması engellenmiştir.

İnsanoğlu, hayatını devam ettirmek ve insana yakışır bir yaşam sürmek için çalışmak ve üretmek zorundadır. Bu çalışmalarını da sağlıklı ve güvenli bir ortamda yürütmek çalışanların en temel hakkıdır ve bu hak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesi, 3. bendinde “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.” şeklindeki ifadesinde elverişli çalışma koşullarına değinilmiştir (Taşdemir ve Yıldırım, 2020: 82).

İnsanlar günlük yaşamlarında zamanlarının önemli bir kısmını çalışarak geçirmektedirler. Çalışma hayatında çeşitli riskler ve tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanlar açısından önemlidir. Kılış (2020: 269) Anayasa’da düzenlenen sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkının çalışma hayatındaki yansıması İSG hakkı olduğunu belirtmektedir.

İSG, içerik bakımından “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olmak üzere iki kavramı içermesine rağmen (Kılış, 2020: 269) iş sağlığı ve güvenliği kavramı birbirlerinden ayrılmayıp bir bütünü işaret etmektedir (Balkır, 2012: 59). Bu yüzden kitabın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımı yapılırken kavram bir bütün olarak ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramını dar ve geniş anlamda tanımlamak mümkündür. Dar anlamda İSG, işyerinde işin yürütümü sırasında, iş ortamı veya çalışma çevresi koşulları sebebiyle işçilerin karşılaştıkları bütün risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için alınması gereken önlemlere yönelik sistemli çalışmalar şeklinde tanımlanmaktadır (Balkır, 2012: 58). Dar anlamdaki tanımında sadece işyerinde ve işin yapımı sırası vurgulanmıştır.

Geniş anlamda İSG ise, bir işyeri/işletmenin gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerden etkilenen tüm insanların sağlığına ve güvenliğine etki eden faktörlerin ve koşulların ortadan kaldırılması veya azaltılması çalışmalarını kapsamaktadır (Seyyar, 1997: 28). Geniş anlamdaki tanımında sadece işyerinde çalışanları değil işyerinin faaliyetlerinden etkilenen tüm insanları kapsadığı görülmektedir.

Mevzuatta tek bir kavram olarak tanımlanmış ve günlük hayatta da tek bir kavram olarak ifade edilmesine rağmen İSG, de yer alan iş sağlığı, yaşanan ve çalışılan çevrede işten kaynaklı sağlığı tehdit eden tehlikelere karşı alınması gereken sağlık kurallarını ifade ederken; iş güvenliği ise çalışanların yaşamlarına yönelik tehlikelerin önlenmesi ve sağlığa zarar verebilecek koşullara yönelik gerekli teknik kurallardır (Kılış, 2020: 270).

İleri (2014: 74) iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını üç şekilde açıklamaktadır.

1. Çalışanların korunması: İşletme/işyerlerinde uygulanan İSG'nin temel amacı çalışanları risk ve tehlikelere karşı korunmasıdır.
2. Üretim güvenliğini sağlamak: çalışanları koruyarak üretimin devamlılığını sağlanacak. Meslek hastalıkları önlenmiş olacaktır.
3. İşletme güvenliğini sağlamak: İşletme/işyerinde alınacak tedbirler sayesinde iş kazalarından ve güvensiz çalışma ortamından doğabilecek zararların önlenmesi sağlanacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İSG'yi önemli küresel bir sorun olarak değerlendirmiştir (ILO, 2016: 4). Özellikle teknolojinin ilerlemesi ve bunun sonucu olarak getirdiği makineleşmenin yaygınlaşması, yeni üretim yöntemlerinin ortaya çıkması, çalışanların işe yabancılaşması ve bunun sonucunda işe ait olma duygusunun zayıflaması gibi nedenler iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda yaşanan maddi ve manevi kayıpların artmasına neden olmaktadır (Kılış, 2020: 274). ILO (2016: 4) her yıl işyeri/işletmelerde yapılan iş ile ilgili kaza ve hastalıklar sonucunda 3,2 milyondan fazla kişinin hayatını kaybettiğini ve ölümcül olmayan 300 milyon iş kazasının meydana geldiğini belirtmektedir. Ayrıca İşle ilgili hastalık ve ölümlerin yarattığı ekonomik yük ile verimlilik kaybının küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılası (GSYH)'nin %4'ünü teşkil ettiği vurgulanmaktadır (ILO, 2016: 4).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanmış olan 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme Türkiye 2004 yılında onaylamıştır (İnci vd., 2016: 84). Sözleşme ile çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmalara karşı korumak hedeflenmiştir.

İSG önlemlerinin temel amacı kişisel ve toplumsal huzurun sağlanmasıdır. Çalışanların işyerlerinde maruz kaldıkları tehlikelerin sonuçları öncelikle kendilerini daha sonra ailelerini, sonrasında çalıştıkları işyerlerini ve en sonunda toplumu olumsuz etkilemektedir (Kılıkış, 2018: 8). Bundan dolayı bu olumsuzlukların ortaya çıkmadan önlenmesi gerekmektedir. İşletmelerde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli iyileştirilmesi toplum açısından önem arz etmektedir.

İnsan işyerlerinde İSG'nin sağlanmasında en önemli unsur olarak kabul edilmektedir. İSG tekniği öncelikle işyerlerinde insanı korumayı amaçlamaktadır (Tekin, 1991: 330). İşyerlerinde iş güvenliğinin önemsenmemesi iş kazalarının meydana gelmesine neden olmakta ve bu durumda çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Çalışanlar iş kazası nedeniyle yaşamlarını kaybedebilmekte veya meslekte kazanabilme güçlerini yitirebilmektedirler. Çalışanların iş kazasına uğraması çalışanları geçimini sağlayacak gelirden yoksun bırakmakta ve bu durum çalışanların duygusal ve ruhsal açıdan sorunlar yaşayabilmelerine neden olmaktadır (Dursun, 2019: 282). İş kazası sonucu çalışma gücünü kaybeden birey sosyal güvenlik kapsamında ise geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği/geliri almaya hak kazanır ancak gelir yaratma yeteneği azalacağı için kazanç kaybı söz konusu olur (Kılıkış, 2020: 277). Bu durum hem kendisini ve ailesini hem de toplumu olumsuz etkilemektedir.

İş kazasının meydana geldiği işletmelerde işverenlerin karşılaşmış oldukları ekonomik maliyetler işletmelerin rekabet güçlerini olumsuz etkilemektedir. Koç ve Akbıyık, (2011: 130) işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının işverenlere maliyetlerini doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak ikiye ayrılabilirliğini belirtmektedir. Ayrıca görünmez maliyetlerin görünen maliyetlerden 4-10 kat fazla olduğu ifade edilmektedir.

İş kazası nedeniyle ölümlerin çok ciddi boyutlarda olduğu İSİG Meclisi raporunda ortaya çıkmaktadır. İSİG'in yayınlamış olduğu rapora göre 2022 yılında her gün 5 çalışan iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmiştir. Ayrıca rapor iş kazalarının birincil nedeninin servis kazalarının olduğunu belirtmektedir (İSİG, 2023). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 2014 yılında yayınlamış olduğu rapora göre iş kazası ve meslek hastalıklarının birden fazla nedenlerinin olduğu ifade edilmiştir. Rapora göre ihmallerin kazalara sebep olduğu vurgulanmıştır (ILO, 2014).

Teknolojinin ilerlemesi bir taraftan yaşamı kolaylaştırırken diğer taraftan risk faktörlerini de beraberinde getirmektedir. Üretim sürecinde yaşanan değişimler, kullanılan kimyasal maddelerin artması, çalışan sayısının artması gibi birçok neden iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaygınlaşmasına neden olmaktadır. İSG çalışanlar açısından çözüme kavuşturulması gereken ve çok boyutlu bir

sorun olma özelliğini korumaktadır. Bundan dolayı İSG multidisipliner bir çalışma alanına sahiptir. Bu disiplinler İSG'nin farklı yönlerine odaklanarak karşılıklı etkileşim ve işbirliği içerisinde çalışmalarını sürdürmektedirler.

İş Güvenliği Kültürü

İşyerlerinde sağlığın ve güvenliğin korunması çalışanların yaşam hakkının temelini oluşturmaktadır. İşyerlerinde meydana gelen kazaların önlenmesi ve çalışanların sağlıklarının korunması amacıyla yasal düzenlemeler yapılmakta ve bu düzenlemeler her geçen gün geliştirilmektedir. Tüm düzenlemelere rağmen işletmelerde ve çalışanlarda İSG yönünden bilinçlenme yeterli düzeyde olmamaktadır. İSG faaliyetlerinin etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi için iş sağlığı ve güvenliğinin kültürel olarak tüm boyutlarıyla özümsemişi gerekmektedir. Günümüzde insan odaklı iş anlayışının artış göstermesi, İSG açısından gelişim göstermek isteyen işletmeler için bilinçli çalışanlara sahip olunması gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır (Güler vd., 2018).

İş güvenliği kültürünü açıklayabilmek için kültür ve örgütsel kültür kavramlarına kısaca değinmek yararlı olacaktır. Kültür kavramı toplumların yaşayış biçimlerini yansıtmaktadır. Kültür, örgütleri saran toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerindendir. Bu nedenle örgütlerin yaşama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkilemektedir (Güçlü, 2003: 148). Kültürel çevrenin bir ürünü olan insan etkinliğini arttırmak ve çalışmak amacıyla örgütlere girer, girilen bu örgütler onların ikinci ailesi olma özelliğini kazanırlar (Sargut, 2015: 97). Örgüt kültürü ise bir örgütte çalışanlar tarafından paylaşılan değerler ve bu değerlerin tüm çalışanlar tarafından şartsız benimsenmesi, örgütsel semboller, varsayımlar ve hikâyelerden oluşmaktadır. Çalışanlar arasında örgüte bağlılığın sağlanabilmesi, performanslarının artması için örgüt kültürü önemlidir. Ayrıca örgüt üyelerine önemli bir kimlik kazandırmaktadır (Cebe ve Çelik, 2023: 416). Güvenlik kültürü, örgütte güvenlik konularına odaklanan örgüt kültürünün bir alt kültürü olarak kabul edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramı; organizasyonun can damarı olan insan kaynağının hayatının önemsendiği, tutum ve davranışları oluşturan ortak değerler, inançlar ve normların ivedilikle ve süregelen bir şekilde uygulandığı iş sağlığı ve güvenliği faaliyet süreci şeklinde tanımlanabilir (Erdoğan ve Genç, 2018).

Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak, 1986 Çernobil'de yaşanan nükleer kazadan sonra OECD Nükleer Ajansı tarafından 1987 yılında hazırlanan ve meydana gelen kazanın olası nedenlerinin sorgulandığı bir raporda kullanılmıştır (Dursun, 2013: 63). Kaza, Çernobil-4 reaktörünün 1000 ton ağırlığındaki beton kapağında ardı ardına gelen iki patlama sonucunda meydana gelmiştir. Patlama sonrası füzyon ürünleri atmosfere yayılırken, eriyen element özlerinin parçaları ise yakın çevreyi etkilemiştir. Patlama en büyük ticari nükleer santral kazası

olarak tarihe geçmiştir. Patlama 30'u aşkın kişinin ölümüne neden olmuştur. Patlama sonucunda oluşturulan raporda kazanın oluşmasında örgütsel hatalara ve çalışanların işe yönelik ihlalleri üzerinde durulmuştur (Gökçe, 2020: 84-85). Daha sonra çeşitli raporlarda ve çalışmalarda güvenlik kültürü kavramı kullanılmasına rağmen genel kabul gören bir tanımı/modeli bulunmamaktadır.

İş güvenliği kültürü çalışmalarda/raporlarda farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Health and Safety Executive 1993 yılında yapmış olduğu iş güvenliği tanımı; Bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünüdür (Dursun, 2013:63). Cox ve Cox (1991) ise güvenlik kültürünü çalışanların paylaştığı güvenliğe ilişkin tutum, inanç, algı ve değerlerin yansıması olarak tanımlamıştır.

İş güvenliği kültürünün oluşabilmesi için bireylere, işletmelere ve devlete önemli görevler düşmektedir. Tüm paydaşların süreçte etkin bir şekilde görev alabilmeleri ve katkı sağlamaları ise eğitim ve bilinçlendirmeyle gerçekleştirilebilir.

İşyerlerinde güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi için çalışanların bilinçli olarak çalıştırılmaları sağlanmalıdır. Geller (2005), işyerlerinde çalışanların riskli davranışlarını, farkında olmadan sergiledikleri (bilinçsiz) davranışlar ve farkında olarak sergiledikleri (bilinçli) davranışlar olmak üzere iki grupta incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. İşyeri/işletmelerde çalışanlar arasında bilinçli ve bilinçsiz davranışlar gözlem yoluyla tespit edilebilir. Tespit edilen bilinçsiz riskli davranışların ortadan kaldırılması ise bireylere verilecek geri besleme ve eğitimler sayesinde giderilir. Bilinçsiz davranışların ortadan kaldırılması bilinçli davranışlara göre daha kolaydır. Çalışanların farkında olarak yaptıkları bilinçli riskli davranışlar ise işlerini daha verimli ve rahat yapabilmek adına kendilerince riski hesaplayarak göze aldıkları, bir güvenlik kuralının ihlaliyle mümkündür. Bu durumda riskli davranışı kaldırmak için müdahale gerekmektedir (Geller, 2005). Bu durumda alışkanlıkta önemlidir. Eğer çalışan bu riskli davranışı alışkanlık haline getirmişse davranışı ortadan kaldırmak güçleşmektedir. İnsanlar için alışkanlık yapılan işlerin otomatikleşmesine neden olmaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerini yaparken edinmiş oldukları alışkanlıkların bilinçli olarak yapılması sağlanmalıdır. Sağlık çalışanları arasında güvenlik kültürünün sağlanması güvenliğin öncelikli bir kavram olarak hayatın her anına yansımaları şeklinde ortaya çıkmasıyla sağlanır. Çalışanlar arasında güvenli davranışları arttırmak, güvensiz davranışları ortadan kaldırmak ve sonuç itibarı ile güvenlik performansını en üst düzeye çıkarmak hedeflenmelidir.

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ GÜVENLİĞİ VE EĞİTİMİ

Sağlık sektöründe çalışanlarının sağlığı konusu ilk kez 1958 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde gündeme gelmiştir. Sonrasında 1974-1976 yıllarında

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) hastanelerde meslek sağlığı konusunun yürütülmesi için kriterler tanımlamıştır. 2007 yılında ise Dünya Sağlık Asamblesi’nde sağlık sektörü çalışanlarına özgü koruyucu programların oluşturulması gerekliliği vurgulanmış, sağlık sistemlerinin güçlendirilmesi ve sağlık çalışanlarının korunması öncelikli konular olarak değerlendirilmiştir (Saygun, 2012).

Sağlık çalışanları çalışma ortamlarından kaynaklı çevresel, psikolojik, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve fiziksel risklerle karşılaşma olasılıkları diğer sektör çalışanlarına göre daha yüksektir (Solmaz ve Solmaz, 2017: 148; Meydanlıoğlu, 2013:192). Ayrıca sağlık çalışanların hizmet üretimi ve sunumu sırasında; iğne batması, sırt ağrıları, çeşitli alerjik reaksiyonlar, kimyasal ve radyoaktif riskler, iskelet kas sistemi sorunları, şiddet ve stres gibi farklı biyolojik, fiziksel, kimyasal ve ergonomik tehlikelere maruz kalma olasılıkları yüksektir (Yaşar ve Aydemir, 2023: 214). Bu yüzden Türkiye’de Sağlık Bakanlığı tarafından 2011 tarihinde “Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır. Yönetmelik tüm üniversite ve özel sektör ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarını kapsamaktadır. Yönetmeliğin amacı; hasta ve çalışan güvenliği için güvenli hizmet sunumu ve güvenli bir ortam sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca hizmet sunumunda kalitenin artırılması, sağlık kurumunda hasta ve çalışanlar için olası risklerin tespit edilmesi bu risklerin giderilmesi için uygun yöntem ve tekniklerin belirlenmesi ve hizmet içi eğitimler ile güvenli hizmet sunumu ve güvenli çalışma ortamının sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik usul ve esaslar belirlenmiştir.

Sağlık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel amacı, sağlık çalışanlarının sağlığının ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesidir. Bu hizmetlerin verildiği çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi için yapılacak çalışmalar sonucunda, sağlık çalışanlarının maruz kaldığı risk ve tehlikelerin sebep olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespit edilecek, bu risk ve tehlikelerin önlenmesine yönelik hizmetin sürekliliğini sağlayacak düzeyde bilgi ve deneyim gerektirmektedir (İnci vd., 2016: 84).

En ağır ve tehlikeli iş kollarından kabul edilen hastaneler 2013 yılından itibaren mevzuat doğrultusunda gerekli değişimleri yapmakta, iş sağlığı ve güvenliği alanında tedbirlerini hayata geçirmektedir. Bu alanda yapmış oldukları çalışmalar ilgili bakanlıkça denetlenmektedir. Sağlık çalışanlarının risk değerlendirilmesi yapılabilmesi için izlenmesi gereken adımları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Riskler açısından değerlendirilmesi
- Tehlikelerin tanımlanması
- Alınacak önlemlerin belirlenmesi

- Önlemlerin uygulamaya geçirilmesi
- Kontrol edilerek denetlenmesi
- Ölçülerek izlenip, takip edilmesi (Akgün, 2015).

Sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık çalışanlarında vardiyalı çalışanların çalışmayanlara göre, fazla mesai yapanların yapmayanlara göre iş kazası geçirme oranı daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aygün ve Özvurmaz, 2020). Bir başka çalışmada ise klinik alanlarda poliklinik alanlara oranla daha çok kazalarının yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (İnci vd., 2016). Ayrıca yapılan çalışmalarda çalışanların hizmet yılı artışına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir (Yavuz ve Gür, 2021). Sağlık çalışanlarının yaptıkları işin niteliğinden dolayı mesleki risklere ve iş kazalarına uğramalarının önlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği önemli rol oynamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, çalışanların iş yerinde yaptıkları iş dolayısıyla karşı karşıya oldukları riskleri en aza indirebilmek için düzenli aralıklarla yapılan faaliyetler olarak tanımlanabilir (Akpınar, 2018: 2). Bu eğitimlerin amacı çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği alanında bilinç ve bilgi kazandırmaktır.

Yirminci yüzyılda İSG alanında önemli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İş sağlığı alanında geniş ölçüde eğitim çalışmaları yapılmış, üniversitelerde ve öteki enstitülerde bilimsel yöntemlerle eğitim uygulanmış, iş hekimliği ayrı bir uzmanlık haline gelmiştir (Çabuk ve Aslantaş, 2020: 34). Sağlık alanında meydana gelen gelişmeler meslek hastalıklarının teşhis ve tedavisinde önemli çalışmaların yapılmasına imkân vermiştir.

SONUÇ

Çalışma kavramı insanoğlunun vazgeçemeyeceği bir eylemdir. Geçmişten günümüze farklı şekillerde uygulanarak günümüzdeki halini almıştır. İlk dönemlerde çalışma olgusu barınma ve yiyecek temin etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tarım toplumuna geçişle birlikte çalışma olgusu değişmeye başlamıştır. Hayvan ve insan gücü birlikte kullanılmaya başlanmıştır. Çalışmadan kaynaklı ortaya çıkan sağlık sorunları ve diğer sorunların çözülebilmesi için özellikle de çalışanların sağlıklarını koruyabilmek için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

İngiltere’de başlayıp daha sonra dünya geneline yayılan sanayi devrimiyle bitlikte çalışma kavramı tamamen değişmiştir. Ücret karşılığında çalışma olgusu bu dönemden sonra yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Çalışanların sömürülmesini engellemek ve iş kazaları, hastalık, işsizliğe karşı korunmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu düzenlemeler sosyal politika bilim dalının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Sosyal politikaların amacı çalışanların tam iyilik halini korumak ve geliştirmektir.

Çalışanların işyerlerinde ortaya çıkan ve sadece işçilerin çalıştıkları işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalıştırılmaları için “işçi sağlığı ve güvenliği” kavramı ortaya çıkmış ve zamanla genişleyerek günümüzdeki “iş sağlığı ve güvenliği” kavramına dönüşmüştür. Kavramın bu şekilde genişlemesi sadece işçileri değil tüm çalışanları kapsamına almasını sağlamıştır. İşletmeler/işyerleri ekonomik yönden faaliyetlerini sürdürmek için bireylerin çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik koşullarını güvence altına almak zorundadırlar. İSG önlemlerinin temel amacı kişisel ve toplumsal huzurun sağlanmasıdır.

Sağlık çalışanları çalıştıkları ortamdan dolayı çevresel, psikolojik, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve fiziksel risklerle karşılaşma olasılıkları çok yüksektir. Sağlık hizmetlerinin güvenli, kaliteli, etkili ve verimli sunulması, aynı zamanda sağlık çalışanının sağlıklı ve güvenli olmasına, çalışma kapasitesine ve çalışırken sergilediği performansa da bağlıdır. Bundan dolayı sağlık çalışanlarına yönelik özel düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak yapılan düzenlemelere rağmen hem çalışanlardan kaynaklı hem de denetim yetersizliğinden dolayı çalışanların İSG konusundaki bilinçlendirilmesi yeterli düzeyde değildir. Yapılan yasal düzenlemeler ve sağlıkta kalite standartları çerçevesinde sağlık çalışanlarına İSG eğitiminin verilmesi gerekmektedir. Eğitimlerin ardından çalışanlara ölçme-değerlendirme yapılması gerekmektedir. Sağlık personelinin İSG’ye ilişkin algılarının, tutumlarının ve farkındalık düzeylerinin artırılması sonucunda çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi sağlanacaktır. Bunun sonucunda hem çalışanların meslek hastalıkları ve iş kazalarına uğrama olasılıkları düşecek hem de daha verimli ve performansa dayalı sonuçlara katkı sağlayacaktır.

İş güvenliği kültürü örgüt kültürünün bir alt kültürü şeklinde değerlendirilmektedir. Örgüt kültürü çalışanların işyeri/işletmelerdeki davranışları paylaşılan değerlerden oluşmaktadır. Sağlık çalışanları arasında iş güvenliği kültürünün oluşturulması için örgüt kültürünün çalışanlar arasında yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. İş güvenliği kültürünün sağlık çalışanlarına aktarılması sağlık çalışanlarının daha güvenli bir çalışma ortamına kavuşmasına zemin hazırlayacaktır.

Sağlık çalışanlarının daha güvenli bir çalışma ortamına kavuşturulması için çalışanlar açısından hastanelerde tehlikeler saptanmalı ve bunlar giderilmeye çalışılmalıdır. Çalışanlara yönelik periyodik muayeneler yapılmalıdır. Çalışanları korumak amacıyla zararlı biyolojik, fiziksel, kimyasal ve psiko-sosyal stres etkenler minimum seviyeye indirilmelidir.

İş sağlığı güvenliği hizmeti sunan İSG uzmanlarının, iş kazaları ve meslek hastalığı boyutuyla önemli bir risk grubu içerisinde değerlendirilen sağlık çalışanlarına yönelik proaktif, katılımcı, risk etmenleri farkındalığı kazandıracak İSG hizmetlerini sunmaları önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akgün, S. (2015). Sağlık Sektöründe İş Kazaları. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(2), 67-75.
- Akpınar, T. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Aygün, G., ve Özvurmaz, S. (2020). Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı İş Kazaları ve İlişkili Faktörler. *Medical Sciences*, 15(4), 123-132.
- Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1). 56-91.
- Bayrak Uçar, Z, Küçükali, A. (2022)b. Covid -19 Pandemisi'nin Turizm Sektörüne Etkileri; Palandöken ve Sarıkamış Konaklama Tesisleri Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, *Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar*, İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Cebe, İ. S., ve Çelik, H. (2023). Eğitim Kurumlarında Covid-19 Döneminde Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 411-431.
- Cox, S., Cox, T., (1991). The Structure of Employee Attitudes to Safety: An European Example. *Work and Stress*, 5 (2), 93 -106.
- Çabuk, A. ve Aslantaş, S. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Temel İlkeler. İçinde S. Tepe (Editör), *İş Sağlığı ve Güvenliği* (s. 25-44). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2).
- Dursun, S. (2019). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği. İçinde M. Şen ve G. Murat (Editör), *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politikalar*. (s. 281-346). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, E., & Genç, K. G. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Önemi. *In 5 th International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS)*(No. s. 310), Niğde, Türkiye (pp. 26-29).
- Geller, E. S. (2005). Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management. *Behavior modification*, 29(3), 539-561.
- Gökçe, A. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güler, M., Derin, K. H., & Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*, 4(8), 311-348.
- ILO. (2014). Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_301214.pdf (E.T.: 05.12.2023).
- ILO. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_498818.pdf (E.T.: 01.12.2023).
- İleri, Ü. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile Sosyo-Ekonomik Sonuçları*. İstanbul: Efil Yayınevi.
- İnci, E. İ., Bilişli, Y., & Hizay, D. (2016). İş Kazalarına Maruz Kalan Sağlık Çalışanlarının Bildirimlerinin Değerlendirilmesi: Üniversite Hastanesi Örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 3(3), 83-88.
- İSİG. (2022). Can güvenliği istiyoruz. <https://isigmeclisi.org/20824-2022-yilinda-en-az-1843-isci-isi-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>. (E.T.: 05.12.2023).
- Kılış, İ. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- Kılış, İ. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği. İçinde A. Tokol ve Y. Alper (Editör). *Sosyal Politika* (s. 269-309). Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

- Koç, M. ve Akbıyık, N. (2011). Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 129-175.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 1-19.
- Küçükali, A. (2016). Sokakta Çalışan Çocukların Sosyo-Ekonomik Durumları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1345-1367.
- Küçükali, A., & Genç, E. (2022). Unionization Tendencies In Public Emplooyes: An Application On The Educators. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25).
- Meydanlıoğlu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(3), 192-199.
- Sargut, A.S. (2015). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Saygun, M. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(4). 373-382
- Seyyar, A. (1997). *Sosyal Siyaset Terimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Solmaz, M., ve Solmaz, T. (2017). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 147-156.
- Taşdemir, D. Ç., ve Yıldırım, İ. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 7(49), 82-89.
- Tekin, F. A. (1991). İş Güvenliği ve Önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 329-360.
- Yaşar, M. E., ve Aydemir, İ. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 24(3). 213-230.
- Yavuz, Ş., ve Gür, B. (2021). Sağlık Kurumlarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 8(68), 961-974.

SOSYAL GİRİŞİMCİLİK VE KADIN KOOPERATİFLERİ

Kenan ÖZMEN¹, Ceyhun SERÇEMELİ²

GİRİŞ

Üretim faktörlerinden biri olan girişimcilik yeni bir iş kurma ya da var olan işlerde yeniliği ifade eden kavramdır. Girişimde bulunan bireye de girişimci denilmektedir. Girişimcilik farklı türlerde sınıflandırılmaktadır. Kitabın bu bölümünde girişimcilik tanımlanarak türleri açıklanacaktır. Bu türlerden biri olan sosyal girişimcilik detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Sosyal girişimcilik, sosyal ve iktisadi olguların bir arada olduğu, toplumsal bir değer oluşturma amacıyla, toplumsal düzen ve kalkınma noktasında fayda elde edilebilecek yenilikçi çözümler sunan bir girişim modelidir. Sürdürülebilir kalkınma ve ilerlemeyi hedeflerine katkı sağlayan sosyal girişimler, kar maksimizasyonu gibi amaçlardan ziyade toplumsal faydaya önem veren, uzun dönemde de toplumun desteğini yanına alarak toplumsal sorunların çözümüne odaklanan yapılardır.

Kadınlar toplumsal yaşamda dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilmektedir. Özellikle işgücü piyasasında edindikleri yer bakımından ve ataerkil aile yaşamından dolayı dezavantajlı grubunda değerlendirilmişlerdir. Sanayi devriminden sonra kamusal alanda yer edinen kadınlar girişimci olarak çalışma hayatına dâhil olabilmektedirler. Kadınların kamusal alanda yer edinmeleri hem bir insan hakları meselesi hem de kadınların yetenek, beceri ve bakış açılarının toplumsal süreçlere yansması bağlamında toplumsal bir kazanç olarak değerlendirilmektedir.

1 Muş Alparslan Üniversitesi, Bulanık Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Orcid ID: 0000-0003-4179-9712, k.ozmen@alparslan.edu.tr

2 Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Orcid ID: 0000-0001-6013-5239, ceyhun.sercemeli@atauni.edu.tr

GİRİŞİMCİLİK NEDİR?

Üretim faktörlerinden biri olan girişimcilik, vizyon, değişim ve yaratıcılık unsurlarını içeren dinamik bir süreci ifade etmektedir (Yalçıntaş, 2010). Bu kavram, yeni fikirlerin oluşturulması, bu fikirlerin hayata geçirilmesi ve risklerin de ele alınmasıyla bu işin hayata geçirilmesi sürecini kapsamlı olarak değerlendiren, iş yapma arzusuyla şekillenen çok boyutlu geniş bir kavramdır (Tekin, 2019). Bu noktada girişimciyi harekete geçirecek bir fırsatın oluşması ve onun fark edilmesi sürecin başlamasında aktif rol alır. Dolayısıyla girişimciliğin dinamik sürecinde fırsatların hayata geçirilmesiyle başlayan süreç uygulamayla devam eder denilebilir (Doğan, 2013). Girişimciliğin özünde değişim yer alır. Burada belirli riskler göz önüne alınarak fırsatlar avantajlara çevrilir (Apaydın ve Altun, 2021). Bu açıdan değerlendirildiğinde, girişimciliğin sadece iş kurmaktan ibaret olmadığı, bununla beraber sürekli yenilik ve değişim arayışı içerisinde de olduğu anlaşılmaktadır.

Yeni bir iş kurmanın yanında var olan işlerde yeniliği de ifade eden girişimcilik, işletmelerin büyümesi ve gelişimi için de önemli bir adımı ifade etmektedir. Bu süreçte aktif rol alan kişi ise girişimci olarak anılmaktadır (İrmiş ve Özdemir, 2011). Girişimci, özünde risk alarak değişimi başlatan kişiyi ifade etmektedir (Bulgurcu-Güler, 2012). Bu anlamda, yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi, bu fikirlerin sürdürülebilir bir şekilde uygulanması ve işletmelerin büyümesi veya gelişmesi için gerekli adımların atılması, girişimciliğin özünde yer aldığı söylenebilir. Aşağıda girişimciliğe ilişkin bazı alt türler detaylı olarak ele alınmıştır.

GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ

Özel Bağımsız Girişimcilik

Özel bağımsız girişimcilik, bireyin kendi işini kurma sürecini ifade eden bir kavramdır. Bu, girişimcinin iş kurma ve fikirlerini hayata geçirme isteği ile başlamaktadır (Uygun, Mete ve Güner, 2012). Belirli bir sermayeyle başlayan bu girişim, iş sahibinin kendi proje ve fikirlerini hayata geçirmesiyle devam etmektedir.

İç Girişimcilik

İç girişimcilik, bir şirket veya kuruluş içinde çalışan bireylerin, yeni fikirler ve projeler geliştirerek şirketin büyümesine katkıda bulunmalarını ifade eden bir kavramdır (Söker, 2016). Buna göre, şirket veya kuruluş içerisinde aktif olarak görev alan kişiler ilgili kurumun çıkarlarını gözeterek fikirleriyle büyümesine öncülük eder. Buna göre, şirketlerin birbirleriyle rekabet edebilmeleri ve güçlenmeleri çalışanlarının motivasyonunun sağlanmasıyla ancak mümkündür (Özsungur, 2019).

Akademik Girişimcilik

Akademik girişimcilik, üniversitelerde veya araştırma-geliştirme kuruluşlarında yeni teknolojik imkanların ticarileştirilmesini, geliştirilmesini hedefler. Bu durum, araştırmacıların fikirlerini sunabilecekleri bir pazarla buluşturulmasına da olanak tanır (Ayhan, 2022; Yalçıntaş, 2014).

Teknik Girişimcilik

Teknik girişimcilik, teknoloji odaklı iş fikirlerini geliştirme ve bu fikirleri başarılı bir şekilde ticarileştirme sürecini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekin, 2019). Bu tür girişimciliklerde yenilikçi teknoloji ürünlerin veya hizmetlerin yaratılması ve pazara sunulması hedeflenmektedir (Soylu, 2018). Teknolojinin hızla ilerlediği bu günlerde, teknik girişimcilik yeni endüstrilerin ve iş modellerinin doğmasına da olanak sağlayarak iş piyasasında yeni imkânlar sağlamaktadır (Sönmez, 2017).

Çevresel Girişimcilik

Çevresel girişimcilik, çevresel sorunlara çözüm odaklı yaklaşımların geliştirilmesi ve çevre dostu ürünlerin veya hizmetlerin oluşturulması sürecini kapsamaktadır (Aykan, 2012). Bu girişimcilik türünde sürdürülebilirlik ilkesiyle hareket edilerek, doğa dostu iş modellerinin ve ürünlerin geliştirilmesine odaklanılmaktadır (Keskin, 2016).

Stratejik Girişimcilik

Stratejik girişimcilik, gelecekteki fırsatları belirleme ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda planlama yapma sürecini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Özgür, 2004). Bu tür girişimcilik, işletmelerin veya kurumların stratejik olarak rekabet avantajı elde etmesine ve pazarda üst sıralara yerleşmelerine yardımcı olmaktadır (Aksay, 2011).

Profesyonel Girişimcilik

Profesyonel girişimcilik, uzmanlık gerektiren alanlarda yeni iş fikirlerinin geliştirilmesi sürecini içermektedir (Öztürk, 2018). Bu girişimcilik türünde, belirli bir alanda uzmanlaşmış kişilerin bilgi birikimlerini ve becerilerini kullanarak iş kurma sürecini ifade etmektedir (Tekin, 2019).

Sosyal Girişimcilik

Sosyal girişimcilik, toplumun sosyal sorunlarına yenilikçi çözümler üreten ve bu çözümleri sürdürülebilir iş modelleriyle hayata geçiren bir yaklaşımı şeklini ifade etmektedir (Kaya, 2019). Bu tür girişimcilik, kâr amacı gütmeyen organizasyonlar veya işletmeler aracılığıyla toplumsal fayda sağlamak amaçlanmaktadır (Taş ve Şemşek, 2017). Bu noktada bu yönüyle, sosyal hizmetin de ana amacına hitap etmektedir.

Sosyal girişimcilik, sosyal hizmet sektöründe çeşitli alanlarda faaliyet göstermektedir. Eğitim, sağlık, barınma ve dezavantajlı/risk altındaki grupların desteklenmesi gibi konularda sosyal girişimler ve kooperatifler tarafından çözümler üretilmektedir (Kümbül, 2011; Küçükali, 2015: 54). Burada amaç toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunmaktır. Dezavantajlı grupların yaşam koşullarını iyileştirmek için yenilikçi ve sürdürülebilir projelerin hayata geçirilmesi de birer sosyal girişim olarak karşımıza çıkmaktadır (Gültekin, 2019). Örneğin ihmal/istismar mağduru çocuklara yönelik farkındalığı artırıcı girişimler, toplumsal duyarlılığı artırarak bu sorun alanının çözümüne katkıda bulunabilir (Dönmez ve Doğan, 2020). Bu, soruna yönelik çözüm geliştirme sürecini ifade etmektedir. Benzer şekilde genç yetişkinlerin karşılaştığı ekonomik sorunlara yönelik geliştirilecek çözüm stratejileri genç yetişkinlerin karşılaştıkları sorunun çözümüne katkıda bulunabilir (Doğan ve Akçalı, 2021). Bu anlamda sosyal girişimin aslında sosyal hizmetin de temel amacına hitap ettiğini de söylemek mümkündür.

Sosyal girişimcilik, sosyal hizmetin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayan temel yollardan bir tanesidir (Yıldırım ve Tuncay, 2019). Bu yaklaşım, inovasyon, sürdürülebilirlik ve toplumsal değişim üzerinden hareket etmektedir. Sosyal girişimciler, finansal sürdürülebilirlikle birlikte toplumun ihtiyaçlarına duyarlı, yenilikçi ve uzun vadeli çözümler sunma konusunda çaba göstererek toplumun ihtiyaçlarına yönelik çözüm stratejileri geliştirir (Üstünay, 2019). Örneğin, kadın kooperatifleri sosyal girişimcilik örneklerinin en temel örnekleri arasında yer almaktadır. Kadın kooperatifleri, kadınların ekonomik özgürlüğünün artırılması ve sosyal hayata katılımlarının güçlendirilmesi amacıyla kurulmaktadır (Aksoy ve Günay, 2018). Bu kooperatifler aynı zamanda, kadınların mesleki becerilerini geliştirme, gelir elde etme fırsatları sunma ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunma amacı güderler (Gönüllü-Atakan ve Çoban, 2022).

TOPLUMSAL İHTİYAÇLARA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR: SOSYAL GİRİŞİMCİLİK

Günümüz toplumsal hayatında ülkeler bilgi, iletişim teknolojileri, inovasyon ve üretim alanlarına gösterdikleri ilgi ve sahip oldukları güçle doğru orantılı olarak gelişim göstermektedirler. Girişimcilik, söz konusu sürecin en önemli motivasyon unsurları arasında gösterilmektedir. Girişimci bireylerin yetiştirilebilmesi günümüz toplumlarının temel hedefleri haline gelmiş bulunmaktadır. Genel anlamıyla girişimciliğin etkin kaynak kullanımı, rekabet üstünlüğü ve gelir artışı gibi faydalar sağladığı bilinmektedir. Öte yandan sosyal istihdamın sağlanması, mutluluk, tatmin, stresin azaltılması gibi etkilere birlikte işsizliğin önlenmesi, refah düzeyinin artması gibi birçok toplumsal

faaydayı beraberinde getirdiği de bilinmektedir (Karcioğlu ve Balkaya, 2018; Sart, 2020).

Girişimcilik kavramı ile öncelikli olarak üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi ve fırsatlardan istifade edilmesi vasıtasıyla kâr amaçlı bir organizasyon oluşturulmasına ilişkin faaliyetler anlaşılmaktadır. Ancak toplumsal hayatın hemen her alanında çeşitli organizasyon yapıları içinde, kamu sektöründe, sanat faaliyetlerinde, bilim alanında vb. pek çok girişimcilik örneklerinin görüldüğü de bilinmektedir. Çalışma kapsamında üzerinde durulan “sosyal girişimcilik” kavramı da bu durumun bir yansıması niteliğindedir. Sosyal girişimcilik ile klasik kar amacı dışında sosyal fayda elde edilmesi hedeflenmektedir. Bu hedef kapsamında yürütölen faaliyetlerin sonucunda sosyal girişimler ortaya çıkmaktadır. Sosyal girişimlerin toplumsal hayatta pek çok örneği bulunmaktadır. Vakıflar, dernekler, okullar, çeşmeler, çeşitli sivil toplum kuruluşları ve gönüllü platformların birer sosyal girişimcilik örneği olarak ifade edilmesi mümkündür. Bu tür girişimlerin toplumsal hayatta hem psiko-sosyal açıdan hem iktisadi açıdan birçok faydasının bulunduğu açıktır. Bu bağlamda toplumların sosyal girişimciliğin geliştirilmesine ilişkin faaliyetlerde bulunmaları önem arz etmektedir (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009).

Girişimcilik, genel anlamıyla “kâr” amacının ön plana çıktığı bir olgu olarak düşünölebildiği için girişimci de kâr elde etmeyi amaçlayan birey olarak nitelendirilebilmektedir. Ancak yukarıda da vurgulandığı üzere girişimcilik kavramı içinde sosyal girişimcilik boyutunu da bulundurmaktadır. Öyle ki kazanç elde edilmesinin tersine para harcamayı gerektirebilen sosyal girişimciliğin önemi birçok araştırma kapsamında vurgulanmakta, konuya ilişkin eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi gerektiğine de dikkat çekilmektedir (Yılmaz, 2014).

Sosyal girişimcilik, çevresindeki sosyal sorunlara ilişkin farkındalığı yüksek, sorunların çözümü noktasında da örgötsel düzeyde aktif rol alan yenilikçi bakış açısına sahip faaliyet alanı olarak nitelendirilmektedir. Sosyal girişimciliğin en önemli özelliği girişimcilerin kendi kârlarını artırma amacıyla çalışmalarından ziyade toplumsal hayatta sosyal değişime katkı sağlayarak, toplumun kazancını önceleyen bireylerin ön plana çıkmasıdır. Bu amaçla faaliyette bulunan bireyler de “sosyal girişimci” olarak nitelendirilmektedir. Küreselleşme süreci ile birlikte artan yoksulluk da sosyal sorunlar arasında öne çıkan hususlar arasında yer almakta olup, sosyal girişimciler günümüzde bu alanda da önemli faaliyetler yürötmektedirler. Bu bağlamda toplumun çeşitli imkânsızlıklara bağlı olarak ulaşılamayan kesimlerine sosyal girişimciler ulaşabilmektedirler. Sosyal girişimciler toplumsal sorunlara farklı bakış açıları ile yenilikçi çözümler getirebilmekte, sürdürölebilirlik açısından da pek çok katkıda bulunabilmektedirler. Kümböl (2011) tarafından yapılan bir araştırmada

sosyal girişimcilerin toplumsal sorunlar içinde yer alan yoksullukla mücadelede yenilikçi ve farklı stratejilere sahip olmalarının önemi vurgulanmıştır. Araştırma kapsamında, sosyal girişimcilere dünya çapında önemli miktarda fon sağlayan Ashoka'nın bazı üyelerinin profilleri incelenmiştir. Sosyal girişimcilerin yoksulluk sorununun çözümünde üstlendikleri rol ve yenilikçi stratejiler derinlemesine incelenmiştir. Araştırma kapsamında sosyal girişimciliğin toplumsal ihtiyaçların çözümünde alternatif ve yenilikçi yönü vurgulanmıştır (Kümbül, 2011).

Günümüz toplumsal hayatında iktisadi, sosyal ve çevresel faktörlere ilişkin toplumsal sorunlar giderek büyümektedir. Söz konusu problemlerin çözümü noktasında maddi ve manevi bazı imkânsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Sosyal girişimcilik, toplumsal sorunların klasik girişimcilik faaliyetlerinin sosyal boyutuyla hemen her alanda hem kamu sektörüne hem de özel sektöre destek sağladığı faaliyetler bütünüdür. Sosyal girişimciler, toplumsal değerleri ön planda tutarak toplumun ihtiyaçlarına odaklanmakta, fayda sağlayacak sosyal ve iktisadi değişim ve dönüşümlere öncü olabilmektedir. Ancak tüm bunların başarılabilmesi için güçlü bir ekosisteme ihtiyaç duymaktadırlar. Yenilikçi nitelikteki çözümler temelindeki ekonomiler diğerlerine göre sosyal problemleri daha kolay çözebilirler. Bu bağlamda özellikle sosyal girişimcilik eğitiminin de büyük önemi bulunmaktadır. Sosyal girişimcilik eğitiminin nasıl ve kimler tarafından verilmesi gerektiği hangi düzeylerde dikkate alınması gerektiği de önemle incelenmelidir. Buna ilişkin günümüzde üniversitelerde sosyal girişimcilik konusuna dikkat çekilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır (Gökbunar, Aktaş ve Kargın, 2018).

Toplumsal sorunların çözümünde devletin rolü ve önemi büyüktür. Öte yandan devletin dışında toplumdaki işsizlik, yoksulluk, eğitim, sağlık vb. alanlardaki problemlerin çözümüne yardımcı olabilecek diğer aktör özel sektördür. Bununla birlikte devlet ve özel sektöre toplumsal sorunların çözümünde sosyal girişimcilerin aktif görev alarak katkı sağlaması mümkün olmaktadır. Bu kapsamda sosyal girişimciler önemli bir boşluğu doldurabilmektedirler. Sosyal girişimciler, sosyal fayda oluşturma hedefi bulunan ve genellikle olarak kâr amacı gütmeyen sosyal girişimlerin aktif süjesi konumundadır. Günümüz toplumsal hayatında söz konusu rolü üstlenen sosyal girişimciliğin geçmişteki kökenlerinin ise “Ahilik” olduğu bilinmektedir. Ahi Evran döneminde 13. yüzyılda gelişen Ahilik teşkilatında da toplumsal hayattaki birçok sosyo-iktisadi ve kültürel nitelikteki probleme doğrudan çözüm üretmek ve sosyal fayda sağlamak temel amaçlar arasında yer almıştır. Bu kapsamda hodkâmlık karşısında diğerkâm olmanın, yardımseverliğin, iyiliğin, ahlak ve erdemin Ahiliğin temel özellikleri arasında yer aldığı bilinmektedir. Ahilik Teşkilatının söz konusu özellikleri dikkate alındığında sosyal girişimciliğin temellerinin

“Ahilik Kültürü”ne dayandığını ifade etmek kabul edilebilir bir durumdur (Durak, 2016).

Sosyal girişimcilik, yukarıda da genel olarak vurgulandığı üzere en temel anlamıyla toplumdaki sorunlara ilişkin olarak girişimcilik perspektifinden çözümlerin geliştirilmesine yönelik faaliyetler bütünüdür. Bu bağlamda sosyal sorunlara hak temelli çözümler üreten sosyal hizmet mesleğiyle de sosyal girişimciliğin ortak noktalarının bulunduğu vurgulanmaktadır. Çünkü iki alanda da insani değerler çerçevesinde, sosyal sorunlar karşısında yenilikçi çözümler üretilerek toplumun kalkınmasına, değişimine destek olma amacı bulunmaktadır. Bireylerin topluma aktif katılımının sağlanması vasıtasıyla sosyal işlevselliklerinin iyileştirilmesine yardımcı olan sosyal girişimler, sosyal refaha da katkı sağlamaktadır (Apaydın ve Altun, 2021). Genel olarak vurgulandığı üzere sosyal girişimcilik toplumsal alanda karşılaşılabilen hemen her problemin çözümünde etkin olabilmektedir. Toplumsal hayatta dezavantajlı konumda bulunan kadınların korunması noktasında da sosyal girişimciliğin önemli bir rol üstlenebileceği açıktır. Bu bağlamda öncelikle “çalışma hayatında kadın” konusuna değinilerek sosyal girişimcilikte kadın kooperatiflerinin önemine dikkat çekilmesi faydalı olacaktır.

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

18. yüzyılda Avrupa’da Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkışı, toplumsal ve ekonomik açıdan önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Son iki yüzyıl boyunca, hem erkekler hem de kadınlar işgücüne daha aktif bir şekilde dahil olmuşlardır. Öte yandan gelişmiş ülkelere kıyasla, gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı oldukça düşük seviyededir. Ayrıca Türkiye’nin doğu bölgelerine doğru ilerledikçe, istihdamdaki kadınların oranının batı bölgelerine göre belirgin şekilde daha düşük kaldığı da bilinmektedir. Bununla birlikte, son yıllarda paydaşların (hükümet ve özel sektör) kadınlara yönelik politikalarında bir iyileşmenin bulunduğu da araştırmalarda dikkat çekilmektedir. Kız çocuklarının eğitim düzeyindeki artış ve sosyal yapı içindeki dönüşümlerin de kadınların işgücüne entegrasyonunu hızlandırdığı düşünülmektedir (Küçükali, 2014).

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de özellikle toplumsal cinsiyet kabulü doğrultusunda güvencesiz kalınabilen ev hizmetleri gibi alanlarda kadın çalışanlar oldukça yüksek sayıdadır ve genellikle de güvencesiz şekilde çalıştıkları bilinmektedir. Bu tür çalışmaların düşük vasıf, düşük ücret ve düşük eğitim seviyesi ile yapılabilen iş olarak görülmesi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artıran bir durum olarak kabul edilmektedir. Güvencesiz işlerde çalışan kadınlar çoğu zaman sosyal güvenlik hakkından da yoksun şekilde işlerine devam etmek zorunda kalabilmekte; yaşadıkları pek çok problemle birlikte, Covid-19 salgını gibi olağanüstü koşullar da kadınların çalışma

şartlarını daha çok ağırlaştırabilmektedir. Küçükali vd. (2022) yapılan bir araştırmada özellikle sosyal güvenlik hakkından yoksun şekilde çalışan kadınların daha çok yoksulluk nedeniyle çalışmakta oldukları vurgulanmıştır. Güvencesiz şekilde çalışan kadınların iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlike altında bulunmaları, kimyasal maddelere maruz kalmaları, kanuna aykırı şekilde uzun sürelerle çalışmaları, psikolojik taciz ve düşük ücret gibi birçok problemle karşılaşabildikleri belirtilmiştir.

Kadınların tamamının savunmasız konumda bulundukları ifade edilmemekle birlikte toplumun diğer üyelerine göre dezavantajlı durumda bulundukları bilinmektedir. Kültürden kültüre değişen bir durum olmakla birlikte birçok kadının stres, mobbing vb biçimlerde baskı altında kalabildikleri ve genel olarak erkeklere göre dezavantajlı konumda bulundukları birçok araştırmada vurgulanmaktadır (Alkan, Serçemeli ve Özmen, 2022). Öte yandan dezavantajlı konumda bulunan kadınlarla yapılan araştırmalarda dahi çok ciddi zorluklarla karşılaşılabilmesine de dikkat çekilmektedir. Özellikle çalışma hayatında kadınların yaşadıkları problemlerin tespit edilmesi ve önlem alınması açısından sosyal politika tedbirleri alınması önem arz eden bir durumdur (Scheyvens, Scheyvens ve Murray, 2003).

Dezavantajlı konumda bulunan kadınlar, toplumsal hayattaki çeşitli fırsatlara ulaşmakta zorluk yaşayabilmekte ve insanların topluma tam olarak katılımını engelleyen bir dizi zorlukla karşı karşıya kalabilmektedirler. Dezavantajlı konumdaki bireyler daha yaygın olarak sosyal izolasyona maruz kalabilmekte, stres, kaygı ve düşük özgüven problemleri ile karşılaşabilmektedirler. Çoğunlukla kaynaklara ve hizmetlere sınırlı erişime sahip olabilmekte ve yaşam koşulları açısından birçok dezavantajla karşı karşıya kalabilmektedirler. İnsanların toplumdaki sosyal konumları ile sağlık durumları arasında açık bir korelasyon olduğu bilindiğinden, sağlık sorunları açısından da birçok problem ortaya çıkabilmektedir. Sosyal dezavantajın üç ayrı fakat birbiriyle ilişkili özelliği; yoksulluk, yoksunluk ve sosyal dışlanmadır. Söz konusu durumlar dikkate alındığında çalışma hayatında kadınların korunmasına yönelik tedbirler alınması gerektiği açık şekilde anlaşılmaktadır (Ebert, Ferguson ve Bellchambers, 2011).

Dünya nüfusu içerisinde kadınların iş gücüne katılımlarının erkeklere nazaran daha az paya sahip olmasının, kadınların çalışma hayatının dışında kalmaları noktasında önemli bir sorun teşkil ettiği açıktır. Kadınların işverene bağlı çalışmak yerine girişimcilik faaliyetinde bulunmalarının, işsizliği azalttığı gibi ülkelerin iktisadi büyümesine de önemli ölçüde etkide bulunduğu bilinmektedir. Dünyadaki birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kadın girişimciliği, istihdam açısından sorunların çözümünde önemli rol oynayan bir araç olarak nitelendirilebilmektedir. Öte yandan sosyal girişimciliğin

faedalarının da incelenmesi önem arz eden bir durumdur (Karaturhan vd., 2017).

Sosyal Girişimcilik Örneği Olarak Kadın Kooperatifleri

Sosyal girişimcilik, sosyal ve iktisadi olguların bir arada bulunduğu, toplumsal bir değeri oluşturma amacıyla, toplumsal düzen ve kalkınma noktasında fayda elde edilebilecek yenilikçi çözümler sunan bir girişim modeli olarak nitelendirilebilir. Sürdürülebilir kalkınma ve ilerlemeyi hedeflerine katkı sağlayan sosyal girişimler, iktisadi kazanç elde edilmesi, kar maksimizasyonu gibi amaçlardan ziyade toplumsal faydaya önem veren, uzun dönemde de toplumun desteğini yanına alarak toplumsal sorunların çözümüne odaklanan yapılardır. Toplumsal sorumluluk ilkesi üzerine kurulan kooperatifler de içinde bulundukları toplumların sürdürülebilir kalkınmasına fayda sağlamaları nedeniyle, aynı nitelikte birer sosyal girişim olarak ifade edilebilmektedir. Boz ve İrmış (2023) tarafından yapılan araştırmada da kadın kooperatiflerinin sosyal girişimcilik boyutu üzerine nitel araştırmada bulunulmuştur. Araştırmanın örneklemini Denizli’de faaliyet gösteren 8 kadın kooperatifi oluşturmıştır. Araştırma kapsamında görüşlerine başvuru olan kadın kooperatiflerinin kurulmasında öncülük etmiş katılımcılar, bireysel ve toplumsal düzeyde sağlanan sosyal ve iktisadi katkılara bağlı olarak kadın kooperatiflerini birer sosyal girişim olarak tanımlamışlardır. Kooperatifin kurulumu ve sürdürülmesi noktasında öncü olmaları, birlik ve beraberlik sağlayıcı yetkinlikleri ve sosyal ağlarını göz önüne alarak kendilerini sosyal girişimci olarak tanımladıkları da ifade edilmiştir (Boz ve İrmış, 2023).

Kooperatifçilik kavramı özellikle kırsal kalkınma açısından ön plana çıkmaktadır. Kırsal kalkınmanın sağlanması ve kadının burada güçlenmesi konusunda da kooperatifçilik öne çıkan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Kavramsal olarak kooperatifçilik aynı amaca yönelik gönüllülerin bir araya gelerek dayanışma içinde oluşturdıkları ve iktisadi güçlerini birleştirdikleri bir işletme modeli olarak nitelendirilebilmektedir. Son dönemlerde önemi daha çok anlaşılan ve popülerleşen kadın kooperatifleri, erkeklere nazaran dezavantajlı konumda bulunan kadınların sosyal ve iktisadi ihtiyaçlarının çözümünde önemli bir mücadele yöntemi olarak kabul edilmektedir. Yıldırım (2020) tarafından yapılan bir araştırmada bu duruma dikkat çekilerek Antalya’nın Kaş ilçesindeki Ahatlı Kadın Kooperatifi’nin istihdam sağlama açısından katkılarının yanı sıra Antalya’nın kalkınmasında üstlendiği rolün tespiti amacıyla vaka analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda toprağı işleyip üretim yapan kooperatifin, örnek niteliğinde çalışmalar yaptığına dikkat çekilmiştir. Söz konusu çalışmanın sonuçları dikkate alındığında kadın kooperatiflerinin sosyal girişimcilik noktasında önemli katkıları kırsal alanda da sağlayabildiği anlaşılmaktadır.

Türkiye’de, kadınların tarım sektöründe çalışan nüfusun yaklaşık yarısını oluşturduğu ve tarımsal üretimin tüm faaliyetlerinde aktif olarak çalıştıkları bilinmektedir. Agro-turizm vasıtasıyla tarımsal üretimin hemen tüm faaliyetlerinde aktif olarak çalışan ancak emeklerinin karşılığını alamayan kadınlara istihdam olanağı sağlanabilmekte ve kadın girişimciliği bu kapsamda güçlendirilebilmektedir. Serinlikli (2019) tarafından yapılan araştırmada kırsal alanda yaşayan mikro girişimci kadınların girişimcilik faaliyetlerinin tespit edilmesi ve kadınların kooperatifleşmeye karşı tutumlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi, Edirne’deki 21 köyde yaşayan 364 kadından oluşturulmuştur. Elde edilen veriler dikkate alındığında; kadın girişimcilerin %87,4’ünün tarımsal faaliyetlere aktif olarak katıldıkları, %47,8’inin kendilerine ait gelir elde ettikleri, %64,3’ünün ev içerisinde ve %50’sinin tarımsal faaliyetlerde alınan kararlarda eşleri ile birlikte karar verdikleri, %7,1’inin kooperatife ortak oldukları anlaşılmıştır. Kadınların kooperatifler açısından olumlu tutumlar içerisinde oldukları ve kooperatif kurma konusunda istekli oldukları da anlaşılmıştır. Bu durum da dikkate alındığında kırsal alanda kadın kooperatifleri vasıtasıyla sosyal girişimciliğin özendirilmesinin toplumsal faydaların artırılması açısından önemli olduğu açıktır.

Adar ve Dedeoğlu (2023), Türkiye’deki kadın kooperatiflerinin kadınların toplumsal açıdan güçlenmesine katkılarını ortaya koymak amacıyla araştırmada bulunmuştur. Bu amaç doğrultusunda nicel ve nitel karma yöntem kullanılarak 27 kadın girişimi üretim ve işletme kooperatifinden 235 kadınla anket ve 70 kadınla derinlemesine görüşmelerde bulunulmuştur. Araştırma kapsamı, Türkiye’deki kadın kooperatiflerinden oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen veriler sonucunda Türkiye’de kadın kooperatiflerinin güçlenme etkisinin pozitif olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, güçlenme etkisinin daha belirgin olarak ortaya çıktığı vurgulanmıştır. Söz konusu araştırma sonucu dikkate alındığında da kadın kooperatiflerinin sosyal girişimcilik yönüyle toplumsal fayda sağladığı açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Kadınların toplumsal hayatta var olmaları hem bir insan hakları meselesi hem de kadınların yetenek, beceri ve bakış açılarının toplumsal süreçlere yansması bağlamında toplumsal bir kazanıdır. İşgücüne katılan kadın oranlarının düşük olması, eşit işe karşılık kadınların daha düşük seviyede ücret alabilmeleri, kadınların yönetim kademesindeki işlerde daha düşük oranda temsil edilmeleri gibi durumlar kadınlara ciddi bir engel oluşturmaktadır. Kooperatifler dünyada kadınların sosyo-iktisadi olarak güçlenmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması açısından önemli bir model olarak kullanılmaktadır. Kadın kooperatifleriyle ilgili yapılan araştırmalarda, kooperatiflerin kadınların

iş ve gelir elde etmelerinin ötesinde toplumsal açıdan sosyal sermaye elde etmelerine ve özgüvenlerinin gelişmesine katkı sağladığına dikkat çekilmekte ve kadınların iktisadi ve sosyal açıdan güçlendirilmesinde önemli rolünün bulunduğu vurgulanmaktadır (Karakuş, 2022).

SONUÇ

Girişimci kavramı üretim amacıyla kar elde etmek için işletme/işyeri kuran bireylere verilen isimdir. Bu kapsamda girişimcilerin ana amacı kar elde etmektir. Girişimciliğin birden fazla türü bulunmaktadır. Kitabın bu bölümünde girişimciliğin türleri açıklanmış ve sosyal girişimcilik detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Sosyal girişimcilik diğer girişim türlerinden farklı olarak kar amacıyla kurulmazlar.

Kooperatifçilik kırsal kalkınma açısından ön plana çıkmaktadır. Kırsal kalkınmanın sağlanması ve kadının güçlenmesi konusunda da kooperatifçilik öne çıkan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Kooperatifçilik aynı amaca yönelik gönüllülerin bir araya gelerek dayanışma içinde oluşturdukları ve iktisadi güçlerini birleştirdikleri bir işletme modeli olarak nitelendirilir. Kadınları sosyo-iktisadi açıdan güçlendirmek ve toplumsal rollerinin önemini ortaya çıkarmak amacıyla kadın kooperatifleri günümüzde dünyada ve ülkemizde giderek önem kazanan sosyal girişimler olarak kabul edilmektedir.

Kadınların kamusal alanda yer edinmeleri bakımından kooperatifçilik önemli bir konuma sahiptir. Kooperatifçilik gibi girişimler sayesinde özellikle de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınlar güçlenmektedirler.

KAYNAKÇA

- Adar, A. Ş., & Dedeoğlu, S. (2023). Türkiye’de Kadın Kooperatiflerinin Kadınların Güçlenmesine Etkisi. *Fe Dergi*, 15(2), 8-49.
- Aksay, K. (2011). Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aksoy-Aybala, D., & Günay, G. (2018). Türkiye’de Kadın Kooperatifçiliği. *Third Sector Social Economic Review*, 53(1), 77-90.
- Alkan, Ö., Serçemeli, C., & Özmen, K. (2022). Verbal And Psychological Violence Against Women in Turkey And Its Determinants. *PLoS one*, 17(10), e0275950.
- Apaydın, E., & Altun, F. (2021). Sosyal Girişimcilik ile Sosyal Hizmet Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(39), 777-803.
- Apaydın, E., & Altun, F. (2021). Sosyal Girişimcilik ile Sosyal Hizmet Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(39), 777-803.
- Ayhan, İ. (2022). Yükseköğretim Kurumlarının Rekabet Avantajlarının Belirlenmesi ve Vakıf Üniversitelerinin Rekabet Avantajı Endeksinin Oluşturulması: Bir Karma Yöntem Araştırması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aykan, E. (2012). Girişimciliğin Değişen Yüzü: Ekogirişimcilik. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (3), 195-212.
- Boz, N., & İrmış, A. (2023). Bir Sosyal Girişimcilik Örneği Olarak Kadın Kooperatifleri. *Third Sector Social Economic Review*, 58(3), 2088-2124.
- Bulgurcu-Güler, E. B. (2012). İç Girişimcilik: Bir literatür taraması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 56-75.
- Doğan, H., & Akçalı, G. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Sosyo-Ekonomik Sorunlar Üzerine Bir İnceleme. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4 (3), 309-316.
- Doğan, N. (2013). Türkiye’de girişimcilik eğilimi: Üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dönmez, İ., & Doğan, H. (2020). Risk Altındaki Çocuklar Üzerine Bir İnceleme (Muş İli Örneği). *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (36), 455-489.
- Durak, İ. (2016). Sosyal Girişimcilik ve Ahilik Teşkilatı: Teorik Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 101-120.
- Ebert, L., Ferguson, A., & Bellchambers, H. (2011). Working for Socially Disadvantaged Women. *Women and Birth*, 24(2), 85-91.
- Gökbunar, R., Aktaş, H., & Kargın, M. (2018). Üniversitelerde Sosyal Girişimcilik: Fırsatlar ve Öneriler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(1), 155-170.
- Gönüllü-Atakan, A., ve Çoban, A. (2022). Türkiye’de Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlenmesi: Yasal ve Yapısal Stratejiler Raporu.
- Gültekin, İ. (2019). Medyada Proje döngüsü yönetimi ve Sosyal girişimcilik Projelerinin sürdürülebilirliği (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İrmış, A., ve Özdemir, L. (2011). Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 135-162.
- Karakuş, G. (2022). Kadın Kooperatiflerinin Kadınların Güçlendirilmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasındaki Rolü. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 247-259.
- Karaturhan, B., Ünsal, G., Issabek, B., & Güler, D. (2017). İzmir İlinde Kırsal Kadın Girişimciliği ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 23(1), 85-91.

- Karcıoğlu, F., ve Balkaya, E. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: Tra1 Bölgesi Örneği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 20(3), 95-120.
- Kaya, Ç. (2019). Sosyal İş Modelleri ve Sosyal Girişimcilik: Boğaziçi Üniversitesi Tüketim Kooperatifi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1433-1449.
- Keskin, S. (2016). Yeşil girişimcilik. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12), 285-294.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 1-19.
- Küçükali, A. (2015). Sosyal Yardımların Seçmen Tercihleri Üzerindeki Etkileri. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2), 49-69.
- Küçükali, A., Serçemeli, C., Özmen, K., ve Yılmaz, N., (2022). Pandemi Döneminde Ev İşçiliği Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunların Tespiti ve Sosyal Politika Önerileri. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Kadın Çalışmaları Sempozyumu*, Erzurum, Türkiye.
- Kümbül, G. B. (2011). Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(3), 79-111.
- Kümbül, G. B. (2011). Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(3), 79-111.
- Özdevecioğlu, M., & Cingöz, A. (2009). Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 81-95.
- Özgür, H. (2004). Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim. *Çağdaş Kamu Yönetimi II*, 207-254.
- Özsungur, F. (2019). Etik liderliğin hizmet inovasyon davranışı ve iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, işe bağlılığın aracılık rolü: Türkiye'deki ticaret ve sanayi odaları örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Öztürk, M. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ile yansıtıcı düşünme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sakarya Üniversitesi Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Sart, G. (2020). Bireysel Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 1(5), 58-72.
- Scheyvens, R., Scheyvens, H., & Murray, W. E. (2003). Working With Marginalised, Vulnerable Or Privileged Groups. *Development fieldwork: A practical guide*, 167-193.
- Serinkli, N. (2019). Kırsal Alandaki Mikro Kadın Girişimcilerin Kooperatifleşmeye Karşı Tutumları: Agro-Turizm Kadın Kooperatifleri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(1), 45-57.
- Soylu, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Girişimcilikte Yeni Yaklaşımlar. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 43-57.
- Söker, F. (2016). İşletmelerde iç girişimcilik ve yönetsel-dönüşümsel liderlik: Karaman'da bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Sönmez, M. (2017). Girişimciliğin bölgesel kalkınmaya etkisi: Şanlıurfa örneği (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Taş, H. Y., ve Şemşek, İ. (2017). Türkiye ve Dünya'dan Sosyal Girişimcilik Örnekleri ve İstihdama Katkıları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (16), 480-497.
- Tekin, E. (2019). *Girişimcilik ve sosyal sermaye*. Ankara: Eğitim Yayınevi.

- Uygun, M., Mete, S., ve Güner, E. (2012). Genç Girişimci Adayların Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 145-156.
- Üstünay, M. (2008). İşletmelerin sosyal sorumlulukları çerçevesinde yeşil pazarlama uygulamaları ve kimya sektörüne yönelik bir inceleme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Yalçıntaş, M. (2010). Çağımızda girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 95-98.
- Yalçıntaş, M.(2014). Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliğinin Ülke Ekonomilerine Etkileri: Teknopark İstanbul Örneği. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5 (10), 83-106.
- Yıldırım, B., ve Tuncay, T. (2019). Sosyal inovasyonun ve sosyal girişimciliğin sosyal hizmet mesleğinin geleceğindeki rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 169-188.
- Yıldırım, P. D. (2020). Kırsal Kalkınmada Kadın Kooperatiflerinin Rolü: Ahatlı Kadın Kooperatifi Örneği. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 159-170.
- Yılmaz, A. S. (2014). Bir Sosyal Değişim Ajansı Olarak Girişimcilik Eğitimi. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, 6(1).

İSRAİL FİLİSTİN SAVAŞININ GELİŞİMİ VE TÜRK EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Recep SÖNMEZSOY¹, Dr. Şerafettin KELEŞ²

GİRİŞ

Hamas'ın İsrail'e saldırmasıyla başlayıp İsrail'in Gazze'yi işgali ile devam eden Filistin ve İsrail arasındaki yaşanan bu son savaş, bölgesel bir savaş olmaktan çıkmış ve küresel etkileri olan bir savaşa dönüşmüştür. Tüm bölgesel savaşların sınırlı da olsa küresel etkisi kaçınılmazdır ancak bu iki ülke taraftarlarının ideolojik, dinsel ve tarihsel sebepler nedeniyle de bölgedeki yaşananlara ayrıca hassasiyet gösterdiği söylenebilir. Filistinliler, kendi topraklarında bağımsız bir devlet kurma mücadelesi verdiklerini savunurken, İsrailliler ise kendi varlıklarını korumak için mücadele ettiklerini öne sürmektedir. Bu iki farklı perspektif, bölgedeki çatışmanın çözümünü zorlaştırmaktadır.

2023 Filistin-İsrail Savaşı, bu çatışmanın küresel etkilerini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Savaş, bölgedeki terörizm tehdidini artırdığı gibi, İsrail'in güvenliğini de tehdit etmiştir. Ayrıca, Orta Doğu'daki istikrarsızlığı derinleştirmiştir. Bu savaş, uluslararası toplumu da İsrail-Filistin çatışmasının çözümü konusunda daha fazla çaba göstermeye zorlamalıdır.

Savaşın sona ermesi ve kalıcı bir barış anlaşmasının imzalanması, bölgedeki istikrar ve güvenliğin sağlanması için elzemdir. Bu hedefe ulaşmak için, İsrail ve Filistinli tarafların karşılıklı taviz vermeye ve uzlaşmaya hazır olmaları gerekmektedir.

Bu çalışma Filistin ve İsrail'in tarihi süreçlerini, şu an ki konumlarını tarihsel karşılaştırmalı metodu kullanarak analiz etmeyi hedeflemiştir. Bu amaçla önce Filistin ve İsrail devletlerinin tarihine değinilecek ardından savaş ekonomisi

1 Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bölümü, recepsnmzsy1@gmail.com, ORCID: 0009-0001-8026-1045

2 Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, skeles2580@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5147-0825

hakkında bilgi verilecek, son bölümde ise İsrail ve Filistin savaşının Türkiye ekonomisine etkisi anlatılacaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde Filistin ve İsrail tarihi kısaca özetlenmektedir. İkinci bölüm Türkiye ile Filistin ve İsrail ilişkilerine yöneliktir. Son bölümde ise savaş ve ekonomik etkileri üzerinde durulmuştur.

FİLİSTİN

Antik Çağ

Filistin tarihi, Orta Doğu'nun en uzun ve en karmaşık tarihilerinden biridir. Filistin toprakları, MÖ 4000'lere kadar uzanan bir süre boyunca farklı medeniyetlere ev sahipliği yapmıştır. Filistinliler, MÖ 12. yüzyılda bölgeye yerleşen ve bugüne kadar burada yaşayan bir halktır (Memiş, 2011).

Filistin tarihini Antik Çağ'da, arkeolojik buluntular, İncil, Yunan ve Romalı tarihçilerin eserleri ve Arapça kaynaklardan incelemek mümkündür. Bu meyanda arkeolojik buluntular, bölgede yapılan kazılar ve araştırmalar sonucu elde edilen somut delilleri içerir. Bu buluntular, antik yerleşimler, tapınaklar, mezarlar, seramikler ve diğer arkeolojik kalıntılar aracılığıyla geçmiş dönemlere ait bilgilere ulaşmamıza yardımcı olur. İncil, Filistin tarihinde büyük bir öneme sahiptir. İsa'nın yaşamı ve öğretileri, Hristiyanlık dininin temelini oluşturduğundan, İncil'de yer alan Filistin'deki olaylar ve mekânlar büyük bir dini ve tarihi bilgi kaynağıdır. Yunan ve Romalı tarihçilerin eserleri, antik dönemdeki olayları ve Filistin'i ele alan bilgilere ulaşmamıza yardımcı olur (Kurt, 2020). Özellikle Romalı tarihçilerin, Roma İmparatorluğu'nun bölgeye hâkim olduğu dönemdeki olayları kaydetmeleri önemlidir. Arapça kaynaklar, bölgenin İslam öncesi ve İslam sonrası tarihini incelemek için önemli bir kaynaktır. Arapça metinler, Arapların Filistin'e hâkim oldukları dönemlerdeki olayları, yer adlarını ve kültürel detayları içerir.

Jeo-stratejik konumu nedeniyle, Suriye ve Filistin bölgesi tarih öncesi çağlardan itibaren önemli bir geçiş ve etkileşim bölgesi olmuştur. Bölge, paleolitik çağdan itibaren insanlar tarafından yerleşilmiş, neolitik çağla birlikte yerleşik hayata geçmiştir. MÖ. 4. binyıl ortalarından itibaren Asyalı kavimler, MÖ. 2500'lerden itibaren de Sami orijinli kavimler bölgeye gelmeye başlamış, bu durum bölgenin kültürel ve etnik yapısını önemli ölçüde etkilemiştir (Atay, 1957).

MÖ. 3000'lerde bölge, Amurrular, Kenanlılar ve Hititler gibi güçlü devletler tarafından kontrol edilmiştir. Bu devletler arasında bölgenin kontrolü için sık sık çatışmalar yaşanmıştır. MÖ. 2. binyılda ise bölge, Hitit, Mitanni, Asur ve Mısır gibi büyük imparatorlukların etki alanında kalmıştır (Bülbül, 2010). MÖ. 1200'lerde Ege Göçleri, bölgenin siyasi ve kültürel yapısını

kökten değiştirmiştir. Bu göçler sonucunda bölgeye gelen kavimler, bölgenin kontrolünü ele geçirmiş ve yeni devletler kurmuştur. Bu dönemde bölgede İsrail, Filistin ve Ammon gibi yeni devletler kurulmuştur.

Suriye ve Filistin bölgesi, tarih öncesi çağlardan itibaren önemli bir geçiş ve etkileşim bölgesi olmuştur. Bölgenin coğrafi konumu nedeniyle, bu bölge her zaman için komşu büyük güçlerin ilgi odağı olmuştur. Bu durum, bölgenin siyasi ve kültürel yapısında önemli değişikliklere yol açmıştır (Memiş, 2011).

2007 yılında Filistin Devlet Başkanı Mahmud Abbas'ın, modern Filistinlilerin atalarının Kenanlılar olduğunu vurgulaması, İsraili araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. Eleştiri, modern Filistin kimliğinin sonradan oluşturulduğu ve bu nedenle böyle antik bir köken bulma çabasının sağlam temellere dayanmadığı yönündedir. Bu eleştiri, Filistinlilerin yerli olmadığı düşüncesi üzerine inşa edilmiştir (Kurt, 2020). Bu eleştiri, Filistinlilerin modern kimliğini ve tarihini olumsuz etkilemektedir. İsrail arkeolojisi, antik çağdaki kavimleri sadece İsrailiilerle ilişkilendirirken, modern Filistinlileri bu geçmişle bağdaştırmamaktadır. Bu, Filistinlilerin yerliliğini sorgulamakta ve İsraililerin yerlilik iddialarını güçlendirmektedir. İsrail, arkeolojik kanıtlar ve kutsal metinlere dayanarak toprağa olan tarihsel haklarını savunurken, Filistinlilerin yerliliğini reddetmektedir. Anlaşıyor ki yerlilik ve tarih kavramları, toprak üzerindeki hak iddialarını ve meşruiyeti etkileyen önemli faktörlerdir (Hacısalıhoğlu, 2021). İsrail, Filistinlilerin yerli olmadığını ileri sürerek kendi haklarını meşrulaştırmaya çalışırken, Filistinlilerin toprak üzerindeki haklarını zayıflatmaktadır. Bu, çatışmanın tarafları arasındaki kimlik ve meşruiyet mücadelesinin bir yansımasıdır.

Orta Çağ

MS 5. yüzyıldan 14. yüzyıla kadar olan bir dönemi kapsayan Orta Çağ Filistin tarihi zarfında Filistin coğrafyası farklı imparatorluklar ve devletlerin egemenliği altında bulunmuştur. Bizans İmparatorluğu'nun hâkim olduğu dönemde Filistin, Hristiyan nüfusu destekleyerek bir Hristiyan hac yeri haline gelmiştir. Ardından Emevi Halifeliği, Abbasi Halifeliği ve Selçuklu İmparatorluğu gibi İslam devletlerinin yönetimine girmiştir. Birinci Haçlı Seferi sırasında Haçlılar, Filistin'i ele geçirmiş ve bölgedeki Hristiyan nüfusu desteklemiştir. Selahaddin Eyyubi liderliğindeki Eyyubiler, Haçlılardan Kudüs'ü geri almış ve bölgedeki hoşgörülü yönetimleri ile tanınmışlardır. Son olarak Memluk Sultanlığı, Filistin'i egemenliği altına almış ve İslam nüfusunu desteklemiştir (Agibalova & Donskoy, 2018). Bu dönemde bölgede kültürel ve sanatsal çeşitlilik gelişmiş, Bizans, Emevi, Abbasi, Haçlı, Eyyubi ve Memluk etkileriyle birçok dini ve mimari eser inşa edilmiştir.

Bizans İmparatorluğu'nun hâkim olduğu dönemde Filistin, Hristiyan nüfusu destekleyen bir Hristiyan hac yeri haline gelmiştir. Bu dönemde bölgedeki Hristiyan kiliseleri ve manastırları genişletilmiş ve yenileri inşa edilmiştir (Tekin, 2017). Ayrıca, Kudüs'te bulunan Kutsal Kabir Kilisesi, Bizans İmparatorluğu'nun en önemli dini merkezlerinden biri haline gelmiştir.

Filistin, 7. Yüzyılda İslam'ın yayılmasıyla birlikte Emevi Halifeliğinin yönetimine girmiştir. Emeviler, bölgedeki Hristiyan nüfusuna hoşgörülü davranmış ve Hristiyanlara dini özgürlük tanımışlardır. Bu dönemde bölgedeki Hristiyan kiliseleri ve manastırları korunmuş ve yenileri inşa edilmiştir (Orta, 2018).

8. Yüzyılda Abbasi Halifeliğinin kurulmasıyla birlikte Filistin, Abbasilerin yönetimine girmiştir. Abbasiler, bölgedeki Hristiyan ve Yahudi nüfusuna hoşgörülü davranmış ve dini özgürlükleri desteklemişlerdir. Bu dönemde bölgedeki Hristiyan ve Yahudi kiliseleri ve sinagogları korunmuş ve yenileri inşa edilmiştir.

11. Yüzyılda Selçuklu İmparatorluğu'nun kurulmasıyla birlikte Filistin, Selçukluların yönetimine girmiştir. Selçuklular, bölgedeki Hristiyan ve Yahudi nüfusuna hoşgörülü davranmış ve dini özgürlükleri desteklemişlerdir (Kuşçu, 2010). Bu dönemde bölgedeki Hristiyan ve Yahudi kiliseleri ve sinagogları korunmuş ve yenileri inşa edilmiştir.

11. Yüzyılda Birinci Haçlı Seferi sırasında Haçlılar, Filistin'i ele geçirmişlerdir. Haçlılar, bölgedeki Hristiyan nüfusunu desteklemiş ve Hristiyan kiliselerini ve manastırlarını yeniden inşa etmişlerdir. Bu dönemde Kudüs, Haçlı Krallığı'nın merkezi haline gelmiştir (Kuşçu, 2010).

12. Yüzyılda Selahaddin Eyyubi liderliğindeki Eyyubiler, Hittin savaşı ile Haçlılardan Kudüs'ü geri almışlardır. Eyyubiler, bölgedeki hoşgörülü yönetimleri ile tanınmışlardır ve Hristiyan ve Yahudi nüfusuna dini özgürlük tanımışlardır (Çekiç, 2021).

13. Yüzyılda Memluk Sultanlığı, Filistin'i egemenliği altına almıştır. Memlukler, bölgedeki İslam nüfusunu desteklemiş ve İslami kurumları güçlendirmişlerdir (Tekindağ, 1971). Bu dönemde bölgede birçok dini ve mimari eser inşa edilmiştir.

Osmanlı Dönemi

Filistin, 16. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nun kontrolüne girdi ve 1917'ye kadar bu imparatorluğun bir parçası olarak kaldı. Bu dönemde, bölgenin ekonomik ve sosyal gelişimi hızlandı. Kudüs, bir ticaret ve kültür merkezi haline geldi. Daha detaylı bir şekilde bu konunun üzerinde durmak ve Osmanlı dönemi Filistin'i anlatmak istiyorum. Filistin, 1516 yılında Yavuz Sultan Selim'in Mısır seferi sırasında Osmanlı hâkimiyetine girdi ve 1917

Aralık ayına kadar Osmanlı idaresi altında kaldı (Türk, 2007). Bu süre zarfında Filistin, Osmanlı İmparatorluğu'nun bir parçası olarak önemli bir dini ve kültürel merkez olarak kaldı.

Osmanlı döneminde Filistin'in demografik yapısı, Arapların çoğunluğu oluşturduğu bir yapıya sahipti. 19. yüzyılın sonlarında Filistin'de yaklaşık 500.000 Arap ve 25.000 Yahudi yaşıyordu (Başlamışlı, 2018).

Osmanlı döneminde Filistin'in ekonomisi, tarım, ticaret ve turizme dayanıyordu. Tarım, Filistin'in ekonomisinin temelini oluşturuyordu ve başlıca ürünler arasında zeytin, hurma, üzüm ve incir yer alıyordu. Ticaret, Filistin'in ekonomisinde önemli bir rol oynamaktaydı ve özellikle Kudüs, önemli bir ticaret merkeziydi (Ertem, 2019). Turizm, Filistin'in ekonomisinde önemli bir gelir kaynağıydı ve özellikle Kudüs, dünyanın dört bir yanından gelen hacıların ziyaret ettiği bir yerdi. Osmanlı döneminde Filistin, Şam Eyaletine bağlı bir sancaktı. Sancağın merkezi Kudüs'tü. Sancak, dört kazaya (Kudüs, Nablus, Safed ve Gazze) ayrılmıştı (Hülagü, 1998).

Osmanlı döneminde Filistin, İslam, Hristiyanlık ve Yahudilik gibi üç büyük dinin bir arada yaşadığı bir bölge olduğu için zengin bir kültürel mirasa sahipti. Bu zengin kültürel miras, Filistin'in mimarisinde, sanatında, müziğinde ve edebiyatında kendini göstermiştir (Kışmıroğlu & Köymen, 2021).

Osmanlı döneminde Filistin'de Yahudi yerleşimi, 19. yüzyılın sonlarında ivme kazandı. Bu dönemde, Avrupa'dan gelen Yahudiler, Filistin'de bir Yahudi devleti kurmak için çalışmalara başladılar. Bu çalışmalar, 20. yüzyılın başlarında, Filistin'de bir Yahudi-Arap çatışmasına yol açtı (İsmail, 2015).

Osmanlı İmparatorluğu, 1. Dünya Savaşı'nın ardından yıkıldı. Filistin, 1917 yılında İngilizlerce işgal edildi ve 1922 yılında Birleşik Krallık manda yönetimine girdi (Kasalak, 2016). Osmanlı döneminde Filistin, İslam, Hristiyanlık ve Yahudilik gibi üç büyük dinin bir arada yaşadığı bir bölge olarak önemli bir dini ve kültürel merkez olarak kaldı. Bu dönemde Filistin, önemli bir tarım, ticaret ve turizm merkeziydi. Osmanlı döneminde Filistin'de yaşanan önemli olaylar, bölgedeki demografik, ekonomik ve siyasi yapıyı önemli ölçüde etkiledi (Eryaman, 2016).

İSRAİL

Antik Dönemden Kuruluşuna Kadar İsrail

Filistin toprakları üzerinde yaşayan insanların tarihi oldukça köklüdür. "Filistin" adı, milattan önce bu bölgede yaşamış olan Filistinlilere dayanır. Yunan-Makedon egemenliği kurulduktan sonra, bu bölgeye kaynaklarda "Palestina" olarak atıfta bulunulmuştur (Kızıloğlu, 2012). İbraniler de bu yerli halka "Palishtin" demişlerdir ki bu kelime "Pleshed" veya "Plasht", "Plishtin Ülkesi" veya "Filistinlilerin Ülkesi" anlamına gelir. Yahudiler kendilerini

Filistin'in en eski yerleşik toplumu olarak görmekte ancak tarih öncesi dönemde bu bölgede yerleşik yaşayan Kenanlılar olduğu anlaşılmaktadır.

Filistin bölgesi, tarih öncesi devirlerden itibaren çeşitli kavimlerin göçleri ve istilalarıyla karşılaşmıştır. Bu durum, bölgenin zengin ve stratejik konumuna, ayrıca üç büyük ilahi dinin ortaya çıkışı ve gelişimi ile barındırdığı kutsal yerlere dayanmaktadır. Yahudilerin Kutsal kitabı Tevrat'ta bu bölge "Arz-ı Mev'ud" veya "Arz-ı Mukaddes" olarak adlandırılmıştır. İsrailoğulları, tarihi dini kitaplarda geniş bir yer tutan efsanevi öykülerle anılır. Yahudiler, temel istek ve eylemlerini Kitab-ı Mukaddes'e dayandırmaktadır (Kızıloğlu, 2012).

Kitab-ı Mukaddes'in birinci bölümü olan "Tevrat" (Eski Ahit, Bab 10), Yahudilerin tarihini şu şekilde sıralamaktadır: Göçebelik ve birinci esaret, Mısır'dan çıkış ve Arz-ı Mev'ud'a yerleşme, Hükümet haline gelme, Şevket ve ikbal devri, Düşkünlük ve parçalanma (İsrailiye, Yahudiye Devletleri), dağılmalar ve ikinci esaret, Babil'den dönüş, yarı milli hayata kavuşma, İzmihlal ve ikinci dağılma ve Diaspora (Hasanoğlu, 2015).

İsrail Devletinin kuruluşuna gelinecek olursa, İsrail devleti 14 Mayıs 1948'de kuruldu. Bu, 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan ve Yahudilerin tarihi yurtlarında bir devlet kurma fikrini savunan Siyonizm hareketinin uzun bir çabasının sonucuydu (Fildiş, 2012). Siyonizm hareketi, Avrupa'da yükselen antisemitizm ve Yahudilerin eşit haklara sahip olmadığı gerçeğiyle motive edildi. Hareketin kurucusu Theodor Herzl, Yahudilerin kendi devletlerini kurmaları gerektiğine inanıyordu, böylece kendi kaderini tayin edebilir ve özgürce yaşayabilirlerdi.

Adım Adım İsrail Devletine

Birinci Aliyah dönemi olarak adlandırılan bu süreçte, özellikle Rus Çarlığı ve Doğu Avrupa kökenli yaklaşık 35.000 Yahudi, Filistin topraklarına göç etti. 1897 Basel Kongresi'nin bir devamı olarak ortaya çıkan ikinci göç dalgası, öncekinden daha planlı ve ideolojik bir yaklaşıma sahipti. 1904'te başlayan bu dönemde, özellikle Rusya'da yaşanan baskılar sonucunda 40.000 Yahudi Filistin'e göç etti. 1917'de, Britanya hükümeti Balfour Deklarasyonu'nu yayınladı. Bu deklarasyon, Filistin'de bir Yahudi devletinin kurulmasını desteklediğini belirtti. Bu, Siyonistler için büyük bir zaferdi ve İsrail Devleti'nin kurulmasına giden yolu açtı. İngiltere'nin Filistin'i ele geçirmesi, Rusya'daki 1917 Bolşevik Devrimi ve Birinci Dünya Savaşı'nın ardından, Avrupa devletlerinin ve imparatorluklarının çökmesi nedeniyle, yaklaşık 37.000 Yahudi Filistin'e göç etti. Bu dönemde, Polonya, Macaristan ve ABD'den toplamda 48.000 Yahudi, İngiliz mandasındaki Filistin topraklarına göç etti.

Nazilerin Almanya'da iktidara gelmesi ve Avrupa ülkelerinin Yahudilere kapılarını kapatması, beşinci ve en büyük kitlesel göç dalgasını tetikledi.

Bu dönemde Filistin'e göç eden Yahudi nüfusu, 1929-1939 yılları arasında 175.000'den 475.000'e yükseldi. Almanya'daki Nazi iktidarı nedeniyle İngiltere'nin Filistin'e göçü sınırlaması üzerine, izinsiz göç dalgaları oluştu. Bu dönemde yaklaşık 153.000 Yahudi Filistin'e göç etti. 1948-1950 arası İsrail Devleti'nin kurulduğu dönemde, Doğu Avrupa ve Arap ülkelerindeki 500.000 Yahudi İsrail topraklarına göç etti. Ayrıca, Yemen'den 49.000, Irak'tan 114.000 ve İran'dan 30.000 Yahudi de İsrail'e getirildi. 1985 ve 1991 yıllarındaki operasyonlarla Etiyopya'daki tüm Yahudiler, toplamda 23.000 kişi, İsrail'e taşındı. Bu süreç boyunca, Yahudilerin Filistin'e geri dönme arzusu ve altı köşeli Davut yıldızı altında birleşme çabaları, 1917'de nüfusun %8'ini oluştururken Filistin topraklarının sadece %2,5'ine sahip olmalarına rağmen, 1947'de nüfusun %31'ini oluşturarak %6-7'lik bir toprak kazanımına ulaştılar (Ari, 2007; Kızıloğlu, 2012).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise Yahudiler Avrupa'da büyük bir yıkım yaşadılar. Milyonlarca Yahudi katledildi ve hayatta kalanlar, yeni bir hayat kurmaları için bir yer aramak zorunda kaldılar. Birleşmiş Milletler, 29 Kasım 1947'de Filistin'in bölünmesi planını kabul etti. Bu plan, Filistin'in %56'sını Yahudi devleti, %43'ünü Arap devleti ve %1'ini uluslararası yönetim altına koyuyordu. Arap devletleri, Filistin'in bölünmesi planını reddettiler ve İsrail Devleti'nin kurulmasını tanımadılar. 14 Mayıs 1948'de, İsrail Devleti'nin kuruluşunu ilan eden David Ben-Gurion, İsrail'in bağımsızlığını ilan etti (Kızıloğlu, 2012). İsrail Devleti'nin kurulması, Arap-İsrail savaşlarının başlangıcı oldu. Arap devletleri, İsrail'i işgal etmeye çalıştılar, ancak başarılı olamadılar. İsrail, savaşları kazandı ve Filistin'in büyük bir bölümünü kontrol altına aldı.

Arap-İsrail Savaşları

15 Mayıs 1948'de İsrail'in bağımsızlığını ilan etmesiyle birlikte, bir gün sonra Arap devletleri, İsrail'e karşı savaş ilan etti ve Birinci Arap-İsrail Savaşı başlamış oldu. Mısır, Ürdün, Suriye ve Irak orduları, 16 Mayıs 1948'de Filistin sınırları içine girdi. Ancak, 22 Mayıs 1948'de BM Güvenlik Konseyi tarafından S/773 ve S/801 sayılı kararlarla ateşkes çağrısı yapıldı, ancak bu çağrı olumlu bir yanıt alamadı (Kemiksiz, 2018).

İsveçli diplomat Bernadotte, Birleşmiş Milletler tarafından ateşkesi sağlamak amacıyla görevlendirildi. 10 Haziran 1948'de alınan bir kararla ateşkes ilan edildi. Ancak, taraflardan hiçbiri silah alımı yapmamalıydı, ancak İsrail bu kararı çiğneyerek silah yardımı almaya devam etti. 7 Temmuz 1948'de ateşkes yeniden bozuldu ve bu nedenle BM Güvenlik Konseyi, 15 Temmuz 1948'de, 8 gün sonra, barış anlaşması için S/902 sayılı kararı kabul etti. Bu kararla taraflara 3 gün içinde anlaşma yapma süresi verildi, aksi takdirde BM Güvenlik Konseyi'nin 39. Maddesi uyarınca müdahale edileceği belirtildi.

Diplomat Bernadotte, Kudüs'ü Araplara bırakma sözü vermişti, ancak 17 Eylül 1948'de Stern terör örgütü üyeleri tarafından öldürüldü ve bu söz yerine getirilemedi. BM Güvenlik Konseyi, 17 Ekim 1948'de S/1044 sayılı bir karar alarak ateşkese yeniden çağrıda bulundu. 12 Aralık 1948'de Türkiye, Fransa ve ABD'nin katılımıyla BM Güvenlik Konseyi tarafından "Filistin Uzlaştırma Komisyonu" kuruldu (Murat, 2019).

1949'un Şubat ve Mart aylarında İsrail-Mısır, İsrail-Lübnan, İsrail-Ürdün ve Temmuz ayında İsrail-Suriye ateşkes anlaşmaları imzalandı. Birinci Arap-İsrail Savaşı'nın sonucunda İsrail, 1947'deki BM Taksim kararıyla verilen 5.800 mil karelik toprak sınırını 8.000 mil kareye çıkardı ve Filistin topraklarının %80'ini işgal etti. Kudüs'ün büyük bir kısmını ele geçirerek yaklaşık 900.000 Filistinliyi vatanlarını terk etmeye zorladı. Filistin toprakları, Gazze Şeridi İsrail, Mısır ve Doğu Kudüs ile Batı Şeria Ürdün arasında paylaşıldı (Abdurrahmanlı, 2022). Aşağıda Şekil 1'de 1947'Den bugüne Filistin toprakları ve İsrail işgali haritalar üzerinde verilmiştir.



Şekil 1: 1948-2023 yılları arası Filistin toprakları ve İsrail

22 yıl sonra, 5 Haziran 1967'de başlayan ve tarihe "Altı Gün Savaşı" olarak geçen ikinci Arap-İsrail savaşı, Mısır, Ürdün, Suriye ve Irak'ın da katılımıyla gerçekleşti. Savaş, 10 Haziran 1967'de sona erdi. Savaşın patlak verdiği dönemde, Arap devletleri Sovyetler'den MIG-21 uçakları temin ederken, İsrail ise ABD'den Hawk füzeleri, Skyhawk uçakları ve Patton tankları gibi yardımlar aldı. İlk iki gün içinde Kudüs topraklarının büyük bir kısmı neredeyse tamamen İsrail'in kontrolüne geçti. Altı Gün Savaşı'nın sonucunda İsrail'e geçen topraklar arasında Gazze, Golan Tepeleri, Batı Şeria, Kudüs ve Sina bulunmaktadır. 10 Haziran 1967'de, savaşta hayatını kaybeden 34 ABD askeri ve yaralanan 171 asker için ABD'ye ödenmek üzere 12 milyon dolarlık tazminat ödemesi yapıldı (Abdurrahmanlı, 2022).

1973 yılının 6 Ekim tarihinde Mısır ve Suriye, İsrail'e savaş ilan ederek tarihe Yom Kippur Savaşı olarak geçen üçüncü Arap-İsrail savaşını başlattı. Bu savaş, Yahudi halkının kutsal günü olan Yom Kippur'da, yani kefaret gününde patlak verdi. Mısır ve Suriye'nin amacı, 1967'deki ikinci Arap-İsrail savaşı sırasında İsrail tarafından ele geçirilen Golan Tepeleri ve Sina Yarımadası'nı İsrail işgalinden kurtarmaktı. Savaş üç hafta sürdü ve taraflar ağır kayıplar yaşadı. İsrail, 102 savaş uçağı, 400 tank ve 2500 askeri personel kaybetti.

Savaş, İsrail'in ileri düzeydeki savaş tankları ve Mısır hükümetinin yanlış askeri politikalarının etkisiyle Arap devletlerinin yenilgisiyle sonuçlandı. Araplar, bu savaşa "Bedir" adını verdiler, çünkü savaş, Ramazan ayına denk geldiği için bu ismi aldı.

Mısır Cumhurbaşkanı Sedat'ın kardeşi Atıf Sedat, İsrail ordusunun düşürdüğü saldırı uçaklarından birinde hayatını kaybetti. Atıf Sedat, kendisi de bir pilot olarak görev yapmıştı. 1974 yılının Nisan ayında, İsrail Başbakanı Golde Mir ve Genelkurmay Başkanı hakkında savaş ihmali suçuyla bir soruşturma açıldı. Mahkeme sonucu olumsuz olsa da, 11 Nisan 1974 tarihinde Golde Mir, siyasi baskılardan dolayı görevinden istifa etmek zorunda kaldı.

22 ve 25 Ekim 1973 tarihlerinde BM Güvenlik Konseyi, taraflara ateşkes çağrısında bulundu, ancak olumlu bir yanıt alınamadı. 1974 yılının 18 Ocak tarihinde İsrail, Süveyş Kanalı'ndan çekilme anlaşmasına vardı. 5 Haziran 1974'te ise Tel Aviv Anlaşması ile Suriye'den İsrail çekildi, ancak Golan Tepeleri üzerindeki hâkimiyetini sürdürdü (Abdurrahmanlı, 2022).

Arap İsrail Savaşlarında Türkiye'nin Tutumu

Türkiye'nin Arap-İsrail Savaşları sırasındaki Orta Doğu politikası, II. Dünya Savaşı sonrasında öncelikle Avrupa devletleri ve ABD ile yakın ilişkilere dayanan bir dış politika izlemeye başlamıştır. 1948 yılında, Türkiye Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda Filistin'in bağımsızlığını desteklemesine rağmen, oy çoğunluğuyla alınan taksim kararını reddeden on üç ülkeden biri olmuştur.

Türkiye, 1949 yılında İsrail'i siyasi olarak tanıyarak diplomatik ilişkiler kurmuştur. Ancak, bu durum Türkiye'nin Arap ve Müslüman ülkelerle olan ilişkilerini olumsuz etkilemiştir. Özellikle 1950 yılında BM'in Cezayir'in bağımsızlığını görüştüğü toplantıda, Türkiye Cezayir'in Self-Determinasyon hakkını desteklemekten kaçınmıştır.

Soğuk savaş döneminde, Türkiye ve İsrail ABD yanlısı bir politika izlerken, Mısır, Suriye, ve Ürdün gibi Arap ülkeleri SSCB yanlısı bir dış politika benimsemiştir. Ancak, Türkiye, 1955 yılında Bandung Konferansı'nda Irak'ın da desteğiyle "bağılantısızlık" hareketine karşı çıkarak dengeli bir politika izlemiştir. 1955 Bağdat Paketi'nin kurulmasıyla birlikte, Türkiye, İran, Irak, Pakistan ve İngiltere, Orta Doğu'da ABD'nin yanında bir savunma

hattı oluşturmuştur. Bu durum, Türkiye'nin Arap ülkeleri ile olan ilişkilerini gererken, özellikle Mısır ve Suriye ile gerginliklere neden olmuştur.

Kıbrıs meselesi, Türkiye'nin Orta Doğu politikasında önemli bir rol oynamıştır. Kıbrıs'ın stratejik önemi ve İngiltere'nin bölgedeki kontrolü, Türkiye'nin dış politikasını etkilemiştir. 1960'lı yıllardaki Kıbrıs olayları, Türkiye'nin BM'de destek bulamamasına ve Arap ülkelerinin Türkiye'ye karşı oy kullanmasına neden olmuştur. Bu dönemde Türkiye, Arap ülkeleri ile daha yakın politik ve ekonomik işbirliğine yönelmiştir (Demir, 2021).

Türkiye'nin Arap-İsrail Savaşları sırasındaki politikası, zamanla değişmiş ve Türkiye, 1970'li yıllarda ASALA terör örgütü ile Ermeni meselesi nedeniyle zor durumda kaldığında, Arap ülkelerinden uzaklaşarak İsrail ile ilişkilerini geliştirmeye başlamıştır. Özellikle 1980'li yılların sonlarına doğru, Suriye'nin SSCB desteğini kaybetmesi ve Türkiye'yi terörle tehdit etmesi sonucunda, Türkiye ve İsrail arasındaki ilişkiler daha da güçlenmiştir (Demir, 2021).

İSRAİL-FİLİSTİN SAVAŞI VE TÜRK EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİ

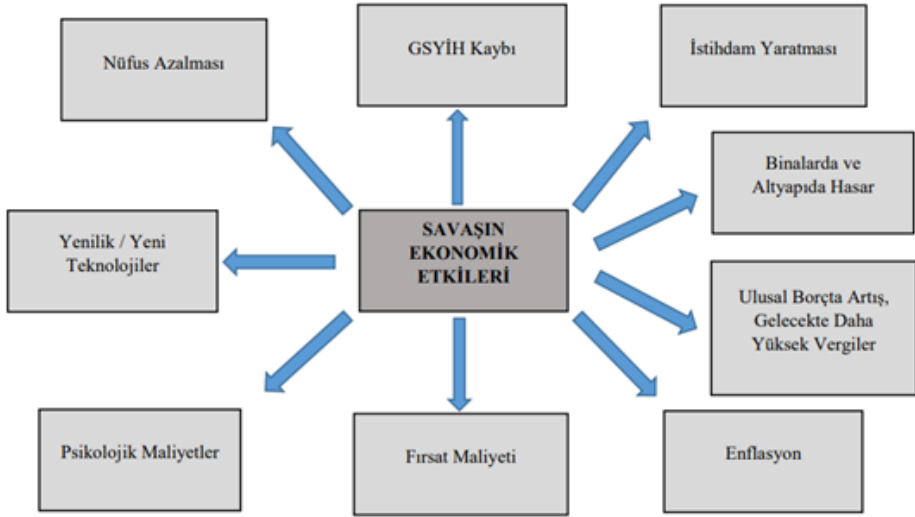
Savaşların Ülke Ekonomilerine Etkileri

Savaş, genellikle enflasyona yol açarak birçok olumsuz etki yaratır. Bu durum, insanların tasarruflarını kaybetmelerine, belirsizliklerin artmasına ve finansal sistemde güvenin azalmasına neden olabilir. Savunma harcamaları gibi kamu harcamalarındaki artışlar ve gelir kayıpları, finansman açığı oluşturarak ülkenin kredibilitesinde düşüşe sebep olabilir. Bu durumda, gerekli finansman genellikle yüksek maliyetli borçlanma yoluyla karşılanır, bu da enflasyonu artırabilir (Bakan, 2022).

Savaşın ekonomik etkileri arasında turizm gelirlerinde yaşanan düşüş de bulunmaktadır. Bu durum, ülkenin dış borç yükünü artırabilir. Ayrıca, uluslararası yatırım ve finansmanın azalması, bölgesel belirsizlik nedeniyle yatırımcıların risk algısını artırabilir, bu da ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebilir. Savaşın makroekonomik etkileri, kısa vadeli petrol fiyatı şokları, açıkla finanse edilen askeri harcamaların etkisi ve geleceğe yönelik tüketici güveni ile yatırımcı beklentilerinin etkilerinden kaynaklanabilir. Ayrıca, savaş finans ve emtia piyasalarını, petrol fiyatlarını, borsa endekslerini, opsiyonları ve vadeli işlemleri etkileyerek yeniden değerlendirebilir (Bakan, 2022).

Savaşın insan ve canlı ölümleri, doğal tahribatı yanı sıra küresel ekonomi için büyük tehlikeler içermektedir. Genel ekonomik refah ciddi şekilde azalırken, mal ve hizmet kıtlığı, ham madde fiyatlarının artışı gibi faktörlerle maliyet enflasyonu yaşanabilir. Hükümetler, savaşın yol açtığı ekonomik sorunları çözmek için para basma eğiliminde olabilir, bu da hiperenflasyona neden olabilir.

Savaşın ekonomik maliyetleri, savaşın türüne, süresine, nerede ve nasıl yapıldığına bağlı olarak değişiklik gösterir. Örneğin, savaşın iç talepte geçici bir artışa yol açtığı durumlar olabilir, ancak savaşın fırsat maliyeti göz ardı edilmemelidir. Savaş, harap edilen ekonominin yeniden inşası için gereken maliyeti de içerir. Ayrıca, savaşın psikolojik maliyetleri, ölüm acısı, ıstırap, korku ve sakatlık gibi faktörleri içerir. Savaş, işsizlik gibi ekonomik sorunları da beraberinde getirebilir. Şekil 2’de savaş ve ekonomik etkileri gösterilmiştir.



Şekil 2. Savaşların Ekonomik Etkileri (Bakan, 2022)

Türkiye İsrail İlişkileri

1990’lı yılların başında ortaya çıkan ve bölgesel koşullardan kaynaklanan “ortak tehdit” kavramı, Türkiye-İsrail ilişkilerini şekillendirmiştir. Ancak bu ilişkiler, 1990’ların ikinci yarısından itibaren stratejik bir işbirliği yönüne evrim geçirmiştir. Başlangıçta güvenlik odaklı olan bu ilişkiler, zaman içinde askeri ve istihbarat alanlarını aşarak diplomatik, siyasi ve ekonomik boyutları içeren çok yönlü bir işbirliğine dönüşmüştür. Özellikle 2010 Mayıs’ında yaşanan Mavi Marmara saldırısı sonrasında diplomatik ve siyasi anlamda bir kopuş yaşanmıştır (Sarıaslan, 2019).

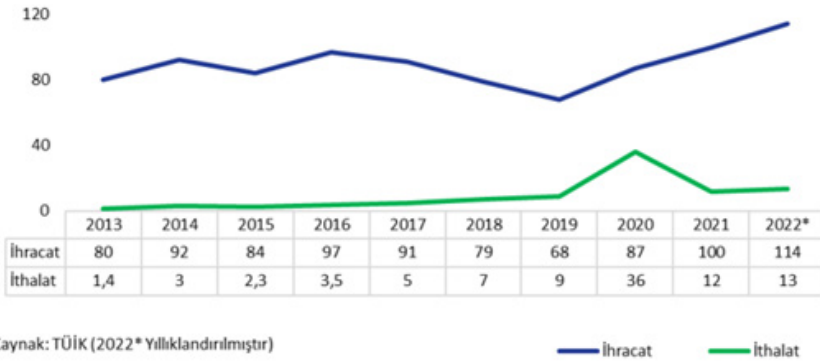
Ancak resmi siyasi işbirliği ve diplomatik temasın olmadığı dönemlerde bile, Türkiye ve İsrail arasında sivil toplum işbirliği ve ekonomik ilişkiler devam etmiştir. 2009-2016 döneminde siyasi ve diplomatik krizlere rağmen ekonomik ilişkilerin devamlılığı gözlemlenmiştir. İki ülke arasındaki ekonomik ilişkilerin genel eğilimi, ikili ticarete bir artışa işaret etmekle birlikte, siyasi gerilim yaşanan dönemlerde bazı kritik noktalarda ticaretin azaldığı görülmüştür. Ancak bu durum sürekli bir düşüşü ifade etmemiştir, sınırlı ve genellikle küresel krizle bağlantılı olmuştur.

Yatırım ilişkileri, politik krizlere daha fazla duyarlı olabilir, ancak bu etkilenme genellikle ilişkilerin potansiyelinin gerçekleştirilmesinde bir gecikmeyle sınırlı kalmıştır. Savaş sonrasında yaşanan siyasi gerginlikler, Türkiye-İsrail yatırım ilişkilerini tamamen koparmamış, ancak yeni yatırımların ertelenmesine neden olmuştur (Sarıaslan, 2019).

Türkiye Filistin İlişkileri

Türkiye ve Filistin, derin bir tarihsel ve kültürel bağa sahip olup, iki ülke arasındaki resmi diplomatik ilişkiler, 1975 yılında Filistin Kurtuluş Örgütü (FKÖ) ile başlamıştır. Bu bağlamda, Türkiye, 15 Kasım 1988 tarihinde sürgünde ilan edilen Filistin Devleti'ni tanıyan ilk ülkelerden biri olmuştur.

Türkiye'nin dış politika vizyonu, Filistin-İsrail ihtilafına çift devletli bir çözüm getirme çabalarını içermekte olup, bu doğrultuda Birleşmiş Milletler parametreleri temelinde adil, kapsamlı ve kalıcı bir çözüme ulaşılması hedeflenmektedir. Türkiye, 1967 sınırları çerçevesinde, başkenti Doğu Kudüs olan, coğrafi bütünlüğe sahip, bağımsız ve egemen bir Filistin Devleti'nin kurulmasını desteklemektedir. Türkiye'nin Filistin ile olan ticareti aşağıdaki Şekil 3'te gösterilmiştir (TÜİK, 2023).



Şekil 3. Türkiye Filistin Ticareti

İki ülke arasındaki diplomatik ilişkiler, 25 Ekim 2018 tarihinde Ankara'da düzenlenen Türkiye-Filistin Ortak Komitesi Birinci Toplantısı ve 24 Mayıs 2022 tarihinde Ramallah'ta düzenlenen ikinci toplantı ile daha da güçlenmiştir.

Son dönemde gerçekleşen üst düzey ziyaretler arasında Filistin Devlet Başkanı Mahmud Abbas'ın 2022 Türkiye ziyareti ve Filistin Başbakanı Muhammed İştıyye'nin 5. İslami Dayanışma Oyunları sırasındaki Türkiye ziyareti öne çıkmaktadır. Ayrıca, Türkiye Dışişleri Bakanı'nın 2022 Filistin ziyareti ve Filistin Dışişleri Bakanı Riyad Malki'nin Türkiye'ye katılımı, iki ülke arasındaki işbirliğini daha da güçlendirmiştir.

Türkiye'nin Filistin'e yönelik kalkınma yardımları, Ramallah'ta bulunan Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı (TİKA) tarafından koordine edilmekte olup, Gazze Şeridi, Batı Şeria ve Doğu Kudüs'teki çeşitli kalkınma ve insani yardım projelerine odaklanmaktadır. Türk Kızılayı da kendi kaynakları, Türkiye'nin sağladığı fonlar ve uluslararası donör katkıları ile Gazze Şeridi'nde başarılı kalkınma ve insani yardım projelerini yürütmektedir (Oruç, 2017).

İsrail Filistin Savaşının Türkiye'nin Ekonomisine Etkisi

İsrail-Filistin savaşı, Türkiye ekonomisini hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileme potansiyeline sahiptir. Doğrudan etkileri açısından İsrail ve Filistin'den Türkiye'ye yapılan ihracat ve ithalatın azalması sayılabilirken, dolaylı etkileri arasında dünya ekonomisinde belirsizlik ve istikrarsızlık artması, enflasyon ve faiz oranlarının yükselmesi sayılabilir (Karakaya, 2023).

Dolaylı etkiler arasında bir diğer önemli faktör, bölgedeki jeopolitik gerilimlerin enerji piyasalarına olan etkisidir. İsrail-Filistin savaşı, Orta Doğu'daki enerji kaynaklarına erişim ve taşıma yollarındaki güvenlik endişelerini artırabilir. Bu durum, enerji fiyatlarında dalgalanmalara ve artışlara neden olabilir, bu da Türkiye'nin enerji ithalatı yoluyla ekonomisini olumsuz etkileyebilir (Kaştan, 2012).

Savaşın bir diğer potansiyel etkisi de uluslararası yatırım ve finansmanın azalması olabilir. Bölgedeki belirsizlik ve çatışma ortamı, yatırımcıların risk algısını artırabilir ve buna bağlı olarak Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdeki yatırım akışını olumsuz etkileyebilir. Bu durum, iş dünyası için zorlu bir ortam yaratabilir ve ekonomik büyümeyi yavaşlatabilir (Sariaslan, 2019).

Türkiye'nin bölgesel politikadaki tutumu da ekonomi üzerinde etkili olabilir. Örneğin, Türkiye'nin savaşa müdahale etme veya belirli tarafları destekleme kararı, uluslararası ilişkileri etkileyebilir ve ticaret ilişkilerini zorlaştırabilir (Koğ, 2021). Ayrıca, Türkiye'nin bu konudaki diplomatik yaklaşımı, uluslararası toplumla olan ilişkilerini etkileyebilir ve bu da ekonomik sonuçlar doğurabilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Filistin tarihi, İsrail'in kuruluşu ve İsrail-Filistin savaşlarının Türkiye ekonomisine etkileri ele alınmıştır. İlk olarak, Filistin'in farklı dönemleri, Osmanlı dönemi ve İsrail'in kuruluşu detaylı bir şekilde incelenmiştir. Akabinde İsrail'in adım adım kuruluşu ve Arap-İsrail savaşları analiz edilmiştir. Son olarak İsrail-Filistin savaşlarının Türkiye ekonomisine etkileri, genel ekonomik etkiler, Türkiye'nin İsrail ve Filistin ile ilişkileri ve savaşın Türkiye ekonomisine etkisi üzerinde durulmuştur.

İsrail-Filistin savaşının Türkiye'nin ekonomisine olan etkileri hem doğrudan hem de dolaylıdır. Doğrudan etkiler arasında İsrail ve Filistin ile olan ticaretin azalması öne çıkmaktadır. Bu durum, Türkiye'nin dış ticaret dengesini

etkileyebilir. Dolaylı etkiler arasında dünya ekonomisindeki belirsizlik ve istikrarsızlık, enflasyon ve faiz oranlarının yükselmesi bulunmaktadır. Jeopolitik gerilimlerin enerji piyasalarına etkisi, enerji fiyatlarında dalgalanmalara ve artışlara neden olabilir, bu da Türkiye'nin enerji ithalatını olumsuz etkileyebilir.

Ayrıca, savaşın bölgedeki yatırım ve finansman üzerindeki olumsuz etkisi, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde iş dünyası için zorlu bir ortam yaratabilir ve ekonomik büyümeyi yavaşlatabilir. Türkiye'nin bölgesel politikadaki tutumu da ekonomiyi etkileyebilir; örneğin, savaşa müdahale veya belirli tarafları destekleme kararı, ticaret ilişkilerini zorlaştırabilir ve uluslararası ilişkileri etkileyebilir.

Bu seminer sonrasında elde ettiğimiz bilgiler ışığında bir tez çalışması yürütülecektir bu tez çalışmasında İsrail-Filistin savaşının Türkiye ekonomisine etkileri üzerine daha derinlemesine bir analiz yapılacaktır. Bu tez çalışması, özellikle İsrail ve Filistin arasındaki çatışmanın sürdürdüğü belirsizlik ortamında Türkiye'nin ekonomik durumunu anlamak ve gelecekteki stratejilerini belirlemek amacıyla yapılacaktır. Hazırlanacak olan tez çalışması, İsrail-Filistin savaşının sadece Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerini değil, aynı zamanda Türkiye'nin bölgesel politikada nasıl bir rol oynayabileceğini ve ekonomik stratejilerini nasıl güçlendirebileceğini anlamak amacıyla bir adım daha ileri gitmeyi hedeflemektedir.

KAYNAKÇA

- Abdurrahmanlı, E. (2022). Siyonizm'in Doğuşuyla Ortaya Çıkan İsrail-Filistin Sorunu: Arap-İsrail Savaşlarının Hüzün Sonu. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 9(4), 1778-1798. doi:<https://doi.org/10.46868/atdd.174>
- Agibalova, Y., & Donskoy, G. (2018). *Ortaçağ Tarihi*. Yordam Kitap.
- Ari, T. (2007). Filistin'de Kalıcı Barış Mümkün Mü. *Akademik Orta Doğu*, 2(1).
- Atay, H. (1957). İslam'dan Önce Arap Yarımadasında Putperestlik ve Yayılışı. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6(1-4), 80-89. <https://dergipark.org.tr/en/pub/auifd/issue/68530/1072687> adresinden alındı
- Bakan, S. (2022). Savaş, Dünya Ekonomisi ve Finansal Piyasalar İçin De Felaket Mi? *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5(2), 59-74. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijephss/issue/69447/1093845> adresinden alındı
- Başlamışlı, M. (2018). İngiliz Raporlarına Göre Filistin'deki İngiliz İdareleri ve İsrail Devleti'ni Oluşturan Süreçteki Roller. *Asia Minor Studies*, 6(12), 14-61.
- Bülbül, C. (2010). Amurru Göçleri ve Amurruların Eski Önasya Tarihindeki Roller. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 29(48), 29-49. doi:https://doi.org/10.1501/Tarar_0000000467
- Çekiç, A. (2021). Kudüs'ün Yeniden Fethi: Selahaddin Eyyûbî ve Hittin Zaferi. *Cappadocia Journal of History and Social Sciences*, 17(17), 88-107.
- Demir, Y. (2021). 1960'tan Günümüze Arap-İsrail Çatışması Ekseninde Türk Dış Politikası. *TESAM Akademi Dergisi*, 8(1), 165-197. doi:<https://doi.org/10.30626/tesamakademi.881751>
- Ertem, H. (2019). Filistin'in sosyo-ekonomik sıkıntılarının giderilmesinde Türkiye'nin İmkân ve sınırları. *Türkiye Ortadoğu Çalışmaları Dergisi*, 6(1), 133-168.
- Eryaman, A. (2016). Yüzyıl Başlarında İngiltere'nin Filistin Politikası. *Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 10-22. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijhar/issue/52029/678418> adresinden alındı
- Fildiş, A. (2012). Birleşmiş Milletler'in Taksim Kararı ve İsrail Devleti'nin Yaratılışı. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 337-348. <https://dergipark.org.tr/en/pub/trakyasobed/issue/30250/326713> adresinden alındı
- Hacısalihoğlu, F. (2021). Teritoryal Tarih yazımı. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 40(70), 382-406. doi:<https://doi.org/10.35239/tariharastirmalari.928645>
- Hasanoğlu, E. (2015). Tanah'a Göre Kudüs'ün Kutsallaşma Süreci. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 25(2), 125-148. <https://dergipark.org.tr/en/pub/uluifd/issue/13512/163464> adresinden alındı
- Hülagü, O. (1998). Osmanlı'nın Son Döneminde Filistin'in İktisadi ve İctimai Durumuna Bakış. *OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 9(9), 503-537. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/114268> adresinden alındı
- İsmail, E. (2015). Birinci Dünya Savaşı Sonrasında Filistin'de Toplum ve Siyaset 1919-1922. *Türkiye Ortadoğu Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 141-176.
- Karakaya, İ. (2023). Soğuk Savaş Sonrası Siyasi, Sosyo-Ekonomik ve Askeri Açından Türkiye-İsrail İlişkileri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 Özel Sayı, 186-200. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3262290> adresinden alındı
- Kasalak, K. (2016). İngilizlerin Filistin Politikası ve Filistin Mandası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 65-78.
- Kaştan, Y. (2012). Ortadoğu'da Arap İsrail Mücadeleleri ve Türkiye. *Tarih ve Medeniyetler Tarihi*, 4, 1797-1815. <https://www.ayk.gov.tr/wp-content/uploads/2015/01/KA%-C5%9ETAN-Y%C3%BCksel-ORTA-DO%C4%9EU%E2%80%99DA-ARAP-%C4%B0SRA%C4%B0L-M%C3%9CCADELELER%C4%B0-VE-T%C3%9CRK%C4%B0YE.pdf> adresinden alındı

- Kemiksiz, N. (2018). Arap-İsrail Sorunu ve Bölgesel Yansımaları. *Journal of Awareness (JoA)*, 3(Special), 127-144. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/659643> adresinden alındı
- Kişimiroğlu, E., & Köymen, E. (2021). I. Dünya Savaşı Sonrasında Kudüs’ de Uygulanan İskân Politikalarının Mimari Bağlamda İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 367-394.
- Kızıloğlu, S. (2012). İsrail Devleti’nin Kuruluşuna Kadar Geçen Süreçte Yahudiler ve Siyonizm’in Gelişimi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 35-64.
- Koç, Y. (2021). Türkiye-İsrail İlişkileri (1990-2000). *KARE*, 12, 211-247. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1861758> adresinden alındı
- Kurt, M. (2020). Filistin’deki İşgale Meşruiyet Üreten Bir Yöntem Olarak İsrail Arkeolojisi. *Tarih İncelemeleri Dergisi*, 35(1), 213-242. doi:<https://doi.org/10.18513/egetid.769971>
- Kuşçu, A. (2010). Büyük Selçuklu Devletinin Suriye, Filistin ve Mısır Politikasına Dair Bazı Tespitler. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 27, 637-664. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sutad/issue/26306/277258> adresinden alındı
- Memiş, E. (2011). Eskiçağda Filistin ve Filistinliler. *Fırat Üniversitesi Orta Doğu Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 1-11. <https://dergipark.org.tr/en/pub/odam/issue/60950/905433> adresinden alındı
- Murat, T. (2019). İsrail Devletinin Kuruluşu ve Türk Basınına Yansımaları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 449-468. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/854632> adresinden alındı
- Orta, F. (2018). Ömer Zamanında Müslümanların Kudüs ü Fethi. *Yeni Fikir Dergisi*, 10(21), 19-22. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yenifikirjournal/issue/61754/923174> adresinden alındı
- Oruç, H. (2017). *Türkiye’nin İsrail, Filistin ve Ürdün Politikası*. researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/HaydarOruc/publication/322931123_Turkiye'nin_Israil_Filistin_ve_Urdun_Politikasi_2017/links/5b2cc4acaca2720785d6de3f/Tuerkiyenin-Israil-Filistin-ve-Uerduen-Politikasi-2017.pdf adresinden alındı
- Sarıaslan, F. (2019). Türkiye-İsrail ilişkilerinde değişmeyen dinamik: ekonomi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(4), 1065-1102. doi:<https://doi.org/10.33630/ausbf.536442>
- Tekin, T. (2017). MÖ. 5000-MS. 1967 Arası Dönemde Kudüs’ün El Değiştirmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 60, 324-336. <https://dergipark.org.tr/en/pub/abuhsbd/issue/32973/366503> adresinden alındı
- Tekindağ, M. (1971). Memlûk Sultanlığı Tarihine Toplu Bir Bakış. *Tarih Dergisi*, 25, 1-38.
- TUİK. (2023, 12 24). *Dış Ticaret*. Tuik İstatistik Veri Portalı: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Dis-Ticaret-104> adresinden alındı
- Türk, F. (2007). Yahudi Devleti’nin Demografik Temelleri: Birinci Dünya Savaşı’na Kadar Osmanlı Devleti’nin Filistin Siyaseti. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 69-104.

KONFEKSİYON İŞLETMESİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN 3T RİSK ANALİZİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ: BARTIN İLİ ÖRNEĞİ

Filiz ÜREK¹, Ramazan YANIK²

GİRİŞ

İnsanoğlunun varoluşundan bu yana fizyolojik ihtiyaçlardan biri olan giyinme ihtiyacı tekstil sektörü tarafından karşılanmaktadır. Tekstil ve hazır giyim (konfeksiyon) sanayisi, geçmişten günümüze ihracata yönelik kalkınma politikası ile hızla büyümüştür. Bu tarihten günümüze kadar sektöre yapılan yatırımlar çoğalmıştır. Tekstil sektöründe teknolojinin gelişmesi ile daha yüksek üretim hızı ve kaliteye ulaşılmakta ve rekabet hızla artmaktadır. Zamanımızda şirketlerin varlıklarını sürdürmeleri, teknoloji ve kalitenin yanında iş görenin işini iyi yapabilmesi için yaptığı işten zevk alması yani işinden tatmin olması gerekir (Çetin, 2013: 109).

Emek yoğun yapısını koruyan ve makineleşmenin diğer sektörlerle göre daha az olduğu konfeksiyon sektöründe üretim akışının tüm aşamalarında iş sağlığı ve güvenliği açısından çok sayıda tehlike barındırmaktadır. Konfeksiyon sektöründe üretim akışı ham madde olarak kullanılan kumaşların işletmeye gelmesiyle başlayarak sırasıyla kesim, dikim, leke çıkarma-yıkama, ütöleme, kalite kontrol ve son olarak paketleme aşamalarından geçmektedir. Üretim aşamasında iş ortamı ve çalışma koşullarından dolayı iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli riskler ortaya çıkmaktadır. Üretim akışı sürecinde ortaya çıkan tehlike ve risklerin tespit edilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin anlaşılması ve proaktif tedbirlerin alınması açısından önem taşımaktadır.

Türkiye’de Tekstil ve Konfeksiyon sektörü istihdamın en fazla olduğu sektörlerden biridir. Yoğun sektörlerin başında gelen konfeksiyon (hazır giyim)

1 Yüksek Lisans Öğrencisi, Iğdır Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, e-posta: filizr1111@gmail.com

2 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: ramazan.yanik@atauni.com

sektörü, tehlikeli işler kapsamına alınmamış olsa da bünyesinde ciddi sonuçlar doğurabilecek tehlike ve riskler barındırmaktadır. Ayrıca üretim sürecinde ortaya çıkabilecek tehlikeler haricinde bir diğer sorun ise Türkiye’de hazır giyim sektöründe çalışmakta olan tekstil işçilerinin büyük bir çoğunluğu sosyal güvenceleri olmadan çalışmasıdır. Bu durum tekstil işçilerini dezavantajlı bir duruma getirmektedir. 2006 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte sosyal güvencesiz işçi çalıştırma sayısında önemli oranda azalma görülmüş sigortasız işçi çalıştıran işverenlere yaptırımlar uygulanmıştır.

Günümüz bilgi ekonomisinde nitelikli çalışanlar bir işletme için kritik başarı faktörlerindendir. Artık yeterli finansal kaynaklara ve en son teknolojiye sahip olmak yetmemekte, bunun yanında yüksek performanslı işgücünün de işletmeye kazandırılması gerekmektedir (Diken, 2019: 2). Ayrıca 30/06/2012 tarihli 28339 sayılı resmî gazetede yayımlanan 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile kamu ve özel sektöre ait bütün işyerleri kanun kapsamına alınmış ve bu kanunla beraber işverene, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece tüm sanayi sektöründe olduğu gibi konfeksiyon sektöründe de iyileştirmeler görülmüştür. Son yıllarda yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla birlikte işçi sağlığı önem kazanmış ve tekstil çalışanları için kader olarak görülen iş kazaları günümüzde önlenebilir hale gelmiştir.

İşyerlerinde İSG çalışmaları sistemli ve uygulanabilir olduğunda, çalışanların kendilerini daha güvende hissettikleri çalışma ortamı sayesinde işletmeye bağlılıkları artacak, çalışanların işe giriş-çıkış hızı düşecek, motivasyon, verimlilik ve güven duygusu artacaktır. Çalışanlarına güvenli ve insani kriterlere uygun bir çalışma ortamı sağlayan işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı meydana gelen kayıp zamanlar yaşanmayacak, bu durum zamanında teslim, maliyet ve kaliteye de etki edecektir. Çalışma ortamına duyulan güven, motivasyonun artması, personel devir hızının ve devamsızlıkların düşmesi sonuçlarını da beraberinde getireceğinden, nitelikli işgücünün artmasına da destek olacak, tam zamanında üretime imkân sağlayan ve kaliteli üretim yapan işletmelerin çoğalmasını sağlayacaktır.

Bu tez çalışmasında; Bartın ilinde tekstil sektörünün alt kollarından biri olarak konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede tehlikeler belirlenerek muhtemel riskler 3T Risk Değerlendirme yöntemi kullanılarak analiz edilip çalışma ortamında iş akışını bozacak, iş kazasına ve meslek hastalığına neden olabilecek risklere karşı önlemlerin alınması amaçlanmıştır.

ALAN YAZIN

Tehlike, Risk ve Risk Değerlendirmesi Kavramları

Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelidir.

Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir.

Risk değerlendirme: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.

Yapılan literatür taraması sonucunda 3T Risk Değerlendirmesi ve Tekstil sektörü konularına ait bazı çalışmalar bulunmuştur ancak çalışma konum olan Konfeksiyon İşletmesinde 3T Risk Değerlendirmesine ilişkin benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatür taraması sonucu tespit edilen çalışmaların birkaçı aşağıdaki gibidir.

‘Mermer işleme sektörünün iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi ve 3T risk değerlendirme yöntemi ile bir uygulama çalışması yapılması’ adlı çalışmada Türkiye’de mermer işleme sektöründe iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek tehlikelerin ve bunların ortaya çıkış sebeplerinin tespit edilmesi, bu tehlikelerin giderilmesi için çözüm önerileri getirilmesi ve bu sektörde kullanılabilecek bir risk değerlendirme metodunun uygulanması amaçlanmıştır (Gürler Tantoğlu, 2016).

‘Mobilya sektörünün iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi ve 3T risk değerlendirme yöntemi ile bir uygulama çalışması yapılması’ adlı çalışmada Türkiye’de mobilya üretimi yapan işletmelerde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olabilecek tehlike ve risklerin tespit edilmesi, bunların ortadan kaldırılabilmesi ve engellenebilmesi için çözüm önerilerinin getirilmesi ve bu alandaki işletmelerde uygulanan risk değerlendirme çalışmalarına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Yapılan uygulama çalışması sürecinde işyeri malzeme hazırlama bölümünde güvenlik endeksi %63 ve malzeme işleme bölümünde güvenlik endeksi %49,1 olarak hesaplanmıştır (Akça, 2016).

3T risk değerlendirme yönteminin etkinliğinin artırılmasına yönelik bir yaklaşım’ adlı çalışmada imalat sanayii için 3T Risk Değerlendirmesi Yöntemi ele alınmış, yöntemin 3x3’lük matris tablosunda, hangi satırın seçilmesi gerektiğine iki bilimsel yöntemle yaklaşmıştır. Bu yöntemler Elmeri – İmalat Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliğini İzleme Yöntemi ile Hata Türü ve Etkileri Analizi (FMEA) yöntemleridir. Bu yöntemlerin bazı özellikleri kullanılarak 3T Risk Değerlendirmesinde satır seçiminin nasıl daha objektif şekilde yapılabileceği tartışılmıştır (Topuksak, 2018).

“Metal sektöründe soğuk şekillendirme prosesinde 3T risk analizi metodu uygulamaları” adlı çalışmada 3T risk değerlendirmesi yöntemi kullanılarak, sac ve metal kalıp tasarımı, sac ve metal kalıp imalatı, metal sac işleme ve pres ile soğuk şekillendirme faaliyetleri olan orta ölçekli bir fabrikada iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerini belirlemek amacıyla yapılan değerlendirmenin sonuçları ve faaliyet planı sunulmuştur. Ayrıca Fine-Kinney risk değerlendirme yöntemi ile tespit edilen tehlikeler tekrar analiz edilerek tehlikelere yönelik iyileştirme faaliyetleri, bu faaliyetlerin yürütüm sorumluları ve risk puanına göre belirlenmiş terminlendirme ile bir faaliyet planı hazırlanmıştır (Kaş, 2015).

YÖNTEM

3T Risk Değerlendirme Yöntemi

3T RD yöntemi genel ve kapsamlı bir yöntem izlemektedir. Bir işyerinde bulunabilecek geniş yelpazede risk alanlarını kapsayan çeşitli modüllerden oluşmuştur. Bu modüllerin yanında, işyerlerinde oluşabilecek çeşitli tehlikeleri tasvir eden, toplamda yüz civarında maddeden oluşan bir kontrol listesi içeren A-4 formları verilmiştir. Ayrıca bunlara yeni maddeler ve yeni modüller eklemek de mümkündür. Bu özellik riskler için en baştan araştırma yapma yükümlülüğünü epeyce azaltmakta ve yanlışlıkla önemli bir tehlikenin gözden kaçırılması ihtimalini düşürmektedir. Ayrıca bu yöntem, geleneksel olasılık tanımlarının yerine kontrol düzeylerini koyarak risk için yeni bir tanım getirmekte, böylelikle uygulamayı daha kolay hale getirmektedir (ÇSGB, 2012:10).

3T Risk değerlendirme modülleri

3T Risk Değerlendirmesi yapılırken temel ve özel modüller kullanılmaktadır. Özel modüller işletmeye uygunluğuna göre seçilerek kullanılabilir. Modüller alfabeyle göre harflendirilmiş olup aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 1. 3T Risk Değerlendirme Modülleri

TEMEL MODÜLLER	ÖZEL MODÜLLER
A. Kazalara yol açabilecek tehlikeler	F. İç nakliye ve taşıma
B. Çalışma ortamındaki fiziksel tehlikeler	G. Genel trafikte araç kullanma
C. Çalışma ortamındaki kimyasal ve biyolojik tehlikeler	H. Makineler ve el aletleri
D. Yapılan işin kas-iskelet sistemine yaptığı baskı faktörleri	I. Yangın güvenliği
E. Yapılan işteki psiko-sosyal stres faktörleri	J. Çevresel konular
	K. İşyerindeki güvenlik ve davranış kültürü
	L. İşyeri bina ve eklentileri
	M. Kurulum ve bakım çalışmaları
	N. İş sağlığı hizmetleri
	O. Değerlendirilen iş/konunun özel nitelikleri

Her modülde bulunan riskler numaralar ile belirtilmiştir. Örneğin A modülünde A5 numarasıyla ifade edilen satırda makineler ve el aletleriyle ilgili risklerden bahsedilmektedir. Risk değerlendirmesi çalışması yapılırken öncelikle kullanılacak modülün ve o modüldeki riskin işletmede uygulanabilir olup olmadığına bakılmalıdır. Bu nedenle Risk Değerlendirmesinin yapılacağı işletme; 3T Risk Değerlendirmesi modüllerinde bulunan “uygun”, “uygun değil” ve “uygulanamaz” sütunlarıyla riskler değerlendirilip işaretlenmelidir. Eğer işletmede ilgili maddede ifade edilen koşullar yerine getiriliyor ise “uygun”, konuyla ilgili bir veya birden fazla risk bulunuyor ise “uygun değil” veya ilgili maddenin işletmede uygulanması mümkün değil ise “uygulanamaz” olarak işaretlenir. Bu aşamada “uygulanamaz” olarak işaretlenen maddeler Risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınmaz. Daha sonrasında formülasyon aşamasına geçilmektedir. 3T Risk Değerlendirme Matrisi aracılığıyla şiddeti ve kontrol düzeyi belirlenen bir tehlikenin risk derecesi bulunduktan sonra toplam modül risk puanı ve modül güvenlik endeksi bulunmaktadır. Modül güvenlik endeksi %100 ne kadar yakın çıkarsa ilgili işletmenin o kadar güvenli olduğu anlamı çıkmaktadır.

Formülasyon ve Puanlama Talimatları

Risk değerlendirme matrisine göre her bir tehlike veya sorun için 0 ile5 arasında risk puanları belirlenmiştir. Risk puanı potansiyel şiddet ile kontrol önlemlerinin düzeyinin bileşkesidir.

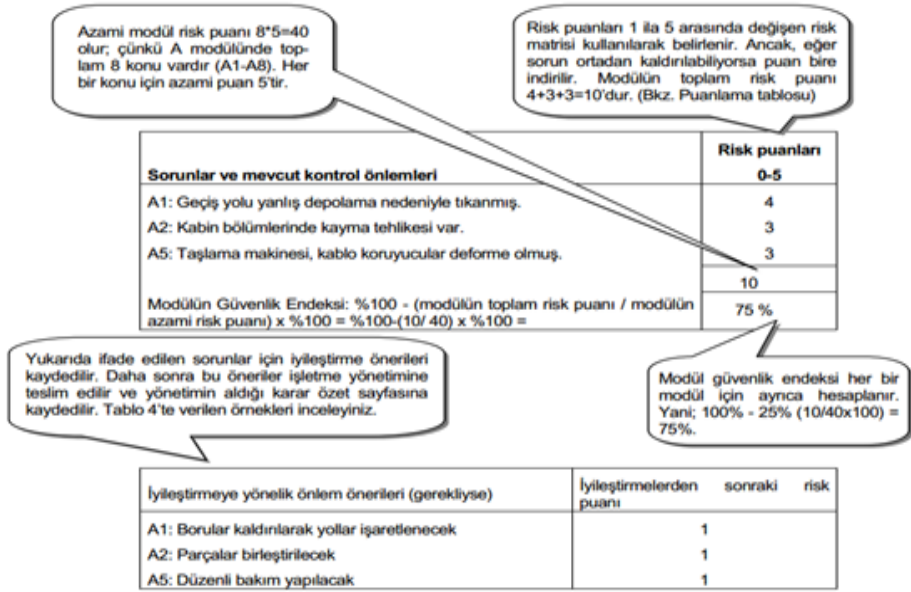
Tablo 2. 3T Risk Değerlendirmesi Matrisi(ÇSGB,2010:17)

Mevcut Kontrol Önlemlerinin Düzeyi		Yaralanma ve Hastahkların Potansiyel Şiddeti		
		1	1	2
		Hafif	Ciddi	Çok Ciddi
1	Kontrol önlemleri yeterli; sorun çıkmamış.	0: Önemsiz risk	1: Hafif risk; durumu gözlemlemeye devam edin.	2: Küçük risk; sorunların kontrol altında olmasını sağlayın.
2	İyileştirmeye ihtiyaç var; ara sıra sorunlar çıkmış.	2: Küçük risk; durumu gözlemlemeye devam edin ve kolay önlemleri uygulayın.	3: Orta derece risk; uygun önlemleri planlayıp, uygulayın.	4: Büyük risk; önlemleri hızla planlayıp, uygulayın.
3	Kayda değer iyileştirme gerekli; sık sık sorunlar çıkıyor.	3: Orta derece risk; uygun önlemleri planlayıp, uygulayın.	4: Büyük risk; önlemleri hızla planlayıp, uygulayın.	5: Vahim risk; derhal önlemleri planlayıp, uygulayın.

Çıkan sonuca göre önlemler alınmalıdır. Alınan önlemler ve yapılan kontroller aşağıdaki durumlarda yeterli olmaktadır:

1. Makineler, aletler ve yapılar, kanun ve standartlarla uyumludur.
2. İş, sağlıklı ve güvenli olması için tasarlanmış ve organize edilmiştir.
3. Çalışanlar eğitim almış ve güvenli çalışma uygulamalarını kullanmaktadır.

Örneğin; A modülünün risk değerlendirmesi yapalım. A modülünde 5 madde uygun, 3 madde uygun bulunmasın.



Şekil 1. Modül risk puanı ve güvenlik endeksi hesaplama talimatı (ÇSGB,2010:16)

Bu hesaplama talimatları doğrultusunda işyerindeki riskler değerlendirildikten sonra düzeltici kontrol önlemleri ve iyileştirme faaliyetleri hazırlanıp yönetimin onayına sunulur. Yönetim iyileştirme faaliyetlerini yeterli bulmaz ise yönlendirmeler doğrultusunda kontrol önlemleri ayrıntılı bir şekilde incelenerek tekrar hazırlanır. Eğer yeterli bulunup yönetim tarafından onaylanır ise, onay aşamasından sonra kimin neyi ne zaman yapacağını belirten bir faaliyet planı hazırlanır (ÇSGB,2010:13-14).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu tez çalışmasında Bartın ilinde bulunan bir konfeksiyon işletmesindeki faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. İşletmeye saha ziyaretleri yapılarak 3T risk değerlendirme yöntemi ile risk değerlendirmesi uygulanmış, risk değerlendirme metodunun temel ve özel modül içerikleri konfeksiyon işletmesine uygulanabilecek şekilde bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır. İşyeri temel ve özel modüllerle

değerlendirilerek her modülün toplam modül risk puanı ve modül güvenlik endeksi bulunarak işyerinin genel modül güvenlik endeksi hesaplanmıştır. Bu veriler doğrultusunda işyeri ortamındaki riskler ve risk dereceleri tespit edilip alınacak önlemler modül tablolarında belirtilmiştir.

Tablo 3. A Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

A. Kazalara Yol Açabilecek Tehlikeler	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
A1. ZEMİN, YOLLAR VE MERDİVENLER Zemin hasar görmemiş ve dayanıklıdır. Yollar yeterli boyutlarda ve gerektiği takdirde işaretlerle belirtilmiştir. Düşmelere karşı koruyucular kuralına uygundur. Merdivenler ve rampalar korkuluklarla ve kaydırmazlarla donatılmıştır.			×
A2. DÜZEN, TEMİZLİK VE KAYMAYI ÖNLEYİCİ TERTİBAT Zemin, yollar, tezgahlar, mahfazalar, raflar ve askılar düzenli ve temizdir. Kaymayı önleyici tertibat kötü havalarda da işlev görmektedir.			×
A3. İÇ NAKLİYE VE TRANSFERLER Trafik planı güncel durumdadır. Nakliye yolları, yükleme ve boşaltma platformları yeterince geniş ve güvenlidir. Nakliye ekipmanı düzgündür ve uygun bir şekilde depolanmıştır. Personel güvenli çalışma yöntemlerine uygun çalışmaktadır.			×
A4. GENEL TRAFİKTE ARAÇ KULLANMA Araçlar ve güvenlik ekipmanları düzenlidir. Uzun süre araç kullanmaktan, kötü havalarda araç kullanmaktan kaçınılmaktadır.	×		
A5. MAKİNELER VE EL ALETLERİ Makineler ve el aletleri uygun ve güvenlidir. Kontrol cihazları çalışır durumdadır ve açık bir şekilde işaretlenmiştir.		×	
A6. YÜKSEKTE ÇALIŞMA Yüksekte yapılan çalışmalar güvenli bir şekilde yürütülmektedir. Platformlar uygun bir şekilde kullanılmaktadır. Gerekliyse düşmeye karşı koruyucu donanımlar giyilmektedir.	×		
A7. YANGIN VE PATLAMALARA KARŞI GÜVENLİK ÖNLEMLERİ Depo alanları düzenlidir ve fazladan yanıcı madde yoktur. Elektrik kabloları ve cihazları düzgündür. Yangın alarmları ve ilk aşamada kullanılacak söndürme ekipmanı uygun durumdadır. Acil durum çıkışları uygun ve açık bir şekilde işaretlenmiştir.			×
A8. İLK YARDIM VE ACİL DURUMLARA HAZIRLIK İlk yardım ekipmanı ve ilk yardım becerilerine sahip çalışan sayısı yeterlidir, tahliye planı güncel durumdadır.			×

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
A1:Geçiş yolları dar ve malzemelerle kapatılmıştır.	3
A2:Kullanılan raf ve dolaplar duvara sabitlenmemiştir.	3
Zeminde kaymayı önleyici tertibat bulunmamaktadır.	
A3: Yollar yeterli genişlikte değildir ve personel güvenli çalışma yöntemlerine uygun çalışmamaktadır.	4
A7:Acil durum çıkışlarının önü malzemelerle kapatılmıştır.	3
A8: İlk yardım becerilerine sahip personel bulunmamaktadır.	3
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): A1:Geçiş yollarına malzeme koyulmamalı ve makinelerin daha düzenli bir biçimde yerleştirilmesi sağlanmalıdır. A2:Kullanılan dolaplar duvara sabitlenmelidir. Zeminde kaymayı önleyici tertibat yapılmalıdır. A3: Çalışanların kendilerini tehlikeye atacak şekilde çalışmaları önlenmeli ve çalışanlara eğitimler verilmelidir. A7:Acil durum çıkışlarının önüne istiflenen makine ve malzemeler derhal kaldırılmalıdır. A8: Yeterli sayıda personele ilk yardım eğitimi verilmelidir.	

Tablo 4. A Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Toplam alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
A modülü	8	1	5	2	0	0	4	1	0	40	16	% 60

Azami risk puanı: $8 \times 5 = 40$

Toplam modül risk puanı: $3 + 3 + 3 + 3 + 4 = 16$

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (16/40) \times \%100 = \%60$

Tablo 5. B Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

B. Çalışma Ortamındaki Fiziksel Tehlikeler	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
B1. GÜRÜLTÜ Yapılan iş işitme açısından güvenlidir. Devamlılık arz eden gürültü yoktur.			×
B2. AYDINLATMA Genel ışıklandırma yeterlidir, eşit derecede dağılmaktadır ve göz kamaştırmamaktadır. Lambalar yönetmelikle uyum halinde, zarar görmemiş ve temizdir.			×
B3. SICAKLIK KOŞULLARI (SICAKLIK, HAVA DEĞİŞİMİ, NEM) Sıcaklık yapılan işe uygundur. Hava akımı güçlü değildir.		×	

B4. TİTREŞİM Yapılan iş elleri ve vücudu titreşime maruz bırakmamaktadır.			×
B5. IŞIMA Ortamda zararlı iyonlaştırıcı radyasyon (Gama, X-ışını vs.) ya da diğer ışınlar (UV, lazer, kızılötesi, vs.) bulunmamaktadır.		×	
B6. SOĞUK VE SICAK NESNELER Soğuk ve sıcak nesneler vücutta yanık riskinin ortaya çıkmasına neden olmamaktadır.	×		

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
B1:İşyeri ortamında yüksek sesle müzik dinlenmektedir.	3
B2:İşyeri ortamında aydınlatma yetersizdir ve ışıklandırma eşit derecede ortama dağılmamaktadır.	3
B4:Dikim işlemi yapılırken el ve parmaklar titreşime maruz kalmaktadır.	3
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): B1:İşyeri ortamında yüksek sesle müzik dinlenmemelidir. B2:İşyeri ortamında aydınlatma yeterli düzeyde olmalı ve ışıklandırma eşit derecede ortama dağılacak şekilde tasarlanmalıdır. B4:Dikim işlemi yapılırken el ve parmakların titreşime maruz kalmaması için dikiş makinelerinde yalıtım işlemi yapılmalı ya da çalışanlar belirli aralıklarla mola kullanmalıdır.	

Tablo 6. B Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Toplam alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
B modülü	6	2	3	1	0	0	3	0	0	30	9	%70

Azami risk puanı: $6 \times 5 = 30$

Toplam Modül risk puanı: $3 + 3 + 3 = 9$

Modül Güvenlik endeksi: $\%100 - (9/30) \times \%100 = \%70$

Tablo 7. C Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

C. Çalışma Ortamındaki Kimyasal ve Biyolojik Tehlikeler	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
C1. HAVA KİRLİLİĞİ Hava solunan alanda zararlı olabilecek hava kirliliği yoktur (toz, toprak, gaz vs.) Gerekli tüm iş hijyeni raporları hazırlanmıştır.		×	
C2. DERİ YA DA AĞIZDAN MARUZİYET Yapılan işin içerdiği görevler, yutulduğu ya da deriyle temas ettiği takdirde sağlığa zararlı olan kimyasallarla çalışmayı kapsamamaktadır.			×
C3. KİMYASAL PAKET VE KUTULARIN, TESİSAT VE KİMYASALLARIN DEPOLANMASI Kimyasal kutular, tesisat ve depolar uygun durumdadır ve uygun bir şekilde işaretlenmiştir.		×	
C4.MALZEME GÜVENLİK BİLGİ FORMLARI Çalışanlar için güncel malzeme güvenlik bilgi formları mevcuttur.		×	
C5. BULAŞICI HASTALIK TEHLİKESİ Yapılan işin büyük bir bulaşıcı hastalık riskiyle ilişkisi yoktur.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
C2: Leke çıkarma bölümünde deriyle temas ettiği takdirde zararlı olabilecek leke çıkarıcı kimyasallar ile çalışılmaktadır. İşlem sırasında herhangi bir kkd kullanılmamaktadır.	3
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): C2: Leke çıkarma işlemi yapılırken kişisel koruyucu donanımlar kullanılmalı, kimyasal maddenin solunum veya deri yoluyla çalışana zarar vermesi önlenmelidir.	

Tablo 8. C Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Toplam alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
C modülü	5	4	1	0	0	0	0	1	0	25	4	%84

Azami risk puanı: $5 \times 5 = 25$

Toplam modül risk puanı: 4

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (4/25) \times \%100 = \%84$

Tablo 9. D Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

D. Yapılan İşin Kas-İskelet Sistemine Yaptığı Baskı Faktörleri	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
D1. EKRAKLI ARAÇLARLA ÇALIŞMA Monitör yeterli yüksekliktedir, çalışanın gözlerini yoran yansımalar yoktur. Klavye ve fare, el ile doğal pozisyonda kullanılabilir.		×	
D2. OTURARAK ÇALIŞILAN ÇALIŞMA ORTAMININ TASARIMI Sandalyenin ve masanın yüksekliği ayarlanabilir.			×
D3. AYAKTA DURARAK YAPILAN ÇALIŞMALARDA İŞ ORTAMININ TASARIMI İşyerinde yapılan işe uygun alan bulunmaktadır. Zemin kaygan değildir.			×
D4. ELLE KALDIRMA VE TAŞIMA Kaldırma araçları kullanılarak ağır işler yapılmaktadır. Çalışanların zorlanacağı ağır kaldırma işi bulunmamaktadır.		×	
D5. EL VE KOL İLE TEKRARLAYAN İŞLER Yapılan işte sık sık tekrar eden hareketler bulunmamaktadır.		×	
D6. ARAÇ-GEREÇ ERGONOMİSİ Kullanılan araçlarda çalışanın pozisyonunu zorlayan hareketler içermez. Yapılan işte el doğal pozisyonundadır.		×	
D7. KAS-İSKELET SİSTEMİ ÜZERİNDEKİ DİĞER BASKI FAKTÖRLER Çalışanın statik veya dinamik işlerde uygun aralarda dinlenmesi iyi kabul edilir.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
D2: Çalışanın vücut ölçülerine uygun sandalye ve masa seçimi yapılmamıştır. Çalışanın sırt ve elleri desteklenmemektedir. Sandalye ve masanın yüksekliği ayarlanabilir değildir.	3
D3: Ayakta durarak yapılan çalışmalarda tezgah ayarlanabilir değildir.	2
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse):	
D2: Çalışanın vücut ölçülerine uygun ve ayarlanabilir sandalye ve masa tercih edilmelidir.	
D3: Ayakta durarak yapılan işlerde çalışanın vücuduna yük bindirmeyen tezgah seçimi yapılmalıdır.	

Tablo 10. D Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
D modülü	7	4	3	0	0	1	1	0	0	35	5	%85,7

Azami risk puanı: $7 \times 5 = 35$ Toplam modül risk puanı: $2 + 3 = 5$ Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (5/35) \times \%100 = \%85,7$

Tablo 11. E Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

E. Yapılan İşin Kas-İskelet Sistemine Yaptığı Baskı Faktörleri	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
E1. İŞ STRESİ (İŞİN İÇERİĞİ VE MİKTARI) Yapılacak görevler normal çalışma saatleri içerisinde tamamlanabilmektedir.			×
E2. ŞİDDET Çalışma sırasında şiddet ya da şiddete yönelik tehdit yoktur.		×	
E3. TACİZ (UYGUNSUZ MUAMELE) İşyerinde insanlara yönelik yersiz muamele, taciz yoktur..		×	
E4. GÖREV VE SORUMLULUKLARIN NETLİĞİ Yapılacak işin amaçları ve işletmeyle olan bağlantısı net bir şekilde açıklanmıştır.		×	
E5. EĞİTİM VE REHBERLİK Çalışanlara genel eylemler ve talimatlar hakkında bilgi verilir. Çalışanlara verilen rehberlik hizmeti yeterlidir.			×
E6. İLETİŞİM Çalışanlara bilgi verilmektedir. Çalışanlar yaptıkları işe yönelik yeterli geribildirim almaktadırlar.		×	
E7. AMİRLERİN DESTEĞİ Amirler, adil ve tutarlı bir şekilde hareket ederler.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
E1:Çoğunlukla çalışanlar arz-talep ihtiyacını karşılayıp verilen görevleri yerine getirmek amacıyla ek mesaiye kalmaktadır. Çalışma temposu yükündür.	2
E5: Çalışanlara rehberlik hizmeti verilmemektedir.	2
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): E1:İş planı hazırlanarak çalışanların çalışma saatleri düzenlenmeli ve ek mesai uygulaması olabildiğince düşürülmelidir. Eğer ek mesai uygulamasının yapılması zorunlu ise vardiyalı çalışma sistemi uygulanmalıdır. E5: Çalışanlara belli zamanlarda belli aralıklarla rehberlik hizmetinin sunulması sağlanmalıdır.	

Tablo 12. E Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
E modülü	7	5	2	0	0	2	0	0	0	35	4	%88,5

Azami risk puanı: $7 \cdot 5 = 35$ Toplam modül risk puanı: $2 + 2 = 4$ Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (4/35) \cdot \%100 = \%88,5$

Tablo 13. F Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

F. İç Nakliye ve Taşıma	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
F1. NAKLEDİLECEK ÜRÜNLER Parçaların ya da nesnelerin kaldırılması, yüklenmesi ve boşaltılması güvenlidir.		×	
F2. ARAÇLAR İşletme içi taşımada kullanılan araçlar, uygun durumdadır.		×	
F3. KALDIRMA EKİPMANLARI Kaldırma amaçlı olarak yalnızca hasar görmemiş ve teftişi yapılan araçlar kullanılmaktadır.		×	
F4. TAŞIMA SİSTEMLERİ(KONVEYÖRLER), OTOMATİK DEPOLAMA VE DİĞERLERİ Taşıma sistemleri ve diğer otomatik depolama cihazları uygun bir şekilde korunmaktadır. Kontrol cihazları üzerindeki kontrol işaretleri ve uyarılar anlaşılabilir. Kontrol cihazları üzerindeki kontrol işaretleri ve uyarılar anlaşılabilir.	×		
F5. İNSAN TAŞIYAN ASANSÖRLER Kişilerin kaldırılması için uygun ekipman kullanılmaktadır.	×		
F6. NAKLİYE YOLLARI İşletme içi taşıma için kullanılan yollar güvenlidir.			×
F7. NAKLİYE VE ÇALIŞMA YÖNTEMLERİNİN ORGANİZE EDİLMESİ İşletmenin güncel trafik planı vardır. Personel mesleki açıdan yetkindir ve güvenli çalışma yöntemlerine riayet etmektedir.			×

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
F6:İşletmede kullanılan yollar yeterli genişlikte değildir.	2
F7:İşletmedeki personeller güvenli çalışma yöntemlerine uymamaktadır.	2
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): F6: İşletme içindeki yollar yeterli genişlikte olmalı, taşıma yapılan yolların önü kapalı olmamalıdır. F7:Personeller çalışma esnasında sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek hareketlerden kaçınılmalıdır. Personel makinelerle takılabilecek uzun takı ve aksesuar kullanmamalıdır.	

Tablo 14. F Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
F modülü	7	3	2	2	0	2	0	0	0	35	4	%88,5

Azami risk puanı: 7*5=35

Toplam modül risk puanı: 2+2=4

Modül güvenlik endeksi: %100-(4/35)*%100 = %88,5

Tablo 15. G Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

G. Genel Trafikte Araç Kullanma	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
G1. ARAÇ Araç ve aracın güvenlik ekipmanı uygun durumdadır.	×		
G2. ARAÇLARIN SERVİS VE BAKIMI Araç devamlı güvenli durumda tutulmaktadır.	×		
G3. SÜRÜCÜ EĞİTİMİ Şoförler ihtiyaç duyulan mesleki becerilere sahiplerdir ve bunun sürdürülmesi sağlanmaktadır. Güvenli ve dikkatli sürüş alışkanlıklarına özen gösterilmektedir.	×		
G4. SÜRÜŞÜN TARİHİ, SÜRESİ VE PROGRAMI Profesyonel sürücüler sürüş ve dinlenme sürelerine riayet etmektedirler. Çok uzun sürelerden, yoğun programlardan ve gece/kötü havada araç kullanmaktan kaçınılmaktadır.	×		
G5. YÜKLEME VE BOŞALTIM YERLERİ Şirkete ve müşteriye ait yükleme noktaları güvenlidir.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse):	

Tablo 16. G Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
G modülü	5	1	0	4	0	0	0	0	0	25	0	%100

Azami risk puanı: $5 \times 5 = 25$

Toplam modül risk puanı: 0

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (0/25) \times \%100 = \%100$

Tablo 17. H Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

H. Makineler ve El Aletleri	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
H1. EL ALETLERİ VE EKİPMANLAR El aletleri ve ekipmanlar uygundur ve güvenli bir durumdadır.		×	
H2. MAKİNELERİN KONUMU Makinenin konumu güvenlidir.			×
H3. DÜZEN VE TEMİZLİK Makinelerin etrafındaki alan düzenli ve temizdir.			×
H4. MAKİNELERDEN YAYILAN UNSURLAR Makine zararlı gürültü, sıcaklık, hava kirliliği ya da radyasyona neden olmaz. Gerekliyse makinenin lokal aspiratörü vardır.		×	
H5. MAKİNELERİN DURUMU Makine ya da cihaz uygun ve dayanıklıdır. Geçici eğreti tamiratlar yapılmamıştır.		×	
H6. MAKİNE KORUYUCULARI Hareket halinde olan, sıcak ya da diğer tehlikeli kısımlar yönetmeliklere uygun şekilde korunmaktadır. Koruyucular hasar görmemiş, çalışır durumdadır.	×		
H7. KONTROL CİHAZLARI Kontrol ve acil durdurma cihazları çalışır durumdadır ve üzerlerinde anlamı açık işaretler bulunmaktadır.			×
H8. KAZARA ÇALIŞTIRMANIN ENGELLENMESİ Gerektiğinde elektrik akımını bloke etmek için makine üzerinde kilitlenebilir bir kapama düğmesi (emniyet bağlantısı/ bakım bağlantısı) bulunmaktadır.	×		
H9. İŞARETLER Makinede makineyi tanımlayan, gerekli güvenlik ve kontrol işaretleri ve maksimum performans özelliklerini belirten bir levha bulunmaktadır. Yeni makinelerde CE işareti bulunmalıdır.		×	
H10. HER MAKİNE İÇİN TRAFİK YOLLARI VE ÇALIŞMA ALANLARI Çalışılan ve bakım yapmak için kullanılan alanlara giden yollar tezgah da dahil olmak üzere güvenli ve yeterince geniştir.			×
H11. MALZEME VE PARÇALARLA ÇALIŞMAK Çalışma sırasında kullanılan malzeme ve aletlerle çalışmak güvenlidir. Kimyasalların ve tesisatın bulunduğu paketlerde uyarılar vardır, malzeme güvenlik bilgi formları mevcuttur.		×	
H12. ERGONOMİ Makinenin kullanımı kolda tekrar eden bir gerginliğe neden olmamaktadır.			×
H13. ÇALIŞANLARA YÖNELİK REHBERLER VE ÇALIŞMA YÖNTEMLERİ Tüm makinelerin kullanma kılavuzu vardır ve makinelerin doğru ve güvenli kullanılması konusunda herkes eğitilmiştir.		×	
H14. DENETİM VE BAKIM Makinenin denetimi ve bakımı uygun bir şekilde yapılmaktadır.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
H2: Kullanılan makinelerin konumu birbirlerine çok yakındır ve güvenli değildir.	2
H3: Dikiş işlemi yapıldıktan sonra üretimi yapılan giysiler dağınık bir biçimde makine etrafında istiflenmektedir. Makinelerin etrafı düzenli değildir.	2
H7: İşletmede kontrol ve acil durdurma tertibatı bulunmamaktadır.	4
H10: Çalışma alanındaki yollar yeterli genişlikte değildir.	3
H12: Makinelerle çalışma esnasında kollar sürekli aynı pozisyonda bulunmakta ve titreşime maruz kalmaktadır. Çalışanın çalışma pozisyonu yanlıştır.	3
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): H2: Makineler uygun mesafede olacak şekilde konumlandırılmalıdır. H3: Dikiş işlemi yapıldıktan sonra işlem gören ürünler dağınık bir biçimde makine etrafına istiflenmemelidir. H7: İşletmede kontrol ve acil durdurma tertibatı kurulmalı ve aktif olmalıdır. H10: Çalışma alanındaki yollar ve makineler arasındaki çalışma mesafesi uygun genişlikte ayarlanmalıdır. H12: Çalışanın sürekli aynı pozisyonda çalışmaması için uygun aralıklarla molalar verilmelidir. Uzun süreli çalışmalarda vardiya sistemi uygulanmalıdır. Makinelerle çalışmada uzun süreli titreşime maruziyet varsa makinede yalıtım yapılmalı ve ölçümler yapılmalıdır.	

Tablo 18. H Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygunlanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
H modülü	14	5	7	2	0	2	2	1	0	70	14	%80

Azami risk puanı: $14 \times 5 = 70$ Toplam modül risk puanı: $2 + 2 + 3 + 3 + 4 = 14$ Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (14/70) \times \%100 = \%80$

Tablo 19. I Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

I. Yangın ve Patlamalara Karşı Güvenlik Önlemleri	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
I1. YANGIN YÜKÜ Yangın yükü yapı ve yapılacak çalışmalar planlanırken göz önünde bulundurulur. Yangın kapıları açıktır ve fazladan malzeme yığınları bulunmamaktadır.			×
I2. TUTUŞMA VE SICAĞA ÇALIŞMA RİSKİ Kolayca tutuşma riski bulunan alanlarda sigara içilmez ve açık ateş bulunmaz. Sıcak işler yönetmeliklere uygun şekilde yapılır.	×		
I3. ELEKTRİKLİ CİHAZLARIN DURUMU Elektrikli cihazlar ve kablolar düzenlidir.			×
I4. YANICI VE PATLAYICI MATERYALLER Yanıcı gaz ve sıvıların depolanması, kullanımı ve bu materyallerle ilgili ekipmanlar güvenlidir.	×		
I5. YANGIN SÖNDÜRÜCÜLER İlk aşamada kullanılan yangın söndürücü ekipman, yangın riskini karşılayabilecek düzeydedir.			×
I6. GÜVENLİK ÇIKIŞLARI Güvenlik çıkışları iyi işaretlenmiş ve bunlara kolayca erişilebilir.		×	
I7. İLK YARDIM VE TAHLİYE UYARISI Yeterli miktarda ilk yardım ekipmanı ve ilk yardım becerilerine sahip çalışan vardır ve tahliye planı günceldir			×
I8. YANGIN ALARMI VE YANGINLA MÜCADELE SİSTEMİ Çalışılan odalarda çalışan yangın alarmları bulunmaktadır. Uygun yerlerde otomatik yangın söndürme sistemi vardır.			×

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
I1:Acil çıkış kapıları kapalıdır ve önlerine yangın gibi acil durumlarda çıkışı engelleyecek malzemeler istiflenmiştir.	5
I3:Kullanılan elektrikli cihazların ve makinelerin kabloları dağınıktır.	3
I5:İşyerindeki yangın söndürme cihazını kullanabilecek yetkinlikte personel bulunmamaktadır. Çalışanlara bu konuda eğitim verilmemiştir.	5
I7: Çalışanlar arasında ilkyardım yapabilecek donanıma sahip kimse bulunmamaktadır. Tahliye planı güncel değildir.	4
I8: Otomatik yangın söndürme sistemi yoktur.	4
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse):	
I1: Acil çıkış kapıları kilitli bulundurulmamalıdır ve çıkış kapıları önünde malzeme bulundurulmamalıdır.	
I3: Dağınık kablolar geçiş yollarından kaldırılmalıdır.	
I5:Çalışanlara yangından korunmaya yönelik eğitimler verilmelidir.	
I7: Çalışanlara ilkyardım eğitimi verilmeli ve tahliye planı güncellenmelidir.	
I8:Yangın söndürme sistemi kurulumu yapılmalıdır.	

Tablo 20. I Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
I modülü	8	1	5	2	0	0	1	2	2	40	21	%47,5

Azami risk puanı: $8 \times 5 = 40$

Toplam modül risk puanı: $3 + 4 + 4 + 5 + 5 = 21$

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (21/40) \times \%100 = \%47,5$

Tablo 21. J Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

J. Çevresel Konular	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
J1. ENERJİ KULLANIMI Kullanılan enerji israf edilmemektedir.		×	
J2. TEHLİKELİ VE ÖZEL ATIKLAR Özel atıklar sağlık ve çevre açısından uygun şekilde ele alınır.	×		
J3. KİMYASAL VE GAZLARIN ÇEVREYE YAYILMASI Kimyasalların ve dumanların çevreye yayılması engellenir.	×		
J4. ÇEVREYE ZARARLI GÜRÜLTÜ İşyerindeki gürültü çevreye zararlı değildir.			×
J5. ÇEVRE DOSTU ÇALIŞMA ŞEKLİ Çalışanlara doğru ve çevre açısından güvenli çalışma yöntemlerine riayet etme konusunda rehberlik edilmektedir.			×

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
J4: İşyerinde yüksek sesle müzik dinlenmektedir. Gürültü çalışanlar arası iletişimin aksamasına sebebiyet vermektedir.	2
J5: Çalışanlara rehberlik hizmeti verilmemekte ve denetimler yapılmamaktadır.	3
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): J4: Çalışma ortamında personelin dikkatini dağıtacak düzeyde gürültünün oluşması önlenmelidir. J5: Personele güvenli çalışma yöntemleri hakkında eğitimler verilmeli ve rehberlik hizmeti sunulmalıdır. Denetimler belirli aralıklarla yapılmalıdır.	

Tablo 22. J Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
J modülü	5	1	2	2	0	1	1	0	0	25	5	%80

Azami risk puanı: $5 \times 5 = 25$

Toplam modül risk puanı: $2 + 3 = 5$

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (5/25) \times \%100 = \%80$

Tablo 23. K Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

K. İşyerinde Güvenlik ve Davranış Kültürü	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
K1. TEMİZLİK VE DÜZENİN SÜRDÜRÜLMESİ İşyerinde temizlik, düzen ve bakım için talimatlar, prosedürler ve yeterli kaynak mevcuttur.			×
K2. ÇALIŞANLARIN EĞİTİMİ Çalışanları yapılacak işin gerektirdiği görevlere alıştırmak için sistematik bir yöntem bulunmaktadır.		×	
K3. RİSK DEĞERLENDİRMESİ İşyerinde risk değerlendirmesi düzenli ve sistematiktir, bu değerlendirmelere dayalı adım atılması sağlanır.		×	
K4. ÇALIŞMA TALİMATLARI Çalışma, güvenlik ve iş talimatları günceldir.			×
K5. TEHLİKELİ İŞLER VE ÇALIŞMA İZNİ Özel tehlikeli işler yürüten çalışanlara çok iyi bir eğitim ve yazılı çalışma talimatlarının verilmesi gerekmektedir.	×		
K6. ÇALIŞMA ORTAMININ VE ÇALIŞMA ŞEKLİNİN İZLENMESİ Çalışma koşulları denetlenir ve çalışma yöntemleri izlenir.		×	
K7. ÇALIŞANLARIN DURUMUNUN GÖZLEMLENMESİ Çalışan kesimin durumu düzenli bir şekilde gözlemlenmektedir.		×	
K8. ORTAK İŞ SAHASI Herkes görevini bilir ve buna uygun şekilde çalışır.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
K1: İşyerinde temizlik, düzen ve bakım için talimatlar bulunmamaktadır.	2
K4: Çalışma, güvenlik ve iş talimatları güncel değildir.	2
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse):	
K1: İşyerinde temizlik, düzen ve bakım için talimatlar hazırlanmalıdır.	
K4: Çalışma, güvenlik ve iş talimatları belirli aralıklarla kontrol edilmeli ve yenilenmelidir.	

Tablo 24. K Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygun olmayan modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
K modülü	8	6	1	1	0	2	0	0	0	40	4	%90

Azami risk puanı: $8 \times 5 = 40$

Toplam modül risk puanı: $2 + 2 = 4$

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (4/40) \times \%100 = \%90$

Tablo 25. L Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

L. İşyeri Bina ve Eklentileri	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
L1. TESİSİN GÜVENLİK SINIFI VE ALINMASI BEKLENEN GÜVENLİK ÖNLEMLERİ Bina ve tesisler bölümlere ayrılmıştır.		×	
L2. BİNA GÜVENLİĞİ Bina güvenliğiyle ilgili konular şunlardır: binaların yangınla ilgili teknik korumasıdır.			×
L3. TESİSLERİN TEKNİK GÖZETİMİ VE KORUNMASI Teknik gözetim: örneğin elektrik erişim kontrolü, kamera gözetimi, yangın ve sızıntı dedektörleri, hırsız alarm sistemi ve trafiğin izlenmesi/kontrol edilmesi.			×
L4. ZİYARETÇİLER VE ŞİRKET ELEMANI OLMAYAN DİĞER ÇALIŞANLAR Ziyaretçilerin güvenli bir şekilde hareket etmesi planlanır.		×	
L5. KİMYASAL TESİSLERİN VE DEPOLARIN GÜVENLİĞİ Tehlikeli kimyasallarla nasıl çalışılacağı ve kaza durumunda nasıl hareket edileceğine dair yazılı talimatlar bulunmaktadır. Patlama riski olan tesislerde ATEX (Patlayıcı Ortamlar Direktifi) incelemesi yapılmıştır.	×		
L6.ÖZEL TESİSLERİN GÜVENLİĞİ Yapılan iş açısından önemli ve/veya hassas veri işlemcileri ve işlevleri, güvenlik sınıfları özel alanlar için olması gereken sınıfa eşit seviyede olan alanlarda bulunmaktadır.	×		
L7.ELEKTRİK AÇISINDAN GÜVENLİK Ana dağıtım panosunun yeri, işaretler, giriş şekilleri ve sorumlu kişilerin kim olduğu bilinmektedir.			×
Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri		Risk puanları 0-5	
L2: İşyerinde yangından korunmaya dair herhangi bir önlem alınmamıştır.		5	
L3: İşyerinde yangın ve sızıntı dedektörü bulunmamaktadır.		5	
L7: Elektrik panoları kilitli değildir ve pano önüne malzeme istiflenmiştir.		5	
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse):			
L2:Acilen yangın korunmaya dair önlemler alınmalıdır.			
L3: İşyerine yangın dedektörü kurulumu yapılmalıdır.			
L7: Elektrik panosu kilitli olmalı ve önüne malzeme istiflemesi yapılmamalıdır.			

Tablo 26. L Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
L modülü	7	2	3	2	0	0	0	0	3	35	15	%57

Azami risk puanı: $7 \times 5 = 35$

Toplam modül risk puanı: $5 + 5 + 5 = 15$

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (15/35) \times \%100 = \%57$

Tablo 27. M Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

M. Kurulum ve Bakım Çalışması	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
M1. DİĞER KİŞİLERE DANIŞMA/DİĞERLERİNİ BİLGİLENDİRME Çalışanlara bilgi verilmektedir.		×	
M2. NAKLİYE VE İNSAN TAŞIYAN ASANSÖR GÜVENLİĞİ İnsan ve nakliye asansörü ayrılmıştır ve kullanma talimatı bulunmaktadır.	×		
M3. GEREKLİ ÖZEL NİTELİKLER İşle ilgili özel durumlar varsa bunlar tanımlanmış ve yazılmıştır.		×	
M4. ÇALIŞMA ALANININ İZOLE EDİLMESİ Bakım ve montaj esnasında çalışma alanı ilgili mevzuata göre ayrılmış ve izole edilmiştir, Çalışma boyunca faaliyeti yürütenlerin dışında içeri izinsiz girilmemektedir.	×		
M5. ISIL İŞLEMLERDE İZLENECEK PROSEDÜRLER Gerekli ısı işlemleri için akış şemaları oluşturulmuştur.	×		
M6. ELEKTRİKLE İLGİLİ GÜVENLİK ÖNLEMLERİ Makine ve bulunduğu alanlar da elektrik işleri ile ilgili gerekli tedbirler alınmış, topraklamalar yapılmıştır, kablolar döşenirken makineler arası yasal ölçülere uyulmuş ve izolasyon yapılmıştır.			×
M7. YANLIŞLIKLARLA BAŞLATMADAN KAÇINMA Makine ve ekipmanların operatörü dışında veya yanlışlıkla çalıştırılmaması için gerekli uyarılar ve işaretçiler uygulanmıştır.		×	
M8. KİŞİNİN DÜŞMESİNİN ÖNLENMESİ Çalışma yapılırken, gerekli güvenlik önlemleri yerde ve yüksekte çalışma için sağlanmış ve ilgili KKD kullanımı sağlanmaktadır.	×		
M9. MAKİNEYLE YAPILAN KALDIRMA İŞLEMLERİNİN GÜVENLİĞİ Yapılan kaldırma çalışmalarında makine ve ekipmanların yasal gereklilikleri karşılayacak şekilde koruyucuları, ikaz donanımları sağlanarak işe başlanmaktadır.	×		

M10. ELLE AĞIR KALDIRMA, KÖTÜ ÇALIŞMA POZİSYONLARI Ayakta ve oturarak yapılan çalışmalarda çalışma alanı ve pozisyonu ergonomik çalışma koşullarına göre dizayn edilmiştir.			×
M11. KİŞİSEL KORUYUCULARIN KULLANIMI İşin niteliğine göre personel gerekli koruyucu donanımı kullanmaktadır ve amirleri tarafında denetlenmektedir.			×
M12. ÇALIŞILAN YERDE TEMİZLİK VE DÜZENİN SÜRDÜRÜLMESİ Zemin, yollar ve çalışılan alan düzenli ve temizdir. Kaymayı önleyici tertibat kötü havalarda da işlev görmektedir.			×
M13. YANICI VE TEHLİKELİ MALZEMEYLE ÇALIŞMA Yanıcı ve tehlikeli maddelerin malzeme güvenlik bilgi formları personelin ulaşabileceği şekilde hazır bulundurulmaktadır.			×
Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri		Risk puanları 0-5	
M6:Makineler arası mesafe yeterli değildir ve makineler konumlandırılırken kablolar dağınık bırakılmıştır.		4	
M10:Çalışma alanı ve personelin çalışırken ki pozisyonu ergonomik değildir. Ağır yükler el yordamıyla kaldırmaktadır.		3	
M11:Personele gerekli kişisel koruyucu donanım verilmemiş ve amirler tarafından personelin kıyafetinin işe uygunluğu denetlenmemektedir.		3	
M12: Çalışma ortamında zemin yollar ve çalışılan alan düzenli değildir.		2	
M13:Yanıcı ve tehlikeli maddelerin tehlikeleri belirlenmemiştir.		4	
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse):			
M6:Makineler arası mesafe yasal ölçülere göre yapılmalı ve dağınık kablolar uygun bir şekilde toplanmalıdır.			
M10: Ağır yüklerin çalışanlar tarafından taşınması yerine uygun taşıyıcı malzemeler kullanılmalıdır. Çalışma alanı personelin postür ölçülerine uygun bir şekilde yeniden düzenlenmelidir.			
M11: Çalışanlara gerekli kişisel koruyucu donanımlar verilmeli ve çalışan üzerine bu KKD'ler zimmetlenmelidir.			
M12: Çalışma alanına malzemeler geçiş yollarına dağınık bir biçimde koyulmamalıdır.			
M13: Leke çıkarma esnasında kullanılan kimyasal maddelerin tehlikeleri belirlenmelidir.			

Tablo 28. M Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
M modülü	13	3	5	5	0	1	2	2	0	65	16	%75

Azami risk puanı: $13 \times 5 = 65$ Toplam modül risk puanı: $2+3+3+4+4 = 16$ Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (16/65) \times \%100 = \%75$

Tablo 29. N Modülünün Konfeksiyon İşletmesine Uygulanması

N. İş Sağlığı Hizmetleri	Uygulanmaz	Uygun	Uygun Değil
N1. İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNİN MEVCUDİYETİ İşletme yönetimi, çalışanları için işyerinin ölçeğine ve yürütülen faaliyetlere uygun iş sağlığı hizmetleri sunmaktadır.		×	
N2. İŞ SAĞLIĞI GÖZETİMİ İşe alım muayenesi, periyodik muayeneler ile maruziyet sonrası muayeneler gibi gerekli tıbbi muayeneler yapılmaktadır.		×	
N3. ÇALIŞMA ORTAMI ANKETİ VE RİSK DEĞERLENDİRMESİ Sağlık çalışanları çalışma ortamını incelemiş ve işyerine özgü sağlık risklerini bilmektedirler.			×
N4. İLK YARDIM VE TIBBİ ACİL DURUM HAZIRLIĞI Gerekli ilkyardım planları yapılırken ve acil durumlara hazırlık planlanırken iş sağlığı profesyonellerinin bilgilerine başvurulur.		×	

Sorunlar ve mevcut kontrol önlemleri	Risk puanları 0-5
N3:İşyerinde risk değerlendirmesi yapılırken veya RD yapıldıktan sonra çalışma ortamı planında değişiklik yapıldıktan sonra analiz çalışmaları sadece işg uzmanları tarafından yapılmaktadır.	4
İyileştirmeye yönelik önlem önerileri (gerekliyse): N3: İşyerine özgü risk değerlendirmeleri yapılması çalışmaları sadece İSG uzmanları tarafınca yapılmamalı, risk değerlendirmesi çalışmalarına işveren, çalışan temsilcisi, destek elemanı ve işyeri hekimi de katılmalıdır.	

Tablo 30. N Modülü Güvenlik Endeksi

Modül Türü	Alt modül sayısı	Uygun modül sayısı	Uygun değil modül sayısı	Uygulanmaz modül sayısı	Risk puanına göre sorun sayısı					Azami risk puanı	Toplam modül risk puanı	Modül güvenlik endeksi
					1	2	3	4	5			
N modülü	4	3	1	0	0	0	0	1	0	20	4	%80

Azami risk puanı: $4 \times 5 = 20$

Toplam modül risk puanı: 4

Modül güvenlik endeksi: $\%100 - (4/20) \times \%100 = \%80$

SONUÇ VE ÖNERİLER

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren, çalışma ortamında çalışan açısından tehlike oluşturacak sağlık ve güvenlik risklerini tespit edip ortadan kaldırmakla yükümlüdür. Çalışma ortamındaki mevcut tehlikeler ortadan kaldırılamıyorsa; işveren bu tehlikelerin çalışan üzerindeki olası etkilerini azaltmak için gerekli önlemleri almak zorundadır. Aksi takdirde yaşanabilecek herhangi bir kaza veya hastalığın hem işveren açısındaki külfeti

hem de çalışan sağlığı üzerinde ağır sonuçları olabilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre kurulacak risk değerlendirme ekibine işveren dahil tüm çalışanlar katılmalı ve gerekli çalışmalara başlanılmalıdır. RD yapılırken ilk olarak RD planlanmalıdır. Daha sonra tehlikeler belirlenerek işyerindeki riskler değerlendirilmelidir. Tespit edilen tehlikeler ortadan kaldırılmalıdır. Eğer işyeri ortamındaki tehlikeler ortadan kaldırılamıyorsa mevcut tehlikeler ve riskler belirlenip riskler derecelendirildikten sonra alınacak önlemler kararlaştırılmalıdır. Risk değerlendirme planlaması sürecinde iyileştirici önlemler uygulanmalı ve iyileştirici önlem alınan tehlikeler; denetim ve izlemeler ile sürekli kontrol edilmelidir. Çalışanların RD sürecine ve eğitimlere etkin bir şekilde katılmaları sağlanmalıdır.

Bu çalışma kapsamında bir konfeksiyon işletmesindeki tehlikeler belirlenip 3T risk değerlendirme metodu kullanılarak işyeri ortamındaki riskler değerlendirilmiştir. Risk değerlendirme metodları arasından 3T risk değerlendirme yönteminin seçilmesinin amacı daha anlaşılır ve net sonuçlar vermesidir. 3T RD yöntemi kullanılarak işletmedeki modelhane, kesimhane, dikimhane, leke çıkarma, ütüleme, kalite kontrol ve paketleme işleminin yapıldığı birimlerde kazalara yol açabilecek tehlikeler, kimyasal tehlikeler, biyolojik tehlikeler, yapılan işin kas-iskelet sistemine yaptığı faktörlere yönelik tehlikeler, yapılan işteki psiko-sosyal stres faktörlerine yönelik tehlikeler, işletme içindeki taşıma sırasında yaşanabilecek tehlikeler, makineler ve el aletlerinin kullanımına yönelik tehlikeler, olası bir yangına karşı alınacak güvenlik önlemleri, çevresel konular, işletmedeki güvenlik ve davranış kültürü, bina ve işyeri tesisleri, kurulum ve bakım çalışması ve işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri risk değerlendirme modülleri kullanılarak belirlenip değerlendirilmiştir. Daha sonra formülasyon ve puanlamalar aracılığıyla konfeksiyon işletmesinin hem modüler bazda güvenlik endeksleri hem de toplam genel güvenlik endeksi hesaplanmıştır. A modülü güvenlik endeksi %60, B modülü güvenlik endeksi %70, C modülü güvenlik endeksi %84, D modülü güvenlik endeksi %85,7, E modülü güvenlik endeksi %88,5, F modülü güvenlik endeksi %88,5, G modülü güvenlik endeksi %100, H modülü güvenlik endeksi %80, I modülü güvenlik endeksi %47,5, J modülü güvenlik endeksi %80, K modülü güvenlik endeksi %90, L modülü güvenlik endeksi %57, M modülü güvenlik endeksi %75, N modülü güvenlik endeksi %80 bulunmuştur. Konfeksiyon işletmesinin toplam genel güvenlik endeksi ise %76 bulunmuştur. İşletmede “Kazalara Yol Açabilecek Tehlikeler” ve “Yangın ve Patlamalara Karşı Güvenlik Önlemleri” modüllerinin güvenlik endeksleri düşük çıkmış ve bu modüllerdeki tehlikelere karşı önlemler alınması önem taşımaktadır. Bulunan toplam genel güvenlik endeksi sonucunda ise konfeksiyon işletmesinin genel

risk seviyesinin yüksek olmadığı belirlenmiştir. Yapılan risk analizi sonucunda mevcut tehlikelerin ve tespit edilen risklerin ortadan kaldırılması amacıyla aşağıda belirtilen önlemler alınmalıdır:

- ✓ Acil durum eylem planları hazırlanarak acil durumlarda çalışanlara ne yapmaları ve nasıl hareket etmeleri doğrultusunda bilgi verilmelidir.
- ✓ İşyeri ortamında kullanılan dikiş makineleri ve diğer elektronik aletleri dağınık konumlandırılmamalı ve geçiş yollarında kablolar dağınık olarak bulunmamalıdır.
- ✓ Kullanılan makineler için kontrol listeleri hazırlanmalı, makineler ile çalışmaya başlanılmadan önce ve çalışma bittikten sonra kullanma talimatlarına uyularak gerekli kontroller yapılmalıdır.
- ✓ Yeterli sayıda yangın söndürme tüpleri gerekli yerlere konumlandırılmalıdır.
- ✓ Acil çıkış yolları kolayca görülebilecek şekilde işaretlenmeli ve acil çıkış kapılarının önüne malzeme istiflenmemelidir. Acil çıkış kapıları kilitlenmemelidir.
- ✓ Zeminin ıslak olmamasına dikkat edilmelidir. Zeminde kaymayı önleyici tertibat yapılmalıdır.
- ✓ Çalışma ortamında gürültü ölçümleri yapılmalı ve devamlılık arz eden gürültü engellenmelidir.
- ✓ Çalışanın vücut ölçülerine uygun ayarlanabilir sandalye ve masa seçimi yapılmalıdır.
- ✓ Makinelere kaptırılma ihtimaline karşı çalışanlar bol elbise ve uzun takılar kullanmamalıdır.
- ✓ Dikim işlemi yapılırken el ve parmakların titreşime maruz kalmaması için dikiş makinelerinde yalıtım işlemi yapılmalı ya da çalışanlar belirli aralıklarla mola kullanılmalıdır.
- ✓ Leke çıkarma işlemi yapılırken kişisel koruyucu donanımlar kullanılmalı, kimyasal maddenin solunum veya deri yoluyla çalışana zarar vermesi önlenmelidir.
- ✓ Makineler arasındaki çalışma mesafesi uygun genişlikte ayarlanmalıdır. Dikim işlemi tamamlanan ürünler dağınık bir şekilde makine etrafında istiflenmemelidir.
- ✓ İşyerindeki elektrik panoları kilitli olmalı, pano önüne yalıtkan paspas serilmelidir.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği kültürü hem işveren tarafından hem de çalışanlar tarafından benimsenerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği gereklilikler yerine getirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Akça, K.İ., (2016). *Mobilya Sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi ve 3T Risk Değerlendirme Yöntemi ile Bir Uygulama Çalışması Yapılması*. Yüksekisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, H. ve Korkmaz, G. (2013), Konaklama İşletmelerinde Çalışan Muhasebe Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması Ve Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, ss.105-128.
- ÇSGB, İSGİP, Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü <https://www.csgb.gov.tr/media/7193/tektilstektöründeisşsağlığıgözetimirehberi.pdf> Erişim Tarihi (14.03.2022).
- ÇSGB,İSGGM,(2014).*Tekstil Atölyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemiyle Değerlendirilmesi*, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara.
- ÇSGB,İSGUM, 2010. KOBİ'ler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri-Metal Sektörü, <http://www.isgum.gov.tr> Erişim Tarihi (01.10.2022).
- ÇSGB,İSGUM, 2012. KOBİ'ler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri-İnşaat Sektörü, <http://www.isgum.gov.tr> Erişim Tarihi (11.09.2022).
- Diken, A. Çetin, H. Koçyiğit, N. Kodalak, O. (2019), İnsan Kaynakları Değerinin Ölçülmesinde Bir Model
- İncelemesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt.1; Sayı.1.
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*, 16.04.2013, *T.C. Resmi Gazete*, 28620, <https://www.resmigazete.gov.tr/> Erişim Tarihi (06.06.2022).
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği*, 24.07.2013, *T.C. Resmi Gazete*, 28717, <https://www.resmigazete.gov.tr/> Erişim Tarihi (09.06.2022).
- Gürler Tandoğlu, S., (2016). *Mermer İşleme Sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi ve 3T Risk Değerlendirme Yöntemi ile Bir Uygulama Çalışması Yapılması*. Yüksekisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- HSE, 2011. Health and Safety Executive. <https://www.hse.gov.uk/> Erişim Tarihi (17.12.2022).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 29.12.2012, *T. C. Resmi Gazete*, 24762, <http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx> Erişim Tarihi: (04.03.2022).
- İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik*, 17.07.2013, *T.C. Resmi Gazete*, 28710, <https://www.resmigazete.gov.tr/> Erişim Tarihi (14.04.2022).
- Kaş, S., (2015). *Metal Sektöründe Soğuk Şekillendirme Prosesinde 3T Risk Analizi Metodu Uygulamaları*. Yüksekisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Laitinen, H.,2010.“Risk Değerlendirmesi ve İSG-YS” konulu İSGİP Semineri. Ankara, <https://sarigol.meb.gov.tr> Erişim Tarihi (14.03.2022).
- Risk Değerlendirmesi, <https://acikders.ankara.edu.tr/> Erişim Tarihi(16.12.2022).
- Topuksak, D., (2018). *3T Risk Değerlendirme Yönteminin Etkinliğinin Arttırılmasına Yönelik Bir Yaklaşım*. Yüksekisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

İŞLETMELER İÇİN KREDİ DERECELENDİRME SİSTEMİ¹

Gökhan EJDER², Ramazan YANIK³

GİRİŞ

Firmalarda ekonomik büyüme ve kalkınma için kredinin yeri çok önemlidir. Ancak, bankalar için borç para vermek risksiz değildir ve bankalar ile diğer finansal kuruluşlar temerrüde düşme riskini en aza indirmek için borçluların kredi değerliliğini dikkatli bir şekilde değerlendirmelidir. Kredi derecelendirmesi, bir borçlunun mali geçmişini, gelirini, varlıklarını, borçlarını ve krediyi geri ödeme kabiliyetini etkileyebilecek diğer faktörleri analiz etmeyi içeren kredi değerliliğini değerlendirme sürecidir. Kredi derecelendirmesi, finansal kurumların kredi verme konusunda bilgiye dayalı kararlar almasına yardımcı olduğundan ve kredi riskini daha etkin bir şekilde yönetmelerini sağladığından, kredi verme sürecinin önemli bir bileşenidir.

Yıllar geçtikçe, kredi derecelendirme sistemleri, kredi puanlarını ve kredi raporlarını analiz etmek gibi geleneksel kredi değerliliğini değerlendirme yöntemlerinin ötesine geçerek daha sofistike hale geldi. Teknoloji ve veri analitiği ile birlikte finans kurumları artık daha doğru kredi değerlendirme sistemleri geliştirmek için işlem geçmişi ve diğer geleneksel olmayan veri kümeleri dâhil olmak üzere çok çeşitli kaynaklardan gelen verileri kullanabilir.

Bu çalışmanın birincil amacı, kredi derecelendirme sistemlerini ve bunların özelliklerini, avantajlarını ve sınırlamalarını araştırmaktır. Çalışmanın bulguları, finansal kurumların kredi riskini daha etkin yönetmelerini sağlayacak ve temerrüt olasılığını azaltmaya yardımcı olacağı beklenmektedir. Özetle, bu çalışmada, kredi derecelendirme sistemlerinin kapsamlı bir analizini sunmayı, kredi verme sürecindeki önemini vurgulamayı amaçlamaktadır.

¹ Bu çalışma “Kredi Derecelendirme ve Bankalarda İşletmelere Kredi Derecelendirmenin Uygulanması” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

³ Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, r.yanik@atauni.edu.tr, ORCID:0000-0001-7043-0864

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kredi, finans kuruluşlarının fon fazlası olan kişilerden sağladığı mevduatı ya da taahhüdü belirli bir vadede fon veya taahhüde ihtiyacı olan kişilere faiz ve komisyon geliri elde etmek adına gerçek veya tüzel kişilere tahsisidir. Bir başka ifade ile kredi bankaların gerçek ya da tüzel kişilere, kullanım amacına göre, belirli bir vadede, belirli bir güvence ya da teminatına göre, belirli bir nitelikte kullanılması için sağladığı para ya da garantidir. Bankacılık sektöründe kredinin tanımı ise; bankanın kredi başvurusunda bulunan tüzel ya da gerçek kişinin sunduğu belgeler ile yapacağı istihbarat sonucunda yasalara ve kendi iç mevzuatına uygun bir şekilde teminatlı veya teminatsız olarak bankanın kendi kaynakları doğrultusunda para, teminat veya garanti sağlamasıdır (Parasız, 2000: 203). Bankacılık sektörü hane halklarının tasarruflarını bünyesinde barındırırken üretim sektörüne de kredi imkânı sunmaktadır (Çetin, 2023:466).

Krediler bankalarca kişilerin ihtiyacına göre doğru tespit edilmesi, kredi ihtiyacı olan kişinin ihtiyacının doğru anlaşılması ve sağlanacak olan krediye göre doğru teminatın alınması kredi riskini en aza indiren hususlardır. Bankalar gelir kaynağının önemli bir kısmını kredi faizleri ve komisyonlarından elde etmektedir. Bankaların bilanço ve gelir tablolarında önemli bir paya sahip olan faiz ve komisyon gelirlerini elde etmek için kredinin kullandırım öncesi analizi, teminatı ve doğru bir zemine oturtulması ve kredi kullandırım sonrası kredinin takibi ve tahsis süreci de oldukça önemlidir. Kredi (kredi) sağlamak bankalar için en riskli işlemlerden biridir. Kredi riski kısaca kredilerin belirlenen zaman ve tutarda tahsil edilememesi riski olarak tanımlanabilir (Parlakaya, 2022: 612).

Bankalar kredi kullandırırken üç temel ilkeyi göz önünde bulundurur (Sungur, 1999: 82):

1. Güvenlik, bankaların kullandırmayı düşündüğü kredilerde kredinin teminat yapısını belirler. Kullandırılacak olan kredinin doğru ve sağlam teminat yapısının oluşturulması kredinin geri dönüşünde yaşanacak aksaklıkta bankanın kendisini güvenceye almasını sağlar.
2. Alışkanlık, kredi verilecek gerçek veya tüzel kişinin önceki dönemlerde kullanmış olduğu kredilerin ödeme performansını oluşturur. Bu ödemelerin düzenli olması, kredi kullandırılacak gerçek veya tüzel kişinin ödeme alışkanlığının olumlu olmasına ve banka puanının yüksek olmasına neden olan önemli faktörler arasında yer alır. Fakat mevcut limitinin sürekli kullanıyor olması ve bu limiti sermayeleştiriyor olması da önlenmesi gereken olumsuz faktörler arasında yer alır.
3. Verim, kullandırılması düşünülen kredinin karlılığıdır. Banka kullandırılması düşünülen krediyi doğru amaç için ve güçlü teminat yapısını oluşturduğu takdirde istenen verimi alması kaçınılmazdır.

Kredi limitinin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken en önemli unsur, müşterilerle sorunsuz bir işletme faaliyetinin devam etmelerine olanak verilmesi gereken kredi gereksinimidir. Bu da işletmenin faaliyetlerini gerçekleştirmek için üretim, satın alma, ve satış süresince ihtiyaç duyulan finansman tutarlarınca belirlenir. Firmanın planları ve hedefleri hakkında bilgiye sahip olan banka yetkilileri ve firmalar bu tutarı birlikte kararlaştırabilirler.

Riskin sayısallaştırılması ölçülmesi karşılaştırılması ve gösterge niteliği taşıması bakımından önemlidir. Yapılan sayısallaştırma işlemine “Derecelendirme” denilmektedir. Derecelendirmeyse firmanın mali verileri, yönetsel nitelikleri, geçmiş performansları gelecek projeleri gibi birçok faktör bakımından değerlendirilmesi sonucunda not alması anlamına gelir. Derecelendirmenin sağlayacağı en büyük fayda, “Risk” kavramının herkes için aynı şeyi ifade eden bir araç haline getirilmesidir (Risk Yönetimi ve Basel-II’ nin KOBİ’lere Etkileri, 2004:18). Türkiye’de faaliyet gösteren kredi derecelendirme kuruluşları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Kredi Derecelendirme Kuruluşları

Türkiye’de Kurulan ve SPK Tarafından Yetkilendirilen Derecelendirme Kuruluşları	Türkiye’de Derecelendirme Faaliyetinde Bulunması Kurulca Kabul Edilen Uluslararası Derecelendirme Kuruluşları
1. Fitch Ratings Finansal Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. 2. JCR Avrasya Derecelendirme A.Ş. 3. DCR Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. 4. İstanbul Uluslararası Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. 5. Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. 6. Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.	1. Standard and Poor’s Corp. 2. Moody’s Investor Service Inc. 3. Fitch Ratings Ltd.

Kaynak: Sermaye Piyasası Kurulu, “Derecelendirme Faaliyetiyle Yetkili Kuruluşlar”, Erişim Tarihi: 10 Ocak 2022, <https://spk.gov.tr/kurumsal-iletisim/derecelendirme-kuruluslari>.

Kredi riskini yönetebilmek bu riskin ölçülebilmesi ile doğru orantılıdır. Kredi derecelendirme sisteminde kredi riskini ölçmek ile mümkündür. Kredi derecelendirme sisteminde şirketlerin, kamu kurumlarının, ülkelerin, finans kurumlarının ve birçok tüzel kişiliği olan kurumların kredi riski ölçülebilir.

Derecelendirme, bir ekonomik birim, bir kuruluş (kamu, firma, yerel yönetim) ya da herhangi bir ülke, kullandığı kredini geri ödeme kapasitesi ve kredi geçmişi belirlenmesine dayalı olarak yapılmakta olan ölçme işlemleridir.

Farklı bir tanımlamaya göre de derecelendirme menkul değer ihraç etmekte olan şirket ya da kuruluş, faiz ve anapara yükümlülüklerin gerekli zaman da yerine getirip getirmediğinin bağımsız bir biçimde değerlendirilme işlemidir.

Kredi riski önce ölçülmeli ve sonrasında yönetilebilmesi gerekir. Kredinin geri dönmeme riskini rakamsal olarak ölçmeye yarayan sistem derecelendirme sistemidir. Bu durum da kredi riskinin ölçülmesi olarak ifade edilmektedir.

Risk analizi uzmanı, finansal analistler ve ekonomistler bakımından belirlenmiş kriter neticesinde kurumların finansal tabloların incelenmesi ve sınıflandırması yoluyla yapılan ve gerçekleştirilen derecelendirme sonucunda, borçlulara belirli bir derece verip bu derecelerle borçların zamanında ve tam ödenmesi konusu için gösterge kapsamı taşır. Borçlulara verilecek olan dereceler açısından belli kategorileştirme kullanılmaktadır. Bu belirli kategoriler sayı, harf veya ikisinin karışımından oluşan ve kullanıcılar açısından kolaylıkla anlaşılabilir sembollerle gösterilir.

Belirli bir risk derecesine göre müşteriler sınıflandırılmaktadır. Bu derecelendirme, müşteriler gelecekte temerrüde düşme (sorunlu durumda olma) durumunu tahmin edebilmek amacıyla da kullanılır.

Derecelendirmenin temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanır:

- Derecelendirme işlemleri genellikle yerli ve yabancı menkul kıymetlerin, ticari amaç güden işletmelerin, finans kuruluşlarının ve bankaların gerek menkul değer ihraçları ve diğer birtakım borçlanmalardan doğan yükümlülüklerinin değerlendirilmesi sebebiyle yapılır.
- Derecelendirme kuruluşları analiz sırasında elde edilen bilgileri, borçlanmadan doğmakta olan yükümlülükleri yerine getirilme yetkilerini farklı semboller aracılığıyla kamuoyuna duyurur.
- Bu semboller, tüm dünyada kabul görmüş ve kolayca anlaşılabilen sembollerdir.
- Kurumlar işletmeler ya da ülkeler kredi notu olmadan tahvil çıkarmaları mümkün olabilir fakat borçlu olarak kredibilitelerini oluşturmak amacıyla derece almayı tercih ederler.
- Derecelendirme; şirket, yerel yönetim, devlet ve diğer devlet kurumlarının, sermaye artırımları ve krediler için ödemesi gereken faiz oranlarının belirlenmesinde kritik öneme sahiptir.
- Derecelendirme sonucu ortaya çıkan teknik ve finansal bilgiler yatırımcılara iletilir ve derecelendirme bilgiye çok kısa süre içerisinde ulaşma avantajını sağlar.
- Bir derece notu verildiğinde düzenli aralıklarla ekonomik ve diğer gelişmeler gözden geçirilerek doğrulanır veya revize edilir.
- Risk analizi konusu hakkında tecrübeler kazanmış olan derecelendirme kuruluşları, bir yatırımcının kendisinin düşük maliyetle yapamayacağı araştırmaları yapabilmektedirler.

- Piyasa katılımcılarının büyük bir çoğunluğunun derecelendirme değişikliğini dikkate alması, diğer katılımcıların da aynı şekilde davranmasını sağlamaktadır. Farklı bir deyişle, kredi derecesi piyasa içerisinde düzen getirici bir rol oynamakta, piyasada güvenin ve disiplinin devam etmesine ciddi bir katkı sağlamaktadır.

İstatistik metotlar kullanılarak, kredi talebinde bulunmuş olan firmanın kredibilitesinin değerlendirilmesi işlemi kredi derecelendirme sistemidir. Kredi derecelendirmesi ise en az bankacılığın tarihi kadar eskidir. Bir bakımdan kredi derecelendirme modelleri ve klasik kredi değerlendirme metotları mantığı arasında çok büyük bir fark yoktur. İyi kredinin tanımı bankaların kendi kredi kültürü içerisinde belirlidir. Kredi derecelendirme sistemi de aslında bu bankaların kendi kültürüne uygun olan tanıma göre hareket eder. Bir bankanın önceki kredi geçmişinden kazanılmış verilerine bakılarak hazırlanmış olan güzel bir kredi derecelendirme sistemi istatistiksel teknikler kullanarak gelecekte olabilecek riskin belirlenmesi ve kontrol altına alınmasına oldukça yardım eder. Bununla birlikte bankalar politikalarına sağdık kalınarak kabul görülebilecek risk seviyesi içinde bir kredilendirme yapmış olur. Değerlendirilen krediler için kredi derecelendirme sisteminden yararlanarak batık oranı istatistik yöntemlerle saptanıp gelecekte kredi derecelendirme sistemin içerisindeki parametreler de buna göre yenilenebilir. Kredi kullanan işletmelerdeki farklılıklar kredi derecelendirme uygulamasında doğru derecelendirme yöntemi geliştirilmesini zora sokmuştur. Bununla birlikte teknolojinin gelişmesi, bilgisayarın hayatımıza girmesi ile birlikte istenen bilgilere sistematik bir şekilde ulaşılıyor olması bankalar tarafından küçük işletme kredisi başvurularının değerlendirilmesinde kredi derecelendirme sistemlerinin uygulanmasını kolaylaştırmıştır (Mester, 1997: 3-16).

Derecelendirmenin finans kurumları, yatırımcılar, firmalar, ekonomi ve sermaye piyasaları bakımından yararlarını aşağıda verilen tablo şeklinde sınıflandırılabilir:

Tablo 2. Derecelendirmenin Yararları

<u>Finans Kurumları Açısından Yararlar</u> • Faiz oranlarının riske göre farklılaşmasını sağlar. • Risk faktörlerine göre mali kurum tercihi yapılmasına olanak verir. • Bankalarda mevduat maliyetinde tasarruf sağlar. • Mali yapının güçlenmesini ve risklerin sınırlandırılmasını teşvik eder. • Devlet garantisi olmaksızın sisteme güven duyulmasını sağlar. • Uluslararası finans çevreleri ile ilişkileri geliştirir ve dış kaynak kullanım maliyetinde tasarruf sağlar. • Büyük kredilerin derecelendirilmesi sorunlu kredilerin oluşumunu sınırlandırır ve aktif kalitesinin yükselmesini sağlar.	<u>Firmalar Açısından Yararlar</u> • Kurumsal yatırımcıları çekerek işletmelerin borçlanma olanaklarını genişletir. • Yapılandırılmış finansman tekniklerini geliştirerek işletmelerin alternatif fon kaynaklara ulaşabilmelerine, aktif-pasif vade uyumu ve likidite planlaması yapabilmelerini mümkün kılar. • Piyasalarda yeterince tanınmayan küçük ve orta ölçekli işletmelerin borçlanma piyasasına girmelerini sağlar. • Borçlanma operasyonunda maliyet tasarrufu sağlar ve derecelendirilen işletmeleri avantajlı konuma getirir. • İşletme yöneticilerini kuruluşlarına daha farklı bakmaları ve stratejik kararlarını yeniden gözden geçirmeleri için zorlar. • Kurumların otokontrol sistemlerini ve yönetim kalitesinin gelişimini teşvik eder. • Yurt içi ve yurt dışındaki ilgili çevrelere kurumun mali ve mali olmayan yapısı hakkında kapsamlı bilgi sağlar.
<u>Yatırımcılar Açısından Yararlar</u> • Üstlenilen riskin kolay anlaşılabilir semboller aracılığıyla yatırımcılara anlatımını sağlar. • Yatırımcıların yapamayacakları derinleştirilmiş analizlerin dereceler kanalıyla yatırımcılara ulaştırılmasını sağlar. • Çeşitli borçların enstrümanları arasındaki kalite farkının, dolayısıyla üstlenilecek riskin ortaya konmasına olanak verir. • Yatırımcıların risk eğilimlerine göre menkul kıymet tercihi yapabilmelerine olanak verir. • İkincil piyasaların gelişiminde önemli bir rol oynar. • Kurumların mali yapısı ve kalitesinin düzenli olarak incelenmesini sağlar. • Yatırımcılar için güvenli bir nitelik kriteri oluşturur.	<u>Sermaye Piyasalar Açısından Yararlar</u> • Menkul kıymet alım-satımında bir tavsiye niteliğinde olmamakla birlikte hızlı referans unsuru oluşturur. • Risk tespitinde standardizasyon sağlar. • Menkul kıymet fiyatlarındaki spekülatif dalgalanmaları sınıflandırır ve bir denge unsuru oluşturur. • Kurumsal yatırımcıları çekerek piyasanın derinleşmesini sağlar. • Yabancı yatırımların piyasaya girmelerini teşvik eder ve uluslararası piyasalarla uyumunu kolaylaştırır. • Uzun vadeli yatırım eğilimlerini güçlendirir.
	<u>Ekonomi Açısından Yararlar</u> • Ekonomiye güvenilir ve istikrar içinde gelişen mali piyasalar kazandırır. • Ekonominin dış kaynak temini, piyasaların uluslararası piyasalarla bütünleşmesini sağlar. • Ekonomideki genel risk düzeyini sınırlandırırken mali işlemlerin etkinliğini artırır ve büyümenin daha etkin finansmanını sağlar.

Kaynak: Babuşçu, Ş., Hazar, A. Kredi Derecelendirmesi ve Finans. Akademi Yayınevi, Ankara 2008.

İŞLETMELER İÇİN KREDİ DERECELENDİRME SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI UYGULAMASI

Çalışmanın bu bölümünde, kredi derecelendirme sistemi işletmelerin kredi taleplerinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu nedenle oluşturulacak olan puan kart, puan kartın nasıl oluşturulduğu, puan kartın puanlama sisteminin belirlenmesi, kredi derecelendirmesi amacıyla veri

toplanma ve verilerin uygun bir biçimde firmanın puan kartına aktarılması, gibi hususlara bu bölümde yer verilmiştir. Bunun yanında oluşturulmuş olan kredi derecelendirme sisteminin denenmesi nedeniyle gerçek yaşamdan alınan firma ile uygulama örneğine yer verilmiştir.

Rapor Dönemi İtibarıyla Firmaya İlişkin Risk Merkezi Kayıtları

Rapor Dönemi: 2022/12

Tablo 3. Analize Konu Olan Bankanın Verileri

Risk Kodu	Limit	1 - 12 Ay Risk	12 - 24 Ay Risk	24+ Ay Risk	Toplam Risk	Toplam Risk / Limit (%)	Toplam Risk / Satışlar (%)	Reesk. / Kom.	Tah. / Tem.
NAKDİ TPKR	8.885.000	8.423.811			8.423.811	95	7	10.740	
GNAKDİ DİĞER TL	80.000								
Nakdi Toplam	8.885.000	8.423.811			8.423.811	95	7	10.740	
G.Nakdi Toplam	80.000								
Genel Toplam	8.965.000	8.423.811			8.423.811	94	7	10.740	

Tablo 4. Sektördeki Diğer Bankaların Verileri

Risk Kodu	Limit	1 - 12 Ay Risk	12 - 24 Ay Risk	24+ Ay Risk	Toplam Risk	Toplam Risk / Limit (%)	Toplam Risk / Satışlar (%)	Reesk. / Kom.	Tah. / Tem.
NAKDİ TPKR	80.277.531	20.950.623	2.809.342	8.422.675	32.182.640	40	27	22.829	
BİREYSEL TP	80.000								
GNAKDİ TPKR	7.808.250	500.000	2.591.850		3.091.850	40	3		
GNAKDİ DİĞER TL	2.646.649	677.049		13.350	690.399	26	1		
Nakdi Kr.Tem. Olarak Düz. Tem/ Grnt Mek.	15.517.000	536.516	6.064.329		6.600.845	43	6		
Nakdi Toplam	80.357.531	20.950.623	2.809.342	8.422.675	32.182.640	40	27	22.829	
G.Nakdi Toplam	25.971.899	1.713.565	8.656.179	13.350	10.383.094	40	9		
Genel Toplam	106.329.430	22.664.188	11.465.521	8.436.025	42.565.734	40	36	22.829	

Tablo 5. Örnek Banka ve Diğer Bankaların Toplamı

Risk Kodu	Limit	1 - 12 Ay Risk	12 - 24 Ay Risk	24+ Ay Risk	Toplam Risk	Toplam Risk / Limit (%)	Toplam Risk / Satışlar (%)	Reesk. / Kom.	Tah. / Tem.
Nakdi Toplam	89.242.531	29.374.434	2.809.342	8.422.675	40.606.451	46	34	33.569	
G.Nakdi Toplam	26.051.899	1.713.565	8.656.179	13.350	10.383.094	40	9		
Genel Toplam	115.294.430	31.087.999	11.465.521	8.436.025	50.989.545	44	43	33.569	

Cari Yıl/Ay İtibarıyla Firmaya İlişkin Risk Merkezi Kayıtları**Tablo 6. Analize Konu Olan Bankanın Verileri (Cari Yıl/Ay: 2023/2)**

Risk Kodu	Limit	1 - 12 Ay Risk	12 - 24 Ay Risk	24+ Ay Risk	Toplam Risk	Toplam Risk / Limit (%)	Toplam Risk / Satışlar (%)	Reesk. / Kom.	Tah. / Tem.
NAKDİ TPKR	8.885.000	3.146.634			3.146.634	35	3	393.537	
GNAKDİ DİĞER TL	90.000								
Nakdi Toplam	8.885.000	3.146.634			3.146.634	35	3	393.537	
G.Nakdi Toplam	90.000								
Genel Toplam	8.975.000	3.146.634			3.146.634	35	3	393.537	

Tablo 7. Sektördeki Diğer Banka Verileri

Risk Kodu	Limit	1 - 12 Ay Risk	12 - 24 Ay Risk	24+ Ay Risk	Toplam Risk	Toplam Risk / Limit (%)	Toplam Risk / Satışlar (%)	Reesk. / Kom.	Tah. / Tem.
NAKDİ TPKR	80.060.513	23.807.778	4.521.915	7.170.867	35.500.560	44	30	846.925	
BİREYSEL TP	130.000								
GNAKDİ TPKR	7.785.000	500.000	2.591.850		3.091.850	40	3		
GNAKDİ DİĞER TL	2.351.847	1.053.713		18.000	1.071.713	46	1		
Nakdi Kr.Tem. Olarak Düz. Tem/ Grnt Mek.	15.517.000	283.491	5.347.611		5.631.102	36	5		
Nakdi Toplam	80.190.513	23.807.778	4.521.915	7.170.867	35.500.560	44	30	846.925	
G.Nakdi Toplam	25.653.847	1.837.204	7.939.461	18.000	9.794.665	38	8		
Genel Toplam	105.844.360	25.644.982	12.461.376	7.188.867	45.295.225	43	38	846.925	

Tablo 8. Örnek Banka ve Diğer Bankaların Toplamı

Risk Kodu	Limit	1 - 12 Ay Risk	12 - 24 Ay Risk	24+ Ay Risk	Toplam Risk	Toplam Risk / Limit (%)	Toplam Risk / Satışlar (%)	Rees. / Kom.	Tah. / Tem.
Nakdi Toplam	89.075.513	26.954.412	4.521.915	7.170.867	38.647.194	43	33	1.240.462	
G.Nakdi Toplam	25.743.847	1.837.204	7.939.461	18.000	9.794.665	38	8		
Genel Toplam	114.819.360	28.791.616	12.461.376	7.188.867	48.441.859	42	41	1.240.462	

Banka İlişkileri

Tablo 9. Bilanço Tarihi İtibarıyla Mevduat ve Kredi Bilgileri

Kurum Adı	Ülke	İl	Şube Adı	Mevduat	KV Nakdi Kredi	UV Nakdi Kredi	Teminat Mektupları	D. Gayrinakdi Riskler
Diğer Bankalar				708.137	30.272.802	9.757.881		
			Toplam	708.137	30.272.802	9.757.881		
			USD Karşılığı	xxxxx	xxxxxxx	Xxxxxx		

Kısa Vadeli Kredilerin Detayı

Tablo 10. Nakdi Krediler

Kurum Adı	Hesap Tipi	Kredi Türü	Tutar / Para Birimi	TL Karşılığı	USD Karşılığı
Diğer Bankalar	Nakdi Kredi-Anapara		30.272.802 TRY	30.272.802	2.332.714
			Ara Toplam	30.272.802	2.332.714
			Toplam	30.272.802	2.332.714

GAYRİNAKDI KREDİLER

Uzun Vadeli Kredilerin Detayı

Tablo 11: Nakdi Krediler

Kurum Adı	Hesap Tipi	Kredi Türü	Tutar / Para Birimi	TL Karşılığı	USD Karşılığı
Diğer Bankalar	Nakdi Kredi-Anapara		9.757.881 TRY	9.757.881	751.908
			Ara Toplam	9.757.881	751.908
			Toplam	9.757.881	751.908

GAYRİNAKDI KREDİLER

Uzun Vadeli Kredilerin İtfa Planları

Tablo 12: Mevduat ve Menkul Değerlere İlişkin Bilgiler

Menkul Değerler İçerisinde Ağırlıklı Paya Sahip Özel Sektör Tahvilini Çıkaran Firmanın Unvanı	
Menkul Değerler İçerisinde Ağırlıklı Paya Sahip Hisse Senedinin Adı	
Diğer Menkul Değerler Hesabının Ağırlığını Oluşturan Kıymet Türü	
Bankalardaki Rehinli Mevduat Tutarı (TL)	Bankalarda 1 Yıldan Kısa Vadeli Bloke Mevduat Tutarı (TL)

Tablo 13. Genel Derecelendirme Bilgileri

Dönem	Tip	Der. Esas Sektörü	Ağırlıklı Sektörün Derecesi	Düzeltilme Öncesi Nicel Derece	Düzeltilme Sonrası Nicel Derece	Entegre Derece Hesaplamasında Yapılan Son İşlem	Entegre Derece	Tarih	Endeks Tipi
2022/4	Entegre Derecelendirme	ÜRETİCİ	B+	7,0	7,0	TD	7-Sınırlı	15.04.2022	UFE
2019/7	Entegre Derecelendirme	ÜRETİCİ		5	5	TD	5-Makul	16.07.2019	UFE

Derecelendirmeye Esas Oranlar	Firma Verileri (%)		
	2020/7	2022/4	Değişim (%)
(Para Mev.+Men. Değ.)/K.V. Bank. Borç.	3	4	18
Kısa Vadeli Borçlar/FAVÖK	573	1.050	83
FAVÖK/Finansman Giderleri	117	104	-11
Kısa Vadeli Borçlar/Net Satışlar	61	32	-46

Tablo 14: Tamamlayıcı Derecelendirme

Soru No	Derecelendirme Sorusu	2020-7	2023-4
1	Firmanın Faaliyet Gösterdiği Sektördeki/Piyasadaki Yeri a) Sektörünün/Piyananın lider kuruluşlarındandır. b) Sektörünün/Piyananın büyük ölçekli kuruluşlarındandır. c) Sektörünün/Piyananın orta ölçekli kuruluşlarındandır. d) Sektörünün/Piyananın küçük ölçekli kuruluşlarındandır. e) Firmanın sektördeki/piyasadaki payı giderek küçülmektedir.	b	B
2	Pazarlanan Ürünün Yapısı a) Pazar ve ürün çeşitliliği yüksek, marka imajı oldukça pozitifdir. b) Pazar ve ürün çeşitliliği yeterli, marka imajı pozitifdir. c) Pazar ve ürün çeşitliliği mevcut, marka imajı normaldir. d) Pazar ve ürün çeşitliliği yetersiz, marka imajını etkileyen negatif bir unsur bulunmamaktadır. e) Pazar ve ürün çeşitliliği yetersiz, marka imajı negatiftir.	b	B
3	Finansal Tabloların Kalitesi a) Finansal tablolar son derece sıhhatli ve güvenilir. Belge ve bilgi temininde sorun yaşanmamaktadır. b) Finansal tablolar güvenilir. c) Finansal tablolar güvenilir, ancak çalışmaları etkileyecek bilgilere kısmen ulaşılabilir. d) Finansal tablolar kısmen güvenilir, çalışmaları etkileyecek belge ve bilgiler kısmen temin edilebilir. e) Finansal tablolar güvenilir değildir.	b	B
4	Factoring Firmaları ile Çalışma Durumu a) Çalışmamaktadır/Çalışmaktadır, ancak bankaların faiz-komisyon oranları ile borçlanabilmektedir. b) Çalışmaktadır, ancak factoring işlemlerinin en az % 80'i ihracat kaynaklı factoringdir. c) Çalışmaktadır, factoring işlemleri içerisinde ihracat kaynaklı factoringin payı yüzde 80'in altındadır/Factoring işlemleri içerisinde ihracat kaynaklı factoring bulunmamaktadır.	a	A
5	Kilit Yöneticinin Sektördeki Bilinirliği a) Sektördeki lider kişilerden biridir. b) Sektördeki bilinirliği ortalama seviyededir. c) Sektörde bilinirliği bulunmamaktadır.	a	A

6	Firma Faaliyetinin Ağırılığını Oluşturan Sektör Derecesi	B+	B+
7	Firmanın Tüm Yatırımlarına Ait Amortisman Oranı (%)	4,31	3,41
8	Kilit Yöneticinin Sektördeki Deneyimi (Yıl)	20	23
9	Finansmana Ulaşma Olanakları a) Uluslararası piyasalarda banka ve bono/tahvil borçlanması yapabilmektedir. b) Uluslararası bankalardan borçlanabilmektedir. c) Yerel piyasalardan kolaylıkla borçlanabilmektedir. d) Finansman olanakları sınırlıdır.	c	C
10	Firma Tarafından Yapılan Duyuruların/Bildirimlerin Niteliği a) Uluslararası standartlardadır. b) Yerel standartlardadır. c) Yerel standartların altındadır. d) Güvenilir değildir.	b	B
11	Kamu Teşviklerinden Yararlanma Durumu a) Kamu teşviklerinden yararlanmaktadır. b) Kamu teşviklerinden yararlanmamaktadır.	a	B
12	Firmanın Ana Tedarikçilerinin Toplam Tedarik Portföyündeki Payı a) Bir tedarikçinin payı toplam tedarik portföyünün %50'sinden fazladır. b) İki tedarikçinin payı toplam tedarik portföyünün %50'sinden fazladır. c) Üç ila beş tedarikçinin payı toplam tedarik portföyünün %50'sinden fazladır. d) Tedarik portföyü altı ve daha fazla tedarikçi içermektedir.	d	D
13	Firmanın Ürünlerine/Hizmetlerine Olan Talepteki Artış a) Sektör ortalamasının oldukça üzerindedir. b) Sektör ortalamasının üzerindedir. c) Sektör ortalaması seviyesindedir. d) Sektör ortalamasının altındadır.	c	C
14	Çalışan Sayısındaki Değişim a) Çalışan sayısındaki artış önceki yıl artışının üzerindedir. b) Çalışan sayısındaki artış önceki yıl seviyesindedir. c) Çalışan sayısı değişmemiştir. d) Çalışan sayısı azalmıştır.	c	C
15	Kamu Yükümlülüklerinde Aksama/Yapılandırma Durumu(Vergi borcu, SGK prim borcu, vb) a) Var b) Yok	b	B
16	İncelenen Dönemde Faktoring Firmalarına Devredilen Toplam Alacak/İncelenen Dönem Net Satışlar (%)	0	0
17	Son Çeyrek Verilerine Göre Beklenen Büyüme/Küçülme Oranı(%)	5	20
18	Çalışılan Banka Sayısı	16	15
19	Kuruluştan/Faaliyet Başlangıç Tarihinden İtibaren Geçen Süre	25	28
20	İkinci Kuşak Riski a) Var b) Yok	b	B
21	Toplam Net Yabancı Para Pozisyon Tutarı (USD)	0	0
22	Firma Faaliyetlerinin Çevreye Etkisi a) Yüksek seviyede risk teşkil etmektedir. b) Orta seviyede risk teşkil etmektedir. c) Minimum seviyede risk teşkil etmektedir. d) Çevresel risk bulunmamaktadır.	b	C

23	Firma Maliyetlerinin Emtia Fiyatlarına Olan Duyarlılığı a) Oldukça yüksek, firmanın faaliyet gösterdiği sektör emtia fiyatlarından etkilenmektedir. b) Yüksek, ancak diğer maliyet kalemleri ile üstesinden gelinebilecek seviyededir. c) Ortalamanın üzerinde duyarlılığa sahiptir. d) Düşük veya firma üzerinde etkisi yoktur.	c	B
24	Maruz Kalınan Stok/Tedarik Riski a) Sürekli olarak risk altındadır. b) Mevsimsel olarak risk altındadır. c) Olağanüstü durumlarda risk altındadır. d) Risk minimum seviyededir.	c	C
25	Faaliyet Gösterilen Sektörün Gelişimi a) Sektör yeni ve gelişme potansiyeli oldukça yüksektir. b) Gelişmekte olan bir sektör ve büyümeye devam etmektedir. c) Sektör doygunluğa ulaşmış ve gelişme potansiyeli sınırlıdır. d) Sektör küçülme eğilimindedir.	b	B

Cari Yıl Mali Verileri (Ek-1’de yer almaktadır.)

Derecelendirme

Dönem	2023/4		
Müşteri	xxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxxx.SAN. VE TİC.LTD.	
Derecelendirmeye Esas Sektör	ÜRETİCİ	Derecelendirmeye Esas Segment	KOBİ
		Durum	Aktif
Derecelendirme Tipi	Entegre Derecelendirme	Endeks Tipi	ÜFE

Tablo 15: Derecelendirme Kriterleri

SORU	DERECELENDİRME SORUSU	CEVAP
1	SORU 1) Firmanın Faaliyet Gösterdiği Sektördeki/Piyasadaki Yeri a) Sektörünün/Piyananın lider kuruluşlarındandır. b) Sektörün/Piyananın büyük ölçekli kuruluşlarındandır. c) Sektörünün/Piyananın orta ölçekli kuruluşlarındandır. d) Sektörünün/Piyananın küçük ölçekli kuruluşlarındandır. e) Firmanın sektördeki/piyasadaki payı giderek küçülmektedir.	B
2	SORU 2) Pazarlanan Ürünün Yapısı a) Pazar ve ürün çeşitliliği yüksek, marka imajı oldukça pozitifdir. b) Pazar ve ürün çeşitliliği yeterli, marka imajı pozitifdir. c) Pazar ve ürün çeşitliliği mevcut, marka imajı normaldir. d) Pazar ve ürün çeşitliliği yetersiz, marka imajını etkileyen negatif bir unsur bulunmamaktadır. e) Pazar ve ürün çeşitliliği yetersiz, marka imajı negatiftir.	B

3	SORU 3) Finansal Tabloların Kalitesi a) Finansal tablolar son derece sıhhatli ve güvenilirlerdir. Belge ve bilgi temininde sorun yaşanmamaktadır. b) Finansal tablolar güvenilirlerdir. c) Finansal tablolar güvenilirlerdir, ancak çalışmaları etkileyecek bilgilere kısmen ulaşılabilirlerdir. d) Finansal tablolar kısmen güvenilirlerdir, çalışmayı etkileyecek belge ve bilgiler kısmen temin edilebilmektedir. e) Finansal tablolar güvenilir değildir.	B
4	SORU 4) Faktoring Firmaları ile Çalışma Durumu a) Çalışmamaktadır/Çalışmaktadır, ancak bankaların faiz-komisyon oranları ile borçlanabilmektedir. b) Çalışmaktadır, ancak faktoring işlemlerinin en az % 80'i ihracat kaynaklı faktoringdir. c) Çalışmaktadır, faktoring işlemleri içerisinde ihracat kaynaklı faktoringin payı yüzde 80'in altındadır/Factoring işlemleri içerisinde ihracat kaynaklı faktoring bulunmamaktadır.	A
5	SORU 5) Kilit Yöneticinin Sektördeki Bilinirliği a) Sektördeki lider kişilerden biridir. b) Sektördeki bilinirliği ortalama seviyededir. c) Sektörde bilinirliği bulunmamaktadır.	B
6	SORU 6) Firma Faaliyetinin Ağırlığını Oluşturan Sektör Derecesi	B
7	SORU 7) Firmanın Tüm Yatırımlarına Ait Amortisman Oranı (%)	5,6885
8	SORU 8) Kilit Yöneticinin Sektördeki Deneyimi (Yıl)	30
9	SORU 9) Finansmana Ulaşma Olanakları a) Uluslararası piyasalarda banka ve bono/tahvil borçlanması yapabilmektedir. b) Uluslararası bankalardan borçlanabilmektedir. c) Yerel piyasalardan kolaylıkla borçlanabilmektedir. d) Finansman olanakları sınırlıdır.	c
10	SORU 10) Firma Tarafından Yapılan Duyuruların/Bildirimlerin Niteliği a) Uluslararası standartlardadır. b) Yerel standartlardadır. c) Yerel standartların altındadır. d) Güvenilir değildir.	B
11	SORU 11) Kamu Teşviklerinden Yararlanma Durumu a) Kamu teşviklerinden yararlanmaktadır. b) Kamu teşviklerinden yararlanmamaktadır.	A
12	SORU 12) Firmanın Ana Tedarikçilerinin Toplam Tedarik Portföyündeki Payı a) Bir tedarikçinin payı toplam tedarik portföyünün %50'sinden fazladır. b) Kamu tedarikçinin payı toplam tedarik portföyünün %50'sinden fazladır. c) Üç ila beş tedarikçinin payı toplam tedarik portföyünün %50'sinden fazladır. d) Tedarik portföyü altı ve daha fazla tedarikçi içermektedir.	D

13	SORU 13) Firmanın Ürünlerine/Hizmetlerine Olan Talepteki Artış a) Sektör ortalamasının oldukça üzerindedir. b) Sektör ortalamasının üzerindedir. c) Sektör ortalaması seviyesindedir. d) Sektör ortalamasının altındadır.	C
14	SORU 14) Çalışan Sayısındaki Değişim a) Çalışan sayısındaki artış önceki yıl artışının üzerindedir. b) Çalışan sayısındaki artış önceki yıl seviyesindedir. c) Çalışan sayısı değişmemiştir. d) Çalışan sayısı azalmıştır.	B
15	SORU15) Kamu Yükümlülüklerinde Aksama/Yapılandırma Durumu (Vergi borcu, SGK prim borcu, vb) a) Var b) Yok	B
16	SORU 16) İncelenen Dönemde Faktoring Firmalarına Devredilen Toplam Alacak/İncelenen Dönem Net Satışlar (%)	0
17	SORU 17) Son Çeyrek Verilerine Göre Beklenen Büyüme/Küçülme Oranı (%)	20
18	SORU 18) Çalışılan Banka Sayısı	16
19	SORU 19) Kuruluştan/Faaliyet Başlangıç Tarihinden İtibaren Geçen Süre	29
20	SORU 20) İkinci Kuşak Riski a) Var b) Yok	B
21	SORU 21) Toplam Net Yabancı Para Pozisyon Tutarı (USD)	0
22	SORU 22) Firma Faaliyetlerinin Çevreye Etkisi a) Yüksek seviyede risk teşkil etmektedir. b) Orta seviyede risk teşkil etmektedir. c) Minimum seviyede risk teşkil etmektedir. d) Çevresel risk bulunmamaktadır.	C
23	SORU 23) Firma Maliyetlerinin Emtia Fiyatlarına Olan Duyarlılığı a) Oldukça yüksek, firmanın faaliyet gösterdiği sektör emtia fiyatlarından etkilenmektedir. b) Yüksek, ancak diğer maliyet kalemleri ile üstesinden gelinebilecek seviyededir. c) Ortalamanın üzerinde duyarlılığa sahiptir. d) Düşük veya firma üzerinde etkisi yoktur.	B
24	SORU 24) Maruz Kalınan Stok/Tedarik Riski a) Sürekli olarak risk altındadır. b) Mevsimsel olarak risk altındadır. c) Olağanüstü durumlarda risk altındadır. d) Risk minimum seviyededir.	C
25	SORU 25) Faaliyet Gösterilen Sektörün Gelişimi a) Sektör yeni ve gelişme potansiyeli oldukça yüksektir. b) Gelişmekte olan bir sektör ve büyümeye devam etmektedir. c) Sektör doygunluğa ulaşmış ve gelişme potansiyeli sınırlıdır. d) Sektör küçülme eğilimindedir.	B

Sonuç: Entegre Derece 9

SONUÇ

Bu çalışmada, kredi derecelendirme kavramını ve kredi derecelendirmenin bankacılık sektöründeki uygulamasını araştırmıştır. Ayrıca bu çalışma, işletmelerin kredi değerliliğini değerlendirmek için etkili bir araç olarak kredi notunun önemine ışık tutmayı, bankaların bilinçli kredi kararları vermesini ve kredi riskini etkin bir şekilde yönetmesini sağlamayı amaçlamıştır. Çeşitli teorik çerçeveleri, ampirik çalışmaları ve gerçek dünya örneklerini inceleyen bu araştırma, bankacılık sektöründe kredi notunun rolüne ilişkin değerli bilgiler sağlamıştır.

Bu çalışmanın bulguları, kredi notunun bankalardan finansman arayan işletmelerle ilişkili kredi riskini değerlendirmede çok önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Kredi notları çok büyük miktarda finansal ve finansal olmayan verinin toplanmasıyla ve analiz edilmesiyle oluşturulmakta ve böylece bankalara işletmelere borç vermeyle ilişkili kredi riskini değerlendirmede yardımcı olmaktadır. Kredi derecelendirmelerinin önemi, şeffaflığı artırma ve bilgi asimetrisini azaltma, kredi verenlerin kredi değerliliğine ilişkin daha doğru değerlendirmeler yapmalarını sağlama yeteneklerinde yatmaktadır. Bankalar, bilinçli borç verme kararları vermek, uygun faiz oranlarını belirlemek ve sermayelerini verimli bir şekilde tahsis etmek için büyük ölçüde bu notlara güvenirlir.

Çalışma, bankalar için kredi notu ile ilgili birkaç önemli fayda tespit etmektedir ve bankaların işletme kredi değerliliğini değerlendirirken kapsamlı bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Geleneksel kredi derecelendirme modelleri ağırlıklı olarak finansal göstergelere dayanmakla birlikte, endüstri eğilimleri, yönetim kalitesi ve kurumsal yönetim uygulamaları gibi finansal olmayan faktörlerin dahil edilmesinin önemi giderek daha fazla kabul görmektedir. Bu bütüncül yaklaşım, bankaların bir işletmenin risk profiline ilişkin daha kapsamlı bir görüş elde etmelerini ve böylece daha bilinçli kredi kararları almalarını sağlar. Bankalar, borçluların kredi değerliliğini doğru bir şekilde değerlendirerek, temerrüde düşme olasılığını ve potansiyel zararları en aza indirebilir.

Ayrıca araştırma, kredi notunun dinamik doğasının ve kredi notlarının zaman içinde sürekli olarak izlenmesi ve yeniden değerlendirilmesi gereğinin altını çiziyor. İşletmelerin ekonomik ortamı, sektör koşulları ve finansal performansı hızla değişerek kredi notlarının düzenli olarak güncellenmesini gerektirebilir. Sürekli izleme, bankaların ortaya çıkan riskleri derhal belirlemesine ve potansiyel kredi kayıplarını azaltmak için uygun önlemleri almasına olanak tanır.

Bununla birlikte, kredi derecelendirme kuruluşlarının yanılmaz olmadıklarını ve belirli sınırlamalara tabi olduklarını kabul etmek önemlidir. Uygun durum tespiti yapılmadan kredi notlarına aşırı güvenme, küresel mali kriz sırasında gösterildiği gibi potansiyel riskler oluşturabilir. Bu nedenle, bankaların sağlam

bir risk yönetimi çerçevesi sağlamak için kredi derecelendirmelerini dahili risk değerlendirme süreçleri ve kapsamlı kredi analizi ile tamamlaması önemlidir.

Bu araştırma, kredi notunun hem bankalar hem de işletmeler için pratik sonuçlarını kabul etmektedir. Bankalar için sağlam bir kredi derecelendirme sistemi, gelişmiş risk yönetimine, artan karlılığa ve kaynakların daha verimli tahsisine katkıda bulunabilir. İşletmeler için olumlu bir kredi notunu korumak, krediye daha kolay erişim, düşük borçlanma maliyetleri ve artan yatırımcı güveni sağlayabilir.

Sonuç olarak, kredi derecelendirmesi, işletmelerin kredi değerliliğini değerlendirmede, bilinçli kredi vermede, sürekli izlemede ve düzenleyici gözetimde bankalar için kritik bir araç olarak hizmet eder. Sınırlamalarına rağmen, kredi notu değerli bilgiler sağlar ve bankacılık sektöründeki risk yönetimi uygulamalarını geliştirir. Bankalar, kredi notunun nüanslarını ve kredi riskini değerlendirmedeki uygulamasını anlayarak kredi verme uygulamalarını iyileştirebilir, finansal istikrarı sağlayabilir ve sürdürülebilir ekonomik büyümeye katkıda bulunabilir.

Genel olarak, kapsamlı bir kredi notu anlayışı ve bunun bankalardaki iş dünyasına uygulanmasını sağlayarak mevcut bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bilgiler, etkili kredi derecelendirme çerçevelerinin geliştirilmesi ve uygulanması konusunda sektör uygulayıcılarına ve düzenleyicilerine bilgi verebilir ve böylece banka, kaynaklarını daha verimli kullanabilir, finansal istikrarı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik edebilir.

Son olarak bir firmaya yapılan kredi derecelendirme uygulamasına göre,

X Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi Firmasının Finansal Analiz Değerlendirmesinde

Reel bazda %20 artan ciro beraberinde;

Ticari alacaklar ve stoklar hakimiyetindeki dönen değerler, Banka kredileri hakimiyetindeki Kısa Vadeli Borçların fevkinde oluşmuş yıllar itibariyle fon yaratabilen firmada dönemde de 7 Milyon TL Net İşletme Sermayesi izlenmiştir.

Satış hacmi artan firma 4 Milyon TL İşletme Geliri elde etmiş olsa da yıl içinde yaşana sel felaketi beraberinde 150 Ton Kuru Çayın ıslanması sonucu 3.9 Milyon TL Diğer masraflar sonrasında 130 Bin TL bilanço karı elde etmiştir.

Cari Oranı vasat, Likidite ve Karlılık oranları düşük izlenmiştir.

Sonuç entegresi 9 olarak hesaplanan örnek işletmede

Diğer banka nakdi limit doluluk oranı yüksek seviyede bulunmuştur.

Kısa Vadeli Borçlar/Net Satışlar oranı yüksek seviyede bulunmuştur.

Nakdi likidite oranı düşük bulunmuştur.

Kısa Vadeli Borçlar/FAVÖK (Faiz Amortisman Vergi Öncesi Kar) oranı yüksek seviyede bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Çetin, Hüseyin. ve Güçlü, Ali (2022), Bankalarda Kâr Yönetimi Uygulamaları: Türkiye’de Katılım ve Yatırım Bankaları Üzerine Bir Analiz, *Sosyoekonomi*, Vol. 30(53), 465-485.
- Parlakkaya, R. Çetin, H. ve Demirci N. (2022), Risk Management In Islamic Banks: A Research On The Participation Banks In Turkey, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 1 s.608-636.
- Mester, I.J. (1997). “What’s the Point of Credit Scoring?” *Business review (Federal Reserve Bank of Philadelphia)*.
- Parasız,İ.(2000), *Para Banka ve Finansal Piyasalar*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Risk Yönetimi ve Basel-II’ nin KOBİ’lere Etkileri, (2004), *İstanbul TBB Dergisi*, Yayın No:228, İstanbul 2
- Sermaye Piyasası Kurulu,(2022), <https://spk.gov.tr/kurumsal-iletisim/derecelendirme-kuruluslari>, (E.T. 10.01.2022)
- Turgut Sungur, T. (1999), *Bankacılar İçin Banka Tekniği*, (4. Baskı), Ankara: Banka ve Ticaret Enstitüsü Araştırma Enstitüsü.

EK-1**Bilanço ve Gelir Tablosu****YÜZDE DAĞILIM YÜZDE DEĞİŞİM**

	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
AKTİF	62.424.095	61.491.717	68.365.242	100	100	100	39	-1	11
DÖNEN DEĞERLER	42.301.719	40.089.431	45.650.583	68	65	67	57	-5	14
Para Mevcudu	398.820	711.392	1.068.646	1	1	2	-39	78	50
Kasa	311.452	215.973	360.509						
Kasa TL.	311.452	215.973	360.509						
Kasa Yabancı Para									
Bankalar	87.368	495.419	708.137						
Banka TL.	87.368	495.419	708.137						
Banka Yabancı Para									
Diğer Menkul Değer.									
Alacaklar	15.116.740	15.187.186	24.899.693	24	25	36	42		64
Ticari Alacaklar	14.240.811	14.070.672	21.907.327						
Vadeli Çekler	13.316.216	8.532.285	13.650.589						
Senetli Alacaklar	814.576	113.795	1.640.865						
Yurtiçi	814.576	113.795	1.640.865						
İştiraklerden Grup İçi									
İştiraklerden									
Firma ve Şahıslardan		113.795	1.640.865						
814.576									
Yurtdışı									
İştiraklerden Grup İçi									
İştiraklerden									
Firma ve Şahıslardan									
Senetsiz Alacaklar	110.019	5.424.592	6.615.873						
Yurtiçi	110.019	5.424.592	6.615.873						
İştiraklerden Grup İçi									
İştiraklerden									
Firma ve Şahıslardan	110.019	5.424.592	6.615.873						
Yurtdışı									
İştiraklerden Grup İçi									
İştiraklerden									
Firma ve Şahıslardan									
Avans Çek ve Snt.vb.									
Diğer Alacaklar	875.929	1.116.514	2.992.366						
Leasing Al. vb.									
Finansman Alacakları			2.939.366						

Peş.Öd.Gid. ve Diğer	875.929	1.116.514	53.000
Stoklar	26.786.159	24.190.853	19.682.244
Mallar	3.554.406	5.022.761	7.065.480
Ham ve Yardımcı Mad.	1.394.346	2.997.245	2.237.733
Yarı Mamüller			
Mamüller	21.837.407	16.170.847	10.379.031
Akreditifler			
Yurtiçi Sipariş Av.			

	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
BAĞLI DEĞERLER	14.762	14.762	15.347						4
İştirakler									
Grup İçi İştirakler									
İştirakler									
Diğer Bağ. Değerler	14.762	14.762	15.347						4
Uzun Vadeli Alacak			585						
Harcama Fazlası									
Grup İçi İştiraklerden									
Firma ve Şahıslardan			585						
Leasing Al. vb.									
Menkul Değerler									
Depozitolar,Diğer vb	14.762	14.762	14.762						
SABİT DEĞERLER(NET)	20.107.614	21.387.524	22.699.312	32	35	33	12	6	6
Maddi Sabit Değerler									
Arsalar	42.373	42.373	42.373						
Binalar	11.509.821	11.892.530	11.668.515						
Makina ve Tesisler	6.565.739	7.356.992	8.682.803						
Mevcutlar (Brüt)	6.565.739	7.356.992	8.682.803						
Akreditifler									
Yurtiçi Sipar. Avans.									
Demirbaş Nakil Vas.	2.070.767	2.171.615	2.381.607						
Mevcutlar (Brüt)	2.070.767	2.171.615	2.381.607						
Akreditifler									
Yurtiçi Sipar. Avans.									
Devam Eden Yatırım.									
Aktif. Faiz/Masraf									
Mad. Sab. Deg. (Brüt)	20.188.700	21.463.510	22.775.298	32	35	33	12	6	6
Mad.Sab.Bir. Amor. (-)	772.860	767.760	767.760	1	1	1		1	
Mad. Sab. Deg. (Net)	19.415.840	20.695.750	22.007.538	31	34	32	13	7	6
Gayri Maddi Sabit D.	725.866	725.866	725.866	1	1	1			

Diğer	1.812.896	4.459.115	2.333.711						
Diğer Borçlar	432.813	1.399.251	1.820.288	1	2	3	110	223	30
Ödenecek Vergiler	49.242	46.427	286.222						
Kurum. (gelir) Ver.									
Diğer Vergi ve Fon.	24.108	15.961	250.510						
Öden. İşçi Sig. Prim.	25.134	30.466	35.712						
Ödenecek İstihkaklar	67.932	48.716	98.104						
S.Kıymet Alım Borcu									
Öden.Menkul Kıymet.									
Finansman Borçları	315.639	1.304.108	1.435.962						
Diğer									
	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
UZUN VADELİ BORÇLAR	11.622.936	17.925.987	13.120.851	19	29	19	98	54	-27
Finansal Borçlar	8.492.554	15.765.598	9.757.881	14	26	14	179	86	-38
TL.Krediler	8.492.554	15.765.598	9.757.881						
Döviz Kredileri									
Diğer Finansal Borçlar									
Finansman Borçları									
Hakediş Fazlası									
Müşteri Avansı									
Ticari Borçlar									
Yurtiçi-Yurtdışı									
Diğer Borçlar		2.160.389	3.362.970	5	4	5	11	-31	56
3.130.382									
ÖZ SERMAYE		16.650.459	16.673.579	26	27	24	3	1	
16.421.047									
Kayıtlı Sermaye		13.000.000	13.000.000	21	21	19			
13.000.000									
Ödenmiş Sermaye		13.000.000	13.000.000	21	21	19			
13.000.000									
Yedek Akçeler		3.650.459	3.673.579	5	6	5	1	7	1
3.421.047									
İhtiyari		3.650.459	3.673.579						
3.421.047									
Kıdem Taz. Karşılığı									
Karşılıklar							100		
Dağıtılmamış Karlar									
Öz Sermaye Nit. Fon.Kaydi Fonlar									
Diğer Kaydi Fonlar Enf.Düz. Hesabı Sermaye									
Art.Kul.Fon.	7.921.607	13.174.160	7.079.771						
KAR									
NET İŞLETME SERMAYE									
	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
GELİR DURUMU									
Brüt Satışlar	47.094.433	69.644.199	119.200.262	101	101	100	23	48	71

Mali raporlar

	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
KAYNAKLAR	17.665.777	8.859.947	11.786.405	100	100	100
FAALİYET SONUCU YARATILAN	88.174	344.608	130.864		4	1
Bilanço Karı	88.174	344.608	130.864	4		1
Gerçek Amortisman Farkı Enf.Düzeltilmesi Amort. FarkıAKTİFLERDE AZALIŞ		2.212.288		25		
Dönen DeğerlerdeBağlı Değerlerde Sabit DEĞERLERDE (Brüt) G.Maddi Sabit Değerler (Brüt) PASİFLERDE ARTIŞ		2.212.288		25		
	17.577.603	6.303.051	11.655.541	100	71	99
Kısa Vadeli Borçlarda	11.398.410		11.655.541	65		99
Uzun Vadeli BorçlardaÖdenmiş Sermayede Dağıtılmamış Karlarda	5.756.453	6.303.051	33		71	
	422.740		2			
Öz Sermaye Nitelikli FonlardaKaydı Fonlar Sermaye Art.Kul.Fon.da Geçmiş Yıl Kar Dağ. Kayn. Fark						
KULLANIMLAR	17.665.777	8.859.947	11.786.405	100	100	100
BİLANÇO ZARARI GELİRDEN ÖDENEN VERGİLER	45.077	115.196	107.744		1	1
DAĞITILAN KAR AKTİFLERDE ARTIŞ	17.620.699	1.279.910	6.873.525	100	14	58
Dönen Değerlerde	15.428.951		5.561.152	87		47
Bağlı Değerlerde			585			
Sabit DEĞERLERDE (Brüt) G.Maddi Sabit Değerler (Brüt) PASİFLERDE AZALIŞ	2.191.748	1.279.910	1.311.788	12	14	11
		7.464.841	4.805.136	84		41
Kısa Vadeli Borçlarda Uzun Vadeli BorçlardaÖdenmiş Sermayede Dağıtılmamış Karlarda		7.464.841	4.805.136		84	41
Öz Sermaye Nitelikli FonlardaKaydı Fonlar Sermaye Art.Kul.Fon.da Geçmiş Yıl Kar Dağ. Kayn. Fark	1					
Oranlar						
	2020 / 12		2021 / 12			2022 / 12
LİKİDİTE ORANLAR						
Cari Oran	123		149			118
Likidite Oranı	45		59			67
Nakdi Likidite	1		3			3
FAALİYET ORANLARI						
Vadeli Satış Oranı	30		20			18
K.V. Tic. Alac. Ort. Tahsil Süresi (Gün)	111		75			67
Ortalama Stok Devir Hızı (Adet)	2		2			5
Öz Sermaye Devir Hızı (Adet)	3		4			7
K.V. Ticari Borç Ort. Ödeme Süresi (Gün)	29		6			13
Ortalama Vade Farkı (Gün)	-82		-69			-55
MALİ BÜNYE ORANLARI						
Net Mad.Sb.Değ/Öz Sermaye	118		124			132
Kısa Vad. Borçlar / Net Satışlar	74		39			32
Toplam Banka Borçları / Net Satışlar	79		52			34
Özsermaye / Aktif Toplam	26		27			24

Toplam Banka Borçları / Öz Sermaye	225	215	240
Kısa Vadeli Borçlar Top. / Öz Sermaye	209	162	231
(Bağ.Değ.+Net.Md.Sab.Dğ) / Öz Sermaye	118	124	132
Toplam Borçlar / Öz Sermaye	280	269	310

KARLILIK ORANLARI

Brüt Kar(Zarar) Oranı	8	8	8
Bilanço Karı(Zararı) / Net Satışlar	****	1	****
Bilanço Karı(Zararı) / Öz Sermaye	1	2	1
Bilanço Karı(Zararı) / Aktif	****	1	****

FAİZ ÖDEME GÜCÜ ORANLARI

Bilanço Karı(Zararı)/Finansman Giderleri	4	9	4
Faaliyet Geliri / Finansman Giderleri	122	112	190
Finansman masrafları / Toplam Borçlar	5	8	7
(Bil.Kar+Fin.Mas+Amort.)/Aktif	4	6	5
Faiz Yükü Karşılama Farkı	-1	-2	-1

Özet Mali Tablolar

	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
AKTİF		61.491.717	68.365.242	100	100	100	39	-1	11
62.424.095									
DÖNEN DEĞERLER		40.089.431	45.650.583	68	65	67	57	-5	14
42.301.719									
Para Mevcudu		711.392	1.068.646	1	1	2	-39	78	50
398.820									
Alacaklar									
15.116.740		15.187.186	24.899.693	24	25	36	42		64
Stoklar		24.190.853	19.682.244	43	39	29	72	-10	-19
26.786.159									
Akreditifler									
Yurtiçi Sipariş Av.									
BAĞLI DEĞERLER									
	14.762	14.762	15.347						4
SABİT	20.107.614	21.387.524	22.699.312	32	35	33	12	6	6
DEĞERLER(NET)									
PASİF	62.424.095	61.491.717	68.365.242	100	100	100	39	-1	11
KISA VADELİ	34.380.112	26.915.271	38.570.812	55	44	56	50	-22	43
BORÇLAR									
Finansal Borçlar	28.405.735	19.993.075	30.272.802	46	33	44	30	-30	51
Ticari Borçlar	3.728.668	1.063.830	4.144.011	6	2	6	338	-71	290
Ortaklara Borçlar	1.812.896	4.459.115	2.333.711	3	7	3		146	-48
Diğer Borçlar	432.813	1.399.251	1.820.288	1	2	3	110	223	30
UZUN VADELİ	11.622.936	17.925.987	13.120.851	19	29	19	98	54	-27
BORÇLAR									
Finansal Borçlar	8.492.554	15.765.598	9.757.881	14	26	14	179	86	-38
ÖZ SERMAYE	16.421.047	16.650.459	16.673.579	26	27	24	3	1	
NET İŞLETME	7.921.607	13.174.160	7.079.771						
SERMAYE									
GELİR DURUMU									
Brüt Satışlar									
	47.094.433	69.644.199	119.200.262	101	101	100	23	48	71
Yurtiçi Satışları Yurtdışı	47.094.433	69.644.199	119.200.262						
Satışları Vergi İadeleri									
v.b.									
İadeler İskontolar (-)									
	358.964	923.380	289.544						
				1	1		7	157	69
NET SATIŞLAR	46.735.469	68.720.819	118.910.718	100	100	100	23	47	73

Satılan Mal Maliyeti (-)	42.900.833	63.419.150	109.308.398	92	92	92	26	48	72
GAYRİ SAFİ SATIŞ KAR	3.834.636	5.301.669	9.602.320	8	8	8		38	81
Genel Faaliyet Mas.	949.679	1.221.138	2.876.797	2	2	2	26	29	136
FAALİYET GELİRİ	2.884.957	4.080.531	6.725.523	6	6	6	-7	41	65
Finansman Giderleri	2.371.508	3.630.013	3.543.799	5	5	3	-31	53	-2
İŞLETME GELİRİ	513.449	450.518	3.181.724	1	1	3	255	-12	606
Diğer Gelirler	1.060	73.099	900.003			1	-100	6.796	1.131
Diğer Masraflar (-)	426.335	179.009	3.950.863	1		3	1.403	58	2.107
BİLANÇO KARI/ ZARARI	88.174	344.608	130.864		1		-85	291	-62

İskonto Tablosu

AKTİFTE	G.BÜYÜME %	30	-21	-38
DÖNEN DEĞERLERDE	G.BÜYÜME %	47	-24	-37
BAĞLI DEĞERLERDE	G.BÜYÜME %	-7	-20	-42
BRÜT SABİT DEĞERLERDE	G.BÜYÜME %	4	-15	-41
KISA VADELİ BORÇLARDA	G.BÜYÜME %	39	-37	-20
BANKA BORÇLARINDA	G.BÜYÜME %	38	-23	-38
TOPLAM BORÇLARDA	G.BÜYÜME %	49	-22	-36
ÖZ SERMAYEDE	G.BÜYÜME %	-4	-19	-44
NET İŞL. SERMAYESİNDE	G.BÜYÜME %	90	33	-70
NET SATIŞLARDA	G.BÜYÜME %	5	31	20
KARDA	G.BÜYÜME %	-87	248	-74

ANAHTAR ORANLAR

CARİ ORAN	(%)	123	149	118
LİKİDİTE ORANI	(%)	45	59	67
NAKDİ LİKİDİTE	(%)	1	3	3
ORTALAMA STOK DEVİR HIZI (ADET)		2	2	5
ORTALAMA VADE FARKI	(GÜN)	-82	-69	-55
ÖZ SERMAYE/ AKTİF	(%)	26	27	24
BRÜT KAR(ZARAR) ORANI	(%)	8	8	8
BİLANÇO KAR(ZAR)/NET SATIŞLAR(%)		****	1	****
FAİZ YÜKÜ KARŞILAMA FARKI	(%)	-1	-2	-1
TOPLAM BORÇLAR / ÖZ SERMAYE (%)		280	269	310

Özet Mali Tablolar (USD)

	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
AKTİF		8.377.047	5.267.982	100	100	100	23	-20	-37
10.508.753									
DÖNEN DEĞERLER		5.461.403	3.517.672	68	65	67	39	-23	-36
7.121.262									
Para Mevcudu		96.913	82.346	1	1	2	-46	44	-15
67.139									
Alacaklar									
2.544.820		2.068.958	1.918.682	24	25	36	26	-19	-7
Stoklar		3.295.532	1.516.644	43	39	29	52	-27	-54
4.509.303									
Akreditifler									
Yurtiçi Sipariş Av.									
BAĞLI DEĞERLER	2.485	2.011	1.183				-11	-19	-41
SABİT DEĞERLER(NET)	3.385.006	2.913.633	1.749.128	32	35	33	-1	-14	-40
PASİF	10.508.753	8.377.047	5.267.982	100	100	100	23	-20	-37

KISA VADELİ BORÇLAR	5.787.703	3.666.681	2.972.130	55	44	56	32	-37	-19
Finansal Borçlar	4.781.949	2.723.667	2.332.714	46	33	44	15	-43	-14
Ticari Borçlar	627.701	144.926	319.323	6	2	6	288	-77	120
Ortaklara Borçlar	305.191	607.467	179.827	3	7	3		99	-70
Diğer Borçlar	72.862	190.621	140.265	1	2	3	86	162	-26
UZUN VADELİ BORÇLAR	1.956.657	2.442.066	1.011.046	19	29	19	75	25	-59
Finansal Borçlar	1.429.675	2.147.755	751.908	14	26	14	147	50	-65
ÖZ SERMAYE	2.764.393	2.268.300	1.284.807	26	27	24	-9	-18	-43
NET İŞLETME SERMAYE	1.333.559	1.794.722	545.542						
GELİR DURUMU									
Brüt Satışlar									
	8.306.666	9.941.345	13.496.817	101	101	100	5	20	36
Yurtiçi Satışları	8.306.666	9.941.345	13.496.817						
Yurtdışı Satışları Vergi İadeleri v.b. İadeler İskontolar (-)									
	63.315	131.808	32.785	1	1		21	108	75
NET SATIŞLAR	8.243.351	9.809.537	13.464.033	100	100	100	5	19	37
Satılan Mal Maliyeti (-)	7.566.986	9.052.752	12.376.781	92	92	92	7	20	37
GAYRİ SAFİ SATIŞ KAR	676.365	756.786	1.087.252	8	8	8	-15	12	44
Genel Faaliyet Mas.	167.507	174.311	325.734	2	2	2	7	4	87
FAALİYET GELİRİ	508.858	582.474	761.518	6	6	6	-21	14	31
Finansman Giderleri	418.294	518.165	401.258	5	5	3	-41	24	-23
İŞLETME GELİRİ	90.564	64.309	360.261	1	1	3	232	-29	460
Diğer Gelirler	187	10.434	101.906			1	-100	5.481	877
Diğer Masraflar (-)	75.198	25.553	447.349	1		3	1.180	66	1.651
BİLANÇO KARI/ ZARARI	15.552	49.191	14.817		1		-87	216	-70

Nakit Akım Tablosu

	2020 / 12	2021 / 12	2022 / 12
İŞLETME FAALİYETLERİNE İLİŞKİN NAK.K.	-12.483.402	466.223	1.839.344
A - Dönem Başı Para Mevcudu	655.237	398.820	711.392
B - Olağan Faaliyetlerden Sağ.Nak.	44.720.050	67.059.027	111.974.066
1- Satışlardan Elde Edilen Nak.	44.718.990	66.985.928	111.074.063
a - Net Satışlar	46.735.469	68.720.819	118.910.718
b- Ticari Alacaklardaki Artış/Azalış	3.921.509	-170.139	7.836.655
c - Önceki Yıl Alınan Sipariş Av.d - Son Yıl Alınan Sipariş Av.	1.905.030	1.905.030	
e - Yıl. Y. İnş.-Ona. Hakedişleri			
2 - Diğ.Olağan Gel. ve Kr.Sağ.Nak.	1.060	73.099	900.003
a - Diğer Olağan Gelir ve Karlar	1.060	73.099	900.003
C - Olağan Faaliyetlere İl. Nak.Çık.	56.904.876	66.613.812	112.091.067
1 - Maliyetlerden Kay. Nak.Çık.	53.157.354	61.583.652	101.719.608
a - Satışların Maliyeti	42.900.833	63.419.150	109.308.398
b - Stoklardaki Artış/Azalış	11.229.227	-2.595.306	-4.508.609
c - Önceki Yıl Verilen Sipariş Av.d - Son Yıl verilen Sipariş Av.			
e - Ticari Borçlardaki Artış/Azalış	972.706	-759.808	3.080.181
f - Amor. ve Nak.Çık. Ger. Gid.g - Yıl. Y. İnş.-Ona. Mal. Art.			
2 - Faaliyet Gid. İl. Nak.Çık.	949.679	1.221.138	2.876.797

a - Genel Faaliyet masrafları	949.679	1.221.138	2.876.797
b- Amor. ve Nak.Çık. Ger. Gid.			
3 - Olağan Gid. ve Zr. Ait Nak.Çık.	426.335	179.009	3.950.863
a - Diğ.Faa.İl. Olağan Gid. ve Zr.	426.335	179.009	3.950.863
4 - Finansman Gid. Dolaylı Nak.Çık.	2.371.508	3.630.013	3.543.799
a - Finansman Giderleri	2.371.508	3.630.013	3.543.799
D – Diğer	-908.736	-262.616	1.352.697
a - Diğ.Dönen Varlık Artış / Azalış	872.929	240.585	-1.063.514
b - Fn.Kr.Fr. Leas.Konu Var. İlg.Harc.			
c - Diğ.K.V.Yab.Kay.Artış / Azalış	-35.807	-22.031	289.183
E - Dön.Karı ve Diğ.Yas.Yüküm.İl.Öd.	45.077	115.196	107.744
İŞLETME FAA.İL.NET NAK.GİRİŞ / ÇIKIŞ	-13.138.639	67.403	1.127.952
YATIRIM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN NAK.K.	2.191.748	1.279.910	1.312.373
a - Menkul Değer Artış / Azalış b - Mali Duran Varlık Alış / Satış			
c - Maddi Duran Varlık Alış / Satış	2.191.748	1.279.910	1.311.788
d - M.D.V.Aktif.Faiz/Mas.Artış/Azalış e - Gay. Mad.Duran Varlık Alış / Satış			
f - Diğer Duran Varlık Artışları			585
FİNANSMAN KAYNAKLARINA İL. NET NAK.K.	15.073.970	1.525.079	541.675
a - K.V.Kredi Artış / Azalış	6.481.480	-8.412.660	10.279.727
b - K.V.Ort.Fin. Artış / Azalış	1.812.896	2.646.219	-2.125.404
c - Finansman Borcu Alımı	262.105	988.469	131.854
d - Sab.Kyy.Al. Borcu Ödemesi			
e - U.V.Kredi Artış / Azalış	5.448.129	7.273.044	-6.007.717
f - U.V.Diğ.Borç Artış / Azalışg - U.V.Ort.Fin. Artış / Azalış	308.324	-969.993	1.202.581
h - Fin.Alac.Tahsili / Ödemesi	338.297		-2.939.366
i - Sermaye Artışı			
j - Özser.Nit.+Dağ.Kar.Artış / Azalış	422.739		
k - Temettü Ödemesi			
DÖNEM SONU NAKİT MEVCUDU	398.820	711.392	1.068.646
BİLANÇODAKI PARA MEVCUDU	398.820	711.392	1.068.646
FİN. GİD. ÖN. İŞLETMENİN Y. NAKİT	-10.111.894	4.096.236	5.383.143
KARŞILAMA ORANI	-426	113	152

CORPORATE GOVERNANCE AND THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES SECTOR: THEORY AND APPLICATIONS WITHIN THE MOROCCAN CONTEXT

Hüseyin ÇETİN¹, Khadija BOUANANI²

ABSTRACT

In the light of corporate financial scandals, increased attention is paid to corporate governance issues. The implementation of an appropriate corporate governance system increases investment attractiveness, opportunities for attracting highly qualified personnel, as well as establishing mutually beneficial and long-term relationships with partners. The purpose of this paper is to identify the extent to which the corporate governance framework can be applied to small and medium enterprises (SMEs) and discuss these issues further within the Moroccan context. Corporate governance is the starting point of regulations that will give SMEs, which are the cornerstones of world economies, a solid and strong structure. SMEs have a significant importance in the economy of every country and show themselves as an essential element in economic policies. Although they are present in all sectors of Moroccan economic activity, the current structure of SMEs is an obstacle in terms of corporate governance and the idea that it will be difficult to implement corporate governance principles by SMEs constitutes the main problem of the research. This study mainly focuses on corporate governance within the Moroccan context and especially the extent to which SMEs in the province of Casablanca know and apply corporate governance principles. The data collected in line with this problem were analyzed by the SPSS program.

Keywords: Small and Medium Enterprises (SME), corporate governance, corporate governance principles application.

¹ Prof. Dr, Necmettin Erbakan University, 0000-0001-6239-893x, hccetin@erbakan.edu.tr.

² PHD Student in Business Administration Departement, Necmettin Erbakan University, 0000-0003-2804-5705, khadijabouanani19@gmail.com.

INTRODUCTION

The need to enhance corporate governance has increased in many developed and developing countries over the past few decades (Brown and Caylor, 2006) and in the light of globalization, the development of capital markets and technological developments, borders have been removed and investment has been started all over the world. Investors seek transparency while investing, however, corporate governance has gained more importance. The issue of corporate governance has been a really growing area of management research, especially among large and listed companies. The limited studies in the area with respect to SMEs have focused mainly on developed economies (Eisenberg et al., 1998; Bennett and Robson, 2004). It is especially important to examine corporate governance in the SME sector from the context of a developing economy. This paper theoretically examines the importance of good corporate governance and its principles application's level in the SME sector further within the Moroccan context. The discussions are done with respect to the Moroccan SME sector given the vital role they play in the economy. Small enterprises have been noted to contribute about 85 % of manufacturing employment (HCP, 2019, URL-1), Small and medium-sized enterprises play a leading role in the development of our economy in the production and export sector, and account for about 93 % of businesses in Morocco. Although it is present in all sectors of Moroccan economic activity, the main problem of the research is the thought that the current structure of SMEs is not suitable in terms of corporate governance and that corporate governance principles are not well applied by SMEs. In this study, it will be tried to measure how well the SMEs in the province of Casablanca know and apply the corporate governance principles and their perspectives on these principles. In addition, the ownership structure of SMEs in Casablanca will be analyzed in terms of having professional managers' demographic characteristics, firms' general characteristics, the current management understanding of corporate governance importance, the application levels of corporate governance principles (transparency, responsibility, fairness, and accountability) and the current situation of the enterprises operating in the province of Casablanca.

LITERATURE AND THEORETICAL FRAMEWORK

This section focuses more closely on the concept of corporate governance, its importance and principles, SMEs and its role within the Moroccan economy.

Corporate Governance Concept

Several definitions have been given to corporate governance. According to the Cadbury committee corporate governance is "a system in which organizations are directed and controlled" (Cadbury Report, 1992, p.15). It has

also been defined by Mercier as result of the separation between ownership and power after the industrial revolution and the real boom in the economic structure (Mercier, 2005). Corporate governance is a set of principles that tend to govern the relationship between the board of directors, shareholders and managers in companies using financial markets Caussain (2005). Corporate governance can be considered from two perspectives, narrow and broad. Broadly speaking, this term refers to a mixture of laws, regulations and discretionary private sector practices that allow the joint stock company to attract outside capital and perform its activities efficiently, thereby increasing the share of the partnership overall while respecting the interests of the stakeholders. In a narrow sense, this concept explains the roles and actions of the board of directors, managers, and shareholders (Gregory and Lillien, 2000). From these definitions, it may be stated more generally that different systems of corporate governance will embody what are considered to be legitimate lines of accountability by defining the nature of the relationship between the company and key corporate constituencies. Corporate governance concerns both the internal aspects (board structure and internal control) and external aspects (relationships between stakeholders) of an organization. Most importantly, corporate governance also provides the tools for institutionalization; with this, goals are set, tracked, and achieved.

Corporate governance describes how companies ought to be run, directed and controlled. It is about supervising and holding to account those who direct and control the management. For an SME, it concerns the respective roles of the shareholders as owners and the managers (the directors and other officers). It is about setting rules and procedures as to how the company is run. It is also about putting checks and balances in place to prevent abuses of authority, and ensure the integrity of financial results.

Corporate governance describes how companies should be managed, directed and controlled. It is about supervising and holding accountable those who direct and control management. For SMEs, it is about the roles of both shareholders as owners and managers. It is about setting up rules and procedures about how the company runs. It is also about proving checks and balances to prevent abuse of power and ensure the integrity of financial results.

Corporate Governance Principles

Due to factors such as the different economic, socio-cultural and company structures of the countries, and the level of development of the capital market, each country adopts a unique corporate governance process. However, the principles of “Transparency”, “Accountability”, “Equality” and “Responsibility”, which are in the common denominator of corporate governance, are accepted as universal corporate governance principles (Okay, 2015). Transparency and

accountability, both public administration and private is of great importance for the sector (Dızman and Yanik, 2016)

Transparency Principle

The transparency principle of corporate governance is that Stakeholders should be informed about the company's activities, what it plans to do in the future, and the risks associated with its business strategies. Transparency refers to the willingness of the company to provide clear information to shareholders and stakeholders. Disclosure of key aspects of the organization's performance and operations must be prompt and accurate to ensure that all investors have access to clear and factual information that accurately reflects the organization's financial, social and environmental position (Dieng, 2020, URL-2). Organizations should clarify and publicize the roles and responsibilities of the board and management to ensure accountability to shareholders. The principle of transparency ensures that stakeholders can trust a company's decision-making and management processes.

Accountability Principle

Corporate accountability refers to the responsibility and obligation of the company to give an explanation or reason for its actions and behavior. In short, the Board should present a balanced and understandable assessment of the company's position and prospects; The Board is responsible for determining the nature and extent of the significant risks it wishes to take; The board must maintain sound risk management and internal control systems; the board should communicate with stakeholders at regular intervals and make a fair, balanced and understandable assessment of how the company has achieved its business purpose (Lowe, 2019).

Responsibility Principle

The Board of Directors is authorized to act on behalf of the company, and they must assume full responsibility for the powers given and the authority they exercise. The Board of Directors is responsible for overseeing the management of the enterprise, the affairs of the company, appointing the top manager and monitoring the performance of the company. While doing this, it is necessary to act in the interests of the company. Accountability goes hand in hand with responsibility. The board of directors should be made responsible to the shareholders for the way the company fulfills its responsibilities (Price, 2018).

Fairness Principle

Fairness means equal treatment. For example, all shareholders should be treated equally for every share they hold. However, some companies prefer a shareholders' agreement that may include more comprehensive and effective minority protection (Price, 2018). In addition to shareholders, fairness must be

ensured in the treatment of all stakeholders, including employees, communities, and public officials.

SME DEFINITION AND CLASSIFICATION IN MOROCCO

In Morocco, there was no official definition before 2002, and each organization conducted its own policies and supports according to its own definition of SME. In July 2002, a charter on SMEs was established to determinate an official definition of Moroccan SMEs for the sake of harmonization. This definition is considered as SMEs companies that meet the following criteria: For existing companies, with a workforce of not more than 200 people whose annual turnover -excluding tax- has not exceeded 75 million dirhams in the last two years, or whose annual balance sheet total has not exceeded 50 million dirhams. (La charte de la PME marocaine 2002; URL-1).

The Classification of Small and Medium-sized Enterprises

-Micro-Enterprise: Businesses employing less than 10 people per year, with an annual net sales revenue not exceeding 10 million Moroccan dirhams or financial balance sheet not exceeding 15 million Moroccan dirhams.

-Small and Medium Enterprises: enterprises employing less than 200 people annually and whose annual net sales do not exceed 75 million Moroccan dirhams, or whose financial balance sheet does not exceed 90 million Moroccan dirhams.

-Large enterprises: Companies with transactions of more than 75 million Moroccan dirhams, or with a financial balance of more than 90 million Moroccan dirhams, or with more than 200 employees.

The Place and Importance of SMEs in the Moroccan Economy

SMEs are one of the basic building blocks of the economy all over the world. In the countries of the world, small businesses constitute more than 98% of all businesses with an employment rate of 60% (OECD, 2019. URL-3). This makes the role of SMEs in the national economy important. Moreover, it plays a particularly significant role in terms of employment and economy development. In Morocco, SMEs are not of less importance than in other countries. Such businesses represent a lever for economic and social growth. They offer the optimum allocation of resources while producing as well as fighting unemployment and poverty. Today, SMEs are the units that form the backbone of both employment and production in every country. When it comes to tackling poverty and social inequalities, SMEs are actively involved in promoting social employment. Realizing the importance of these structures, the Moroccan government is increasingly involved in this type of work by establishing major assistance, support and companionship mechanisms (Maroc

PME, AMDIE, AMCE etc.). Despite these efforts, SMEs still suffer from problems that negatively affect their growth.

Investment and export: 39% of companies have invested in the last three years. This rate is 49.5% for small and medium-sized enterprises, and 29.4% for micro enterprises. The share of exporting companies in this area is approximately 7%. More than half of these are companies that regularly export. This share is 2.6% for micro enterprises and 10% for small and medium-sized enterprises. On the other hand, 80% of exporting enterprises are in the service sector, where micro, small and medium-sized enterprises are dominant (HCP 2019, URL-4). The social role of SMEs is to reduce unemployment which is one of the biggest socio-economic problems of all countries, be them developed or undeveloped- and increase the level of employment in order to make income distribution more equitable, eliminate interregional imbalances and contribute to regional disparities. It is especially important in terms of their contribution to creating a balance. The purpose of these companies is no longer limited to the simple production of goods and services to make profits, and thus participate in national economic growth, but also to stimulate the awareness of citizens and the effective integration of the human factor. Half of business owners stated that they had opened jobs in the three years prior to the survey. This ratio reaches 90% for large enterprises, 70% for small and medium-sized enterprises, and 38% for micro enterprises. Large enterprises employed highly qualified people (engineers and senior managers), while micro enterprises mostly employed specialist technicians and skilled workers.

METHOD, DATA COLLECTION TOOLS AND DATA ANALYSIS

A quantitative research technique was employed in order to obtain SME owners' or managers' perceptions and opinions about corporate governance practices. A survey that employed online survey questionnaire was conducted to collect data. While preparing the survey questions used in the research, many different studies and survey applications were used, especially Mehmet Kaygusuzoğlu and Kemal Şaşa (2015) article study on the perception of corporate governance in SMEs in the Southeast Anatolian Region, research of Baykut (2013) on the perception of corporate governance in anonymous companies in Afyonkarahisar province. The survey has been prepared in accordance with corporate governance principles adapted to the Moroccan context. A questionnaire form was sent to 100 companies. After eliminating the suspicious questionnaires from the 91 responses, 75 questionnaires were found suitable for analysis. The survey consists of 3 parts: the first part deals with the demographic characteristics of the senior managers of SMEs. The second part is aimed at determining the current institutional structure of the companies, the sector in which they operate and their position in the sector. Then, the third

part which is about the evaluation of corporate governance statements and measuring the level of awareness and implementation of corporate governance principles. All analyses were carried out via the computer, using SPSS 21 statistical package program. In the analyses made, the level of significance was taken as 5%, that is, $p=0.005$. In the evaluation of the survey results, Mean value, Standard deviation, and percentage distribution were analyzed using Frequency analysis, One way, ANOVA (One Way Variance), T Test, Tukey tests, Post Host Test, Test of Homogeneity of Variances, and Homogeneous methods. The surveys were made in the form of e-mail, WhatsApp, LinkedIn interviews. The main hypotheses of the study are as follows:

H1: SMEs' perception of corporate governance is low

H2: Implementation of management principles by SMEs is difficult.

FINDINGS

In this part of the study, after descriptive statistical information and demographic characteristics are discussed, evaluation of Likert questions, Anova and T tests will be included.

Demographic Features

Table 1. Distribution of Educational Status of the Participants

	Frequency	Percentage	Cumulative percentage
Graduate of secondary school	7	9,3	9,3
High school	9	12,0	21,3
Bachelor's degree	45	60,0	81,3
Master's / Doctoral degree	14	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0

According to the distribution of the educational status of the company managers participating in the survey, as can be seen, 9.3% are graduates of secondary schools, 12% are graduates of high schools, 60% are graduates of bachelor's degree and 18.7% are graduates of master's / doctoral degrees. In general, the managers surveyed have a prominent level of education.

Considering the legal structure of SMEs, 56 (74.67%) of the companies are limited liability companies and 19 (25.33%) are anonymous companies.

The issue of the number of employees in the institutions participating in the survey was managed at different intervals from 10 to 190 employees (according to the official definition of Moroccan SMEs). According to the results, the distribution of the number of employees is shown: % 10-50% 48%, 171-199 of

18.7%, 16% 91-130% and 10.7%, 51-90, 6.7% at the rate of 131-170, running between the number.

Table 2. The State of Corporate Institutionalization

Who is the chairperson of the board of directors?	Frequency	Percentage	Cumulative percent
Founder or family member of the founder	54	72,0	72,0
Someone from outside the family	21	28,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

72% of the respondents answered that the chairperson of the directors' board is "one of the founding or founding family members". 28% of the respondents answered, "the person who is not a founding family member". According to this result, it can be said that the SMEs considered in the study show the characteristics of a family business. According to this result, it is understood that the SMEs involved in the study have the characteristics of a family business. The participants were asked also the question "are the chairperson of the Board of Directors and the General manager the same person?". It was deduced that 88% of the participants answered "Yes" and 12% answered "No". According to this result, it has been seen that SMEs in Casablanca province are generally family companies and the chairperson of the board of directors and the general manager are usually the same person.

Table 3. Election of Members of the Board of Directors

Which is the most effective in the election of members of the board of directors in the board of directors?	Frequency	Percentage	Cumulative percentage
Being a relative of the chairman of the board of directors	3	4,0	4,0
Education level	27	36,0	40,0
Technical qualification	45	60,0	100,0
Total	75	100,0	100,0

According to the answers given by the participants to this question, 60% indicated a technical qualification option, and 36% indicated an educational level. According to this result, the majority of SMEs that are the subject of

research should have a technical qualification or a good educational level in the selection of board members, not from the founding family or friends. According to this result, it can be said that managers make their choices in accordance with the corporate governance principles.

The Current Structure of Companies in Terms of Corporate Governance

According to the results, the companies that used the website were asked, “Is there an explanation about your internal audit activities on the website that you have used?”. 20% answered “yes” and 80% answered “no” to the managed question. Audit activities are of immense importance for the development of the understanding of public disclosure.

The participants were asked, “Is there a declaration of compliance with corporate governance principles in your business?”. 28% of the participants answered “yes”, 45.3% partially, and 26.7% answered “no”. The participants were asked, “Can corporate governance increase the value of your business?”. 62.7% of the participants expressed their participation in this idea, and 36% said they were undecided.

The participants were asked: “are equal rights granted to all shareholders, including minority and foreign shareholders?”. 57.3% of respondents agreed, 29.3% undecided, and 13.3% disagreed. According to this conclusion, it is an important principle of corporate governance that all shareholders of the company protect the rights of shareholders, including minority and foreign shareholders, and treat them equally.

Stakeholders are informed about the company’s policies and procedures related to the protection of their rights. According to the results obtained, 80% of the stakeholders are informed about the company’s policies and procedures related to the protection of their rights.

Table 4. Answers to the Propositions Related to Corporate Governance

Propositions (N=75)	Mean	Standard Deviation
Corporate governance can increase the value of your business	2,613333	0,517095
Is there a declaration of compliance with corporate governance principles in your company?	2,173333	0,844271
Corporate governance practices are important for the future of SMEs	2,693333	0,492466
We are aware of the contributions of the corporate governance code established by CNGE and are working to implement it	2,360000	0,690476
The presence of independent managers adds significant knowledge and experience to the enterprise	2,346667	0,581083
The voting rights of the members of the board of directors are equal	2,480000	0,777383
Independent members of the board of directors easily access all kinds of information and documents related to the company	1,946667	0,836552
Independent members presence is important for the effective and efficient functioning of the board of directors	2,346667	0,625869
Independent members work impartially, without any pressure when performing their duties	2,320000	0,618630
The presence of independent members positively affects the financial performance of the enterprise	2,426667	0,573593
The members of the supervisory board are mostly composed of independent members	1,653333	0,744227
Non-executive members have easy access to all kinds of information and documents related to the company	1,946667	0,786599
Non-executive members make their decisions without any pressure	2,000000	0,788430
Equal rights are granted to all shareholders, including minority and foreign shareholders	2,440000	0,721110
Stakeholders are informed about the company's policies and procedures within the scope of protecting their rights	2,746667	0,547558
Employees are rewarded according to their performance and ability to do their job	2,693333	0,677303
Your company provides all the information indicating the company's accounting policy, financial position, results of operations and cash flow within the scope of public disclosure	1,920000	0,896841
Forecasts for the future of the company and the statistical data on which it is based are disclosed to the public	1,720000	0,878574
In order to ensure a faster and more transparent flow of information, the necessary measures are taken by the company's management	2,880000	0,366134

The statements prepared to measure the perception of corporate governance and addressed to the participants and their averages obtained as a result of the analysis conducted according to the 3-point Likert scale are as follows: According to the table 4, most of the companies are aware of the innovations brought by the CNGE (National Commission of Corporate Governance) and are trying to implement these innovations. They are high averages. Necessary measures are taken by the company's management to ensure a faster and

more transparent information flow (2,88), management decisions are made in accordance with the vision, mission and strategy of your company (2,77), Stakeholders are informed about company policies and procedures within the scope of protecting their rights (2,74), Employees are rewarded according to their performance and ability to do their jobs (2,69), Corporate governance practices are very important for the future of SMEs (2,69), Corporate governance can increase the value of your business (2,61) are the highest averages taken.

DISCUSSION AND CONCLUSIONS

According to the results of the demographic characteristics included in the first part of the survey, the majority of managers have a high level of education, they are university graduates (Bachelor's degree). The companies that are the subjects of the survey operate in the sectors of trade, industry, tourism, accounting, information technology. As a result of the study, it is understood that the companies participating in the survey have the status of joint stock and limited liability companies, most of the companies are family companies, but it is seen that the managers make the selection of the members of the board of directors in accordance with the corporate governance principles. Although most of the companies have an internet site, they do not share audit activities and policies related to the company. It has been determined that the position of chairman of the board of directors and the positions of general manager are carried out by the same person.

Frequency analyses are conducted to determine whether the participants are aware of the understanding, the importance, the principles of corporate governance and the impact of corporate governance on firm's performance and future. The results of the analyses are as follows: the majority of the participants concluded that they did not have sufficient knowledge of the principles established by the OECD. However, they are aware of the contributions of the corporate governance code determined by the CNGE (National Commission of Corporate Governance) and are working to implement it. 57.3% of respondents stated that equal rights are granted to all shareholders, including minority and foreign shareholders. A high percentage of respondents (62.7%) agree that corporate governance can increase the value of the enterprise. And agree that its application is very important for the future of SMEs (with an average of 2,693,333). The evidence supporting the hypothesis that the implementation of management principles by SMEs seems difficult and needs more efforts to improve corporate governance practices in SMEs sector.

In general, there are several challenges which need to be addressed so as to improve the adoption of corporate governance principles by SMEs, promoting transparency and attracting more domestic and foreign investment.

LIMITATION OF THE STUDY

The sample size of this study is a limitation. There was lack of geographical coverage to seek for wider range of data as the data is only obtained from small and medium business owners in one region only of Morocco. Hence, this sample size might not accurately represent all the SMEs owners in Morocco.

REFERENCES

- Brown, L., Caylor, M. (2006). Corporate governance and firm valuation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 25(4), 409–434.
- Cadbury Report (1992), *The Financial Aspects of Corporate Governance*, London, UK: The Committee on the Financial Aspect of Corporate Governance (The Cadbury Committee) and Gee and Co, Ltd, pp: <https://ecgi.global/sites/default/files//codes/documents/cadbury.pdf>
- Caussain, J. (2005), *Le gouvernement d'entreprise Le pouvoir rendu aux actionnaires* (p.10). Lexis Nexis.
- Dızman, Ş & Yanık, R. Türkiye’de Şeffaflık ve Hesap verebilirliğin Kayıt dışı Ekonomi ve Vergi Kaybı Açısından Ekonomik Kalkınmaya Etkilerinin Değerlendirilmesi, *World of Accounting Science*, 18 (1-Özel Sayı), 337-368.
- Eisenberg, T., Sundgren, S. and Wells, M.T. (1998), “Larger board size and decreasing firm value in small firms”, *Journal of Financial Economics*, Vol. 48 No. 1, pp. 35-54.
- Holly J.Gregory; Jason R.Lillien, *Corporate Governance And Role Of The Board Of Directors*, Great Britain, Egon Zehnder International, 2000, s.11.
- MERCIER S. et J. P. GOND, (2005). *Les théories des parties prenantes*, Cahier du FARGO.
- Nicholas, J. (2018). *The Principles of Good Corporate Governance*,: <https://insights.diligent.com/corporate-governance/the-principles-of-good-corporate-governance/>,
- Okay, H. (2015). *Helikopter Bakışı, İşletme Yönetimi ve Pazarlamada Yeni Kavramlar*, MediaCat.
- Peter, W. (2008). *Les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise*.
- URL-1: HCP (2019): <https://article19.ma/accueil/archives/120151>. (29.04.2021).
- URL-2: Dieng, F. *transparence d'entreprise*: <https://www.actu-juridique.fr/international/international-etrangers/transparence-et-gouvernement-dentreprise-dans-lacte-uniforme-reviser-relatif-au-droit-des-societes-commerciales-et-du-groupement-dinteret-economique>. (E.T. 20.01.2021).
- URL-3: OCDE (2019). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>. (E.T. 22.08.2020)
- URL-4: HCP 2019: https://www.hcp.ma/Enquete-nationale-aupres-des-entreprises-2019_a2405.html. (E.T. 29.04.2021)
- Yossofi, A. (2002). *Charte des PME*: <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/maroc/Maroc-Loi-2000-53-charte-PME.pdf>,

MOTİVASYONEL DİL KULLANIMI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI¹

Orhan ÇINAR², Hacı Aslan UZAN³

ÖZET

Gerek kamu gerek özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde en önemli unsurun insan olduğu kabul edilmektedir. 1980'lerden sonra stratejik kaynak olarak değerlendirilen emek faktörü artık (vizyon ve misyonu) mümkün kılıcı/enabler gibi bir isimle anılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışı ifade etmektedir. Örgütler tarafından arzulanan örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinde yöneticilerin motivasyonel bir dil kullanmalarının etkili olabileceği düşüncesiyle bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre yöneticilerin motivasyonel dil kullanımları ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyonel dil, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Örgütsel iletişim, Erzurum

1 Bu çalışmanın bir kısmı 17.Ulusal Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde (2-4 Haziran 2016/Erzurum) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

2 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, orhanar@gmail.com

3 Dr., Vakfikebir (Trabzon) Kaymakamı, hacianslanuzan@gmail.com

A SAMPLE STUDY INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONAL LANGUAGE USAGE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

ABSTRACT

Workforce is accepted as the most important factor in order to achieve organizational goals for both public and private sector organizations. Labor factor which has been concerned as a strategic resource since 1980's, is now labeled as an enabler of vision and mission of organizations.

Organizational citizenship behavior (OCB) is a concept that describes a person's voluntary commitment within an organization or company that is not part of his or her contractual tasks. This study is carried out that managers' motivational language usage could affect the expected OCB by organizations to be shown more.

As a result of the study it is found out that there is a positive relationship between motivational language usage and OCB.

Keywords: Motivational language, Organizational citizenship behavior, Organizational communication, Erzurum

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine oldukça önem arz eden emek faktörünün gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ile yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. ÖVD kavramı son zamanlarda çok çalışılan bir konu olmakla birlikte, motivasyonel dil kullanımı ile ilişkisi konusunda Türkiye'de az sayıda çalışma yapılmıştır (Karaaslan, 2010; Özen, 2014).

Literatür başlığı altında emek faktörü bir başka deyişle insan kaynağının önemi, iletişim, örgütsel iletişim, motivasyon, motivasyonel dil kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı konularına yer verilecektir. Ardından 2016 yılında Erzurum ili Uzundere ilçesi kamu çalışanlarından elde edilen verilerin analiz edildiği bir alan araştırması ve sonuçları paylaşılacak; çalışanlar, yöneticiler, akademisyenler ve ilgililere yönelik öneriler sunulacaktır.

ALAN YAZIN

Günümüzde işletmeler için ayakta kalabilmek, rekabet edebilmek ile eş anlamlı hale gelmiştir. Rekabet üstünlüğü elde etmede ise en önemli unsurun emek faktörü olduğu ileri sürülmektedir. İnsan odaklı, katılımcı, ekip bazlı düşünce ve davranış sistemine dayalı yeni üretim ve yönetim teknikleri yaygın bir şekilde kullanılmaya başlamış, işletmelerin finansal sermayeleri yanında insan sermayesi ile daha fazla rekabet gücü kazandığı görülmüştür. Bu süreçte emek faktörüne farklı bir bakış açısı gerekli olmuştur. 1980'lerden sonra

stratejik kaynak olarak değerlendirilen emek faktörü artık (vizyon ve misyonu) mümkün kılıcı/enabler gibi bir isimle anılmaktadır.

Bu araştırmanın amacına kuramsal anlamda katkı sağlamak üzere, aşağıda insan kaynağının önemi, iletişim, örgütsel iletişim, motivasyon, motivasyonel dil kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları açıklanmaktadır.

Emek Faktörü/İnsan Kaynağı

İş hayatı doğal kaynaklar, emek ve sermayenin (üretilmiş üretim araçları) bir araya gelerek değer ve ürün üretmesi üzerine kurulmuştur. Emek, üretimin temel ögesi olup, insan faaliyetinin üretime katılmasıdır. İnsanın fiziki gücü veya zihinsel yeteneği ile yapılan işlere göre emeğin üretkenliği değişkenlik gösterir. Diğer üretim faktörlerinin bir araya getirilerek üretime sevk edilmesi de doğrudan doğruya emeğe bağlıdır. Bütün ekonomik faaliyetlerin (üretim, dağıtım, tüketim, yatırım vb.) tek amacı emek faktörünün muhatabı olan insanın refah ve mutluluğunun sağlanmasıdır.

Sanayileşme ile birlikte üretim faktörlerinin etkin ve verimli kullanımı konusunda araştırmalar yapılmaya başlamıştır. Ancak geçmişten günümüze araştırmaların büyük kısmı emek faktörü ile ilgili olmuştur.

Günümüzde işletmeler küreselleşmenin de etkisiyle daha yoğun bir rekabet ortamında üretim faaliyeti yürütmektedirler. Gelişen ulaşım ve iletişim olanakları işletmelere önemli fırsatlar sunmakta ama aynı zamanda ciddi tehlikeler de barındırmaktadır.

Böyle bir ortamda bir işletmenin uzun dönemde yaşamını devam ettirebilmek, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ve ortalama kâr üzerinde getiri sağlayabilmek amacıyla elindeki üretim (doğal kaynaklar, insan kaynakları, sermaye, altyapı, hammadde vs.) kaynaklarını etkili ve verimli bir biçimde kullanması gerekmektedir.

Bu bağlamda işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri ve amaçlarına ulaşmaları büyük oranda onların nitelikli insan kaynağına sahip olmalarına ve bu insan kaynağının potansiyelini en üst düzeyde ortaya koymalarına bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında bugün emek eskiden olduğundan çok daha değerlidir. Çünkü işletmeler ayakta kalabilmek için emek faktörünün zihinsel ve bedensel çabasının ürettiği değere daha fazla muhtaçtırlar. Bir başka deyişle emeğin değeri, onun ortaya koyduğu değerden gelmektedir.

1980'lerden sonra insan kaynağı olarak adlandırılan emek faktörü günümüzde daha bir önem kazanmış olup, amaçların gerçekleştirilmesi, ortaya çıkan problemlerin çözülmesi ve zorlukların üstesinden gelinmesinde mümkün kılıcı/kılan (enabler) faktör biçiminde değerlendirilmektedir.

İletişim

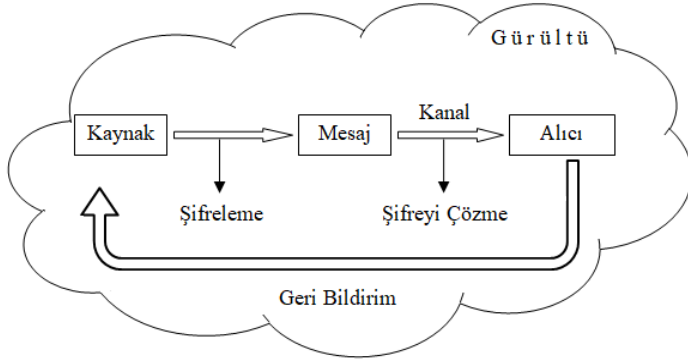
İletişim (communication) kavramı Latince *communicare* kelimesinden gelmektedir. Kelimenin kökeninde *common* yani ortak sözcüğü vardır ve bu yüzden iletişim kurulabilmesi için ortak anlamlı simgelerin ve kavramların kullanılması gereklidir (Can vd, 2015). Türkçede iletişim anlamında haberleşme ve bildirişim kavramları da kullanılmaktadır. İletişim, gönderici ve alıcı arasında ortak bir anlayış sağlamayı amaçlar. İletişim ister bilgi yaymak, ister eğitmek, ister eğlendirmek, ister etkilemek ya da yalnızca anlatmak amaçlı olsun temel amaç bilgi vermektir. İletişim, bir kişinin kendi içinde, zihninde oluşturduğu bir mesajı başkalarıyla paylaşması bir başka deyişle anlam alışverişidir. İletişim yoluyla duygu, düşünce, bilgi ve görüşler kaynaktan çeşitli yollarla (yazılı, sözlü vb.) hedefe aktarılır. Bu aktarımın esas amaçlarından biri kişi veya grupların tutum ve davranışlarını etkilemeye yönelik bir eylem olmasıdır (Uzun, 2015).

Çeşitli kaynaklarda iletişim hakkında çok sayıda tanıma rastlamak mümkündür. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir. Türkçe Sözlükte (Büyük Türkçe Sözlük, <https://tdk.gov.tr/>, ET: 10.10.2023) iletişim; duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, iletişimasyon biçiminde tanımlanmaktadır. Eren'e (1993) göre iletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve ahenkli bir şekilde çalışmalarını temin eden bir bağıdır. Şimşek (1998) iletişimi; ortak zemin ve noktalarda anlaşma ve uzlaşmaya varmak amacıyla bilgi, veri ve düşünce aktarımı şeklinde tanımlamaktadır. Miller; davranış yönünü ön plana çıkararak iletişimi; alıcının davranışlarını kasıtlı biçimde etkilemek üzere, bir kaynaktan alıcıya doğru mesajların iletilmesi" şeklinde tanımlamaktadır (Ergin ve Birol, 2000). Benzer şekilde Erdoğan (1994) şu tanımlı yapmıştır; iletişim, kişilerin amaçsız etkileşimleri olmaktan ziyade, bir etki oluşturmaya veya davranış nedeni olmaya dönük bilginin, bir kişiden başka bir kişiye şuurulu olarak aktarılmasıdır. Dökmen (1996) iletişimi bilgiyi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci olarak tanımlar. Bakan ve Büyükebeşe (20040), iletişimle ilgili farklı bilim adamları ve yazarlarca yapılan tanımlardan yola çıkarak iletişim için kapsayıcı bir tanım yapmışlardır:

"İletişim; iki veya daha fazla kişi arasında bilgi, fikir, düşünce, anlam, duygu, kanı ve tutumların belli bir sonuca ulaşmak ya da davranışları etkilemek amacıyla, sembollere dönüştürülerek belirli bir araç ya da araçlar vasıtasıyla, aktarılması, iletilmesi, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi sürecidir."

David K. Berlo tarafından geliştirilen ve iki kişi arasındaki konuşmadan bir sınıf ortamına, bir toplantıdan bir telefon görüşmesine kadar hemen her türlü iletişimi açıklayabilen model, Şekil 1'de gösterilmiştir (Berlo, 1960). Bu modele göre kaynak durumundaki kişi -karşı tarafta bir etki meydana getirmek amacıyla- duygu ve düşüncelerini bir takım sembollere dönüştürerek

mesaj haline getirir ve bir kanal vasıtasıyla alıcıya aktarır. Alıcı, gelen mesajı anlamlandırarak değerlendirir ve buna göre bir tepki verir. Burada iletişim sürecini aksatan her türlü etken gürültü olarak adlandırılmaktadır.



Şekil 1. İletişim Süreci

Yapılan tanımlar ve yukarıdaki modelden de anlaşılacağı üzere en az iki kişi arasında var olan iletişim bilgi, fikir, düşünce, duygu ve tutumlardan oluşan sözel ya da sözsüz mesajları içerir. Mesajın içeriği, ya belli bir sonuca ulaşmak ya da davranışları etkilemek amacıyla sembollere dönüştürülür ve bir araç ya da araçlar vasıtasıyla karşı tarafa aktarılır. İletişim sürecinin son aşamasında da iletilen bu mesajlar işlenir, yorumlanır ve davranışa dönüştürülür (Kart, 2013).

Bazı kaynaklarda iletişim, anlamı paylaşarak, ortak hale getirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Burada dikkat çekilen öge, *anlatmaktır*. İletişimi kuran ve başlatan kişi kendisini, duygu ve düşünce dünyasını, ilişkilerini, ilişkilerinin kendisindeki karşılıklarını açıklamak ve karşısındakine iletmek ister. Kişilerin anlatma eylemlerinin iletişim açısından amacı *anlaşılması* (Baltaş ve Baltaş, 2000). Burada anlatan kişinin dikkat etmesi gereken husus, anlattıklarıyla birlikte karşıdaki kişinin bunları ne kadar anladığıdır. Mevlana'nın dediği gibi "*Ne kadar anlatırsan anlat, anlattıkların karşındakinin anladığı kadardır.*" Bireyin kendisine yöneltilen bir mesajı tam olarak anlaması veya bir mesajı aynı şekilde başkalarına tam olarak aktarması son derece güçtür. Bu yüzden iletişim çoğu kez eksik kalır, çarpıtılır ya da yanlış anlamayla sonuçlanır. Bu durumda kişisel ya da toplumsal düzeyde bir takım iletişim sorunları ortaya çıkar. Yanlış anlama veya yanlış anlaşılma sıkça karşılaşılan durumlardır. Güçlü'ye göre (2000), iletişimin sağlıklı olabilmesi için, bireylerin benimseyip kullanmaları gereken bazı ilkeler şunlardır:

- Herkesin kendine özgü özelliklerinin olduğuna ve herkesin değerli olduğuna inanmak,
- Onlara iletişim sürecinde koşulsuz ilgi göstermek,

- Karşısındaki bireyi koşulsuz kabul etmek,
- Her bireyin kendi problemini kendisinin çözebileceğine inanmak,
- Maske takmadan kendini olduğu gibi gösterebilmek (saydamlık),
- Duygu, düşünce ve davranışların tutarlı olması,
- Kendisini karşısındakinin yerine koyup onun sorunlarına onun gibi bakabilmek, onun hissettiklerini hissedebilmek (empatik anlayış). Sağlıklı bir iletişimin gerçekleşmesinde empati (duygudaşlık) önemli bir kavramdır. Empati, kendini karşıdaki kişinin yerine koymak, önyargıdan uzaklaşmak, duyguları paylaşmak anlamında kullanılmaktadır. Buna halden anlamak da denilebilir. Kişilerin davranışlarının tam ve kesin sebeplerini bilmeden hüküm vermek insanı doğru olmayan noktalara götürebilir.

İletişimin Özellikleri

İletişimin birçok özelliği bulunmaktadır. Uzun (2015), farklı kaynaklardan yararlanarak iletişimin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- İletişim, dinamik bir süreçtir,
- Semboliktir,
- Durumsaldır,
- Sürekli, her zaman ve her yerdedir,
- Sistematiktir,
- İlişkileri koordine eder,
- Kültürle bağlantılıdır,
- İşbirliğine dayalıdır,
- Ahlakla ilgilidir,
- Bilinçli olarak gerçekleşebileceği gibi bilinçsiz olarak da gerçekleşebilir,
- Karşılıklı bir etkileşim ve işlemdir.
- İletişimde temel amaç çevre üzerinde etkili olmaktır
- İletişim değişik katmanlarda gerçekleşir.

İletişim Türleri

İletişimi en genel sınıflandırma şekli, mesaj iletmede kullanılan şifrelere göre sınıflandırmadır. Bu bağlamda iletişim türleri sözel, sözsüz, yazılı ve elektronik iletişim olarak sınıflandırılabilir.

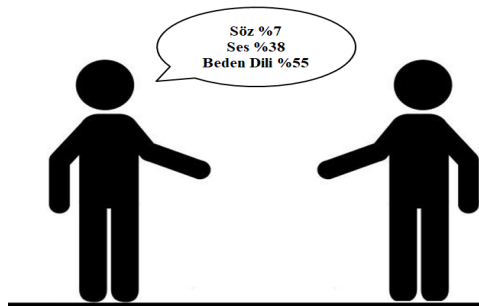
Sözel (Sözlü) İletişim: İnsanlar kültürlerini, gelenek ve göreneklerini, yaşamışlıklarını ve düşündüklerini aktarırken temel iletişim aracı olarak sözel iletişimi kullanırlar. Ayrıca insanların bilim ve sanat faaliyetlerine katılmaları,

yeni bilgi ve duygular kazanmaları, yeteneklerini geliştirmeleri büyük ölçüde sözel iletişim ile gerçekleşir (Eroğlu, 2000).

Sözel iletişim, sözcüklerle gerçekleştirilen iletişimdir. İnsanlar arasındaki her türlü karşılıklı konuşma ve yazışmalar sözlü iletişim kapsamına girmektedir (Işık, Biber, 2010). Sözel iletişimin en önemli unsuru dildir. Bu nedenle sözel iletişim için dil ile iletişim kavramı da kullanılır. Dil, duygu ve düşüncelerin simgesel ifadesidir (Kırmızı, 2007). Semboller; düşünceleri, duyguları, ilişkileri, insanları ve deneyimleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Wood, 2009).

Sözsüz İletişim: İletişim süreci belirli anlamlar yüklü olarak bazı bedensel hareketlerle de gerçekleşebilir (Güney, 2011). Bu şekilde gerçekleşen iletişime sözsüz iletişim denir. Sözsüz iletişim; saç şekli ve giyimle, göz teması ve yüz ifadeleriyle, beden hareketleri ve duruşuyla, dokunma ve el-kol hareketleriyle açıklanabilir (Finset ve Piccoli, 2011). Güneş (2011)'e göre sözsüz iletişim, konuşulan sözü içermeyen ifade, bilgi verme veya davranış olarak tanımlanabilir. Sözsüz iletişim, iletişimin sözler dışındaki tüm yönüdür. Sözsüz iletişim sadece jestler ve beden hareketlerini değil aynı zamanda sözcüklerin ses düzeyi, tonlama, duraklama ve vurgulamalarının nasıl söyleneceğini de kapsamaktadır (Wood, 2009).

İletişimde *ilk izlenimler* çok önemlidir. İlk izlenim ve imajın ne kadar sürede gerçekleştiği tam olarak bilinmemekle birlikte, iletişimde ilk 30 saniyenin önemli ve değerli olduğu söylenmektedir (Işık, Biber, 2010). Baltaş ve Baltaş (2000)'a göre, bir kişiyle ilk karşılaşmada onun beden diline, kullandığı sözcüklere ve taşıdığı bütün aksesuarlara bakılarak onunla ilgili iyi ya da kötü bir şekilde tanımlama ve karar verme süreci yaşanır. Yani ilk izlenimi yaratan etkileşim, iletişim sürecinin oluşmasında ve gelişmesinde belirleyici rol oynar.



Şekil 2. Sözsüz İletişimin Etkisi

İnsanların sadece ne söylediklerine değil, aynı zamanda nasıl söylediklerine dikkat etmek ve hepsini bir bütün olarak değerlendirmek iletişimin etkinliğini artırır. Zira sadece kullanılan kelimelere yoğunlaşmak, iletişimin duygusal

boyutunu göz ardı etmek anlamına gelir. Oysa iletişim, sadece bilginin değil, aynı zamanda duyguların da alışverişini kapsayan bir süreçtir. Sözsüz iletişim, özellikle duyguların ifade edilmesinde diğer iletişim türlerinden daha etkilidir (Cüceloğlu, 2000). Mehrabian ve Ferris (1967)'in yaptığı ve bugün dahi büyük ölçüde geçerli olan araştırmaya göre mesajın alıcıya aktarılmasında sözün içeriği %7, ses (tonlama, vurgu, telaffuz) %38 ve beden dili (jest ve mimikler, duruş, mesafe vb.) ise %55 oranında etkili olmaktadır. Bu sonuçlara göre mesajın iletilmesinde sözsüz iletişimin %90 oranında etkili olduğu görülmektedir.

Yazılı İletişim: Yazının bulunmasıyla başlayan yazılı iletişim, kâğıt ve matbaa icat edilene kadar, tablet, kâğıt ve taş aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Kâğıt ve matbaanın bulunmasıyla yazılı iletişim gerek bireylerarası gerekse kitlesel ölçekte iletişim olanaklarını yaygınlaştırmıştır. Uzak mesafelerle haberleşme gereksinimi, yazılı iletişimi ön plana çıkarmıştır. Gazete, dergi gibi kitle iletişim ürünleri, geniş kitlelere ulaşarak kitlesel bir görüntü kazanmıştır. Bir dönem mesajı saklayan ve ileten kâğıdın yanı sıra, mesajları belleğinde saklayarak gerektiğinde ekrana getiren, faks-modem aracılığıyla gönderen ve alan bilgisayarlar da yazılı iletişimde kullanılmıştır (Bıçakçı, 2000).

Yazılı iletişim, insanlar arasında duygu, düşünce ve bilgilerin yazılı olarak aktarılması olarak tanımlanabilir. Yazılı iletişim, çeşitli hedef kitleler ve çeşitli amaçlar için etkili yazma becerisini gerektirmektedir. Yazılı iletişimde alıcıların özelliklerine göre yazı biçiminin ve içeriğinin oluşturulması önem arz etmektedir (Küçük, 2012). Yazılı iletişim; mektuplar, memorandumlar, raporlar, özetler, makaleler, tutanaklar, basın bildirileri, basılı notlar, bültenler, yıllıklar, kısa mesajlar, elektronik postalar ve sosyal medya üzerinden paylaşılan yazılı mesajları içermektedir (Tutar ve Yılmaz, 2008).

Yazılı iletişimin birçok avantajı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iletilerin kaydedilmiş olmasıdır. Bu anlamda “*Söz uçar yazı kalır*” sözü bilgiyi kayıt altına almanın önemini ortaya koymaktadır. Bir diğeri, yazılı iletişimde; anlaşılmayan bir mesajın tekrar okunmasının ve üzerinde çalışılmasının mümkün olmasıdır. Yine, mesajların çoğaltılarak pek çok kişiye ulaşabilmesi, ayrıntılı talimatlar içerdiğinde, sözel iletişime göre daha güvenilir olması gibi avantajları bulunmaktadır (Hodgetts, 1997).

Elektronik İletişim: Hızla değişen teknoloji insanların iletişim biçimlerini de değiştirmiştir. İlk çıktığı yıllarda lüks bir tüketim sayılan internet kullanımı günümüzde hemen her yere yayılmış ve internetsiz bir hayat neredeyse hayal dahi edilemez olmuştur. Bilgisayarın iletişimle birleşmesi, bilişim sektörünü ortaya çıkarmıştır. Bu sektör sayesinde piyasaya sürülen araçlar hem donanım (bilgisayar, tablet, akıllı telefon vb.) hem de yazılım (instagram, facebook, twitter, WhatsApp gibi) olarak gün geçtikçe çeşitlenmekte ve gelişmektedir. Gerek bireysel gerek örgütsel olarak insanlar artık yoğun bir biçimde web

sayfaları, sosyal medya yazılımları, elektronik posta araçları, bloglar vb. yollarla iletişim kurmaktadırlar.

Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, örgütü meydana getiren tüm organlar arasındaki bilgi, veri ve anlayış aktarımına hizmet eden yatay ve dikey kanalların oluşturulmasıdır. Hatta günümüzde örgütler zaman zaman iletişim sistemleri veya bilgi akış sistemleri şeklinde anılmaktadır (Şimşek vd, 2008). Koçel (2010)'e göre, yöneticinin dikkat etmek zorunda olduğu en önemli süreçlerden birisi, iletişimdir. Çünkü yönetici dünyanın en iyi planını yapabilir veya kararını verebilir, ancak bu, uygulamaya aktarılmadığı sürece anlamsızdır. Uygulamaya aktarmanın ilk şartı ise iletişimdir. Etkili ve yenilikçi örgütlerin en önemli özelliklerinden biri iyi bir iletişim sistemine sahip olmalarıdır.

Örgütün işleyişini sağlamak ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gerek örgütü meydana getiren çeşitli bölüm ve ögeler, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen devamlı bir bilgi ve düşünce alışverişi ya da bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak sağlayan toplumsal bir süreç olan örgütsel iletişim hangi türde ve sektörde olursa olsun tüm örgütlerde mevcuttur. Örgütsel iletişim bir işletmenin kendi içinde ve çevresiyle olan ilişkilerinin düzenlenmesine, gittikçe daha da büyüyen ve karmaşıklaşan örgütlerin ayakta kalabilmelerine ve rekabet edebilmelerine imkân sağlayan, verimlilik ve etkinliklerine katkıda bulunan en önemli yönetim araçlarından birisidir (Ceylan, 2015).

Örgütlerde İletişimin İşlevleri

Örgütlerde iletişimin dört temel işlevi vardır. Bunlar; duygu, motivasyon bilgi ve kontroldür (Can vd, 2015).

İletişimin içeriğinin büyük kısmını duygular meydana getirir. İletişim gerek resmi, gerek gayri resmi şekilde olsun, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını tatmin etmenin önemli bir aracıdır. Bu vasıta ile çalışanlar kırgınlık, memnuniyet gibi duygularını hem birbirlerine hem de yönetime iletebilirler. Buna ek olarak iletişim, kişiler arasındaki rol belirsizliklerini, yanlış anlamaları ya da çatışmaları ortadan kaldıracı bir işleve de sahiptir.

İletişim sayesinde liderler çalışanları motive etmenin yanında diğer liderlik faaliyetlerini yerine getirebilirler. İletişim, liderin astlarını etkileyerek onların davranışlarını ve performanslarını kontrol etmenin etkili bir aracıdır.

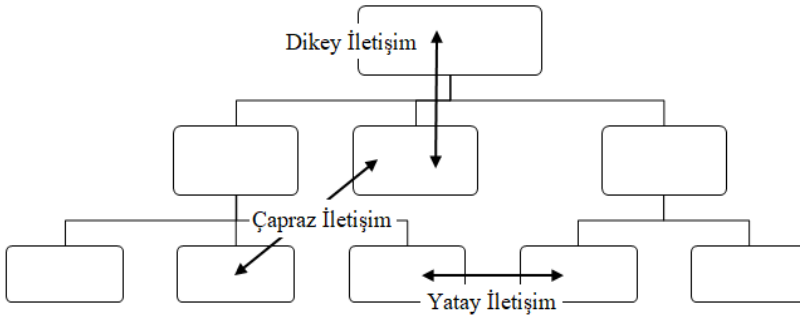
İletişim, karar verme için hayati öneme sahip bilgi paylaşma işlevini de yerine getirir. İletişim bu yönü ile bilgi işleme sürecine ve bilginin doğru aktarılıp anlaşılmasına katkı sağlar.

İletişim ve örgütsel tasarım oldukça yakın ilişkilidir. Örgütler biçimsel iletişim kanallarını kurarak kişilerin faaliyetlerini kontrol etmeye çalışırlar.

Örgüt şemaları bir örgütteki biçimsel iletişim kanallarını gösterir. Örgütler; politikalar, usul ve kurallar belirleyerek karar almayı rutinleştirmeye çalışır. Alınan kararlar ve faaliyetler biçimsel iletişim yoluyla başlatılır ve ortaya konan performans, biçimsel iletişim kanalları aracılığıyla rapor edilir. Bu yüzden biçimsel iletişim kanalları örgütlerde temel bir kontrol aracı olarak hizmet eder.

Örgütsel İletişimin Türleri

Örgütsel iletişim, yapısal işleyişi bakımından biçimsel (resmi/formel) ve doğal (gayri resmi/informel) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Biçimsel iletişim, örgütte örgütsel kurallar içinde ve örgütün amaçları doğrultusunda belli kalıplara göre işleyen iletişimdir (Tutar ve Yılmaz, 2008). İletişim, biçimsel bir grupta örgütleyicinin önerdiği bir şekilde gerçekleşiyorsa bu biçimsel iletişimi ifade etmektedir (Genç, 2007). Biçimsel iletişim sistemi, biçimsel örgüt yapısına bağlı olarak ortaya çıkan iletişim ilişkilerini ve kanalları içerir. Bu kanallar, örgüt içindeki ve örgüt çevresi arasındaki bilgi ve mesaj alışverişini sağlamak üzere örgütlenme sürecinde belirlenmiştir. Örgütteki hiyerarşik yetki yapısı ile ilgili olan biçimsel iletişim sistemi örgüt içindeki ve örgütle çevresi arasındaki bilgi akışını sağlayan kanalları gösterir (Ünal Çolak, 2012). Biçimsel iletişimde bilgi, mesaj ve talimatlar aşağıya, yukarıya ve yanlara resmi/formal iletişim kanallarıyla aktarılır. Bu kanallara dikey, yatay ve çapraz iletişim kanalları denilmektedir.



Şekil 3. Mesajın Yönü Bakımından Örgütsel İletişim

Biçimsel olmayan iletişim (doğal/informel), örgütün standart iletişim kanalları dışında gerçekleşen, kendiliğinden ortaya çıkan bir iletişim biçimidir. Doğal iletişim, düzenlenmeyen, resmi yollarla önceden belirlenmeyen bir iletişim olduğu kadar söylentileri, dedikoduları ve kasıtlı haberleri de içeren bir iletişim biçimidir (Tutar, 2003). İletişimin biçimsel bir grup içinde, örgütleyicinin düzenlediği şeklin dışında ve biçimsel olmayan grup ilişkisine bağlı olarak gerçekleşmesi doğal iletişimi ifade etmektedir (Genç, 2007).

Doğal iletişimin, birçok yararı olduğu kadar örgüte zarar verebilecek yanları da bulunmaktadır. Bu iletişim sistemini örgütlerde tamamen ortadan kaldırmak

mümkün değildir. Bu nedenle doğal iletişimin örgüt yaralarına işlemesi için iyi yönetilmesi gerekmektedir.

Uzun (2015), doğal iletişimin örgüte olan yararlarını ve zararlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır.

Doğal iletişimin örgüt olan yararları:

- Bıçimsel iletişimi desteklemek,
- Örgüt kültürünü pekiştirmek,
- Çalışanları motive etmek,
- Çalışanların işe ve örgüte bağlılıklarını artırmak,
- Dilek ve şikâyetlerin üst makamlara ulaşmasını sağlamak,
- Ekip çalışmasını güçlendirmek,
- Dış çevredeki değişikliklerin zamanında haber alınmasını sağlamak.

Doğal iletişimin örgüte olan zararları:

- Doğal iletişim kontrol altına alınmadığı zaman kurumun yönetsel düzenine zarar verip, bıçimsel iletişimin yerini alacak boyutlara ulaşabilir.
- Söylenti ve dedikodu ortamları iş düzeninin bozulmasına neden olabilir. Bu durum çalışanlarda kaygı, endişe, korku, huzursuzluk gibi moral çöküntülerine yol açar.
- Doğal grupların çok güçlü olduğu örgütlerde, bu grupların çıkarlarına ters düşen durumlarda aldıkları kararlar ve eylemler örgüte zarar verebilir.
- Değişim ve gelişim karşısında, kendi çıkarlarını korumak üzere bıçimsel olmayan grupların geliştirdiği söylentiler direnişe yol açabilir,
- Çalışanların örgüte bağlı ve yöneticilere güvenlerini zayıflatabilir.

İletişim Engelleri

Berlo (1960)'nın modelinde de gösterildiği gibi kaynağın zihninde oluşan anlamın, olduğu şekilde alıcıya iletilmesini ve alıcının zihninde aynı algının oluşmasını engelleyen her türlü unsur gürültü olarak nitelendirilmektedir. Aşağıdaki hususlar gürültü, bir başka ifadeyle iletişim engeli olarak değerlendirilmektedir (Hicks ve Gullett, 1981; O'Hair ve Fredrich, 2005; Eren, 2007; Şimşek vd, 2008; Koçel, 2010; Özkalp ve Kirel, 2011; Can vd, 2015).

Fiziksel Uzaklık ve Erişmezlik: İnsanların birbirlerine uzak olmaları iletişimin önünde bir engel teşkil eder. Teknolojik araçlar erişimi kolaylaştırır da hiçbir teknoloji yüz yüze iletişimin yerini tutamaz. “Gözden uzak olan gönülden de uzak olur” sözü adeta bu gerçeği anlatmak için söylenmiş gibidir. Örgütler büyüdükçe doğal olarak çalışan insan sayısı artmakta, kademe sayısı çoğalmakta, bu yüzden çalışanların üst kademelere ulaşması zorlaşmaktadır.

İletişim Ortamı: Havanın aşırı sıcak, soğuk veya nemli olması, yetersiz ışık düzeni, gürültü gibi nedenlerden dolayı ortamının verdiği rahatsızlıklar iletişimi engelleyebilir. Gürültü; kalabalık, başka unsurların çıkardığı seslerden kaynaklanan mekanik gürültü olabileceği gibi dinleyicinin zihninin başka şeylerle meşgul olması gibi psikolojik kaynaklı da olabilir.

Filtreleme: Bu unsur, mesajın/iletinin bir başkasına gönderilmeden önce saklanması veya kısaltılması ile ilgilidir. Örgütsel iletişimde bilgiler hiyerarşik kademelerden geçerken her kademede filtrelenirler. Kötü bilgi/habere oranla iyi olanlar üst kademelere daha kolay ulaşır. Alt kademeler, gerçek bilgi yerine üstlerin duymak istedikleri bilgileri iletme eğilimindedirler. Yani hazırlanan raporlar yukarıya doğru ilerlerken daha parlak bir biçimde yansıtılır. Kaynağından gerçekleri içererek çıkan bir rapor, son noktaya değişmiş, başkalaşmış olarak ulaşmış olabilir. Bu ise yöneticilerin yanlış karar vermesine yol açar.

Statü Farklılıkları: Üstler genellikle daha çok söyleme ve az dinleme eğilimindedirler. Ayrıca üstün asta ulaşması neredeyse her zaman mümkünken, bu durum ast için geçerli değildir. Diğer taraftan yardımcıları, çalışanların yöneticiye ulaşmasını engelleyebilirler veya çalışanlardan aldıkları mesajı filtreleyebilirler.

Üstün Davranışı: Ast, üstünü elinde güç bulunduran, kendi gelişme ve ilerlemesine zarar verebilecek biri olarak görüyorsa bu iletişim için önemli bir engel demektir. Ast, üstün hoşuna gitmeyecek bilgileri iletmekten çekinir ve filtreler. Kendini güven içinde hisseden ast ise üstü ile daha içten iletişimde bulunur, bilgileri zamanında ve eksiksiz olarak iletir.

Kültürel Farklılıklar: Farklı kültürlerden gelen insanlar, farklı değerlere sahip olduklarından bu durum sağlıklı iletişimi engelleyebilir. Aynı mesaj, bir örgütte çalışan ve farklı kültürlerden gelen insanların zihninde farklı anlamlar meydana getirebilir.

Dil Sorunları: Kaynak, zihnindekini alıcıya çeşitli sembollere dönüştürerek gönderir. İşte bu semboller toplamı dili meydana getirir. İletişimin etkili olabilmesinin temel koşullarından biri kaynak ile alıcının aynı dili biliyor olmasıdır. Ancak aynı dili kullanmalarına rağmen kullanılan sembollerin birden fazla anlamının olması, tarafların bazı sembollerini anlamaması vb. sebeplerle iletişim engellenebilir. Ayrıca bazı grupların başkalarının anlayamayacağı, kendine özgü teknik dilleri ve konuşma biçimleri vardır. Örneğin teknik bir yazıyı konuyla ilgisi olmayan biri hiç anlamaz. Çünkü yazıdaki sembollerini anlamlandıracak kadar bilgisi yoktur. Benzer şekilde aynı dili konuşmalarına rağmen jenerasyon farkından dolayı da iletişim sorunları ortaya çıkabilir.

Cinsiyet Farklılıkları: Kadınlar ve erkekler farklı iletişim tarzlarına sahiptirler. Kadınlar iletişimde daha duygusal iken erkekler rasyoneldirler.

İletişim esnasında cinsiyet ayrımının farkında olmak bile bir iletişim engeli olabilir.

Erkeklerle kadınların kullandıkları dil biçimleri de birbirinden ayrıdır. Erkeklerin kullandığı kimi sözcükleri kadınlar anlarlar ama kendileri kullanmazlar. Benzer şekilde erkekler de kadınların kullandığı bazı kelimelere kendi konuşmalarında yer vermezler (König, 1992).

Çoğu kültürde kadından bahsederken kullanılan dil dahi farklılaşmaktadır ve genellikle olumsuz çağrışımlar içermektedir. Aşağılayıcı sözlerde genelde kadınlara gönderim vardır. Örneğin, eksik etek, evde kalmış, kahpe gibi... Bu sözcüklerin erkek için karşılığı bulunmamaktadır. Bir erkeği aşağılamak için dahi *kadın gibi*, *efemine* gibi kadına benzeten sözler kullanılır. Kadınların meslek ve uğraşlarını belirtirken sözcüklerin önüne de sıklıkla *kadın* sözcüğü eklenir. Örneğin, kadın doktor, kadın yargıç gibi. Böylece bu mesleklerin aslında erkeklere özgü olduğu belirtilmek istenmektedir. Ancak öğretmenlik için bu durum söz konusu değildir. Bunun nedeni toplumda öğretmenlik mesleğinin kadın için uygun görülen bir meslek olmasına bağlanabilir (König, 1992).

Zaman ile İlgili Engeller: Mesaj doğru zamanda iletilmelidir. Gecikmelerin olması veya zamanından önceki bilgilendirmeler iletişimin etkinliğini azaltır. İletişim süreci için harcanan zaman da iletişimin etkinliğine etki eder. Zamanın kısıtlı olduğu acil durumlarda biçimsel olmayan kestirme yollar kullanılarak hiyerarşideki bazı kademeler atlanabilir veya biçimsel olarak süreçte yer alması gereken bazı kişiler devre dışı kalabilir. Bu da bazı karışıklıklara yol açabilir. Ayrıca zamanın kısıtlı olması özellikle yöneticileri bazı konuları özet olarak aktarmasına veya dinlemesine yönlendirebilir bu da yeterince anlamama/ anlaşılmama ile neticelenir.

Algıda Seçicilik: Bu engel, mesajın bir kısmının bilerek veya bilmeyerek algılanmaması ile ilgilidir. Şayet alıcı mesajı gönderen kişi hakkında önyargıya sahipse, ondan gelen mesajı ya hiç algılamaz ya da kastedilenden farklı olarak algılar. Kişinin algıda seçici olması, onun gelen mesajı duymak istediği gibi duymasına yol açar.

Aşırı Bilgi Yükleme: Alıcının anlama ve yorumlama kapasitesini aşacak şekilde gereğinden fazla bilgi yüklenen mesajlar iletişimde sorunlar meydana getirir.

İletişim Yeteneksizliği: İletişim yöntemleri yeterince bilinmez ve önemsenmez ise mesaj karşı tarafa etkili bir biçimde iletilemez. Örneğin, sunum yaparken yeterli olmamak ve donanımı gerektiği gibi kullanamamak başkalarının zamanının kötüye kullanılmasına neden olur.

Düşük Kalitedeki Bilgi: Bilgi karşı tarafa yani alıcıya ulaşsa bile düşük kaliteli olduğu için kullanılamaz. Modası geçmiş, yanlış, yanıltıcı, fazla vurgulanmış ve karıştırılmış olması bu duruma örneklerdir.

Duygular: Alıcının mesajı aldığı zaman içinde bulunduğu psikolojik durumu, onun mesajı algılama, anlama ve yorumlamasına etki eder. Öfke, şüphe, sevinç, korku gibi baskın duygular alıcının gelen mesajı kastedildiği şekilde anlamasını engelleyebilir.

Örgütlerde İletişimin İyileştirilmesi

Genç (2007)'e göre insan vücudunda dolaşan kanın rolü ve sahip olduğu önem ne ise iletişim de örgütler için aynı derecede önemli bir konudur. İletişimin işlevlerinden faydalanmak, iletişim engellerini ortadan kaldırmak, iletişim sorunlarını çözmek ve yanlış anlamaların önüne geçmek için örgütler, yöneticiler ve çalışanlar için aşağıdaki yol ve teknikler önerilmektedir (Can vd, 2015; Koçel, 2010).

Sonucu İzleme: Geri bildirim ile ilgilidir. Bu şekilde iletişim çift yönlü ve sürekli hale gelir. Mesajın alıcıya ulaşp ulaşmadığı, ulaştıysa ne kadar anlaşıldığı ve bu doğrultuda ne yapıldığı geri bildirim sayesinde bilinebilir. Geri bildirimini etkin kılmak için örgütlerde dilek/şikâyet kutuları oluşturmak, çalışanların şikâyetlerini dinlemek üzere iletişim kanallarını açık tutmak, farklı bölüm çalışanlarını bir araya getirmek ve anket ile görüş almak yollarına başvurulabilir.

Haber Akışının Yönetimi: Özellikle yöneticilerin gereksiz mesajlarla vakitlerinin harcanmaması için haber akışı iyi yönetilmelidir. Bu noktada akla örgütlenme konusundaki *istisnalarla yönetim* ilkesi gelmektedir. Ayrıca yönetici zaman yönetimi konusunda kendini geliştirerek bu sorunla baş edebilir. Böylece yönetici veya yönetim gereksiz bilgi ve mesajlarla uğraşmak, zaman ve enerji harcamak zorunda kalmaz. Diğer taraftan yönetim de alt kademelere bilgi aktarırken seçici davranıp ihtiyacı olanlara ihtiyaç duydukları kadar bilgi aktarmalıdır.

Tekrar: Önemli mesajların tekrar gönderilmesi alıcıyı işi daha ciddi tutmaya sevk eder. Mesajın, ayrıca farklı kanallarla iletilmesi dikkatlerin toplanmasını sağlar. Örneğin sözlü bir mesaj aynı zamanda yazılı olarak da iletilirse bu durum mesajın önemini pekiştirmiş olur. Ancak aşırı tekrar çalışanları usandırabilir.

Kullanılan Dilin Sadeleştirilmesi: İletişim sürecinde yer alan tarafların kullanılan sembolleri bilmesi gerekir. Özellikle kaynağın kastettiği anlamın alıcıda oluşmasını sağlayacak bir dil kullanılmalıdır. Bazı grupların kendilerine özgü dillerinin olduğu belirtilmişti. Bu gruplara üye olanlar kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili sembolleri rahatlıkla bilebilirler. Ancak grup dışındaki biri ile bu semboller kullanılarak sağlıklı iletişim kurulamaz. Ayrıca iletişimde kullanılan dil, basit, açık, kısa ve doğrudan anlatılmak istenilene yönelik olmalıdır.

İletişim Kanallarının Artırılması: Duyu organlarına daha fazla hitap eden iletişim araçlarının kullanılması iletişimin etkinliğini artırır. Bu bağlamda örgütlerde yazılı ve sözel iletişime ek olarak ilan tahtaları, bültenler, toplantılar ve hatta doğal iletişimden yararlanılabilir.

Bilişim Teknolojisinden Yararlanma: Bilişim teknolojisi tarihte hiç olmadığı kadar uzakları yakın etmiştir. Bu sayede hem iletişim araçları donanım ve yazılım olarak gelişmiş ve hem de hemen herkesin satın alıp kullanabileceği fiyat düzeyine inmiştir. Örgütler de web sayfası, e-posta, sosyal medya, bloglar ve kendi bünyelerinde kurdukları yönetim bilgi sistemleri aracılığıyla düşük maliyetli ve hızlı bir iletişim gerçekleştirebilmektedirler.

İyi Bir Dinleyici Olma: Yönetici dinlemesini bilmelidir. Kendi söylediklerinin ciddiye alınması için öncelikle o da diğerlerini dinlemelidir. Bu noktada beden dilini dikkate almalı, dinleme devam ederken sorular sorarak veya açıklamalar yaparak süreci aktif kılmalıdır.

Destekleyici Bir Ortam Sağlama: Destekleyici iletişim, doğru, dürüst, içten ve ilişki kuran veya var olan ilişkiyi sürdüren iletişim demektir. Burada kişiler değil sorunlar odak noktasıdır, iletişim kesilmez ve sürekli hale getirilir. Ayrıca yöneticilerin söylediklerinin tutarlı olması, söylediklerinden dolayı ileride zarar görmeyecekleri konusunda çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ve böylece örgütsel sessizlik düzeyinin azaltılması sağlanmalıdır. Bu şekilde doğru bilgilerin filtrelenmeden yukarıya ulaşması mümkün olur.

Empati (Halden Anlamak): Empati, kendisini karşısındakinin yerine koyup onun sorunlarına onun gibi bakabilmek, onun hissettiklerini hissedebilmek (empatik anlayış) demektir. Sağlıklı bir iletişimin gerçekleşmesinde empati (duygudaşlık) önemli bir kavramdır. Empati, önyargıdan uzaklaşmak, duyguları paylaşmak anlamında kullanılmaktadır. Buna halden anlamak da denilebilir. Kişilerin davranışlarının tam ve kesin sebeplerini bilmeden hüküm vermek insanı doğru olmayan noktalara götürebilir.

Motivasyon

Sanayi devriminin ilk aşamalarında çalışanlar üretim sisteminin girdilerinden yalnızca biri olarak görülüyordu. Elton Mayo'nun 1924'ten 1932'ye kadar yürüttüğü Hawthorne Çalışmaları, kuruluşların çalışanlara yönelik algısındaki değişimi ortaya çıkardı. Bu çalışmalar, çalışanların yalnızca parayla motive edilmediğini ve çalışanların davranışlarının tutumlarıyla bağlantılı olduğunu ortaya çıkardı. Hawthorne Çalışmaları yönetime insan ilişkileri yaklaşımını başlatmış ve daha sonra çalışanların ihtiyaçları ve motivasyonu yöneticiler için önemli bir konu haline gelmiştir (Kulkarni ve Chiniwar, 2009).

Motivasyon; kişilerin bir amacı gerçekleştirmek için istekli davranmaları ve bu yönde çaba sarf etmeleri şeklinde tanımlanabilir. Motivasyonun kişilerin

ihtiyaçlarını, amaçlarını ve davranışlarını harekete geçirmeye yarayan psikolojik bir dürtü olduğu ifade edilmektedir. Motivasyon aynı zamanda örgütte çalışan bireylerin davranışlarını da önemli oranda etkiler. Bu nedenle örgütsel davranışa ilişkin araştırmalara sürekli konu olan motivasyonla ilgili günümüze kadar çok sayıda araştırma yapılmış ve çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir (Örücü ve Kanbur, 2008; Koçel, 2010). Aşağıda motivasyonla ilgili öncü yaklaşımlar açıklanmaktadır.

İhtiyaçlar Hiyerarşisi: Maslow'a göre insanı harekete geçiren yani onu motive eden şey, ihtiyaçlarıdır. İnsan ihtiyaçları ise sınırsızdır. Maslow, bireylerin belirli ihtiyaçları karşılamaya motive olduklarını ve bazı ihtiyaçların diğerlerinden üstün olduğunu belirtir. Maslow'a göre insan ihtiyaçları bir hiyerarşi oluşturacak şekilde beş gruba ayrılabilir. Bunlar aşağıdan yukarıya fizyolojik, güvenlik, ait olma/sevgi, saygı görme/statü ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır (Şimşek ve Çelik, 2011).

Maslow'a göre daha üst düzeydeki ihtiyaçlar karşılanmadan önce alt düzeydeki ihtiyaçların karşılanması gereklidir. Bireyler ancak alt düzeydeki ihtiyaçları doyuma ulaştınca üst düzeydekilere hazır hale gelirler. En temel ihtiyaçlarımız olan biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarımız yaşama yönelik olanlardır ve bunlar davranışlarımıza yön verir. Biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarımız karşılandığında bir sonraki düzeydeki sosyal ihtiyaçlar motivasyon kaynağımız olacaktır. Bu hiyerarşi, işyerinde insanı motive etme yani işini daha istekle yapmasını sağlamada kullanılabilir.

Başarı Güdüsü Kuramı: McClelland, insanların güdülenmesiyle ilgili olarak yaptığı çalışmalar sonucunda insanların üç ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Bunlar; bağlanma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacıdır. Aslında bu ihtiyaçlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki sosyal, tanınma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Hicks ve Gullett, 1981).

Bağlanma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi kişilerarası ilişkiler kurma ve geliştirmeye önem vermektedir. Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan kişi ise güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir (Koçel, 2010).

McClelland, en çok başarıma ihtiyacının birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku onu harekete geçmekten alıkoyacaktır. Öyle ise bu korkunun yenilmesi başarılı olma isteğini ortaya çıkarır ve insanı faaliyete geçmeye yöneltir (Eren, 1996). Bir işi kotarmak, başarılı olmak bireyin coşkulanmasına, böylece duygusal yönden ödüllendirilmesine yol açar. Para, statü, makam ve

benzeri diğer güdüleyiciler, başarıya oranla ikinci sırada kalırlar (Başaran, 1982). Mesleği ne olursa olsun başarı güdümlü insanlar bazı benzer özellikler taşırlar. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Eren, 1996):

- Bireyi başarılı olmaya yönelten husus, başarı sonunda elde edeceği içsel ödüllerden yani başarının verdiği kişisel tatminden doğmaktadır. Yoksa dışsal ödül ve çıkarlarla ilgili değildir,
- Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey, kişisel güven ve sorumluluk yüklenerek bir sorunu çözmekten hoşlanır,
- Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey, başarısızlığın getirebileceği tehlikeleri de dikkate alarak kendisi için üst derecede ve güç sayılabilecek amaçlar yerine orta ağırlıklı amaçlar belirler. Ancak başarısına gölge düşürecek olan gerçekleştirilmesi çok kolay iş ve hedeflerden de kaçınır. Aynı zamanda başarılı olma olasılığı düşük olan sorumluluklar da almak istemez,
- Birey, başarılı olduğunda bunu değerlendirecek ve kendisine yansıtacak bir takım kontrol mekanizmasına da sahip olmak isteyecektir. Bu mekanizmanın araçları maddi ödüller olduğu kadar sözlü övgüler ve yazılı takdirler de olabilir. Şu halde, birey başarısının değerlendirilmesini çevresinden, ilgili olduğu kişi ve kurumlardan elde edeceği geri bildirimden sağlamaktadır. Maddi ödüller kişi için önemli olmamakla birlikte, ödülün büyüklüğü başarı derecesinin göstergesi veya ölçüsü olmaktadır.

Başarma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçer, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde etmeye çalışır ve bunları kullanacak davranışı gösterir.

Çift Faktör Kuramı: Herzberg, 1959 yılında *The Motivation to Work* adlı kitabını yayımlamıştır. Bu kitabın konusu olan çalışmada mühendis ve muhasebecilere iş esnasında son derece mutlu ve son derece mutsuz oldukları durumlar sorulmuştur. Herzberg, elde ettiği verileri iki gruba ayırmıştır. Bunlar; motive edici faktörler ve hijyen faktörlerdir. Motive edici faktörler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme; hijyen faktörler ise örgüt politikası ve yönetimi, yönetici davranışı, üst, ast ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, statü, bireysel yaşam ve iş güvenliğidir. Herzberg'e göre çalışan içsel (motive edici) faktörlerden dolayı tatmin olurken, dışsal (hijyen) faktörlerin yokluğu veya olumsuzluklarından dolayı tatminsizlik duyar. Bir başka deyişle dışsal faktörlerin sağlanması çalışanın işini istekle yapması için yeterli değildir. İçsel faktörlerin de sağlanması gerekir.

Motivasyonel Dil Kullanımı

Austin (2009) tarafından 1960'lı yıllarda dil bilimi alanında geliştirilen Söz Edimleri Teorisinin⁴ yönetim bilimine aktarılması, Sullivan (1988)'ın geliştirdiği Motivasyonel Dil Teorisi ile olmuştur. Bu teori, liderin kullandığı dilin çalışanları ne derece etkilediğini anlamada daha kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Bu teoriye göre sözlü iletişim, çalışan performansı ve iş tatmini üzerinde pozitif ve ölçülebilir bir etkiye sahip motive edici bir araçtır. Motivasyonel dil teorisi, çalışanların belli başlı çıktılarda gösterdikleri farklılıkları, yöneticilerin astları ile iletişimlerinde kullandıkları üç ana konuşma edimindeki başarılarıyla açıklamaktadır (Mayfiel vd, 1995; Mert, 2011;). Bunlar: Yönlendirici dil, cesaret verici dil ve aitlik yaratıcı dil olarak belirtilmektedir.

Yönlendirici Dil: Bir söz söyleme yoluyla bir eylemin yapılması veya yaptırılmasıdır. Yönlendirici dil davranışı, talimat verir ve belirsizliği azaltır. Liderin bir görevin nasıl icra edileceğine ilişkin yaptığı açıklamalar yönlendirici dil davranışına örnek olarak verilebilir.

Cesaret Verici Dil: Söz ile birlikte gerçekleştirilen davranışlardır. Empatik bir dildir ve insanlığın ifadesini içerir. Lider bu edimi kullanarak üye ile duygularını paylaşır. Edim liderin iyi bir iş için astını ödüllendirdiğinde gerçekleşir.

Aitlik Yaratıcı Dil: Bir söz söyleme eylemi, anlamlı bir sözün söylenmesi, ya da anlam oluşturma olarak tanımlanabilecek düzsöz edimi, örgüt kültürünün yapısının, kurallarının ve değerlerinin üyelere aktarımı ile ilgilidir. Bu çerçevede düzsöz ediminin üyelerin bilişsel şemalarını, kültürel normların içselleştirmesini sağlayacak şekilde harekete geçirdiği söylenebilir. Bu harekete geçirme işlemi doğrudan olabileceği gibi mecazi hikâye ya da dedikodularla dolaylı olarak da gerçekleştirilebilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), Organ (1988) tarafından, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır. Organ'ın tanımına göre ÖVD, bir örgütün iyiliği ve iyi işleyişi için gerekli olan "iyi asker sendromunu" yansıtmaktadır. Daha iyi bir iş yapmak, resmi gerekliliklerin üzerinde ve ötesinde çaba göstermek, bir yandan prosedürler ve düzenlemeler ile dinamik gerçeklik arasındaki boşluğu doldurmak anlamına gelir. ÖVD'nin genellikle kuruluşun yararını gözeterek çalışanların olağanüstü iyi davranışlar sergilemesi ve çalışma arkadaşlarını gayri resmi olarak desteklemesi olarak anlaşılmaktadır. Buna göre vatandaşlık,

4 Bu teori, gündelik konuşma içerisinde sözün göndergesi ile uygunluğunun ötesinde sözün yarattığı etkiye odaklanmış; tümcelerin betimlediği olgularla uygunluğunu değil sözün bir şey betimleme esnasında aslında nasıl bir edim gerçekleştiriyor olduğu sorusunu temele almıştır. Diğer bir deyişle, teoriyi geliştiren Austin'e göre her sözcelem bir söz edimidir; yani bir şey söylemek aynı zamanda bir şey yapmaktır (Büyüktuncay, 2014).

rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak değerlendirilmektedir. ÖVD'nin bir örgütte yaygınlık kazanması ile örgüt içinde daha güzel bir iş ortamı oluşur ve bu durum da bağlılık, verimlilik ve düşük işgücü devri ile sonuçlanır.

Barnard (1938), bireylerin örgüte işbirlikçi çabalarla katkıda bulunmaya istekli olmalarının, örgütsel hedeflere etkili bir şekilde ulaşılabilmesi için gerekli olduğunu belirtmiştir. Katz ve Kahn (1978), örgütsel vatandaşlığın örgütlerde önemli olduğunu, çünkü örgütler için oldukça değerli olabileceğini; performansa ve rekabet avantajına katkıda bulunabileceğini belirtmişlerdir.

Van Dyne vd (1994), ÖVD için örgüte yarar sağlayan ve/veya örgüte fayda sağlamayı amaçlayan, isteğe bağlı ve mevcut rol beklentilerinin ötesine geçen davranışlar olarak tanımlanan ekstra rol davranışının daha geniş bir yapısını önermiştir.

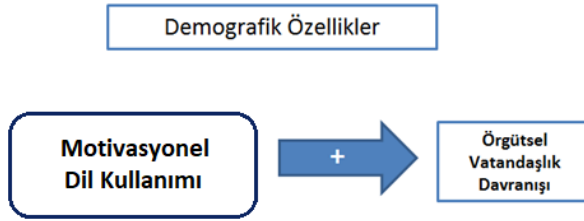
Coleman ve Borman (2000) vatandaşlık davranışı tanımına uygun gibi görünebilecek birçok farklı davranış türü olduğunu ancak bunların etkinlikten kimin yararlandığına göre farklılık gösteren iki ana kategoriye (iş arkadaşları veya organizasyon) ayrılabilceğini belirtmektedir. Vatandaşlık davranışının ilk kategorisi, tahmin edilebileceği gibi aşına olunan kişilerarası vatandaşlık davranışdır. Bu tür davranışlar iş arkadaşlarına ve meslektaşlarına fayda sağlar ve diğer organizasyon üyelerine normal iş beklentilerinin ötesine geçecek şekilde yardım etmeyi, desteklemeyi ve geliştirmeyi içerir. Vatandaşlık davranışının ikinci kategorisi örgütsel vatandaşlık davranışdır. Bu davranışlar, büyük organizasyonlarda şirketi destekleyerek ve savunarak, operasyonlarını geliştirmeye çalışarak ve özellikle ona sadık kalarak fayda sağlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışları verimliliği ve performansı birçok şekilde etkileyebilmektedir. Örneğin; yönetsel etkinliği ve üretkenliği arttırabilir, örgüt için daha verimli olan amaçların gerçekleşmesini kolaylaştırabilir, yöneticilerin örgütün devamlılığını sağlayan işlevlere (takım ruhunun oluşturulması, moral vb.) harcayacağı enerji ve zamandan tasarruf etmelerini sağlayabilir, takım üyeleri içinde etkili koordinasyonu tesis edebilir, değişen ve gelişen teknolojiye örgütün uyum sağlama yeteneğini artırabilir ve örgütü çalışanlar açısından daha çekici duruma getirebilir (Podsakoff vd, 2000; Basım ve Şeşen, 2006).

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı örgütler tarafından arzulanan ve örgütsel amaçların başarılmasına önemli katkılar sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında yöneticiler tarafından kullanılan dilin etkisinin incelenmesidir. Buna göre Şekil 5'teki model ve aşağıdaki araştırma hipotezi ileri sürülmüştür.



Şekil 4. Araştırma Modeli

H1: *Motivasyonel dil kullanımı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

Ön Kabuller ve Sınırlılıklar

Anketler uygulanırken katılımcılara elde edilecek verilerin sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacağı taahhüdünde bulunulmuştur. Bundan dolayı katılımcıların anket sorularına samimi ve doğru cevap verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Araştırma, 2016 yılı Nisan Ayında Erzurum ili Uzundere ilçesi kamu çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

YÖNTEM

Yöntem; olguları, nesneleri ve ilişkileri tanımlamak veya analiz etmek için tasarlanan bir araştırmada, neyin nasıl yapılacağını açıklar (Yurtseven vd, 2013) ve evren, örneklem, verilerin toplanması ile analizinde kullanılan istatistiksel tekniklere ait bilgileri içerir (Karasar, 2000). Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verileri 2016 yılı Nisan Ayında Erzurum ili Uzundere ilçesi kamu çalışanlarına (araştırmanın evreni) uygulanan bir anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmanın örnekleme, dağıtılan anket formlarını eksiksiz dolduran 191 kişidir.

Anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerine ait sorular yer almaktadır. İkinci kısımda Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve son kısımda ise Özen (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 maddelik Motivasyonel Dil Kullanımı Ölçeği yer almaktadır.

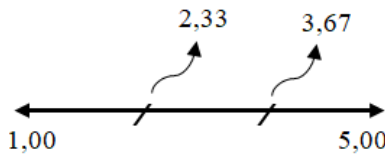
Araştırmada konu ile ilgili olarak daha önce Türkçeye uyarlanan ve alan uzmanlarınca geçerliliğine onay verilen ölçekler kullanılmıştır. Geçerlilik, bir ölçme aracının anlamlılığı ile ilgilidir. Ölçme aracı ile ne ölçülmek isteniyor ise ölçme aracının özelliğinin başka bir özellik ile karışmadan ölçülmek isteneni ölçmesidir. Örneğin IQ testinin zekâyı ölçmesi, ağırlık ölçmede

terazi kullanılması gibi. Bir başka deyişle geçerlilik, ölçmede doğru aracın kullanılması demektir.

Bir ölçme aracının güvenilirliği, aracın ölçmek istediği değişkeni ne tutarlılıkla ölçtüğünün ya da ölçme sonuçlarının hatalardan arınmış olmasının derecesidir. Bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir. Bir başka deyişle ölçme aracının doğru ölçüm yapabilme özelliğidir. Örneğin, ağırlık ölçmede kullanılan terazinin doğru ölçmesi, eksik veya fazla ölçmemesi gibi. Kısaca geçerlilik ölçmede doğru aracın kullanılmasını ifade ederken, güvenilirlik kullanılan aracın doğru ölçüm yapması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla başarılı bir ölçmenin gerçekleşmesi için doğru ölçüm yapan doğru bir aracın kullanılması gerekir. Örneğin, ağırlık ölçmek için doğru tartan bir terazinin kullanılması gibi. Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirlikleri, davranış bilimlerinde en fazla kullanılan içsel tutarlılık yöntemi ve içsel tutarlılığın test edilmesinde kullanılan en popüler yöntem olan Cronbach Alpha Katsayısı ile hesaplanmıştır. Lee Cronbach tarafından 1951’de geliştirilen, 0 ile 1 arasında bir sayı olarak ifade edilen Cronbach Alpha Katsayısının 1’e yaklaşması ölçeğin güvenilirliğinin arttığı anlamına gelmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Güvenilirliğe ait kabul edilebilir ve edilemez değerler şu şekildedir:

- $\alpha < 0,40$ aralığındaki değere sahip ölçek güvenilir değildir.
- $0,41 < \alpha < 0,60$ aralığındaki değere sahip ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,61 < \alpha < 0,80$ aralığındaki değere sahip ölçek orta düzeyde güvenilir.
- $0,81 < \alpha < 1,00$ aralığındaki değere sahip ölçek yüksek düzeyde güvenilir.

SPSS for Windows 16.0 programı ile bilgisayar ortamına aktarılan verilerin tanımlayıcı istatistiksel analizlerinde frekans, yüzde dağılımları ve ortalamalarına bakılmıştır. Kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verilecek cevaplar, Beşli Likert biçiminde hazırlandığından, cevap kodları 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların motivasyonel dil kullanımı algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri *düşük, orta, yüksek* biçiminde bir sınıflama yapılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen ortalamaların değerlendirilme aralıklarını tespit etmek üzere 1,00 ile 5,00 arasındaki mesafe 3 eşit parçaya bölünmüş ve adım aralığı 1,33 olarak elde edilmiştir [(Adım Aralığı)=(5-1)/3=4/3=1,33] (Çınar, 2018).



Şekil 5. Ortalamaları Değerlendirme Aralıklarının Tespiti

Aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-2,33	Düşük
2,34-3,67	Orta
3,68-5,00	Yüksek

Araştırma verilerinin normal dağılması/dağılmaması, araştırmada yapılacak analizleri belirleyici rol oynamaktadır. Normal dağılımın olduğu verilerde parametrik, normal dağılımın olmadığı verilerde ise parametrik olmayan (non-parametric) testler kullanılmaktadır. Verilerin normal dağılıp dağılmadıkları ile ilgili olarak çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Bu değerler -1 ile +1 arasında ise verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılır (Hair vd, 2013).

Korelasyon analizi, iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Verilerin normal dağılıma sahip olması durumunda Pearson Korelasyon Katsayısı, verilerin normal dağılmadığı durumda ise Spearman Rank Korelasyon Katsayısı tercih edilir. Bir korelasyon katsayısının anlamlı olabilmesi için p değerinin 0,05’ten daha küçük olması gerekir. Korelasyon, iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını gösterir. Yani değişkenlerde meydana gelen değişikliklerin birbirini etkileyip etkilemediklerini gösterir. Bu katsayı (r), -1 ile 1 arasında bir değer alır. Negatif değerler negatif ilişkiyi, pozitif değerler ise pozitif ilişki olduğunu gösterir. Değerler 1 veya -1 olduğunda mükemmel bir ilişki vardır. Değerler 0’a yaklaştıklarında değişkenlerin aralarındaki ilişki de azalır. Korelasyon katsayısı negatif ise iki değişken arasında ters ilişki vardır, yani “değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır” denir. Korelasyon katsayısı pozitif ise “değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır” yorumu yapılır (Başar ve Oktay, 1998).

Korelasyon katsayısının yorumu şöyledir:

- $r < 0.2$ ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok
- $r 0.2-0.4$ arasında ise zayıf korelasyon,
- $r 0.4-0.6$ arasında ise orta şiddette korelasyon,
- $r 0.6-0.8$ arasında ise yüksek korelasyon,
- $r > 0.8$ ise çok yüksek korelasyon.

Araştırma verileri normal dağıldığından değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Katılımcıların %72'si erkek, %28'i kadındır. Evlilerin oranı %58'dir. Yaş itibarıyla çoğunluk (%45) 26-35 yıl yaş aralığındadır. Katılımcıların yarıya yakını (%47) bir lisans programından mezun olmuştur. Yine katılımcıların yarıya yakını (%44,5) 6 yıl ve daha fazla deneyime sahiptir. Katılımcıların %78'i memur, %17'si yardımcı personel ve %5'i yönetici pozisyonunda kamu görevi yapmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	54	28
	Erkek	137	72
Medeni Hal	Evli	111	58
	Bekâr	80	42
Yaş	-25 yıl	48	25
	26-35 yıl	86	45
	36 + yıl	57	30
Eğitim Durumu	Lise	65	34
	Önlisans	36	19
	Lisans	90	47
Deneyim	-1 yıl	42	22
	2-5 yıl	64	33,5
	6 + yıl	85	44,5
Görev	Yönetici	9	5
	Memur	150	78
	Yardımcı personel	32	17
Toplam		191	100

Normallik Testi

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Ortalamaların Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Motivasyonel Dil Kullanımı Algısı	-0,488	-0,440
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-0,781	-0,202

Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 değerleri arasında olduğundan verilerin normal dağılıma sahip oldukları tespit edilmiştir (Hair vd, 2013).

Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin araştırma örnekleminde elde edilen veriler için güvenilirliklerini tespit etmek üzere Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Ulaşılan bu değerlere göre ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Ölçeklerin Madde Sayıları ve Cronbach Alfa Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Güvenilirlik Düzeyi
Motivasyonel Dil Kullanımı Algısı	24	0,975	Yüksek
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	19	0,85	Yüksek

Ölçeklere Ait Ortalamalar

Ölçeklere ait ortalamalar Tablo 5'te gösterilmiştir. Tabloya göre katılımcıların motivasyonel dil algısına ilişkin ortalama puan *orta* ($x=3,45$) düzeydedir. Örgütsel vatandaşlık davranışına ait ortalama ise *yüksek* ($x=4,15$) düzeydedir.

Tablo 5. Ölçeklere Ait Ortalamalar

	Ortalama	Düzye
Motivasyonel Dil Kullanımı Algısı	3,45	Orta
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4,15	Yüksek

Korelasyon Analizi

Tablo 6'daki bulgulara göre çalışanların algılarına göre yöneticilerin motivasyonel dil kullanımı düzeyleri ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r=0,514$, $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırma hipotezi (H1: *Motivasyonel dil kullanımı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*) desteklenmiştir.

Karaaslan (2010) yaptığı çalışmada motivasyonel dil kullanımının empatik dil alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamıştır.

Özen (2014) yaptığı çalışmada eğitim fakültesi mezunu ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin sahip oldukları algılara göre okul müdürlerinin motivasyonel dilin cesaret verici boyutunu daha az kullandığı sonucuna ulaşmıştır. Motivasyonel dil teorisini oluşturan yönlendirici dil, cesaret verici dil ve aitlik yaratıcı dil boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda, motivasyonel dil davranışının öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve örgütsel vatandaşlık özelliklerine ilişkin değişimin yaklaşık % 6,5'inin motivasyonel dil davranışı tarafından yordandığı bulunmuştur.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Sonuçları

N=191		1	2
Motivasyonel Dil Kullanımı Algısı	Pearson Correlation	1	,514**
	Sig. (2-tailed)		,000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Pearson Correlation	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

SONUÇ

Günümüzde örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri hususunda sahip oldukları insan kaynakları oldukça stratejik önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışanların özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri örgüt yönetimleri tarafından arzulanan bir durumdur. Zira bu davranışın örgütte yaygın olmasının verimlilik, performans, etkinlik, kaynaklardan tasarruf, maliyetlerin düşmesi, uyum vb. birçok katkısı bulunmaktadır.

Yöneticilerin işlerin yürütülmesi sürecinde kullandıkları dilin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi bakımından incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Araştırma yapılan kurumlarda çalışanların algılarına göre yöneticilerin motivasyonel dil kullanımı düzeylerinin *orta*, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ise *yüksek* olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin motivasyonel dil kullanımı düzeyleri ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre örgütler için oldukça önemli çıktılar sağlayan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde yöneticilerin kullandıkları dilin etkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin iletişim becerilerini geliştirmelerinin örgütsel amaçların başarılmasında faydalı olacağını söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Austin JL (2009). *Söylemek ve Yapmak*. (Çeviren: Aysever RL). İstanbul: Metis. (How to do things with words, 1962).
- Bakan İ, Büyükeş T (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*. 7: 1-30.
- Baltaş Z, Baltaş A (2000). *Bedenin Dili*. Remzi Kitabevi.
- Barnard CI (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Basım HN, Şeşen H (2006). Örgütsel vatandaşlık ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61-4: 83-101.
- Başar A, Oktay E (1998). *Uygulamalı İstatistik 2*, Erzurum: Şafak Yayınevi.
- Başaran İE (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara.
- Berlo DK (1960). *The Process of Communication*. Holt, New York.
- Bıçakçı İ (2000). *İletişim ve Halkla İlişkiler*. İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Büyüktuncay M (2014). Söz edimleri kuramı ve edebiyat: Anlam, bağlam ve yinelenebilirlik. *International Journal of Language Academy*, 2-1: 93-105.
- Can H, Aşan Azizoğlu Ö, Miski Aydın E, (2015). *Örgütsel Davranış*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Ceylan S (2015). *Turizm Sektörüne Hizmet Veren Yöre Halkının İletişim Becerileri ve Turistler Tarafından Algılanması: Pamukkale Destinasyonunda Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Coleman VI, Borman WC (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10-2000: 25-44.
- Cüceloğlu, D. (2000). *Yeniden İnsan İnsana*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çınar O (2018). *Emeği Değeri*, İmaj Yayınevi, Ankara.
- Dökmen Ü (1996). *Empati ve İletişim Çatışmaları*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan İ (1994). *İşletmelerde Davranış*. Beta.
- Eren E (1993). *Yönetim Psikolojisi*. Beta.
- Eren E (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta, İstanbul.
- Eren E (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 10.Baskı, Beta, İstanbul.
- Ergin A, Birol C (2000). *Eğitimde İletişim*. Anı.
- Eroğlu F (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Finset A, Del Piccolo L (2011). Communication in cognitive behavioral therapy. *Nonverbal Communication in Clinical Contexts*. Editor: Michela Rimondini, New York, Springer Science and Business Media: 107-128.
- Genç N (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara, Seçkin.
- Güçlü N (2000). İletişim. *Sınıf Yönetimi*, Editör: Küçükahmet, L, Nobel: 133-154.
- Güneş A (2011) Kişilerarası iletişim sürecinde beden dili kavramı ve rolü üzerine bir çalışma. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 6-4: 706-730.
- Güney S (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL (2013). *Multivariate Data Analysis*. (8th ed.). Edinburgh Gate, Harlow: Pearson Education Limited.
- Herzberg F (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Hicks HG, Gullett CR (1981). *Organizasyonlar: Teori ve Davranış*. Çeviren: Besim Baykal, İ.İ.T.İ.A. İşletme Bilimleri Yayınları, No:1, İstanbul.
- Hodgetts MR (1997). *Yönetim, Teori, Süreç ve Uygulama* (Çevirenler: Çetin C, Mutlu CE). İstanbul: Der Yayınevi.

- Işık M, Biber L (2010). İletişim, iletişim süreci ve iletişim çeşitleri. *Genel ve Teknik İletişim*. Editör: Metin Işık, Eğitim Kitabevi, Konya: 10-41.
- Karaaslan Ö (2010). *Motivasyonel Dilin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Olan İlişkinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisinin İncelenmesi: Yapısal Eşitlik Modelinde Bir Uygulama*. Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü Savunma Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kart ME (2013). *İletişim Becerileri*. Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2. Ankara: Türk-İş Yayını.
- Katz D, Kahn RL (1978). *The Social Psychology of Organizations*, New York. Wiley.
- Kırmızı H (2007). *Genel ve Teknik İletişim*. Celepler Matbaacılık, Trabzon.
- Koçel T (2010). *İşletme Yöneticiliği*. Genişletilmiş 12.Baskı, Beta, İstanbul.
- König GÇ (1992). Dil ve cins: Kadın ve erkeklerin dil kullanımı. *Dilbilim Araştırmaları*, 3: 25-36.
- Kulkarni PM, Chiniwar SG (2009). Employee motivation and work performance - a study of small-scale sector in the city of Belgaum, Karnataka State, India. *International Conference on Technology and Business Management*, March 29-April 1, 701-706.
- Küçük M (2012). Yazılı iletişim. *İletişim*. Editör: Vural İ, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık: 77-13.
- Mayfield J, Mayfield M, Kopf J (1995). Motivational language: Exploring theory with scale development. *The Journal of Business Communication*, 32-4: 329-344.
- Mehrabian A, Ferris SR (1967). Inference of attitudes from nonverbal communication in two channels. *Journal of Consulting Psychology*. 31-3: 248-252.
- Mert İS (2011). Yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil ve performans üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14-26: 197-214.
- O'Hair D, Fredrich GW (2005). *Strategic Communication in Business and Professions*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Organ DW (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*.Lexington Books.
- Örücü E, Kanbur A (2008). Örgütsel-yönetisel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkisini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği, *Yönetim ve Ekonomi*, 15-1: 85-97.
- Özen H (2014). Motivasyonel dil teorisi ışığında okul müdürlerinin kullandığı motivasyonel dilin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisi. *Turkish Studies*, 9-5: 1731-1746.
- Özen, H. (2013). Okul müdürlerine yönelik motivasyonel dil ölçeği: Türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3-1: 87-103.
- Özkalp E, Kirel Ç (2011). *Örgütsel Davranış*. Ekin Yayıncılık, 5.Baskı, Bursa.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Sullivan JJ (1988). Three roles of language in motivation theory. *The Academy of Management Review*, 13-1: 104-115.
- Şimşek MŞ (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Damla.
- Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek MŞ, Çelik A (2011). *İşletme Bilimlerine Giriş*. Eğitim Akademi, Konya.

- Tavakol M, Dennick R (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2: 53-55.
- TDK, Türk Dil Kurumu, <https://tdk.gov.tr/>
- Tutar H (2003). *Örgütsel İletişim*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Tutar H, Yılmaz KM (2008). *Genel İletişim Kavramlar ve Modeller*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uzun T (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)*. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Ünal Çolak F (2012). Biçimsel iletişim. *İletişim*, Editör: Vural İ, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık: 116-140.
- VanDyne L, Graham JW, Dienesch RM (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37: 765-802.
- Wood JT (2009). *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*. Boston: Wadsworth.
- Yurtseven R, Erkul H, Kekeç Morkoç D (2013). *Örneklerle Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.