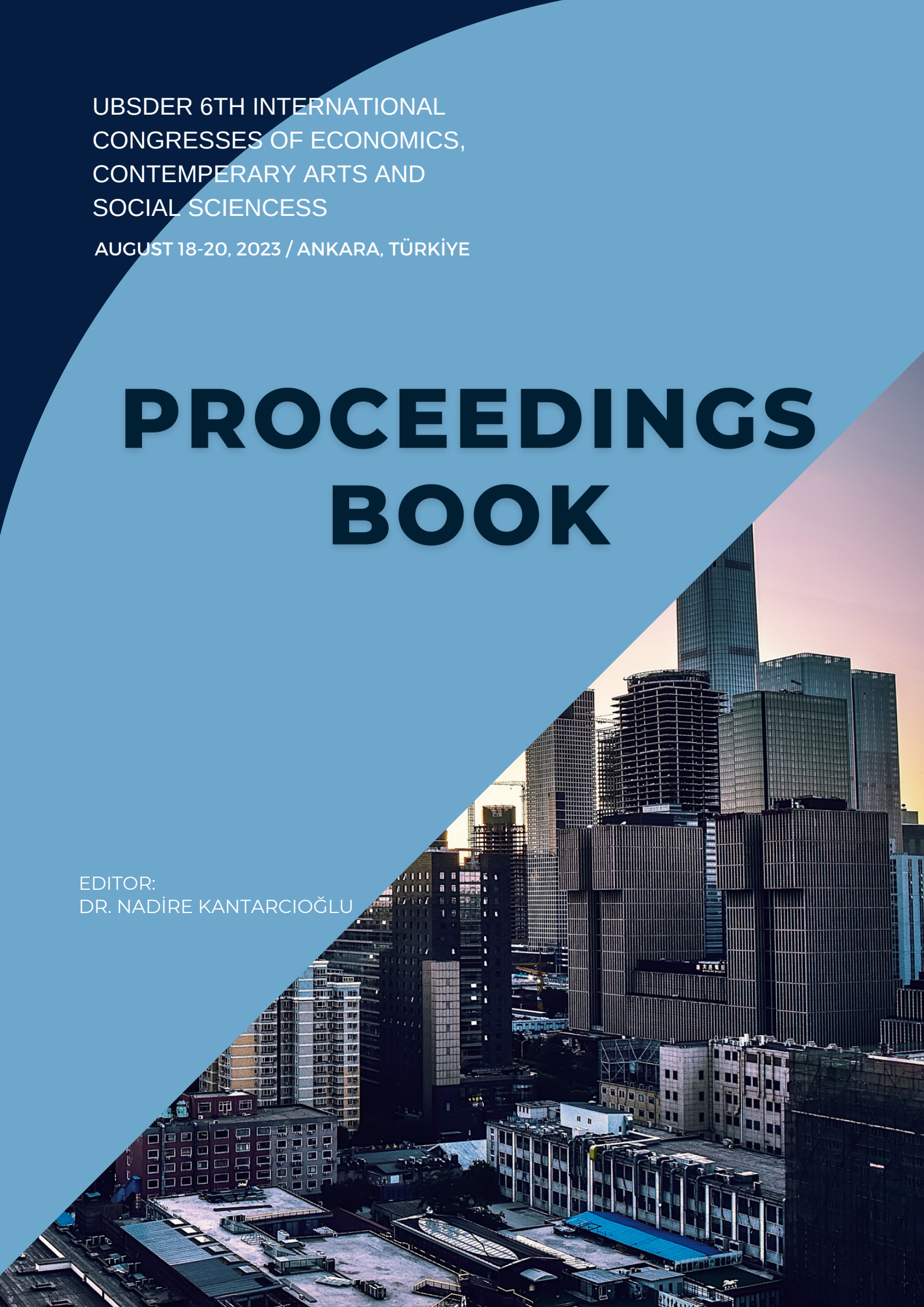


UBSDER 6TH INTERNATIONAL
CONGRESSES OF ECONOMICS,
CONTEMPERARY ARTS AND
SOCIAL SCIENCESS

AUGUST 18-20, 2023 / ANKARA, TÜRKİYE

PROCEEDINGS BOOK

EDITOR:
DR. NADİRE KANTARCIOĞLU



UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES

August, 18-20, 2023 / Ankara, Türkiye



PROCEEDINGS BOOK

*IESBSC 6th International Education and Social Sciences
Congress*

*ILFEMC 6th International Law, Finance, Economics And
Management Congress*

*ICCAC 6th International Congress On Contemporary Art And
Craft*

EDITOR

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU

by

AKADEMİK PAYLAŞIM PLATFORMU PUBLISHING HOUSE®



All rights of this book belong Akademik Paylaşım
Platformu Publishing House
Authors are responsible both ethically and juridically
APP Publications – 2023©
Issued: 10.08.2023

ISBN: 978-625-6997-16-5

CONGRESS ID

CONGRESS TITLE

UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES OF ECONOMICS, CONTEMPERARY ARTS AND SOCIAL SCIENCES

DATE and PLACE

August 18-20, 2023 / Ankara, Türkiye

ORGANIZATION

UBS-Institute of International Scientific Research and Strategy Development Association,
Türkiye Akademik Paylaşım Platformu Eğitim Ltd.Şti., Ankara, Türkiye

CONGRESS HONORARY BOARD MEMBERS

Dr. Aslı KAYA

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU
President of the UBS Institute

CONGRESS CHAIRS

Dr. Ender ÖZEREN
Dicle University

CONGRESS COORDINATOR

Dilara BEKDETEMİR
Niğde University, Türkiye

NUMBER of ACCEPTED PAPERS- *(Türkiye-11, Other Countries-13)*

PARTICIPANTS COUNTRY

Türkiye-11, Spain-1, Thailand-3, Algeria-1, Kazakhstan-1, Cario-1, Yemen-1, Pakisthan-2,
Indonesia-2, India-1

PRESENTATION

Oral presentation

EVALUATION PROCESS

All applications have undergone a double-blind peer review process



UBSDER

Çankaya - Ankara

06-139-180

Konu: Kongre Düzenleme Kurulu

01.06.2023

Sayı:2023/020

İLGİLİ KURUMA

İçişleri Bakanlığı tarafından tahsis edilen 06-139-180 tescil kodu ile Tüzel kişiliğe sahip olan Uluslararası Bilimsel Araştırma ve Strateji Geliştirme Derneği, 5253 sayılı kanuna uygun olarak “Bilimsel Araştırmalar ve Akademik Çalışmalar” alanında ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyetlerini yürütmektedir.

Kurumumuzun Yönetim Kurulu 03.04.2023 tarihinde saat 14:00’da “Bilimsel Çalışmalarda Strateji Geliştirme” görüşmeleri ile “Bilimsel Kongreler Düzenlenmesi” gündemleri ile toplanmış ve alınan 3 nolu karara istinaden aşağıda detayları yazılı olan bilimsel etkinliğin düzenlenmesine ve etkinliğe ilişkin akademisyenlerin resmi olarak görevlendirilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU

UBSDER Başkanı

Etkinlik Adı : Uluslararası 6. UBSDER Kongreleri

Etkinlik Tarihi: 18-20 Ağustos 2023

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Gülzar İBRAHİMOVA

Doç. Dr. Nuran VARIŞLI

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU

Dr. Ender ÖZEREN

Dr. Aslı KAYA

DERNEK İLETİŞİM BİLGİLERİ:

TURGUT ÖZAL MAH. AKKENT 6 TWINS TRADE CENTER ANKARA

TEL: 0 312 566 00 20 FAKS: 0 312 566 0021

www.ubsder.org.tr



ULUSLARARASI 6. UBSDER KONGRELERİ

Sayı:2023/22

01.06.2023

Konu : AKADEMİK TEŞVİK

İLGİLİ MAKAMA

Uluslararası Bilimsel Araştırma ve Strateji Geliştirme Derneği tarafından Ankara’da 18-20 Ağustos 2023 tarihinde yüz yüze ve çevrimiçi olarak gerçekleştirilen sosyal bilimler alanındaki kongremize 14 farklı ülkeden toplam 24 bildiri ile katılım olmuştur(Türkiyeden sunulan bildiri sayısı:11, diğer ülkelerde:13 adet) .

Kongremiz, 16 Ocak 2020 Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliğine getirilen ‘‘ Tebliğlerin sunulduğu yurt içinde veya yurtdışındaki etkinliğin uluslararası olarak nitelendirilebilmesi için Türkiye dışından en az 5 ülkeden farklı tebliğ sunan konuşmacının katılım sağlaması ve tebliğlerin yarısından fazlasının Türkiye dışından katılımcılar tarafından sunulması esastır. ‘‘ değişikliğine uygun düzenlenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Saygılarımızla

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU
UBSDER Başkanı

DERNEK İLETİŞİM BİLGİLERİ:

TURGUT ÖZAL MAH. AKKENT 6 TWINS TRADE CENTER ANKARA

TEL: 0 312 566 00 20 FAKS: 0 312 566 0021 www.ubsder.org.tr

ORGANIZING BOARD

Prof. Dr. Gülzar İBRAHİMOVA

Assoc. Prof. Dr. Nuran VARIŞLI

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU

Dr. Ender ÖZEREN

Dr. Aslı KAYA

SCIENTIFIC BOARD

Prof. Dr. Almaz Ülvi BİNNATOVA, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası

Prof.Dr.Arzu KARACA, Munzur üniversitesi

Prof.Dr.Gülizar Sümer ÇAKIR, İnönü Üniversitesi

Prof.Dr.Naci ŞAHİN, Yozgat Bozok Üniversitesi

Prof.Dr.Ainur NOGAYEVA, L.N.Gumilev Avrasya Milli Üniversitesi (Kazakistan)-
Erzincan Binali Üniversitesi (Türkiye)

Prof.Dr.Recep YÜCEL, Kırıkkale Üniversitesi

Prof.Dr.Şebnem YÜCEL, Yücel-Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Selçuk BALI, Selçuk Üniversitesi

Prof.Dr. Sinem SOMUNOĞLU İKİNCİ Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Anderi JEAN, Gas Petroleum University of Romania

Prof. Dr. Mahire HÜSEYNOVA - Azerbaijan State Pedagogy University

Prof.(Dr.)Basim ALHADİDİ, Albalqa Applied University, Jordan

Prof.(Dr.)Ashraf M. A. AHMAD, Princess Sumya University for Technology,
Amman,Jordan

Prof.(Dr.)Raymond KOSALA, The Loseph Wibowo Center for Advanced Learning,
Jakarta, Indonesia

Prof. Dr. Yaşar Hamza OCAK, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Prof. Dr. Wen-Lin YANG, Dean, National University of Tainan, Taiwan

Prof. Dr. Müjdat AVCI, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Ülhak ÇİMEN Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi

Assoc.Prof. Dr.Aytekin ZEYNALOVA, Bakü Devlet Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Fahri ÖZSUNGUR, Mersin Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Gönül SAMEDOVA - Azerbaijan State Pedagogy University

Assoc. Prof. Ruslan ABDULLAYEV - Azerbaijan National Academy of Sciences

Assoc. Prof. Dr. Mevlut ALBAYRAK, Atatürk University

Dr. Usman Ghani, PhD - Institute of Management Sciences Peshawar, Pakistan

Dr. Katarzyna Czech, PhD - Warsaw University of Life Sciences, Poland

Dr. Yuriy Danko, PhD - Sumy National Agrarian University, Ukraine

Dr. Olena Melnyk, PhD - Sumy National Agrarian University, Ukraine

Dr. Michal Wojtaszek, PhD- Warsaw University of Life Sciences, Poland

Dr. Maral Jamalova, PhD - Szent Istvan University, Hungary

Dr. Nicholas Imbeah, PhD - Takoradi Technical University , Ghana

Dr. Harshavardhan Reddy Kummitha, PhD - Budapest Business School, Hungary

Assoc. Prof. Dr. Fatma KÖPRÜLÜ, Yakın Doğu Üniversitesi, Kıbrıs

Assoc. Prof. Dr.Melda Medine SUNAY, Bursa Teknik Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Mesut BULUT Atatürk Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir KIRBAŞ Atatürk Üniversitesi

Assist. Prof. Dr. Ananda MAJUMDAR, North Central Theological Seminary,
Minneapolis, USA

Dr.MUHAMMAD FAISAL, Allama Iqbal Open University,Ministry of Human
Rights Commission, Pakistan

Dr. Keshab Chandra Mandal, Kolkata, India

Dr. Chems Eddine BOUKHEDIMI, University of Tizi Ouzou, Department of
commerce. Marketing Management. Algeria

Dr. Subhashish DEY, Civil Engineering Department, Gudlavalleru Engineering College, Gudlavalleru, Andhra Pradesh, India

Zoom Toplantı - HALL 1

Tuğba Yılmaz ekranını görüntüleyorsunuz Seçenekleri Görüntüle

Observer Hall-1

Hall 1 - Meltem...

Katılımcılar (6)

O... (Ortak oturum sahibi, ben)

Tuğba Yılmaz

Hall 1 - Alpaslan Demirci

Hall 1 - Meltem Küçükahmetler

Pakize Temtek

Zohaib Hassan Sain - H(1), S(1)

Kaydediliyor...

Uyarı . [16,17,20-23,26,27,36,37] çalışmalarında benzer durumda elde edilen sonuçlar (11) şartındaki $f_n(\rho)$ nun $n = 0$ durumu için verilmiştir. Ancak Teorem 1 de ise, $n \geq 0$ için incelenmiştir.

Sonuç 1. (1*) şartı sağlansın. Ve kabul edelim ki $\sigma \in C'([t_0, \infty), \mathbb{R})$ bir fonksiyon ve $\sigma'(t) > 0$ ve bazı $\rho > 0$ için (8) şartı sağlansın. Eğer yeterince büyük bazı $\tau \geq t_1$ ve $n \geq 0$ için,

$$\limsup_{t \rightarrow \infty} \int_{\tau}^t \left(R^\alpha(\sigma(s))Q(s) - \left(\frac{\alpha}{\alpha+1} \right)^{\alpha+1} \frac{\sigma'(s)}{f_n(\rho)R(\sigma(s))r^{1/\alpha}(\sigma(s))} \right) ds = \infty \quad (19)$$

ise (6) diferensiyel denklemini salınımlıdır. Burada $f_n(\rho)$ (7) deki gibi tanımlıdır.

Örnek 1. $t \geq 1$ için ikinci mertebeden nötral

$$((z'(t))^\alpha)' + \frac{a_0}{t^{\alpha+1}} \cdot x^\alpha(\lambda t) = 0 \quad (E_x)$$

diferensiyel denklemini göz önüne alalım. Burada $z(t) :=$

Sevi aç Videoyu Başlat Katılımcılar Sohbet Ekranı paylaş Kaybı Duraklat/Özendir Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık Tümünü Sesizle Al

Zoom Toplantı - HALL 1

HALL 1 - Alpaskan Demirci ekran görüntüsünü izlemek

SevmeKökn Gözetle

Observer Hall-1

Pakize Temtek

HALL 1 - Alpaskan Demirci

Zohab Hassan Sain - H(T), S(T)

Tuğba Yılmaz

Hall 1 - Meltem...

Hall 1 - Meltem Küçükahmetler

Kayıtlı Katılımcılar

OH Q... (Ortak oturum sahibi, ben)

A Hall 1 - Alpaskan Demirci

H1 Hall 1 - Meltem Küçükahmetler

PT Pakize Temtek

TV Tuğba Yılmaz

Z Zohab Hassan Sain - H(T), S(T)

Görüntü

Görüş yapın

Kalan: 09:53:37

Elektrik enerjisine ulaşamayan insan sayısı (2019)

Our World in Data

Sendi aç

Videoya Başlat

Katılımcılar

Sesli

Ekran paylaş

Kayıtlı Duruldu/Durulur

Akt. Yazılan Göster

Fira Otuldu

Frekencyonlar

Uygulamalar

Beşer Tabloları

Okuldan Çık

Tümünü Sesizle A1

Country	Population (million)
Libya	2.13
Sudan	4.82
Yemen	27.95
Pakistan	235.9
Nepal	28.95
India	138.47
North Korea	25.19
Bangladesh	162.72
Myanmar	55.34
Caribbean	41.16
Philippines	109.58
Indonesia	253.6
Polynesian Outlines	0.21
Chad	14.61
Niger	19.33
Nigeria	197.43
B. Faso	19.22
Mali	19.22
Burkina Faso	19.22
Nah	5.15
Mauritania	4.43
Senegal	16.02
Guinea	12.4
Guinea	12.4
Libya	2.13
Costa Rica	5.09
Chad	14.61
Benin	21.34
Cameroon	26.46
C. African	47.87
Ghana	27.83
Congo	27.18
Angola	17.29
Sudan	4.82
Ethiopia	117.86
Senegal	16.02
C. Sudan	12.2
Kenya	55.34
Uganda	45.38
Tanzania	59.34
Congo	27.18
Malawi	19.34
Mozambique	31.17
Madagascar	27.18
Zambia	15.18
Zimbabwe	15.18
Botswana	23.18
Swaziland	1.12
S. Africa	55.34

Zoom Toplantı - HALL 5

Müziyenler için Original Ses: Kapatılı Kaydediliyor...

Kalan: 09:36:47 Görüntüle

HALL 5, SESSION 1 Doc. Dr. Belgin BAL INCEBACAK/OMU

Yusuf Erdem Tunç

Sesi aç Videoyu Durdur Katılımcılar Sohbet Ekranı paylaş Kaydı Duraklat/Durdur Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık

Ayaş-Ankara Yol... Closed road

Ara

TUR 21:20 19.08.2023

Zoom Toplantı - HALL 5

Müziyenler için Original Ses: Kapatılı Kaydediliyor...

Kalan: 09:37:23 Görüntüle

HALL 5, SESSION 1 Doc. Dr. Belgin BAL INCEBACAK/OMU

Yusuf Erdem Tunç

Sesi aç Videoyu Durdur Katılımcılar Sohbet Ekranı paylaş Kaydı Duraklat/Durdur Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık

Ayaş-Ankara Yol... Closed road

Ara

TUR 21:19 19.08.2023

Müzeyenler için Original Ses: Kapatı

HALL-5, SESSION-1 Doç. Dr. Bel... ekranını görüntüleyorsunuz

Seçenekleri Görüntüle

Kalari: 09:43:46

Görüntüle

Pink Illustrative Cute Brainstorm

C:/Users/user/Downloads/Pink%20Illustrative%20Cute%20Brainstorm%20Presentation.pdf

Pink Illustrative Cute Brainstorm Presentation

16 / 22 | 76%

TEZLERİN DANIŞMAN UNVANI BAKIMINDAN DAĞILIMLARI

Danışman Ünvanı

■ Doç. Dr. ■ Dr. Öğr. Üyesi ■ Prof. Dr.

Unvan	Oran (%)
Doç. Dr.	42%
Dr. Öğr. Üyesi	25%
Prof. Dr.	33%

Tez danışmanı açısından incelendiğinde en fazla profesörlerin daha sonra doçent akademisyenlerin bu konuda danışmanlık yaptıkları belirlenmiştir.

Hall-5 Abdülbeşir Ceylan

HALL-5

HALL-5, SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL İNCEBACA...

Yusuf Erdem Tunç

Sesi aç Videoyu Başlat

Katılımcılar

Sohbet

Ekranı paylaş

Kaydet

Alt Yazıları Göster

Yardım İste

Reaksiyonlar

Uygulamalar

Beyaz Tahtalar

Odadan Çık

Zoom Toplantı - HALL 5

Müzeyenler için Original Ses: Kapatı

Kayıtlıyıyor...

Kalari: 07:40:30

Görüntüle

HALL-5, SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL İNCEBACA...

Dr. Nadiye KANTARCIOĞLU

İstikbal Erdoğan

Hall-5 Abdülbeşir Ceylan

Yusuf Erdem Tunç

Doç. Dr. Sibel Akova

Doç. Dr. Sibel A...

Sestize al

Videoyu Durdur

Katılımcılar

Sohbet

Ekranı paylaş

Kayıt Durdur/Durdur

Alt Yazıları Göster

Ara Odalar

Reaksiyonlar

Uygulamalar

Beyaz Tahtalar

Odadan Çık

33°C Güneşli

Ara

TUR

23:16 19.08.2023

Müzisyenler için Original Ses: Kapatı Kaydediliyor... ebru erdoğan ekranını görüntüleyorsunuz Seçenekleri Görüntüle Kalan: 07:51:00 Görüntüle

YALIN ÜRETİMİN OPERASYONEL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE ORGANİZASYONEL KÜLTÜRÜNÜN ARACI ETKİSİ

► Araştırmacılar ve uygulayıcılar, organizasyonel kültürün yalnız operasyonel performansı iyileştirme becerisinde kilit bir rol oynadığını uzun zamandır biliyor olsalar da araştırmacılar bu karmaşık ilişkiyi ancak son zamanlarda çözmeye başlamışlardır. Örneğin, yalın destekleyen takım oyuncuları, emek çalışanlar, değişim, küçük grup problem çözme ve merkezi olmayan karar vermeyi kucaqlayan bir çok örgütsel performans etkisi mevcuttur. Ayrıca öğrenmeyi, iletişimi ve bilgi paylaşımı besleyen bir organizasyon kültürünün yalnız en iyi şekilde desteklediği söylenebilir.

HALL-5_SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL INCEBA... Dr. Nadire KANTARCIOĞLU

ebru erdoğan Hall-5 AbdülBezir Ceylan

Yusuf Erdem Tunç Doç. Dr. Sibel Ak...

Doç. Dr. Sibel Akova

Sesi aç Videoyu Durdur Katılımcılar 6 Sohbet Ekranı paylaş Kaydı Duraklat/Durdur Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık

Müzisyenler için Original Ses: Kapatı Kaydediliyor... ebru erdoğan ekranını görüntüleyorsunuz Seçenekleri Görüntüle Kalan: 07:54:00 Görüntüle

YALIN ÜRETİMİN OPERASYONEL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE ORGANİZASYONEL KÜLTÜRÜNÜN ARACI ETKİSİ

Ebru ERDOĞAN
İnönü Üniversitesi, İşletme Bölümü

HALL-5_SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL INCEBA... Dr. Nadire KANTARCIOĞLU

ebru erdoğan Hall-5 AbdülBezir Ceylan

Yusuf Erdem Tunç

Yusuf Erdem Tunç

Sesi aç Videoyu Durdur Katılımcılar 5 Sohbet Ekranı paylaş Kaydı Duraklat/Durdur Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık

Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapatı Kaydediliyor... Kalar: 08:04:13

DEĞİŞEN REKABETÇİ DÜNYADA YALIN ÜRETİM VE ÖNEMİ

Ebru ERDOĞAN
İnönü Üniversitesi, İşletme Bölümü

HALL-5 SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL İNCEBA... Dr. Nadire KANTARCIĞLU

Hall-5 Abdübeşir Ceylan ebru.erdogan

Yusuf Erdem Tunç Doç. Dr. Sibel Ak...

Yusuf Erdem Tunç Doç. Dr. Sibel Akova

Zoom Toplantı Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapatı Kaydediliyor... Kalar: 08:18:27

HALL-5 SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL İNCEBAKAK/OMU Dr. Nadire KANTARCIĞLU Yusuf Erdem Tunç

Hall-5 Abdübeşir Ceylan ebru.erdogan Doç. Dr. Sibel Akova

Doç. Dr. Sibel A...

30°C Sıcak hava Ara TUR 22:38 19.08.2023

Zoom Toplantı

Müziyenler için Orjinal Ses: Kapatı Kaydediliyor...

Kalan: 08:24:34

HALL-5_SESSION-1 Doc. Dr. Belgin BAL INCEBACAK/OMU

Dr. Nadire KANTARCIUGLU

Yusuf Erdem Tunc

Hall-5 AbdülBeşir Ceylan

ebru erdoğan

Doç. Dr. Sibel A...

Zoom Toplantı

Müziyenler için Orjinal Ses: Kapatı Kaydediliyor...

Kalan: 08:38:07

HALL-5_SESSION-1 Doc. Dr. Belgin BAL INCEBACAK/OMU

Dr. Nadire KANTARCIUGLU

Yusuf Erdem Tunc

Hall-5 AbdülBeşir...

Doç. Dr. Sibel A...


ebru erdoğan

Zoom Toplantı

Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapatılı

Kaydediliyor...

Kalan: 08:46:00



HALL 5, Abdur Beşir Ceylan

Dr. Nadire KANTARCIĞLU

HALL 5, SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL İNCEBACAĞ/OMU

ebru erdoğan

Doç. Dr. Sibel A...

ebru erdoğan

Doç. Dr. Sibel Akova

31°C Güneşli

Ara

TUR

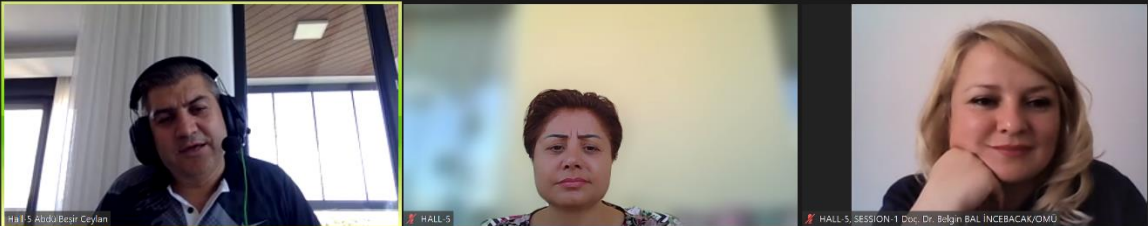
22:10 19.08.2023

Zoom Toplantı

Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapatılı

Kaydediliyor...

Kalan: 09:00:56



HALL 5, Abdur Beşir Ceylan

HALL 5

HALL 5, SESSION-1 Doç. Dr. Belgin BAL İNCEBACAĞ/OMU

Yusuf Erdem Tunç

ebru erdoğan

Doç. Dr. Sibel A...

Yusuf Erdem Tunç

ebru erdoğan

Doç. Dr. Sibel Akova

29°C Güneşli

Ara

TUR

21:55 19.08.2023

Zoom Toplantı - HALL 5

Müzykler için Original Ses: Kapatılı Kaydediliyor...

Kalan: 09:25:38 Görünüm

Abdülkerem Ceylan

HALL 5

HALL 5, SESSION 1 Doc. Dr. Bilgin BAL INCEBACAK/OMU

1 atanmamış katılımcı

Yusuf

Sesi aç Videoyu Durdur Katılımcılar Sohbet Ekranı paylaş Kaydı Duraklat/Durdur Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık

28°C Güneşli

Ara

TUR 21:31 19.08.2023

Zoom Toplantı

Kaydediliyor...

Grif yapın Kalan: 09:18:26

Katılımcılar (6)

- OH O... (Ortak oturma sahibi, ben)
- H1 Hall 1 - Mehem Köpükahmetler
- Zohab Hassan Sain - H(1), S(1)
- Hall 1 - Alpaslan Demirci
- P1 Pakize Temtek
- T1 Tuğba Yılmaz

Observer Hall-1

Pakize Temtek

Observer Hall-1

Tuğba Yılmaz

Zohab Hassan Sain - H(1), S(1)

Hall 1 - Mehem Köpükahmetler

Hall 1 - Alpaslan Demirci

A

Tümünü Sesize Al

Zoom Toplantı

Observer Hall-1 | Hall 1 - Meltem... | Tuğba Yılmaz

Observer Hall-1 | Pakize Temtek | Zohaib Hassan Sain - H(1), S(1) | Hall 1 - Meltem Küçükahmetler | Tuğba Yılmaz | Hall 1 - Alpaslan Demirci

6th International Edu. S & SS Congress 2023 (Presentation 1) - PowerPoint (Product Activation Failed)

FILE HOME INSERT DESIGN TRANSITIONS ANIMATIONS SLIDE SHOW REVIEW VIEW

Microsoft account

Clipboard | Slides | Font | Paragraph | Drawing | Editing

1 2 3 4 5 6

Click to add notes

SLIDE 1 OF 16

NOTES COMMENTS

70%

Tümünü Sessize Al

Eight Planets

BLENDED LEARNING ADOPTION IN PAKISTANI UNIVERSITIES: CHALLENGES AND RECOMMENDATIONS

Zohaib Hassan Sain
Pakistan

Katılımcılar (6)

- OH O... (Ortak oturum sahibi, ben)
- Zohaib Hassan Sain - H(1), S...
- Hall 1 - Alpaslan Demirci
- H1 Hall 1 - Meltem Küçükahmetler
- PT Pakize Temtek
- TV Tuğba Yılmaz

Zoom Toplantı - HALL 1

Hall 1 - Meltem Küçükahmetler ekran görüntüsünü izliyorsunuz

Seçenekler Gösterilebilir

Observer Hall-1 | Tuğba Yılmaz

Observer Hall-1 | Pakize Temtek | Zohaib Hassan Sain - H(1), S(1) | Hall 1 - Meltem Küçükahmetler | Tuğba Yılmaz | Hall 1 - Alpaslan Demirci

Kayıtlıdır...

Giriş yapın | Kalan: 09:07:06

ÖNERİLER

- Ders kitaplarında daha çok yer vermek
- Seminer, kurs gibi etkinlikler
- Sürdürülebilir çevre eğitimi

Sevi aç | Videoyu Başlat | Katılımcılar | Sohbet | Ekran paylaş | Kaybı Duraklat/Durdur | Ali Yazıları Göster | Arsa Odaları | Notlayıcılar | Uygulamalar | Beyaz Tahtalar | Dışarı Çık

Tümünü Sessize Al

Katılımcılar (6)

- OH O... (Ortak oturum sahibi, ben)
- Hall 1 - Alpaslan Demirci
- PT Pakize Temtek
- TV Tuğba Yılmaz
- Zohaib Hassan Sain - H(1), S(1)

UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES

UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES



IESBSC 6th International Education and Social Sciences Congress

ILFEMC 6th International Law, Finance, Economics And Management Congress

IMVHSC 6th International Medical, Veterinary and Health Sciences Congress

IMAEC 6th International Congress of Mathematics, Architecture, Engineering and Applied Sciences

ICCAC 6th International Congress On Contemporary Art And Craft

Conference Online Program



Meeting ID: 821 8424 5858
Passcode: 244636

IMPORTANT, PLEASE READ CAREFULLY

- ❖ To be able to attend a meeting online, login via <https://zoom.us/join> site, enter ID "Meeting ID or Personal Link Name" and solidify the session.
- ❖ The Zoom application is free and no need to create an account.
- ❖ The Zoom application can be used without registration.
- ❖ The application works on tablets, phones and PCs.
- ❖ The participant must be connected to the session 15 minutes before the presentation time.
- ❖ All congress participants can connect live and listen to all sessions.
- ❖ Moderator is responsible for the presentation and scientific discussion (question-answer) section of the session.

Points to Take into Consideration - TECHNICAL INFORMATION

- ◆ Make sure your computer has a microphone and is working.
- ◆ You should be able to use screen sharing feature in Zoom.
- ◆ Attendance certificates will be sent to you as pdf at the end of the congress.
- ◆ Requests such as change of place and time will not be taken into consideration in the congress program.
- ◆ Before you login to Zoom please indicate your name_surname and HALL number, **exp. Hall-1, Nadire ADEM**

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-1, SESSION-1

10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: Dr. Zohaib Hassan Sain

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Dr. Alpaslan DEMİRCİ	Yıldız Teknik Üniversitesi, Elektrik Elektronik Fakültesi	BİRİNCİL VE ERTELENMİŞ YÜKLERİ DİKKATE ALARAK HİBRİT GÜÇ SİSTEMLERİ İÇİN OPTİMUM SİSTEM TASARIMI VE ŞEBEKE GENİŞLETMESİ
Mesut YILMAZ	Arge Mühendisi, Koluman Otomotiv Endüstri AŞ	TASARIM BOYUTLARININ DEĞİŞTİRİLMESİYLE ISI TRANSFERİNİN ANALİZİ VE OPTİMİZASYONU
Tuğba YILMAZ Doç. Dr. Pakize TEMTEK	Erciyes Üniversitesi	OSCILLATION THEORY FOR SECOND DIFFERENTIAL EQUATIONS
Meltem KÜÇÜKAHMETLER Prof. Dr. Sönmez GİRGİN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ, Gazi Eğitim Fakültesi	ELEKTROMANYETİK KİRLİLİK BİLGİSİ VE EĞİTİMİ KONUSUNDA FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ
Dr. Zohaib Hassan Sain	Superior University, Faculty of Business & Management Sciences, Pakistan	ASSESSING INFORMATION TECHNOLOGY'S IMPACT ON HIGHER EDUCATION QUALITY IN PAKISTAN: A COMPREHENSIVE STUDY
Dr. Zohaib Hassan Sain	Superior University, Faculty of Business & Management Sciences, Pakistan	BLENDED LEARNING ADOPTION IN PAKISTANI UNIVERSITIES: CHALLENGES AND RECOMMENDATIONS

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-2, SESSION-1

10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: Dr. Aslı KAYA

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Dr.Öğr.Üyesi Ömer Faruk KELEŞ	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	COENUROSİS' TE AYIRICI DİAGNOZ
Doç.Dr. Turan YAMAN Dr.Öğr.Üyesi Ömer Faruk KELEŞ Doç.Dr. Ahmet UYAR Doç.Dr. Ahmet Ufuk KÖMÜROĞLU Prof.Dr.Zabit YENER	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Veteriner Fakültesi	RATLARDA AZOKSİMETANIN NEDEN OLDUĞU BÖBREK HASARINDA ARDIÇ MEYVESİ (JUNİPERUS COMMUNIS L.) YAĞININ KORUYUCU ETKİNLİĞİ
Dr. Esmâ SÖYLEMEZ	Istanbul Medipol University	THE EFFECT of POTENTIAL TOXIC ELEMENTS in MULTIPLE SCLEROSIS
Hidayet BOZDOĞAN	Tarım ve Orman Bakanlığı, Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğü, Ankara	ETLERDE ve ET ÜRÜNLERİ PARILTI LI RENK OLGUSU, SEBEPLERİ VE ÖNEMİ
Duygu YILMAZLAR	Ankara Üniversitesi	GIDA KAYNAKLI STAPHYLOCOCCUS AUREUS ENFEKSİYONLARI

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-3, SESSION-1

10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: Dr. Hakan AVAN

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÇAKMAK KAFADAR	Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi	OBEZİTE COVID-19 HASTALIĞININ ŞİDDETİNİ ARTIRIRKEN AŞI ETKİNLİĞİNİ AZALTMAKTADIR
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÇAKMAK KAFADAR	Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi	ENDOKRİN BOZUCULAR VE İNFERTİLİTE
Öğr.Gör.Dr. Hakan AVAN Uzm. Melike AVAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	ADÖLESANLARDA PERİYODİK SAĞLIK İZLEMİ VE ÖNEMİ
Öğr.Gör.Dr. Hakan AVAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	ADÖLESANLARDA RİSKLİ DAVRANIŞLAR: KAZALAR VE YARALANMALAR
Uz. Dr. Haluk TÜMER Uz. Dr. Buğra KAPTANOĞLU	Adana Seyhan Devlet Hastanesi Genel Cerrahi Departmanı	POLYPROPİLEN MESH İLE YAPILAN OPERASYONLARINDA OLUŞAN ADEZYONLARIN ÖNLENMESİNDE SEPRAFİLMİN ETKİNLİĞİ DENEYSEL ÇALIŞMA
Dr. Öğr. Üyesi HANDAN TERZİ SENA YİĞİT EMİNE İREM AKYOL MERYEM ASUDE ÇAKIR AYÇA BUSE ÇANA	Ufuk Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu	LİSE ÇAĞI ADÖLESANLARDA NOMOFOBİ VE UYKULULUK PREVELANSI VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER: KESİTSEL BİR ÇALIŞMA
Dr. Hasan Kaan KAVSARA, Dr. Seda ÇAKMAK KAVSARA	Yeditepe University, Faculty of Health Sciences	UNVEILING THE POTENT GUARDIANS IN THE WAR AGAINST OBESITY: THE ROLE OF PREBIOTICS

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-4, SESSION-1

10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: **Doç.Dr. Murşit IŞIK**

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Dr.GİZEM ORÇİN	Bağımsız Araştırmacı	MİLLİYETÇİ BİR GAZETENİN CİNSİYETÇİ GRAMERİ: 2023 İDEALİNDEN YANSIMALAR
Dr.Gönül Gül EKŞİ Doç.Dr. Murşit IŞIK	Çankırı Karatekin Üniversitesi M.Y.O Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF	YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALGISI: ÇANKIRI BELEDİYESİ ÖRNEĞİ
Doç.Dr. Murşit IŞIK Fatih YAMAN	Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Süleyman Demirel Üniversitesi	YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SAHİPLENME DÜZEYİ: ISPARTA BELEDİYESİ ÖRNEĞİ
K.R.Padma, K.R.Don, M.Reshma Anjum Singanamala Sowjnaya, M. Sankari	Department of Biotechnology, Sri Padmavati Mahila Visvavidyalayam (Women's) University, Tirupati, AP.Department of Oral Pathology and Microbiology, Sree Balaji Dental College and Hospital, Bharath Institute of Higher Education and Research (BIHER) Bharath University, Chennai, Tamil Nadu, India	A CONCISE UPDATE ON THE IMPORTANCE OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN INDIA THEIR ECONOMIC DEVELOPMENT, ROLE, PROBLEMS, AND CHALLENGES
Arş. Gör. Ebru ERDOĞAN	İnönü Üniversitesi, İ.İ.B.F	DEĞİŞEN REKABETÇİ DÜNYADA YALIN ÜRETİM VE ÖNEMİ
Arş. Gör. Ebru ERDOĞAN	İnönü Üniversitesi, İ.İ.B.F	YALIN ÜRETİMİN OPERASYONEL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE ORGANİZASYONEL KÜLTÜRÜNÜN ARACI ETKİSİ

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-5, SESSION-1

10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: Doç.Dr. Belgin BAL İNCEBACAK

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Doç.Dr. Belgin BAL İNCEBACAK	Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Uygulama ve Araştırma Merkezleri Koordinatörlüğü	EĞİTSEL FİLMERİN EĞİTİMDE KULLANIM DURUMU İLE İLGİLİ TEZLERİN SİSTEMATİK ANALİZİ
Doç. Dr. Sibel AKOVA HAVALI	Yalova Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Maltepe Üniversitesi, İletişim Fakültesi	KÜLTÜREL DİPLOMASİNİN BAŞAT UNSURU YUMUŞAK GÜÇ OLGUSUNUN ÖRNEKLEMİ OLARAK SAĞLIK TURİZMİ
Doç. Dr. Sibel AKOVA HAVALI Dr. Abdülbeşir CEYLAN	Yalova Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Maltepe Üniversitesi, İletişim Fakültesi	SAĞLIK İLETİŞİMİ OLGUSUNUN GÜNDEM OLUŞTURMA MOTİVASYONU ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME
Dr. Yılmaz ARI	Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Theology, Department of Sociology of Religion	SOSYOLOJİK PERSPEKTİFTEN YENİ DİNÎ HAREKETLERE BAKIŞ
Dr. Yılmaz ARI	Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Theology, Department of Sociology of Religion	SOSYAL DEĞİŞME OLGUSUNA SOSYOLOJİK BAKIŞ
Dr.YUSUF ERDEM TUNÇ	Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	KAYITDIŞI İSTİHDAMIN YAYGIN OLDUĞU GRUPLAR
Dr.YUSUF ERDEM TUNÇ	Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	KAYITDIŞI İSTİHDAMA İLİŞKİN İŞ HUKUKU DÜZENLEMELERİ

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-6, SESSION-1



10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: Dr. Nabil Ahmad

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
WILDA YULIA RUSYIDA	Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia	BUSINESS FEASIBILITY STUDY ANALYSIS ON PAK ARIFIN'S TEMPE BUSINESS
ANISA SEPTIANA MUJAHIDAH	Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic University K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia	CASE STUDY IN TARY BATIK TEGAL BUSINESS
Dr. Nabil Ahmad	Electrical Engineering Department, Assiut University, Assiut , Egypt	THREE-PHASE HIGH FREQUENCY AC CONVERSION CIRCUIT WITH DUAL MODE PWM/PDM CONTROL STRATEGY FOR HIGH POWER IH APPLICATIONS
Mohamed Azab	Banha High Institute of Technology, Banha, University,Spain	A NEW MAXIMUM POWER POINT TRACKING FOR PHOTOVOLTAIC SYSTEMS
Ejaz Khan, Conor Heneghan	Dept. of Electronic and Electrical Engg, University College Dublin, Ireland	IMPULSE RESPONSE SHORTENING FOR DISCRETE MULTITONE TRANSCEIVERS USING CONVEX OPTIMIZATION APPROACH
Bharadwaj Kadiyala	Institute of Information and Communication Technology Gandhinagar, Gujarat, 382007, India	ESTIMATION OF BROADCAST PROBABILITY IN WIRELESS ADHOC NETWORKS
Bahareh Gholamzadeh, Hooman Nabovati	Department of Electrical Engineering, Sadjad Institute of Higher Education, Mashhad, Irak	FIBER OPTIC SENSORS

ONLINE PRESENTATIONS

20.08.2023 / HALL-7, SESSION-1



10⁰⁰ : 12⁰⁰

ANKARA TIME

HEAD OF SESSION: Dr. Nabil Ahmad

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Sawada PHAITHAYAWAT	Saowapa Phaithayawat is with the SuanSunandhaRajabhat University, Thailand	THE STUDY OF APPLYING MODELS: HOUSE, TEMPLE AND SCHOOL FOR SUFFICIENCY DEVELOPMENT TO PARTICIPATE IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: A CASE STUDY OF TRIMITRA TEMPLE BANGKOK, THAILAND
Afrah Saad Mohsen Al-Mahfadi	YEMEN	AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF PARTICIPATION OF RURAL WOMAN ON SUSTAINABLE RURAL WATER SUPPLY IN YEMEN
Nazira B. Boldurukova	Gumilyov Eurasian National University, Kazakhstan	ZHOU ENLAI'S IMPACT TO THE FOREIGN POLICY OF CHINA
Kalayanee Konime	National Institute of Development Administration, Bangkok 10240, Thailand	DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN INCENTIVE ALLOCATION OF THE THAI PUBLIC SECTOR
Chems Eddine BOUKHEDIMI	University of Tizi Ouzou, Department of commerce. Management Marketing. Algeria	EFFECT OF GENDER ON THE WILLINGNESS TO CONSUME ORGANIC FOOD IN THE FUTURE: TURKISH'S AND ALGERIANS EXPERIENCE
Marut Pichetvit	Suansunandha Rajabhat University, Thailand	THE DESIGN OF PICTURE BOOKS FOR CHILDREN FROM TALES OF AMPHAWA FIREFLIES
A. AIZPURUA W. KOUTSTAAL	University of the Basque Country, Spain	AUTOBIOGRAPHICAL MEMORY AND FLEXIBLE REMEMBERING: GENDER DIFFERENCES

*UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES OF ECONOMICS, EDUCATION
AND SOCIAL SCIENCES
August 18-20 / ANKARA*

CONTENT

CONFERENCE ID	I
SCIENTIFIC COMMITTEE	II
PHOTO GALLERY	III
PROGRAM	IV
CONTENT	V

Author	Title	No
Gönül Gül EKŞİ Murşit IŞIK	GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR PERCEPTION BY LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES: THE CASE OF ÇANKIRI MUNICIPALITY	1
Murşit IŞIK Fatih YAMAN	LEVEL OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP OF LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES: THE CASE OF ISPARTA MUNICIPALITY	13
K.R.Padma M.Reshma Anjum Singanamala Sowjnaya	A CONCISE UPDATE ON THE IMPORTANCE OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN INDIA THEIR ECONOMIC DEVELOPMENT, ROLE, PROBLEMS, AND CHALLENGES	30
Ebru ERDOĞAN	LEAN PRODUCTION AND ITS IMPORTANCE IN A CHANGING COMPETITIVE WORLD	31
Ebru ERDOĞAN	THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE IMPACT OF LEAN PRODUCTION ON OPERATIONAL PERFORMANCE	40
BELGİN BAL İNCEBACAK	SYSTEMATIC ANALYSIS OF THESES ON THE USE OF EDUCATIONAL FILMS IN EDUCATION	48
Sibel AKOVA HAVALI	HEALTH TOURISM AS AN EXAMPLE OF SOFT POWER, THE MASTER ELEMENT OF CULTURAL DIPLOMACY	62
Sibel AKOVA HAVALI Abdülbeşir CEYLAN	AN EVALUATION ON THE AGENDA-SETTING MOTIVATION OF THE HEALTH COMMUNICATION PHENOMEN	69

**UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES OF ECONOMICS, EDUCATION
AND SOCIAL SCIENCES
August 18-20 / ANKARA**

Yılmaz ARI	NEW RELIGIOUS MOVEMENTS FROM A SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE	82
Yılmaz ARI	SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE ON THE PHENOMENON OF SOCIAL CHANGE	85
Dr. Yusuf Erdem TUNÇ	GROUPS WITH HIGH INFORMAL EMPLOYMENT	88
Dr. Yusuf Erdem TUNÇ	LABOR LAW SANCTIONS ON INFORMAL EMPLOYMENT	101
ANISA SEPTIANA MUJAHIDAH	CASE STUDY IN TARY BATIK TEGAL BUSINESS	110
WILDA YULIA RUSYIDA	BUSİNESS FEASİBİLİTY STUDY ANALYSİS ON PAK ARİFİN'S TEMPE BUSİNESS	111
Zohaib Hassan Sain	BLENDED LEARNING ADOPTION IN PAKISTANI UNIVERSITIES: CHALLENGES AND RECOMMENDATIONS	114
Zohaib Hassan Sain	ASSESSING INFORMATION TECHNOLOGY'S IMPACT ON HIGHER EDUCATION QUALITY IN PAKISTAN: A COMPREHENSIVE STUDY	115
Sawada PHAITHAYAWAT	THE STUDY OF APPLYING MODELS: HOUSE, TEMPLE AND SCHOOL FOR SUFFICIENCY DEVELOPMENT TO PARTICIPATE IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: A CASE STUDY OF TRIMITRA TEMPLE BANGKOK, THAILAND	116
Afrah Saad Mohsen Al-Mahfadi	AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF PARTICIPATION OF RURAL WOMAN ON SUSTAINABLE RURAL WATER SUPPLY IN YEMEN	117
Pakinam Youssef	ROLE OF LEADERS IN MANAGING EMPLOYEES' DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR AT WORKPLACE	118
Nazira B. Boldurukova	ZHOU ENLAİ'S IMPACT TO THE FOREİGN FOLİCY OF CHİNA	119

*UBS DER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES OF ECONOMICS, EDUCATION
AND SOCIAL SCIENCES
August 18-20 / ANKARA*

Kalayanee Konime	DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN INCENTIVE ALLOCATION OF THE THAI PUBLIC SECTOR	120
Chems Eddine BOUKHEDIMI	EFFECT OF GENDER ON THE WILLINGNESS TO CONSUME ORGANIC FOOD IN THE FUTURE: TURKISH'S AND ALGERIANS EXPERIENCE	121
Marut Pichetvit	THE DESIGN OF PICTURE BOOKS FOR CHILDREN FROM TALES OF AMPHAWA FIREFLIES	122
A. AIZPURUA W. KOUTSTAAL	AUTOBIOGRAPHICAL MEMORY AND FLEXIBLE REMEMBERING: GENDER DIFFERENCES	123

**YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALGISI:
ÇANKIRI BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**
GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR PERCEPTION BY LOCAL GOVERNMENT
EMPLOYEES: THE CASE OF ÇANKIRI MUNICIPALITY

Dr. Gönül Gül EKŞİ

Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü
Orcid ID:0000-0002-7757-0437

Doç. Dr. Mürşit IŞIK

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Orcid ID:0000-0001-9855-6290

Özet

Küresel iklim değişikliğinin olumsuz yansımalarının etkili bir şekilde yaşanmaya başladığı son yıllarda, dünyadaki kaynaklarında kıt olması nedeniyle artık kurumlar örgütler ve insanlar yaşadıkları çalıştıkları ortamlarda çevreyi korumak adına birçok davranışı yerine getirmek durumundadır. Dünya ülkeleri bu amaçla birçok faaliyet gerçekleştirmekte ve çevreyi korumak adına “yeşil iş”, “ yeşil davranış”, “yeşil yönetim”, “yeşil pazarlama” gibi birçok kavramları ön plana çıkararak bu alanda farkındalık yaratmayı amaç edilmektedirler. Çalışanlardan da iş yerlerinde belirlenen yeşil örgütsel davranışları yerine getirmesi istenmektedir.

Bu araştırma Çankırı Belediyesi’nde çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel yöntemlerden basit tesadüfi yöntem ve veri toplama aracı olarak ta anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma %95 güven aralığında +0.10 örnekleme hatası ile 141 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre yerel yönetim çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyleri algıları “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde gerçekleşirken, eğitim durumu, gelir ve yaş değişkeni ile çalışanların örgütsel yeşil davranış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, Yeşil Örgütsel Davranış, Yeşil İş

Abstract

In recent years, when the negative reflections of global climate change have begun to be experienced effectively, institutions, organizations and people have to fulfill many behaviors in order to protect the environment in the environments they work in, due to the scarcity of resources in the world. The countries of the world carry out many activities for this purpose and aim to raise awareness in this field by highlighting many concepts such as "green business", "green behavior", "green management", "green marketing" in order to protect the environment. Employees are also asked to fulfill the green organizational behaviors determined in their workplaces.

This research was conducted to measure the green organizational behavior levels of employees in Çankırı Municipality. In the research, the simple random method from the quantitative methods and the survey method as the data collection tool were used. The research was carried

out with the participation of 141 employees with a sampling error of ± 0.10 at the 95% confidence interval.

According to the research findings, while the perceptions of the green organizational behavior levels of the local government employees were at the level of "strongly agree", it was observed that there was a significant relationship between the education level, income and age variable and the organizational green behavior levels of the employees.

Keywords: Local Governments, Green Organizational Behavior, Green Business

GİRİŞ

Günümüzde çevre ile ilgili sorunlar ve bu sorunlar bağlı olarak çevresel hassasiyetler arttıkça yönetim literatüründe yeşil yönetim konusu daha fazla ele alınmaya başlanmıştır. Çevre ile ilgili araştırmalar diğer tüm bilim alanlarında olduğu gibi yönetim literatüründe özellikle de örgütsel davranış alanında ön planda olmaktadır. Literatürde yeşil konulu araştırmalar ve çalışmalar sonucunda örgütsel davranış alanında yeşil örgütsel davranış kavramı ortaya çıkmıştır. Yeşil örgütsel davranış örgütlerde çalışanları ve yöneticilerin çevre dostu olan davranışlarıdır.

Örgütlerde yeşil kavramının önemli hale gelmesiyle örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik, çevreye duyarlılık ve çevre dostu örgütler gündeme gelmeye başlamıştır. Çevresel sürdürülebilirlik konusunda örgütlerin gerek yöneticileri gerekse çalışanları yeşil örgütsel davranış eğilimlerini artırmak durumunda olmaktadır. Yeşil örgütsel davranış konusunda örgütlerin de yeterli donanım ve düzeye sahip olmaları günümüzde yeşil yönetimin gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Bu çalışmada örgütsel davranış literatüründe yeni bir kavram olan yeşil örgütsel davranış konusu kavramsal olarak ele alınmış ve son bölümde yapılmış olan istatistiksel bir araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar ortaya konmuştur. Böylelikle yeşil örgütsel davranış konusunda literatüre özgün bir katkı sağlanmak istenmiştir.

1. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI

Çevreye duyarlılık ve çevre dostu hareket etme konuları 1970'li yıllardan itibaren tüm dünyada örgütleri etki alanına almıştır. Özellikle de endüstri alanında üretim yapan örgütler üretim sürecinde doğaya saygılı üretim konusunda ve üretim sonrası çıkan atıkların çevreye duyarlı şekilde yönetilmesi konularında daha duyarlı olmaya başlamıştır. Bu noktada yeşil örgütler kavramı karşımıza çıkmaktadır (Usta, 2007)

Genel bir tanımlama yapılacak olursa yeşil örgütler; üretim, pazarlama, lojistik, insan kaynakları ve finans gibi örgütsel fonksiyonlarda çevreye verilen olumsuz etkilerin ve sonuçların en aza indirildiği çevreye duyarlı ve çevre dostu örgütlerdir. Yeşil örgütler; faaliyetlerinde eldeki mevcut kıt kaynakların daha etkili kullanılan ve çevreye daha zararsız etkileri olan örgütlerdir. Yeşil örgütler konusunda yapılmış olan çalışmalardan anlaşılacağı üzere yeşil kavramının yönetim sürecine dahil olması ile birlikte örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik anlayışı ile faaliyetlerini gerçekleştirmeye başladığı görülmektedir. Bu doğrultuda örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik anlayışı ile en üst yönetimden en alt kademelere kadar tüm örgüt yönetici ve çalışanlarının çevreye zarar verecek davranışlardan kaçınması ve faaliyetlerde kullanılan doğal kaynakların etkin ve etkili şekilde kullanılması söz konusu olmaktadır.

Yeşil yönetim uygulamaları sonucunda ortaya çıkan yeşil örgütsel davranış konusunda yönetim literatüründe çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda yeşil örgütler ve yeşil örgütsel davranış konularında farklı tanımlamalar yapılmıştır. Yeşil örgütsel davranış konusunda önemli isimlerden olan Cekanavicius 2014 yılında yaptığı çalışmasında yeşil örgütleri; doğal ürünlerin kullanıldığı, güç israfının az olduğu, yeşil örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirildiği ve tüm örgütsel süreçlerde çevreye duyarlı hareket edilen örgütler olarak tanımlamıştır (Ceyhan ve Ada, 2015).

Kurland ve Zell 2011 yılında yaptıkları çalışmada yeşil örgütlerde geçerli olan on temel yeşil yönetim uygulamalarını ele almışlardır. Yeşil örgüt olabilmek için yöneticilerin aşağıdaki on temel uygulamayı gerçekleştirmesi gerekmektedir (Erbaşı,2019):

- Örgütlerde temel kişisel ve kurumsal değerler oluşturulmalıdır,
- Örgütlerde yeşil hedefler oluşturulmalı ve bu hedeflere ulaşılmaya çalışılmalıdır,
- Belirlenmiş olan yeşil hedeflere ulaşmak için örgütlerde sürdürülebilir uygulamalar geliştirilmelidir,
- Yeşil uygulamalar konusunda gerekli iş modelleri oluşturulmalıdır,
- Örgütler yeşil değişim konusunda oluşabilecek olumsuz durumların üstesinden gelebilmelidir,
- Örgüt içinde değerlerin ve sürdürülebilir uygulamalar pekiştirilmelidir,
- Örgütlerin tedarikçilerinin temel ihtiyaçlarını anlayabilmesi gereklidir,
- Örgütler müşterilerini ve rakipleri olan örgütleri yönlendirebilmelidir,
- Örgütlerin kamunun ve sivil toplum kuruluşlarının uygulamalarını yönlendirebilmelidir,
- Örgütlerin yeşil yönetim konusundaki çalışmalarını takip etmesi ve örgüt içinde herkesin görünümüne açık olarak bu çalışmaları gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Yeşil örgütler çevreye duyarlı işletmecilik anlayışı sonrasında ortaya çıkmış ve beraberinde yeşil örgütsel davranış kavramını getirmiştir. Örgütsel davranış literatüründe yeşil örgütsel davranış kavramı hem örgüt yönetiminin hem de örgüt çalışanlarının çevreye bakış açılarını ortaya koymaktadır.

Yeşil örgütsel davranış, yönetim literatüründe değişik kavramlarla ele alınmıştır. Bunlar; örgüt içinde çevreci davranış, çevre dostu örgütsel davranış, çevreci işyeri davranışı gibidir. Literatürde yeşil örgütsel davranış konusunda yapılmış olan tanımlamalara bakıldığında; Steg ve Vlek 2009 yılındaki çalışmasında yeşil örgütsel davranışı çevreci davranış kavramı olarak ele almış ve bu çevreci davranışı çevreyi mümkün olduğunca en az şekilde olumsuz etkileyen, hatta hiç olumsuz etkisi olmayıp çevreye faydalı olan davranış şekli olarak tanımlamıştır. Mesmer ve Magnus 2012 yılındaki çalışmasında çevreci davranışı, çevresel sürdürülebilirlik hususuna katkıda bulunan bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır. Ones ve Dilchert 2012 yılındaki çalışmasında örgütlerde çevreci davranışı, örgüt içinde, çevresel sürdürülebilirliği artıran faaliyet ve davranışlar olarak tanımlamıştır (Erbaşı, 2019). Türkçe literatürde yapılmış olan en temel tanımlamaya göre ise; yeşil örgütsel davranış çalışanların örgüt içindeki çevre dostu faaliyetleri ve davranışları olarak tanımlanmıştır (Erbaşı ve Özalp, 2016).

Literatürde yapılmış olan tanımlamalardan özetle yeşil örgütsel davranış; örgüt çalışanlarının örgütteki görev tanımları ve görev alanları dahilinde yaptıkları faaliyetlerinde ve sergiledikleri davranışlarında çevreye duyarlı, çevre dostu yeşil davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde yeşil davranışlar gönüllü ve zorunlu yeşil örgütsel davranışlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu yeşil örgütsel davranışlar, çalışanların görev tanımları çerçevesinde gerçekleştirmek zorunda oldukları yeşil davranışlardır. Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar ise, çalışanların örgütün beklentilerinin ötesinde yeşil yönelimli çevre dostu kişisel davranışlarda

bulunmalarındır. Bu davranışlara örnek olarak; örgütte her hangi bir zorunluluk olmaksızın elektrik tasarrufuna katkıda bulunacak davranışlarda bulunmak gibidir (Norton vd., 2015).

1.1.Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları

Yeşil örgütsel davranış; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık olmak üzere beş önemli boyuttan oluşmaktadır (Erbaşı, 2019).

1.1.1. Çevresel Duyarlılık

Çevresel duyarlılık, toplumu oluşturan bireylerin, çevre konusunda üzerine düşen görevlerin bilincinde olması ve yerine getirme kabiliyetine sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Yeşil ve Turan, 2020). Örgütsel anlamda çevresel duyarlılık ise; çalışanların günlük yaşamlarında (örneğin kendi evlerinde) gerçekleştirdikleri çevreci davranışları, işyerlerinde gerçekleştirme eğilimlerini tespit etmek için kullanılan bir kavramdır. Çevresel duyarlılığı olan kişiler, geri dönüşümden faydalanmak, elektrik ve su tasarrufuna katkıda bulunmak, çevreyi kirli atıklarla bozacak olumsuz davranışlardan sakınmak gibi çevreye duyarlı hareket etmektedir.

1.1.2. Çevresel Katılım

Çevresel katılım kavramı, örgütte çevre hassasiyetinin yaygınlaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Örgüt çalışanlarının çevre dostu olabilmesi için çevre uygulamalarına katılması, çevresel iyileştirmeler hakkında düşünebilmesi ve öneriler sunabilmesi gerekmektedir. Örgütlerde çevre dostu politikaların başarılı olarak uygulanabilmesi ve belirlenen çevresel hedeflere ulaşılabilmesi için tüm örgüt çalışanlarının bu sürece katılımı gerekmektedir..

1.1.3. Ekonomik Duyarlılık

Ekonomik duyarlılık, örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki çevre yanlısı davranışları ekonomik sebeplerle gerçekleştirmeleridir. Daha geniş tanımıyla, iş ortamında güneş ışığından yararlanmayı, örgütün sahip olduğu sınırlı kaynaklardan tam kapasite ile faydalanmayı, kullanılan enerji kaynakları ile ilgili ortaya çıkabilecek kayıpların en aza indirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını ifade etmektedir.(Sönmez, 2020). Çalışanlar iş yerlerinde ısınma, kağıt kullanımı ve aydınlanma gibi ihtiyaçlarda ekonomik duyarlılığa sahip olduklarında gerekli tasarruf sağlanabilmekte ve böylece israf önlenabilmektedir. Bu davranışlar çalışanların ekonomik duyarlılıkla sergilediği çevreci davranışlardır.

1.1.4. Yeşil Satın Alma

Yeşil satın alma, örgütlerde insan sağlığı ve çevre üzerinde daha az etkisi olan ürün ve hizmetlerin satın alınmasıdır. Başka bir tanımlamayla yeşil satın alma, genellikle geri dönüştürülen ve çevreye fayda sağlayan çevre dostu ürünler satın alınmasıdır. Örgütlerde yeşil satın alma, örgüt tedariklerinin çevre dostu ürünlerden sağlanmasıdır. Yeşil satın alma, tedarik zincirinin kaynak bulma-azaltma ve geri dönüşüm operasyonlarının bir parçasıdır ve yeşil satın alma örgütlerde hem israfın azaltılmasına yardımcı olur, hem de ürün geri dönüşüm sürecini teşvik etmektedir

1.1.5. Teknolojik Duyarlılık

Teknolojik duyarlılık, örgütte kullanılan teknolojik araçların tasarruflu olarak kullanılması, zorunluluk ve ihtiyaç olmadıkça bazı teknolojik araçların kullanılmaması, enerjide tasarrufun sağlanması ve tekrar kullanılabilir araçların tercih edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Sönmez, 2020).

1.2.Yeşil Örgütsel Davranış Türleri

Yeşil örgütsel davranış denildiğinde çoğunlukla gönüllü yeşil örgütsel davranış akla gelmektedir. Örgütsel davranış alanında literatürde yapılmış olan çalışmalarda yeşil örgütsel davranışın sadece gönüllü davranışlar olmadığı, zorunlu yeşil örgütsel davranışların da olduğu görülmektedir.

1.2.1. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış

Gönüllü yeşil örgütsel davranış, örgütsel beklentiyi aşan, kişisel inisiyatifler içeren davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış türü; çevre dostu çıkarlara öncelik vermeyi, çevre programlarını ve politikalarını başlatmayı teşvik etmektedir (Norton, vd., 2015). Gönüllü yeşil örgütsel davranış; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel fedakarlık gibi kavramlarla uyumlu ve ilişkili bir kavramdır. Bu davranışları örgüt çalışanları görevleri kapsamında değil kendi istek ve arzuları doğrultusunda gerçekleştirmektedir.

1.2.2. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış

Zorunlu yeşil örgütsel davranış, örgüt çalışanlarının zorunlu olarak yaptıkları görevleri bağlamında gerçekleştirdikleri yeşil davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Norton, vd. 2015). Bu davranış şekli örgütlerin yeşil iş ve görevler yoluyla çevresel performanslarını iyileştirmeye çalıştıkları davranışlardır. Zorunlu yeşil örgütsel davranış, örgüt politikalarına bağlı kalma ve sorumlu alternatifleri seçme dahil olmak üzere, çalışma yöntemlerini değiştirmeyi, sürdürülebilir ürünler ve süreçler yaratmayı içermektedir. Bu davranış türü örgüt çalışanlarının çevreye daha duyarlı olabilmek için örgüt içerisinde kaynakları daha verimli kullanabilmek için zorunlu olarak yaptıkları davranışlar olarak tanımlanabilir (Yiğit, 2017). Zorunlu yeşil örgütsel davranışta örgütlerin çalışanlarından çevresel performansı artırmaya yönelik beklentileri bulunur. Bu beklentiler çalışanlara örgütün çevreye duyarlı olarak belirlemiş olduğu uyulması gereken kural ve zorunluluklarla yansıtılmaktadır. Örgütlerin bu beklentilerini işe alım esnasında çalışanlara iletmesi ve bu doğrultuda gerekli eğitimin verilmesi, beklentilerin istenen şekilde karşılanabilmesi açısından önem arz etmektedir. Örgütlerin tüm faaliyetlerinde devlet tarafından belirlenmiş olan kurallara uygun olarak davranması ve hareket etmesi zorunlu yeşil örgütsel davranış kapsamındadır.

2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖNEMİ VE ÖRGÜTLERE KATKISI

Literatürde yapılan çalışmalar yeşil örgütsel faaliyetler ile örgüt başarı belirteçleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda örgütlerde çevreci faaliyetler ve yeşil örgütsel davranışlar arttıkça örgütün başarıbelirteçlerinin bundan olumlu etkilendiği söylenebilir (Şenocak ve Bursalı, 2018).

Çevresel sürdürülebilirlik ve çevre dostu örgütsel faaliyetler sürecinde çevreyi daha az kirleten teknolojiler ve çevre dostu ürünlere müşterilerden gelen talepler de artmaktadır (Usta, 2007). Özellikle tüketicilerin, çevreye duyarlı örgütleri tercih ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda sektör ayrımı yapmaksızın çevresel duyarlılığı olan örgütlerin daha başarılı sonuçlara ulaşabilecekleri açıktır. Günümüzde çevreye duyarlı örgütsel davranış yani yeşil örgütsel davranış anlayışı, örgütlerde bir maliyet unsuru değil, bir rekabet unsuru olarak kabul edilmelidir. Örgütlerin başarılı olabilmek adına, stratejilerine çevre ve yeşil konseptlerini dahil etmesi gerekmektedir.

Örgüt çalışanlarının yeşil davranışı, örgütün sürdürülebilir kalkınmasına fayda sağlayan, sürdürülebilir olmayı ve israf etmemeyi amaçlayan, çevre yanlısı davranışlardır. Bu davranışlara örnek olarak örgütlerde sürdürülebilir ürünlerin tercihi ve tek kullanımlık ürün kullanımının azaltılması verilebilir. Çalışanların yeşil örgütsel davranışları, örgütlerde finansal verimlilikle doğrudan ilişkili olan kaynak tasarrufu (enerji ve su tüketimi), karbon nötrlüğü ve atık azaltma ile sonuçlanmaktadır ve bu nedenle de bu davranışlar örgütün mali performansını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların örgütte öğle yemeği arasına çıkarken enerji

kullanımını azaltmak için bilgisayarlarını kapatmaları, işyerinde atıkları çöpe atarken ayrımını yaparak atmaları, gündüzleri daha az ışık kullanmaları, örgüt içinde kağıt israfını azaltmaları ve bu tür davranışlarda diğer çalışma arkadaşlarını bilgilendirmeleri ve cesaretlendirmeleri de örgütlere mali açıdan çok önemli katkıları olacak yeşil örgütsel davranışlardır (Yiğit, 2017).

3.YÖNTEM

Bu araştırma Çankırı Belediyesi'nde çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bunun için nicel araştırma yöntemlerinden basit tesadüfi yöntem, veri toplama aracı olarak ta anket yöntemi kullanılmıştır. Veri toplamada Erbaşı, A. (2019), "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" konulu araştırması sonucunda ortaya çıkan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek çevresel duyarlılık (1-8 madde), çevresel katılım (9-15 madde), ekonomik duyarlılık (16-20 madde), teknolojik duyarlılık (21-23 madde) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan Çankırı belediyesinde toplam 960 kişi çalışmaktadır. Çalışanların 170 tanesi ofiste kalan 790 kişi ise sahada çalışmaktadır. Anket soruları ofis çalışanlarına yönelik olduğu için saha çalışanları cevaplamamıştır. Belirlenen evren çerçevesinde anketin uygulanması gereken örneklem sayısı $\alpha=+-0.10$ örneklem hatası ve %95 güven aralığında 88 kişidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50). Ankete 141 kişi katılarak gerekli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Araştırmada verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmış, demografik değişkenlere göre yeşil örgütsel davranış arasında farklılık ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Bu kısımda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, gelir, eğitim durumu, çalışma süresi, yaş ve statülerine ilişkin frekans bilgileri ile yeşil örgütsel davranış düzeylerini gösteren ölçek ve alt boyut ortalamaları ve ölçeğin güvenilirlik katsayılarına yer verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %	Medeni D.	Frekans	Yüzde %
Kadın	45	31,9	Evli	97	68,8
Erkek	96	68,1	Bekar	44	31,2
Toplam	141	100,0	Toplam	141	100,0
Eğitim	Frekans	Yüzde %	Gelir	Frekans	Yüzde %
Lise ve öncesi	48	34,0	0-15000	27	19,1
Önlisans	44	31,2	15001-20000	32	22,7
Lisans	36	25,5	20001-25000	58	41,1
Lisansüstü	13	9,2	25001+	24	17,0
Toplam	141	100,0	Toplam	141	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde %	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde %

18-25	6	4,3	0-5 yıl arası	16	11,3
26-33	41	29,1	6-10 yıl	45	31,9
34-41	43	30,5	11-15 yıl	37	26,2
42-49	41	29,1	16-20 yıl ve fazlası	43	30,5
50+	10	7,1	Toplam	141	100,0
Toplam	141	100,0			
Statü	Frekans	Yüzde %			
Memur	103	73,0			
İşçi	38	27,0			
Toplam	141	100,0			

Çizelge 1 de görüldüğü üzere katılımcıların; %31,9 u kadın, %68,1 i erkek, %68,8 i evli, %31,2si bekar, %34 ü lise ve öncesi, %31,2 si ön lisans, %25,5 i lisans, %9,2 si lisansüstü mezunu, %19,1 i 0-15000-TL, %22,7 si 15001-20000-TL, %41,1 i 20001-25000-TL, %17si 25001+ TL ücret almakta, %4,3 ü 18-25 yaş, %29,1 i 26-33 yaş, %30,5 i 34-41 yaş, %29,1 i 42-49 yaş, %7,1 i 50 ve üzerinde yaş aralığında, %11,3 ü 0-5 yıl, %31,9 u 6-10 yıl, %26,2 si 11-15 yıl, %30,5 i 16-20 yıl ve fazlası çalışma süresine, %73 ü memur, %27 si ise işçidir.

Çizelge 2. Psikolojik Sahiplenme ve Alt Boyut Ortalamaları

	Sayı	Ort.	St. Sapma	Ort. Anlamı
Çevresel Duyarlılık	141	4,54	,44659	Kesinlikle Katılıyorum
Çevresel Katılım	141	4,53	,45213	Kesinlikle Katılıyorum
Ekonomik Duyarlılık	141	4,07	,89196	Katılıyorum
Teknolojik Duyarlılık	141	4,33	,72592	Kesinlikle Katılıyorum
Örgütsel Yeşil Davranış Genel Ort.	141	4,41	,49213	Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 2’de görüldüğü üzere katılımcıların çevresel duyarlılıkları ($\bar{X}=4,54$) ortalama ile “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde, çevresel katılımları ($\bar{X}=4,53$) ortalama ile “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde, ekonomik duyarlılıkları ($\bar{X}=4,07$) ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde, teknolojik duyarlılıkları ($\bar{X}=4,33$) ortalama ile “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve genel olarak ta yeşil örgütsel davranışları ($\bar{X}=4,41$) ortalama ile “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 3. Ölçeğin Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek	Cronbach's Alfa	Soru Sayısı
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	,918	23
Tüm Ölçek	,893	30

Çizelge 3 e göre yeşil örgütsel davranış ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri (0,91), tüm ölçeğin Cronbach's Alfa değeri ise (0,89) düzeyinde yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

3.2. İstatistikî Bulgular

Bu kısımda demografik değişkenlere göre ilişki (korelasyon) analizleri yapılarak demografik değişkenlere göre katılımcıların yeşil örgütsel davranış düzeyleri ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

Çizelge 4. Demografik Değişkenlere Göre Korelasyon Analizi

		Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	Çevresel Katılım	Ekonomik Duyarlılık	Teknolojik Duyarlılık
Eğitim	Pearson Correlation	,406**	,415**	,432**	,300**	,187*
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,027
	N	141	141	141	141	141
Gelir	Pearson Correlation	,570**	,504**	,577**	,445**	,385**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	141	141	141	141	141
Yaş	Pearson Correlation	-,104	-,013	,018	-,184*	-,168*
	Sig. (2-tailed)	,221	,879	,835	,029	,047
	N	141	141	141	141	141
Kurumda Çalışma Süresi	Pearson Correlation	-,035	,018	,108	-,137	-,086
	Sig. (2-tailed)	,684	,833	,202	,105	,312
	N	141	141	141	141	141

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

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

Çizelge 11'de yapılan analiz sonucunda;

Eğitim değişkeni ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır (r=0,406) Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri de artmaktadır.

Eğitim değişkeni ile çevresel duyarlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,415$) Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça çevresel duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Eğitim değişkeni ile çevresel katılım arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,432$) Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça çevresel katılım düzeyleri de artmaktadır.

Eğitim değişkeni ile ekonomik duyarlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,300$) Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça ekonomik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Eğitim değişkeni ile teknolojik duyarlılık arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,187$) Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça teknolojik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Gelir değişkeni ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,570$) Buna göre çalışanların gelir düzeyi arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri de artmaktadır.

Gelir değişkeni ile çevresel duyarlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,504$) Buna göre çalışanların gelir düzeyi arttıkça çevresel duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Gelir değişkeni ile çevresel katılım arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,577$) Buna göre çalışanların gelir düzeyi arttıkça çevresel katılım düzeyleri de artmaktadır.

Gelir değişkeni ile ekonomik duyarlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,445$) Buna göre çalışanların gelir düzeyi arttıkça ekonomik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Gelir değişkeni ile teknolojik duyarlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,385$) Buna göre çalışanların gelir düzeyi arttıkça teknolojik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Yaş değişkenine göre yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık ve çevresel katılım arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yaş değişkeni ile ekonomik duyarlılık arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r= -0,184$) Buna göre çalışanların yaşı arttıkça ekonomik duyarlılık düzeyleri de azalmaktadır.

Yaş değişkeni ile teknolojik duyarlılık arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r= -0,168$) Buna göre çalışanların yaşı arttıkça teknolojik duyarlılık düzeyleri de azalmaktadır.

Kurumda alışma süresine göre yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Çizelge 5. Yeşil rgtsel Davranış leği Alt Boyutlar Arası Korelasyon Analizi

		Yeşil rgtsel Davranış	evresel Duyarlılık	evresel Katılım	Ekonomik Duyarlılık	Teknolojik Duyarlılık
Çevresel Duyarlılık	Pearson Correlation	,819**	1	,716**	,517**	,519**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	141	141	141	141	141
Çevresel Katılım	Pearson Correlation	,874**	,716**	1	,653**	,579**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	141	141	141	141	141
	Pearson Correlation	,874**	,517**	,653**	1	,699**

Ekonomik Duyarlılık	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	141	141	141	141	141
Teknolojik Duyarlılık	Pearson Correlation	,793**	,519**	,579**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	141	141	141	141	141

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

Çizelge 5'te görüleceği üzere;

Çevresel duyarlılık boyutu ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,819$) Buna göre çalışanların çevresel duyarlılığı arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri de artmaktadır.

Çevresel duyarlılık boyutu ile çevresel katılım arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,716$) Buna göre çalışanların çevresel duyarlılığı arttıkça çevresel katılım düzeyleri de artmaktadır.

Çevresel duyarlılık boyutu ile ekonomik duyarlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,517$) Buna göre çalışanların çevresel duyarlılığı arttıkça ekonomik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Çevresel duyarlılık boyutu ile teknolojik duyarlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,519$) Buna göre çalışanların çevresel duyarlılığı arttıkça teknolojik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Çevresel katılım boyutu ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,874$) Buna göre çalışanların çevresel katılımı arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri de artmaktadır.

Çevresel katılım boyutu ile ekonomik duyarlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,653$) Buna göre çalışanların çevresel katılımı arttıkça ekonomik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Çevresel katılım boyutu ile teknolojik duyarlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,579$) Buna göre çalışanların çevresel katılımı arttıkça teknolojik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Ekonomik duyarlılık boyutu ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,874$) Buna göre çalışanların ekonomik duyarlılığı arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri de artmaktadır.

Ekonomik duyarlılık boyutu ile teknolojik duyarlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,699$) Buna göre çalışanların ekonomik duyarlılığı arttıkça teknolojik duyarlılık düzeyleri de artmaktadır.

Teknolojik duyarlılık boyutu ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. ($r=0,793$) Buna göre çalışanların teknolojik duyarlılığı arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri de artmaktadır.

SONUÇ

Çevreyi ve dünyanın kıt kaynaklarını korumak günümüzde daha önemli hale gelmiştir. Bunun için dünya çapında kararların alındığı bir dönem yaşanmaktadır. Birçok devlet bu konuda çeşitli politikalar geliştirmekte ve zamanla bu politikalara uymayı zorunlu hale getirmektedirler. Türkiye’de 2021 yılında yeşil mutabakat eylem planını yürürlüğe koyarak bu alanda atılması gereken adımları belirlemiştir. Şüphesiz ki bu politikaları uygulayacak olan kurumlar ve kurumlarda çalışan bireylerdir. Bu çalışma da bir yerel yönetim kuruluşu olan Çankırı Belediyesi çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeylerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Elde edilen verilere göre yapılan analizler sonucunda:

Çalışanların çevresel duyarlılıkları, çevresel katılımları teknolojik duyarlılıkları ve genel olarak yeşil örgütsel davranış düzeyleri “kesinlikle katılıyorum” seviyesinde iken ekonomik duyarlılıkları “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna göre çalışanların ekonomik duyarlılıklarının diğer alt boyutlara göre daha az olduğu sonucu çıkarılabilir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda katılımcıların eğitim düzeyi ile yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki var iken teknolojik duyarlılık ile pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça çevresel duyarlılıkları da artmaktadır.

Katılımcıların gelir düzeyi ile yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki var iken ekonomik duyarlılık, teknolojik duyarlılık ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların gelirleri arttıkça orta düzeyde de olsa çevresel duyarlılıkları da artmaktadır.

Yaş değişkenine göre yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık ve çevresel katılım arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş ancak ekonomik duyarlılık teknolojik duyarlılık arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların yaşları arttıkça ekonomik ve teknolojik duyarlılıkları da azalmaktadır.

Boyutlar arasında yapılan korelasyon analizinde tüm alt boyutlar ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütlerin günümüzde çevreye duyarlı politikalar geliştirmeleri ve bu politikaları insan kaynakları uygulamalarının bir parçası haline getirmeleri örgütlerin gelecekte prestijleri açısından önem taşımaktadır. Yeşil örgütsel davranışlar arttıkça ve sürdürülebilirliği sağlandıkça örgütlere “yeşil iş” “yeşil örgüt” ünvanlarına kavuşmalarını sağlayacaktır.

Küresel iklim değişikliğinin tüm yönleriyle hissedildiği günümüzde gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmak hem çalışanların hem de kurumların sorumluluğundadır. Bu nedenle kurumlar çevreye ve kaynaklara duyarlı yeşil örgütsel davranışları özendirecek politikalar izlemelidir.

KAYNAKÇA

Aydın, F., Kaya, H. (2011). Sosyal Bilimler Lisesi Öğrencilerinin Çevre Duyarlılıklarının Değerlendirilmesi, *Marmara Coğrafya Dergisi*, 0 (24), s.29-257.

Büyüközkan, G., Vardaloğlu, Z. (2008). Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi, *Lojistik Dergisi*, 8, s. 66-73.

Ceyhan, S., Ada, S. (2015). İşletme Fonksiyonları Açısından Çevreye Duyarlı İşletmecilik, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), s.115-137.

Çavuş, M.F. ,Tancı, N. (2013). Yeşil İşletme ve Çevre Yönetim Sistemleri, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 48(1), s.73-82.

Çebiş, A. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Jandarma Genel Komutanlığı Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Giresun.

Erbaşı, A., Özalp, Ö. (2016). Çevre Tutkusu ve Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Eurasian Business and Economics Journal*, 2, s.297-306.

Erbaşı, A. (2019), Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *İstanbul Management Journal*, 86, s.1-23.

Karakuş, G., Erdirencelebi, G. (2018). İşletmelerin Yeşil Yönetim Algılarının İşletme Performansı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), s.681-704.

Norton, T. A.; Parker, S. L.; Zacher, H. & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, *Multilevel Review, and Future Research Agenda, Organization & Environment*, 28 (1), s.103-125.

Sönmez, R. V. (2020). Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Anemon Muş Alparlan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4) s.1107-1119.

Şenocak, B., Bursalı, Y.M. (2018). İşletmelerde Çevresel Sürdürülebilirlik Bilinci ve Yeşil İşletmecilik Uygulamaları ile İşletme Başarısı Arasındaki İlişki, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), s.161-183.

Usta, R. (2007). Otel İşletmeciliğinde Çevre Yönetim Sistemi Uygulamaları, *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S., SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.

Yeşil, M., Turan, Y. (2020). Çevresel Duyarlılık Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10 (2), s.418-435.

Yiğit, B. (2017). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşgören Davranışı, *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), s.67-70.

**YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SAHİPLENME
DÜZEYİ: ISPARTA BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**
LEVEL OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP OF LOCAL
GOVERNMENT EMPLOYEES: THE CASE OF ISPARTA MUNICIPALITY

Doç. Dr. Mürşit IŞIK

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Orcid.ID: 0000-0001-9855-6290

Fatih YAMAN

YL Öğr., Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
A.B.D.,
Orcid.ID: 0000-0001-6024-6254

Özet

Psikolojik sahiplenme, çalışanların örgüte ait olma hissini güçlendiren ve örgütsel bağlılığın temel unsuru olan bir kavramdır. Bu kavram, çalışanların örgütün misyonunu ve değerlerini benimsemelerini, örgütsel normlara uymalarını ve örgütün hedeflerine aktif olarak katkıda bulunmalarını içerir. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sahiplenme duygusuna sahip olan çalışanların, daha yüksek iş performansı sergiledikleri, iş tatmin düzeylerinin arttığı ve işbirliği yapma eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu nedenle, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için yöneticilerin liderlik, iletişim ve adalet gibi faktörleri dikkate alarak psikolojik sahiplenmeyi teşvik etmeleri önemlidir.

Bu araştırma Isparta Belediyesi'nde çalışanların örgütsel psikolojik sahiplenme düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel yöntemlerden basit tesadüfi yöntem ve veri toplama aracı olarak da anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma %95 güven aralığında +0.10 örnekleme hatası ile 143 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre yerel yönetim çalışanlarının örgütsel psikolojik sahiplenme algıları "katılıyorum" düzeyinde gerçekleşirken, cinsiyet, medeni durum, statü, gelir, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamış, yaş değişkeninde çalışanların yaş ortalaması arttıkça psikolojik sahiplenme düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sahiplenme, Psikolojik Sahiplenme, Yerel Yönetimler

Abstract

Psychological ownership is a concept that strengthens employees' sense of belonging to the organization and is the basic element of organizational commitment. This concept includes employees adopting the mission and values of the organization, complying with organizational norms, and actively contributing to the goals of the organization. When the studies in the literature are examined, it is seen that the employees who have a sense of psychological ownership exhibit higher job performance, their job satisfaction levels increase and their tendency to cooperate is at a high level. For this reason, it is important for managers to encourage psychological ownership by considering factors such as leadership, communication and justice in order for organizations to achieve their goals.

This research was conducted to measure the organizational psychological ownership levels of the employees in Isparta Municipality. In the research, the simple random method from the quantitative methods and the survey method as the data collection tool were used. The research was carried out with the participation of 143 employees with a sampling error of ± 0.10 at the 95% confidence interval.

According to the research findings, while the organizational psychological ownership perceptions of the local government employees were at the level of "agree", no significant difference was found in the variables of gender, marital status, status, income, education level and working time.

Keywords: Ownership, Psychological Ownership, Local Governments

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin başarısı ve sürdürülebilirliği, büyük ölçüde çalışanların işe bağlılığı, motivasyonu ve performansına bağlı olup, çalışanların örgütsel davranışlarına etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin arasında, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri önemli bir rol oynamaktadır. Psikolojik sahiplenme, çalışanların işi ve örgüte olan bağlılığına ilişkin bir algı ve duygu durumudur ve çalışanların işlerini kendi işleriymiş gibi hissetmeleriyle kendini gösterir.

Psikolojik sahiplenme bireysel ve kolektif şekilde ortaya çıkabilir. Bireysel psikolojik sahiplik, bir şeyin "benim" olduğu, kolektif psikolojik sahiplik ise bireylerin bir şeyin kendi gruplarına ait olduğu yani "bizim" hissidir.

Birçok bilim insanının psikolojik sahiplenmenin örgütsel değişim konusunda olumlu çıktıları olduğunu ileri sürmüş, bu amaçla birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı bir kamu kurumu olan yerel yönetimlerde çalışanların örgütlerini sahiplenme düzeylerini ölçmektir. Bu amaçla nicel araştırma yöntemlerinden veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın birinci kısmında psikolojik sahiplenme kavramı ve temelleri, psikolojik sahiplenmenin boyutları ve olumlu ve olumsuz sonuçlarına yer verilmiştir. Yöntem kısmında araştırmadan elde edilen veriler analiz edilmiş çalışanlarının örgütsel psikolojik sahiplenme algıları "katılıyorum" düzeyinde gerçekleşirken, cinsiyet, medeni durum, statü, gelir, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamış, yaş değişkeninde çalışanların yaş ortalaması arttıkça psikolojik sahiplenme düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

1.PSİKOLOJİK SAHİPLENME KAVRAMI VE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN TEMELLERİ

1.1. Psikolojik Sahiplenme Kavramı

Kişiler, yaşam alanlarını çevreleyen nesnelere yakın ilişkiler geliştirirler. Bu yakın ilişkilerin bir çeşidi, bir nesne üzerinde hissedilen sahiplik hissidir (Baxter, 2015, s.140) Sahiplik duygusu hemen hemen bütün toplumlarda var olmuştur. Kişiler, herhangi bir nesne üzerinde sahiplik hissi duyduklarında, kendileri ve diğer soyut veya somut hedefler arasında ilişki kurarlar. Psikolojik sahiplenme anlayışında "hedef" kavramı sıkça kullanılır ve nesnenin kişi veya topluluk için ne ifade ettiğini anlatır. Örneğin, bir bilgisayar mühendisi için bir yazılım programı sahiplik hedefi olabilirken, başka bir mühendis için bu ürün tasarımı, bir yönetici için belirli bir görev, fikir veya önemli bir girişim, bir çalışan için ise tüm şirket olabilir (Avey vd., 2009, s.174-175).

Sahiplik duygusu, kişinin yaşamında ehemmiyetli bir alan kaplar ve sahip olduğu diğer eşyalar, işler, alışkanlıklar, hedefler ve amaçlar gibi unsurlarla birlikte kişinin hayatının merkezinde önemli bir rol oynar (Cram ve Paton, 1993, s.19).

Pierce ve arkadaşlarının araştırmalarına göre (2001, s.299):

- Sahiplik, insanlık tabiatının bir parçasıdır.
- İnsanlar maddi olan ve olmayan birçok objeye karşı sahiplik duygusu besleyebilirler.
- Sahiplik duygusunun eylemsel, ruhsal ve psikolojik sonuçları vardır.

Psikolojik sahiplik kavramı, ilk olarak parasal sahiplikle ilgili yapılan incelemeler sonucunda ortaya çıkmıştır ve başlangıçta personelin hisse sahipliği projelerine odaklanılarak hukuki bir sahiplik kavramı üzerinde yoğunlaşmıştır (Uçar, 2017, s.171). 20. yüzyılın ortalarından itibaren kurumsal düzenlemeler yapılarak personelin sahipliğine yönelik artan bir ilgi görülmüştür. 1970'lerin ortalarında Amerika'da Çalışanların Hisse Senedi Sahipliği Planları'nın (Employee Stock Ownership Plans-ESOP) daha fazla kullanılması doğrultusunda yapılan yasal düzenlemelerin yürürlüğe girmesiyle birlikte birçok ülkede kurumlar personelin sahiplik konusuna ilgi göstermiştir. Ayrıca, personelin duyduğu sahiplik hissini çalışan kesimin tutum ve davranışlarına tesir edeceği, iş yerindeki demokrasiyi kuvvetlendireceği ve kurumun verimliliğine pozitif tesir edeceği düşünülmüştür. 1900'lü yılların son çeyreğinde, bu kurumsal düzenlemeyi gözlemlemek ve sahipliğin hususiyetle başarı ve üretkenlik üzerindeki etkilerini açıklamak amacıyla ekonomi, hukuk, muhasebe, maliye, büyük ölçekli ve küçük ölçekli kurumsal davranış gibi çeşitli disiplinlerde çalışan farklı bilim insanları, bu alanda çeşitli çalışmalar yapmışlardır (Pierce ve Jussila, 2011, s. 153-154).

Psikolojik sahiplenme kavramının kuramsal temelleri, Pierce, Kostova ve Dirks'in (2001) çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Pierce ve diğer araştırmacılar psikolojik sahiplik anlayışının ana hatlarını belirlemişlerdir. Bu çalışmalara göre, psikolojik sahiplenme kavramının temelinde, bir nesneye karşı sahip olma duygusuyla ortaya çıkan "Bu bana ait!" savını benimseme yer almaktadır. Psikolojik sahiplenmenin temelindeki bu his, kurumsal bağlılık, aidiyet duygusu ve benimseme gibi oluşumlardan ayrılmaktadır. Bir başka önemli husus ise psikolojik sahipliğin hem kavramsal hem de duygusal açıların olmasıdır. Yani, psikolojik sahiplik, sahiplik hissi ve bu hissiyatla ilişkili kişisel anlam, fikirler ve inançlar hakkında bireyin farkındalığını yansıtmaktadır. Bu nedenle, psikolojik sahiplenme, bireyin benlik kavramıyla yakından ilişkilidir. Bu perspektiften yola çıkarak, Pierce, Kostova ve Dirks sahipliğin tam anlam kazanabilmesinin, sahiplik hedefinin benlikle bütünleştirilmesiyle mümkün olacağına dikkat çekmektedirler (Jussila vd., 2015, s.122)

Bireylerin etkileşim ve düzenleri hakkında bireysel değerlendirmelerini içeren psikolojik sahiplenme duygusu, insan ilişkilerini anlama ve yönetme perspektifinden son derece kritiktir. Hiç kuşkusuz psikolojik sahiplenme, kurum içinde şu sorulara cevap aramak anlamına gelir: "Bu iş bana mı ait?", "Bu teşkilattaki iştirakimi devam ettirmeli miyim?", "Neden sürdürmeli veya sürdürmemeliyim?", "İhtiyacım var mı?", "İstiyor muyum?", "Ben kimim?", "İnançlarım neler?" (Pierce vd., 2001, s.305). Bu sorular, sahiplik hissine ait cevapları arayan sorulardır. Bireyler, sahiplik duygusunu hissettikleri objelere farklı bir tavırla yaklaşır. Kendine ait olan eşya ve nesnelere iyi bakmak, onları korumak ve sürekliliğini sağlamak insanın doğasında vardır. Bu sahiplik duygusu, fiziksel ve finansal hedeflere ek olarak, finansal olmayan değerlere, organizasyonlara, işlere, iş alanlarına, araç ve gereçlere, düşüncelere, takım üyeliğine yönelik de olabilir (Vandewalle, 1995, s.212). Ayrıca, bireyler bir şeyin yasal sahibi olmadan da sahiplenme duygusu gösterebilirler (Beggan ve Brown, 1994, s.366).

Kurumsal anlamda psikolojik sahiplenme, aslında sahip olunmayan hedeflere yönelen gizli bir hissini ifadesidir. Kurumların uzun vadeli faydaları için alınan kararlarda sorumluluğu olan

personel, kendisini kurumun bir üyesi veya sahibi gibi hissedebilir. Bireyler kendilerini kuruma dahil olmayı başaran bir üye gibi gördüklerinde, psikolojik sahiplenme duygusu ortaya çıkar (Pierce, vd. 2004, s.509). Psikolojik sahiplik duygusunun temelinde üç ana neden yatmaktadır. Bu ana nedenler; yarar ve etki, kişilik ve kimlik ve alan-mekân-mülkiyet sahipliği şeklinde ifade edilir. Bireyde mülkiyet sahipliği hissi oluştuğunda, hem bireysel fayda sağlanır hem de yakın çevrede olumlu etki yaratır, bu da kişinin doyum ve tatmin hissini yaşamasına yardımcı olur. Mülkiyet aynı zamanda bireylerin diğer insanlara karşı öz benliklerini tanımlamalarını sağlar. Çünkü kişinin sahip olduğu şeyler, sosyal çevredeki konumunun da belirleyicidir. Bu durum, yani mülkiyet sahibi olmanın sağladığı artı yönlü konum, organizasyonlar içinde öz benlik işarettir (McCracken, 1986, s.72).

Furby (1980, s.30), sahipliğin insana ait aktivitelerin büyük bir kısmını ifade ettiğini belirtmiştir. Ancak sahipliğin esasında insan tabiatında olup olmadığı konusunda neredeyse hiç araştırma yapılmadığını, sahiplik psikolojisi üzerine yapılan kuramsal çalışmaların ise sahipliğin temelleri ve gelişim süreci üzerine olduğunu belirtmektedir. Sahiplenme duygusunu tecrübe etmenin gelişim sürecinde, bebeklik çağlarında başladığını kaydetmektedirler. Bilim insanlarına göre bir bebeğin motor becerileri ilerleme kaydettiğinde, artık kontrol edebildiği objeler, zihninde benliğinin bir parçası olarak yer edinmektedir (Pierce ve Jussila, 2011, s.77).

1.2. Psikolojik Sahiplenmenin Temelleri

Sahiplik hissini temellerine bakıldığında, bilim insanları sahiplik duygusunun ortaya çıkışını birbirlerinden farklı görüşlere dayandırmaktadırlar. Bazı bilim insanları bu duygunun bireyin doğuştan gelen kalıtsal mirasından kaynaklandığını savunurken, bazıları ise sahiplik duygusunun erken yaşlarda gelişip kendini gösterdiğini ileri sürmektedirler. Başka bir kesim ise sahipliğin oluşmasında hem kalıtsal yapının hem de sosyolojik yapının katkı sağladığı konusuna kafa yorarak, sosyal biyolojik bir bakış açısı meydana getirmişleridir (Pierce ve Jussila, 2011, s.35-39).

Psikolojik sahiplenmenin temellerini nedensel olarak irdeleyen Pierce vd. (2001) psikolojik sahiplik duygusunun yoğun bir şekilde hissedilmesini şu şekillerde ifade etmektedirler (Pierce ve Jussila, 2011, s.120):

Bir veya birden fazla güdü/motivasyon,

- Bu motivasyonlardan biri veya birden fazlasının oluşmasına müsaade eden özelliklere sahip bir hedef (örneğin, hedefin cazip gelmesi),
- Hâkimiyet kurma, hedeflenen objeyi yakinen tanıma ve hedeflenen objeye yatırım yapma tecrübesi şeklindedir. Özet geçecek olursak, sahiplik hissi; etraflarını saran durumları, kendilerine göre, değiştirme iradesine sahip herhangi bir varlığın bulunduğu dair bir izlenime sebebiyet verebilecek bir etkinlik ve hâkimiyet kurma isteğini harekete geçirebilir. Sahiplik hissi, kişinin öz benliğinin bir bölümünü başkalarına ifade etmesine ve benliğin sürekliliğini sağlamasına fırsat tanır. Son olarak ise sahip olma hissi bir alan veya yuva hissi ile sağlanabilir (Mustafa vd., 2016, s.7).

Etkililik ve Etkinlik; Hâkimiyeti elde tutma arzusu sahipliğin ana nedenlerindedir. Sahip olma ve sahip olma arzusu ile gelen haklar, kişinin etrafını keşfetmesini ve değiştirmesini sağlamakta, bu durum ise kişinin doğuştan gelen etkinlik ihtiyacını karşılamaktadır. Kişinin etrafında değişiklik yapmasına yönelik istekleri sahiplenme girişimini ve sahiplik duygusunu ortaya çıkarmaktadır (Pierce vd. 2001, s.300). Furby (1991) alternatif yaş grupları ve alternatif etnik gruplarda sahiplik konusu ile alakalı geniş araştırmalar yaptıktan sonra etkinlik ve kişisel hakimiyetin, sahipliğin güdülenmesine bağlı olduğunu ifade etmiştir.

Öz Benlik; Cram ve Paton'na (1993,s.19) göre, sahiplenme, kişinin benliğini anlamasını ve tanımasını sağlamaktadır. Cram ve Paton, kişilerin, objeleri kendilerine ait bir sembol olarak gördüklerine dikkat çekmektedir. Fiziki objelerin yanı sıra kurum, görev ve amaçlar gibi somut olmayan objelerle de ilişki kurarak kişiler benliklerini kurmakta ve korumaktadırlar. Kişiler bu objelere yönelik sahiplik duygusu ile kendilerini benzersiz mahlûklar olarak görmekte ve çevreleri ile bütünleşmektedirler (Yoon, 2014, s.4).

Araştırmacılar, kişilerin kendilerini anlama, kimliklerini etraflarındaki bireylere ifade etme ve kimliklerinin sürekliliğini sağlayabilmek için sahiplik duygusunu kullanmaları gerektiğini belirtmektedirler. Çalışan bireylerin kurumlar, vazifeler veya hedefler gibi soyut varlıklar ile etkileşimde bulunarak kendi öz benliklerini bulduklarını ve devam ettirdiklerini ileri sürmektedir. Bu sebeple, kurumlarda çalışan bireylerin ayrıntılı belirtilmiş amaçlara sahip olmaları ve kurumların ise personelden ne beklediklerini tam olarak ifade etmesi ve idrak etmelerini bildirmeleri önemlidir (Olckers, 2012, s.7).

Sahip Olma Hissi; Avey ve arkadaşları (2009), çalışan bireylerin kurumlarına karşı sahip olma duygusu hissettiklerinde, toplumsal ve sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılayabilmesinin önemine binaen, bir alana sahip olmanın, kişilerin aidiyet ihtiyaçlarını karşıladığını belirtmektedirler (Olckers, 2012, s.8). ise, aidiyet duygusunun sahiplik duyguları ile yakın bir münasebette olduğunun altını çizmektedir. Kişinin öz benliği için mühim olan mekân ve ait olma hissi, kişinin bir mekân ile elde ettiği tecrübe ve etkileşim yolu ile oluşturduğu hissi bir bağdır ve kişinin bir mekân ile yakın bir münasebette bulunma, o mekânla ilişkili bir yakınlığa malik olma hali olarak belirtilmektedir (Asatryan ve Oh, 2008, s.368).

2. PSİKOLOJİK SAHİPLENME TÜRLERİ

Bireyler, kurumlarına karşı bağlılık hissi geliştirebildikleri gibi işlerine yönelik sahiplik duyguları da hissedebilirler. Buna mukabil, psikolojik sahiplik kişi bazlı olduğu kadar grup bazlı da olabilir. Bu bağlamda, psikolojik sahiplenme çeşitleri aşağıda belirtilen şekillerde ele alınabilir:

2.1. Örgütsel ve İş Odaklı Psikolojik Sahiplenme

Bireyler, örgütlerine ve işlerine karşı sahiplik duyguları geliştirebilirler. Örgütsel sahiplenme, bireyin örgüte bağlılık, örgütün değerlerine ve amaçlarına uyum sağlama gibi unsurları içerirken, iş odaklı sahiplenme, bireyin kendi işini benimsemesi, sorumluluk alması ve işe yönelik katkı sağlamasıyla ilgilidir. Mayhew ve diğer araştırmacılar (2007, s.478), araştırmalarında farklı iki psikolojik sahiplik tipi belirlemiştir: kurumsal sahiplenme ve işe yönelik sahiplenme. Kurumsal sahiplenme, kişilerin bir organizasyona karşı sahiplik duygularını ve organizasyona olan bağlılıklarını ifade eder. Bu tür sahiplenme, organizasyon kültürü, organizasyon iklimi, üst yönetim tutumları, kurumsal hedefler ve vizyon, politika ve prosedürler gibi birçok etmenin tesiri altında kalabilirler. İşe yönelik sahiplenme ise, kişilerin spesifik bir işe karşı sahiplik duygularını içerir. Mayhew ve diğer araştırmacılar (2007, s.477), kurumsal sahiplenmenin iş tatmini ve kurumsal sadakatten farklı bir iş tutumu olduğunu belirtmişlerdir. Bu sahiplenme türleri, yapıcı personel alışkanlıklarının gelişimini destekleyen bir olgudur. Mayhew ve diğer araştırmacılar (2007) ayrıca, kurumsal sahiplenmenin duygusal sadakat ve iş tatminiyle ilişkili olduğunu, işe yönelik sahiplenmenin ise özerklik ve iş memnuniyeti arasında aracı olduğunu söylemişlerdir (Olckers, 2011, s.61).

Kurum ve iş odaklı psikolojik sahiplik duygusu farklı tutumları temsil ettiğinden, faktörlerin etkisi de farklı olabilir. Örneğin, alt kademelerdeki çalışanların işlerinde daha fazla ehil olmaları, işe yönelik psikolojik sahiplenmeyi geliştirmelerini olası kılar. Bu durum, alt kademe

personelinin, üst düzey bilgilere erişiminin sınırlı olması nedeniyle örgüte yönelik psikolojik sahiplenmeyi geliştirmelerinin daha az olası olduğunu göstermektedir (Yeşil vd., 2015, s.78).

Peng ve Pierce (2015, s.153) araştırmalarında, Kurum ve iş odaklı psikolojik sahiplik duygusu arasındaki münasebeti gözlemlemiş ve bu münasebetin yönetim uygulamaları açısından önemine dikkat çekmiştir. Psikolojik sahiplik duygusu, personelin işlerini ve kurumlarını kendi malı gibi hissetmeye başladıklarında ortaya çıkar. Ayrıca, işi kontrol altına alma motivasyonu, iş odaklı psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkmasına neden olurken, bu durum kurum odaklı aidiyet duygusunun belirmesine de katkıda bulunmaktadır. Araştırmaları kurum ve iş odaklı psikolojik sahiplik duygusu yapıcı bir münasebet olduğunu ve kurum odaklı psikolojik sahipliğin, iş odaklı aidiyetin bir sonucu olabileceğini göstermiştir (Peng ve Pierce, 2015). O'Driscoll vd. ne göre (2006, s.408), bahsedilen aidiyet türleri birbiriyle münasebette olsa da, kurum ve iş odaklı psikolojik aidiyet hisleri birbirinden farklıdır. Bu durum, her iki tür iş tutumu ve davranışının geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde ayrı etkileri olduğunu göstermektedir. Zira iş odaklı psikolojik sahipliği ileri taşımak, kurum odaklı aidiyete giden bir yol olabilir ve işin rolleri değiştikçe psikolojik sahiplenmenin korunmasında önemli bir rol oynayabilir (O'Driscoll vd. 2006).

2.2.Bireysel ve Toplu Psikolojik Sahiplik

Aidiyet hissi, kişi bazında olabileceği gibi grup bazlı da ortaya çıkabilir. Bireysel psikolojik sahiplenme, bireyin kendi özellikleri, başarıları ve varlığına duyduğu bağlılık hissini ifade ederken, kolektif psikolojik sahiplenme, grup, ekip veya organizasyona aidiyet duygusunu içerir.

Bu şekilde, psikolojik sahiplenme farklı türleriyle ele alınabilir, örgüte ve işe yönelik sahiplenmeyle birlikte bireysel ve kolektif düzeydeki sahiplenme kavramları da ön plana çıkarılabilir.

Örgütsel alanda yapılan araştırmalar, grupların ve ekiplerin günümüzde örgütlerde mühim bir yere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, sahiplik psikolojisi mefhumunun bireysel düzeyden kolektif düzeye genişlemesine yol açmıştır. Grup düzeyinde aidiyeti inceleyen bilim insanlarının bu çalışmaları, Furby'nin (1980) toplu psikoloji mefhumunu ortak sahiplik kavramının grup üyeleri arasında yaygın olduğunu savunmasından kaynaklanmaktadır. Psikolojik sahiplenmenin temelinde sahip olma duygusu yer almaktadır. Bireysel psikolojik sahiplenmede "ben" ve "benim" zamirleri kullanılırken, kolektif psikolojik sahiplenmede "biz" ve "bizim" zamirleri kullanılmaktadır. Bireysel düzeydeki sahiplik hissi kişisel duygular ve kişi-hedef etkileşimleriyle belirirken, toplu psikolojik sahiplenme hissi birey-obje, başkası-obje ve kişi-kişi etkileşimlerine dayanmaktadır. Bununla birlikte, sosyal kimlik güdüsü kolektif psikolojik sahiplenmenin ilerlemesinde önemli bir yere sahiptir, ancak bireysel sahiplik hisleri için her zaman geçerli olmayabilir (Pierce ve Jussila, 2010, s.816).

Toplu psikolojik sahiplik, kişisel aidiyet hissinin bir uzantısı olarak görülmektedir. Bu mefhum, grup benliği gibi birbirine benzeyen kavramlardan ayırt edilebilir. Pierce ve Jussila'ya (2009, s.237-811) göre, toplu psikolojik sahipliğin belirmesi için bireysel psikolojik sahiplenmeyi tetikleyen koşulların yanı sıra sosyal kimlik güdüsünün de mühim bir yere sahip olduğu belirtilmektedir.

Kolektif psikolojik sahiplenmenin hedefi olan nesnelere, grup üyelerinin bireysel düzeyde etkililik, etkinlik, öz benlik ve aidiyet duygusunu memnun edecek özelliklere sahip olmalıdır. Ayrıca, hedef olan objenin grup üyelerinin alaka ve merakını cezbedecek şekilde görünür ve çekici olması, ulaşılabilir olması ve eşgüdümlü çalışma ilişkilerini içermesi gerekmektedir.

3- PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI

Psikolojik sahiplenme, olumlu çıktılar olarak kurumsal bağlılık, iş tatmini, kurumda kalma niyeti, değişikliği kabullenme gibi sonuçları beraberinde getirirken, aynı zamanda değişime muhalefet, paylaşma muhalefet, sapkın davranışlar gibi hoş olmayan sonuçlara da sebebiyet verebilir. Tüm bu sonuçları ortaya çıkaran ise psikolojik sahiplenmenin iki benzersiz ve özerk türü olan ileri taşıyıcı ve engelleyici psikolojik sahiplik olarak bilinir. Geliştirici psikolojik sahiplenme olumlu sonuçlarla ilişkilendirilirken, önleyici psikolojik sahiplenme ise olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilir. Ancak, bazı istisna içeren durumlar da vardır. Mesela, engelleyici psikolojik sahiplenme kişi bazlı çalışmaların mühim olduğu hallerde yapıcı sonuçlar yaratabilirken, ekip işi olan grup bazlı çalışmalarda yapıcı olmayan sonuçlar da doğurabilir (Yeşil vd., 2015, s.76)

3.1. Psikolojik Sahiplenmenin Olumlu Sonuçları

Psikolojik sahipliğin yapıcı sonuçları “motivasyonel sonuçlar”, “tutumsal sonuçlar” ve “davranışsal sonuçlar” olarak kabul edilirken, örgüt odaklı öz- saygı “benlik” kavramı altında incelenir. Ayrıca, psikolojik sahipliğin kurumsal değişikliğin kabullenilmesi konusundaki mühim rolüne de “diğer” başlığı altında kısaca değinilecektir.

3.1.1. Motivasyonel Sonuçlar

Birçok araştırmacı, sahiplenmenin motivasyon üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Örneğin, çalışanların sahipliğiyle birlikte ortak yükümlülük ve menfaat anlayışının itinalı çalışmayı özendirdiğini ve bu süreçte çalışanların olumlu tutum ve davranışlar geliştirmesi gerektiğini savunmaktadır. Pierce ve arkadaşları (1991, s.133) ise, çalışanların örgütle daha fazla özdeşleştikçe ve ait olma deneyimiyle bütünleştikçe, iş yaşantısı ve kurumsal menfaate olan yükümlülük hissiyatının artacağını ve bunun da personelin çalışma isteğini yapıcı yönde etkileyeceğini belirtmektedir.

Koironen (2007) ise içsel motivasyonun psikolojik sahiplikte önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Sahipliğin sonuçlarıyla alakalı olarak hem dünyevi hem de duygu temelli değerlerin söz konusu olduğunu vurgulayan araştırmacı, sahipliğin sorumluluk, görev ve risklerle motive edici olarak değerlendirilmediğini, ancak dışsal ve duygusal kazanımların (içsel ödüllerin) motivasyonu tetiklediğini ifade etmektedir (Koironen, 2007, s.119-126).

3.1.2. Tutumsal Sonuçlar

İş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti, psikolojik sahipliğin tutumsal çıktılarının önemli alt başlıklarını oluşturur. Bu tutumsal çıktılarının kısaca açıklamaları şu şekildedir:

İş Doyumu: Psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların işlerine karşı bir bağlılık ve gurur hissetmelerini sağlar. İş doyumunu, çalışanların işlerinden ne kadar tatmin olduklarını ve işleriyle ilgili duygusal ve bilişsel tepkilerini ifade eder. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, işlerinden daha fazla keyif alır, motive olurlar ve daha iyi performans gösterirler (Beggan, 1992, s.229).

Örgütsel Bağlılık: Psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı duydukları sadakat, bağlılık ve desteği ifade eder. Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine daha uyumlu hale gelirler ve kurumun yüksek performans sergileyebilmesi için daha fazla emek harcarlar (Van Dyne ve Pierce, 2004, s.444).

Örgütten Ayrılma Niyeti: Psikolojik sahiplik, çalışanların örgütten ayrılma niyetini azaltır. Örgütten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma düşüncelerini ve isteklerini ifade eder.

Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, işlerine ve örgüte daha bağlı oldukları için, örgütten ayrılma niyeti daha düşük olur. Bu da çalışanların işlerinde daha uzun süre kalma eğilimini artırır.

Bu tutumsal çıktılar, psikolojik sahiplik duygusunun iş yaşamında önemli bir etkisi olduğunu gösterir. Çalışanların iş konusundaki tatmini, kurumsal bağlılık ve kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, çalışanların sahiplenme hissiyle işlerine ve örgüte ne kadar bağlı olduklarını ve değer verdiklerini yansıtır (Pierce ve Jussila, 2011, s.111).

3.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Davranışsal çıktılar alt başlıkları olarak ekstra rol davranışı, bilgi paylaşma davranışı, bölgesel davranış ve girişimcilik davranışı şu şekilde açıklanmaktadır.

Ekstra Rol Davranışı: Psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların sıradan iş görevlerinin ötesinde ekstra rol davranışları sergilemelerini teşvik eder. Ekstra rol davranışı, çalışanların beklenenden daha fazla çaba harcamaları ve ek iş sorumlulukları üstlenmeleri anlamına gelir. Örneğin, çalışanların ekip arkadaşlarına destek olmaları, proaktif olarak yeni fikirler sunmaları, örgütsel hedeflere katkıda bulunmaları gibi davranışlar ekstra rol davranışı olarak değerlendirilir (Liu vd., 2012, s.75).

Bilgi Paylaşma Davranışı: Psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların bilgi paylaşımına daha istekli olmalarını teşvik eder. Bilgi paylaşma davranışı, çalışanların bilgi ve deneyimlerini diğerleriyle aktif olarak paylaşmalarını ifade eder. Bu davranış, işbirliği, öğrenme ve inovasyonu teşvik eder. Çalışanlar arasında bilgi paylaşımı arttıkça, örgüt içindeki iletişim ve işbirliği güçlenir ve örgüt genelinde daha yüksek bir performans sağlanabilir (Pierce ve Jussila, 2011, s.196).

Bölgesel Davranış: Psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların örgütün belirli bir bölgesine veya alanına daha fazla bağlanmalarını sağlar. Bölgesel davranış, çalışanların kendi iş birimlerine, departmanlarına veya takımlarına yönelik sorumluluk hissetmelerini ifade eder. Bu davranış, çalışanların kendi alanlarında etkili olmaları ve alanlarının başarısı için emek harcamaları konusunda teşvik edici bir rol üstlenir. Bölgesel davranış, çalışanların alanlarında liderlik rolü üstlenmeleri, iş süreçlerini geliştirmeye yönelik adımlar atmaları ve kaynakları etkin bir şekilde yönetmeleri gibi davranışları içerir (Avey vd., 2009, s.176).

Girişimcilik Davranışı: Psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların girişimcilik davranışlarını teşvik eder. Girişimcilik davranışı, çalışanların yenilikçi fikirler geliştirmeleri, risk almaya istekli olmaları, fırsatları değerlendirmeleri ve örgüt içinde değişim ve gelişimi teşvik etmeleri anlamına gelir (Sleger vd, 2013, s.368- 369). Girişimcilik davranışları, çalışanların örgüt içindeki rol ve sorumluluklarının ötesine geçmelerini sağlar. Bu davranışlar, örgütün rekabetçiliğini artırır, inovasyonu teşvik eder, işbirliğini güçlendirir ve çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimine katkıda bulunur. Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, örgüt içinde girişimcilik davranışlarını sergileyerek şunları yapabilirler:

Yenilikçi Fikirler Geliştirmek: Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, örgütlerine ait olduklarını hissettikleri için yeni ve yenilikçi fikirler üretme eğilimindedirler. Bu çalışanlar, mevcut süreçleri veya ürünleri iyileştirmek veya yeni fırsatlar yaratmak için yaratıcı çözümler sunabilirler.

Risk Almaya İstekli Olmak: Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, örgütlerinin başarısı için gerektiğinde risk almaya daha istekli olurlar. Değişime açık olup yeni fırsatları değerlendirmek için adım atmaktan çekinmezler. Bu, iş süreçlerinde veya ürün geliştirmede daha hızlı ve etkili kararlar alınmasına ve inovasyonun teşvik edilmesine yardımcı olur.

Değişimi Teşvik Etmek: Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, örgüt içinde değişimi teşvik ederler. Yenilikçi fikirleri desteklemek, yeni iş modellerini keşfetmek ve daha verimli çalışma yöntemleri geliştirmek için inisiyatif alırlar. Bu davranış, örgütün rekabetçiliğini artırır ve sürekli gelişimi sağlar.

İşbirliği ve Paylaşım: Psikolojik sahiplik hissiyle çalışanlar, bilgi ve kaynakları diğer çalışanlarla paylaşma eğilimindedirler. İşbirliği ve takım çalışması konusunda aktif rol alarak, farklı perspektifleri bir araya getirerek inovasyon ve performansı artırır.

Kurum bazlı özgüven: Çalışanların örgüt içindeki deneyimlerinden kaynaklanan ve kişisel yeterlilik ve değerlerle alakalı hususiyetlere ışık tutan bir benlik duygusudur. Çalışanlar, kurumlarına karşı sahiplik hissi geliştirdiklerinde, sahiplik psikolojisiyle birlikte bu duyguların benlik kavramının bir uzantısı olduğunu gösterirler. Sahiplik, çalışan personelin hem parasal, hem fiziksel ve hem de duygusal objeleri benliklerinin bir parçası olarak benimsemelerini ve onlara değer atfetmelerini sembolize eder. Bu nesnelere, çalışanların öz kimliklerini ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını desteklemektedir. Bu nedenle, çalışanlar kendilerini örgütün bir uzantısı olarak hissettiklerinde, kendilerine yönelik olumlu değerlendirmelerde bulunurlar. Kurum bazlı özgüveni yüksek olan personel, kendisini kurum içinde mühim, anlamlı, etkili ve değerli olarak algılar (Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 445). Ayrıca, kurum bazlı özgüveni yüksek olan çalışanlar, kurumlarına karşı aidiyet hissi duyar ve pozitif kurumsal eylemlerde bulunurlar (Pierce vd., 1991, s.134).

Örgütsel Değişimin Benimsenmesi: Değişime yönelik psikolojik sahiplenme, bireylerin değişimi benimsemeleri ve desteklemeleri için önemli bir faktördür. Araştırmalar, psikolojik sahiplenmenin değişim türüne bağlı olarak farklı etkileri olduğunu göstermektedir. Zorlayıcı değişimlerde bireylerin değişimi kendilerinin başlatması, evrimsel değişimlerde ise bireyin benlik devamlılığı duygusunu güçlendirmesi, değişimi benimseme olasılığını artırır. Ayrıca, çalışanların değişim sürecine katılımı, psikolojik sahiplenme duygusunu artırır ve değişimin önündeki engelleri azaltmaya yardımcı olur. İyi tasarlanmış ve etkili iletişim stratejileri, liderlik desteği ve kullanıcı katılımı, psikolojik sahiplenmeyi artırarak örgütsel değişimin benimsenmesini kolaylaştırır (Yeşil vd., 2015, s.77). Özellikle, sağlık sektöründe yapılan çalışmalar, psikolojik sahiplenmenin klinik bilgi sistemlerinin kabulü noktasında olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Paré vd., 2006, s.198). Bu bulgular, psikolojik sahiplenmenin örgütsel değişimin benimsenmesinde önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

3.2. Psikolojik Sahiplenmenin Olumsuz Sonuçları

Psikolojik sahiplenmenin karanlık tarafı değişime direnç, paylaşım direnç, sapkın davranışlar ve kişisel hastalıklar başlıkları altında incelenebilir.

Değişime Karşı Koyma: Psikolojik sahiplenme, bireylerin örgüte ait olma hissini güçlendirdiği için değişime direnç gösterebilir. Aşırı psikolojik sahiplenmeye sahip olan çalışanlar, örgütün mevcut durumunu koruma ve değişime karşı direnme eğiliminde olabilirler. Bu durum, yeni fikirlerin reddedilmesine, eski yöntemlere sıkı sıkıya bağlanmaya ve inovasyonun engellenmesine yol açabilir (Pierce vd., 2001, s.303).

Paylaşım Karşı Koyma: Aşırı psikolojik sahiplenmeye sahip bireyler, bilgi ve kaynakları paylaşım konusunda direnç gösterebilirler. Örgüt içinde bilgi ve kaynakların paylaşılması önemlidir ancak sahiplenme duygusu fazla olan çalışanlar, bu paylaşımı sınırlayabilir. Kendi bilgi ve kaynaklarını koruma eğilimi, işbirliği ve takım çalışmasını engelleyebilir, iletişim eksikliğine yol açabilir ve örgütsel verimliliği düşürebilir (Pierce, 2009, s.490).

Sapkın Tutumlar: Aşırı psikolojik sahiplenmeye sahip bireyler, örgütte kendilerini üstün hissetme veya kontrol etme eğiliminde olabilirler. Bu durum, manipülasyon, hoşgörüsüzlük veya zorbalık gibi sapkın davranışları tetikleyebilir. Diğer çalışanları baskı altına almak, eleştiriye kapalı olmak veya gücü kötüye kullanmak gibi davranışlar, örgüt içinde olumsuz bir ortam yaratabilir ve çalışanların motivasyonunu, iş memnuniyetini ve iş performansını etkileyebilir (Liu vd., 2016, s.1233).

Kişisel Rahatsızlıklar: Aşırı psikolojik sahiplenme, bireylerin kişisel sağlığını olumsuz etkileyebilir. Çalışanlar, işlerine aşırı bağlı oldukları için iş yaşamı ve özel yaşam dengesini korumakta zorluk yaşayabilirler. Yoğun iş stresi, sürekli çalışma saatleri ve işe olan aşırı odaklanma, stres, kaygı, depresyon gibi kişisel hastalıklara neden olabilir (Pierce vd., 2001, s.304). Tüm bunlar, psikolojik sahiplenmenin olumsuz etkilerini ve bu etkilerin örgüt içindeki değişim, paylaşım ve davranışlar üzerindeki potansiyel sonuçlarını göstermektedir.

4.YÖNTEM

Örgütsel psikolojik sahiplenme örgüt yöneticilerinin çalışanlardan en fazla bekleyeceği yada olmasını istediği bir örgütsel davranış türüdür. Çünkü çalıştığı işletmeyi ya da kurumu psikolojik olarak sahiplenmiş bir çalışan örgütü için gerektiğinde fedakârlık yapabilen, örgütünü dışarda her türlü olumsuz düşünce ve tutumlara karşı savunabilen ve örgütünü en iyi şekilde temsil etmeye gayret eden bir çalışandır.

Bu araştırma Isparta Belediyesi'nde çalışanların kurumlarını sahiplenme düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bunun için nicel araştırma yöntemlerinden basit tesadüfi yöntem, veri toplama aracı olarak ta anket yöntemi kullanılmıştır. Veri toplamada Shukla ve Singh (2015) tarafından geliştirilen ve Aslan & Ateşoğlu (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 10 maddeden oluşan Psikolojik Sahiplenme ölçeğinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın evrenini oluşturan Isparta belediyesinde 1654 işçi 214 memur olmak üzere toplam 1868 kişi çalışmaktadır. Belirlenen evren çerçevesinde anketin uygulanması gereken örneklem sayısı $\alpha=+-0.10$ örneklem hatası ve %95 güven aralığında 92 kişidir. Ankete 143 kişi katılarak gerekli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Araştırmada verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmış, demografik değişkenlere göre psikolojik sahiplenme arasında farklılık ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Bu kısımda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, gelir, eğitim durumu, çalışma süresi, yaş ve statülerine ilişkin frekans bilgileri ile, psikolojik sahiplenme düzeylerini gösteren ölçek ve alt boyut ortalamaları ve ölçeğin güvenilirlik katsayılarına yer verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %	Medeni D.	Frekans	Yüzde %
Kadın	49	34,3	Evli	92	64,3
Erkek	94	65,7	Bekar	51	35,7
Toplam	143	100,0	Total	143	100,0

Eğitim	Frekans	Yüzde %	Gelir	Frekans	Yüzde %
Lise ve öncesi	42	29,4	0-12000	82	57,3
Önlisans	37	25,9	12001-17000	38	26,6
Lisans	45	31,5	17001-22000	15	10,5
Lisansüstü	19	13,3	22001-27000	8	5,6
Toplam	143	100,0	Toplam	143	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde %	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde %
18-25	25	17,5	1 yıldan az	17	11,9
26-33	44	30,8	1-5	65	45,5
34-41	40	28,0	6-10	20	14,0
42-49	26	18,2	11-15	19	13,3
50+	8	5,6	16-20	8	5,6
Toplam	143	100,0	21+	14	9,8
Statü	Frekans	Yüzde %	Toplam	143	100
Memur	35	24,5			
İşçi	108	75,5			
Toplam	143	100,0			

Çizelge 1 de görüldüğü üzere katılımcıların; %34,3 'ü kadın, %65,7' si erkek, %64,3'ü evli, %35,7'si bekar, %29,4'ü lise ve öncesi, %25,9'u ön lisans, %31,5'i lisans, %13,3'ü lisansüstü mezunu, %57,3'ü 0-12000-TL, %26,6'sı 12001-17000-TL, %10,5'i 17001-22000-TL, %5,6'sı 22001-27000-TL ücret almakta, %17,5'i 18-25 yaş, %30,8'i 26-33 yaş, %28'i 34-41 yaş, %18,2'si 42-49 yaş, %5,6'sı 50 ve üzerinde yaş aralığında, %11,9'u 1 yıldan az, %45,5'i 1-5 yıl, %14'ü 6-10 yıl, %13,3'ü 11-15 yıl, %5,6'sı 16-20 yıl, %9,8'i 21 yıl ve üzeri çalışma süresine, %24,5'i memur, %75,5'i ise işçidir.

Çizelge 2. Psikolojik Sahiplenme ve Alt Boyut Ortalamaları

	Sayı	Ort.	St. Sapma	Ort. Anlamı
Duygusal Sahiplenme Boyutu	143	3,84	1,0212	Katılıyorum
İşletme Temelli Sahiplenme Boyutu	143	4,27	0,7936	Kesinlikle Katılıyorum
Psikolojik Sahiplenme Genel Ortalaması	143	4,05	0,9074	Katılıyorum

Çizelge 2’de görüldüğü üzere katılımcıların örgütlerini duygusal olarak sahiplenmeleri ($\bar{X}=3,84$) ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde, işletme temelli sahiplenme ($\bar{X}=4,27$) ortalama ile “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve genel olarak ta ($\bar{X}=4,05$) ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların işletme temelli sahiplenme davranışlarının en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Çizelge 2. Ölçeğin Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek	Cronbach’s Alfa	Soru Sayısı
Psikolojik Sahiplenme Ölçeği	0,880	10
Tüm Ölçek	0,772	17

Çizelge 2.’ye göre psikolojik sahiplenme ölçeğinin Cronbach’s Alfa değeri (0,88), tüm ölçeğin Cronbach’s Alfa değeri ise (0,77) düzeyinde yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

4.2. İstatistiki Bulgular

Bu kısımda demografik değişkenlere göre farklılık analizleri ve ilişki (korelasyon) analizleri yapılarak demografik değişkenlere göre katılımcıların psikolojik sahiplenme düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı ve demografik değişkenlere bağlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

Çizelge 3.Cinsiyet, Medeni Durum ve Statü Değişkenine Göre Farklılık Analizi (T Testi)

Cinsiyet		N	Ort	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed) (p)
Psikolojik Sahiplenme	Kadın	49	3,99	3,947	0,049	-0,907	141	0,366
	Erkek	94	4,09			-0,940	107,403	0,349
Medeni Durum		N	Ort	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed) (p)
Psikolojik Sahiplenme	Evli	92	4,04	0,602	0,439	-0,382	141	0,703
	Bekar	51	4,08			-0,393	112,240	0,695
Statü		N	Ort	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed) (p)
Psikolojik Sahiplenme	Memur	35	4,16	0,001	0,981	1,091	141	0,277
	İşçi	108	4,02			1,090	57,605	0,280

P>0,05

Çizelge 3’e göre cinsiyet, medeni durum ve statü değişkenlerine göre yapılan farklılık analizi sonucunda her grubun ortalaması ”katılıyorum” düzeyinde gerçekleştiğinden, gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (P>0,05).

Çizelge 4. Eğitim Durumu, Gelir ve Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

Eğitim Durumu		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Psikolojik Sahiplenme	Gruplar Arası	2,265	3	0,755	1,897	0,133
	Gruplar İçi	55,315	139	0,398		
	Toplam	57,581	142			
Gelir		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Psikolojik Sahiplenme	Gruplar Arası	0,476	3	0,159	0,386	0,763
	Gruplar İçi	57,104	139	0,411		
	Toplam	57,581	142			
Çalışma Süresi		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Psikolojik Sahiplenme	Gruplar Arası	1,613	5	0,323	0,790	0,559
	Gruplar İçi	55,968	137	0,409		
	Toplam	57,581	142			

P>0,05

Çizelge 4.'e göre eğitim durumu gelir ve çalışma süresi değişkenlerine göre yapılan farklılık analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (P>0,05).

Çizelge 5. Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizi (Anova Testi)

Yaş		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Psikolojik Sahiplenme	Gruplar Arası	4,980	4	1,245	3,267	0,014*
	Gruplar İçi	52,600	138	0,381		
	Toplam	57,581	142			

*P<0,05

Çizelge 5. 'e göre yaş değişkenine göre yapılan farklılık analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p=0,014<0,05). Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için aşağıda çizelge 6.'da grup ortalamaları verilmiştir.

Çizelge 6. Yaş Değişkenine Göre Ortalamalar

Yaş	Sayı	Ort	Std.Sapma	Ort.Anlamı
18-25	25	4,05	0,67149	Katılıyorum
26-33	44	3,85	0,62784	Katılıyorum

42-49	40	4,10	0,61725	Katılıyorum
42-49	26	4,17	0,59300	Katılıyorum
50+	8	4,63	0,41036	Kesinlikle Katılıyorum
Total	143	4,06	0,63679	Katılıyorum

Çizelge 6' da ki yaş grubu ortalamalarına bakıldığında 50 ve üzeri yaşta olanların ortalaması ($\bar{X}=4,63$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde gerçekleşirken, diğer grupların ortalaması “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu nedenle 50 yaş ve üzeri grup diğer gruplardan anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

Çizelge 7. Demografik Değişkenlere Göre Korelasyon Analizi

		Eğitim	Gelir	Çalışma Süresi	Yaş
Psikolojik Sahiplenme	Pearson Correlation	-0,029	0,078	0,034	,210*
	Sig. (2-tailed)	0,732	0,357	0,685	0,012
	N	143	143	143	143

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

Çizelge 7. de görüleceği üzere eğitim, gelir, çalışma süresi değişkenleri ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış, ancak yaş değişkeni ile psikolojik sahiplenme arasında ($r=,210$) çok zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre çalışanların yaşı arttıkça psikolojik sahiplenme düzeyleri de artmaktadır şeklinde değerlendirilebilir.

SONUÇ

Yerel yönetimlerde çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin ölçülmeye çalışıldığı bu araştırma sonucunda; katılımcıların duygusal sahiplenme boyutu “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşirken, işletme temelli sahiplenme boyutu “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna göre çalışanların örgütlerini duygusal sahiplenmeden ziyade iş temelli sahiplenme düzeyleri daha güçlüdür şeklinde değerlendirilebilir

İspirli (2014) tarafından yapılan araştırmada Türkiye'deki bilgi işçileri arasında psikolojik sahiplenme ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkileri incelemektedir. 305 bilgi işçisinin verileri kullanılarak yapılan analizler, deneyim arttıkça örgüt temelli psikolojik sahiplenmenin arttığını ve yaş ile deneyim arttıkça bilgi temelli psikolojik sahiplik duygularının azaldığını göstermektedir (İspirli, 2014).

Cinsiyet, medeni durum ve statü eğitim durumu gelir ve çalışma süresi değişkenlerine göre yapılan farklılık analizleri sonucunda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Yaş değişkenine göre yapılan farklılık analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Yaş grubu ortalamalarına bakıldığında 50 ve üzeri yaşta olanların ortalaması ($\bar{X}=4,63$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde gerçekleşirken, diğer grupların ortalaması “katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Eğitim, gelir, çalışma süresi değişkenleri ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış, ancak yaş değişkeni ile psikolojik sahiplenme arasında ($r=,210$) çok zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre çalışanların yaşı arttıkça psikolojik sahiplenme düzeyleri de artmaktadır.

Demirkaya ve Kandemir (2014) tarafından yayınlanan bir araştırmada, psikolojik sahiplenme ile çalışanların eğitim düzeyi, çalışma süresi ve yaşları arasında ilişki olduğunu bulmuş ve "bu iş bizim işimiz" fikri ile en yüksek korelasyonu tespit etmiştir (Demirkaya, Kandemir, 2014).

Literatürde yapılan çalışmalarda psikolojik sahiplenme olgusunun başka değişkenlerle ilişkisi araştırıldığı görülmektedir. Bu değişkenler, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, ekstra rol davranışları, örgütsel destek, dönüşümcü liderlik, çalışan performansı gibi değişkenler olup, psikolojik sahiplenmenin genel anlamda olumlu etkiler olarak yansıdığı görülmüştür.

Psikolojik sahiplenmenin olumlu çıktıları arasında motivasyonel, tutumsal ve davranışsal boyutlar bulunmaktadır. Motivasyonel çıktılar, çalışanların işe yönelik motivasyonlarını artırarak daha yüksek bir performans sergilemelerine olanak sağlar. Tutumsal çıktılar ise çalışanların işe bağlılıklarını artırır ve iş tatminlerini olumlu yönde etkiler. Davranışsal çıktılar ise çalışanların daha proaktif ve sorumluluk sahibi olmalarını teşvik eder. Tüm bu çıktılar, çalışanların kendilerini işe ait hissetmeleri ve işleriyle ilgili daha büyük bir sorumluluk duymalarıyla ilişkilidir.

Sonuç olarak, psikolojik sahiplenme, çalışanların iş yaşamlarında önemli bir faktördür ve işletmelerin verimlilik, motivasyon ve iş tatmini açısından dikkate alınması gereken bir konudur. Çalışanların psikolojik sahiplenmeyi artırmak için uygun bir iş ortamı sağlanmalı, liderlik ve iletişim becerileri geliştirilmeli ve çalışanların etkili bir şekilde yönetilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, gelecekteki araştırmalar psikolojik sahiplenmenin diğer etkileyen faktörleri ve çıktıları daha derinlemesine inceleyerek bu alandaki bilgiyi artırmaya devam etmelidir. Bu şekilde, çalışanların psikolojik sahiplenmelerini artırarak hem çalışanlar hem de işletmeler için olumlu sonuçlar elde etmek mümkün olacaktır. Örgütler, çalışanların örgüte aidiyet duygusunu desteklemek için bu kavramsal analizin sunduğu noktaları dikkate almalı ve uygun stratejileri benimsemelidir.

KAYNAKÇA

- Asatryan, V. S. ve Oh, H. (2008). Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in the Restaurant Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 32: 363-386.
- Aslan, M., Ateşoğlu, H. (2020), "Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları" *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12/4 4184-4195
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., ve Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2): 173-191.
- Baxter, W. L., Aurisicchio, M. ve Childs, P. R. N. (2015). A Psychological Ownership Approach to Designing Object Attachment. *Journal of Engineering Design*, 26 (4-6): 140-156.
- Beggan, J. K. (1992). On the Social Nature of Non-Social Perceptions: The Mere Ownership Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (2): 229- 237.
- Beggan, J. K.; Brown, E. M. (1994). "Association as A Psychological Justification For Ownership", *Journal of Psychology*, 128, 365-379.

- Cram, F., ve Paton, H. (1993). Personal Possesions and Self Identity: The Experiences Of Elderly Women in Three Residential Settings, *Australian Journal on Aging*, 12 (1): 19-24.
- Demirkaya, H., Kandemir, A.Ş., (2014), Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 18 Sayı: 2, 263 - 279
- Furby, L. (1980). The Origins and Early Development of Possessive Behavior. *Political Psychology*, 2 (1): 30-42.
- Furby, L. (1980). The Origins and Early Development of Possessive Behavior. *Political Psychology*, 2 (1): 30-42.
- İspirli, D. (2014). Bilgi İşçileri Arasında Psikolojik Sahiplik Olarak Bilgi ve Bilgi Saklama Yoluyla Territorialite. (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M. ve Hair, J. F. (2015). Individual Psychological Ownership: Concepts, Evidence, and Implications for Research in Marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 23 (2): 121- 139.
- Koironen, M. (2007). Family's Collective Motivation to Business Ownership: A Review of Alternative Theoretical Approaches. *Electronic Journal of Family Business Studies*, 2 (1): 118-136.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C. ve Lee, C. (2012). Psychological Ownership: How Having Control Matters. *Journal of Management Studies*, 49 (5): 869-895.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., Gardner, J. (2007). A Study of The Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings, *The Journal of social psychology*, 147 (5): 477-500.
- McCracken, G. (1986). "Culture and Consumption: A Theoretical Account of The Structure and Movement of The Cultural Meaning of Consumer Goods", *Journal of Consumer Research*, 13, 71-84.
- Mustafa M., Martin L. ve Hughes M. (2016). Psychological Ownership, Job Satisfaction, and Middle Manager Entrepreneurial Behavior, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23 (3): 272-287.
- O'Driscoll, M., Pierce, J. ve Coghlan, A. (2006). The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors. *Group & Organization Management*, 31 (3): 388-416.
- Olckers, C. ve Du Plessis, Y. (2012). The Role of Psychological Ownership in Retaining Talent: A Systematic Literature Review. *SA Journal of Human Resource Management*, 10 (2):
- Paré, G., Sicotte, C. ve Jacques, H. (2006). The Effects of Creating Psychological Ownership on Physicians' Acceptance Of Clinical Information Systems. *Journal of American Medical Informatics Association*, 13 (2): 197- 205.
- Peng, H. ve Pierce, J. (2015). Job- and Organization-Based Psychological Ownership: Relationship and Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (2): 151-168.

- Pierce, J. L. ve Jussila, I. (2010). Collective Psychological Ownership Within the Work and Organizational Context: Construct Introduction and Elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (6): 810-834.
- Pierce, J. L. ve Jussila, I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory Research Evidence and Application*. USA: Edward Elgar Publishing.
- Pierce, J. L. ve Rodgers, L. (2004). The Psychology of Ownership and Work- owner Productivity. *Group and Organization Management*, 29 (5): 588-613.
- Pierce, J. L., Jussila, I. ve Cummings, A. (2009). Psychological Ownership within the Job Design Context: Revision of the Job Characteristics Model. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 477-496.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations, *Academy of Management Review*, 26 (2):298-310.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A. ve Morgan, S. (1991). Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects. *The Academy of Management Review*,16(1): 121-144.
- Shukla, A., Singh, S. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 10(2), 230-251.
- Sleger, P., Zellweger, T. ve Aquino, K. (2013). Turning Agents into Psychological Principals: Aligning Interests of Non-Owners through Psychological Ownership. *Journal of Management Studies*, 50 (3): 361-388.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (1):167- 200.
- Van Dyne, L., Pierce, J. L. (2004). Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (4): 439-459.
- Vandewall E, D.; Dyne, L.; Kostova, T. (1995). “Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences, *Group and Organization Management*, 20 (2), 210-226.
- Yeşil, Ü., Bancar, A. ve Budak, G. (2015). Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2): 59-82.
- Yoon Y. (2014). A Study on the Optimal Ownership Based on the Psychological Consideration, *25th International Symposium on Unification Thought*.
- Wagner, S. H., Parker, C. P. ve Christiansen, N. D. (2003). Employees that Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness. *Personnel Psychology*, 56 (4): 847-871.

**A CONCISE UPDATE ON THE IMPORTANCE OF WOMEN
ENTREPRENEURSHIP IN INDIA THEIR ECONOMIC
DEVELOPMENT, ROLE, PROBLEMS, AND CHALLENGES**

K.R.Padma

Department of Biotechnology, Sri Padmavati Mahila Visvavidyalayam
(Women's) University, Tirupati, AP.
Orcid no: 0000-0002-6783-3248

M.Reshma Anjum Singanamala Sowjanya

Reader, Department of Oral Pathology and Microbiology, Bharath Institute of
Higher Education and Research (BIHER) Bharath University, Chennai, Tamil
Nadu, India
Orcid No: 0000-0003-3110-8076

Abstract

Nowadays women entrepreneurs are playing a vital role in the economic growth and financial status of the Nations in the world. Because women can manage anything due to their strong mentality, optimistic, and critical thinking nature. So, women's entrepreneurship enhances the socio-economic of many developed countries. However, in developing nations, women are discouraged from starting businesses and their expansion is restricted, which has a negative impact on the nation's economic development. India is among the developing nations, and for the country's economy to grow more quickly women entrepreneurs are crucial. Women are at the forefront of entrepreneurship in India. Women entrepreneurs in India are lagging behind because of concerns about how society treats them, gender bias, inequality, and other issues. Since women make up half of the population in the country, the advancement of women contributes to the advancement of the nation. To support female entrepreneurs in India's many industries significant efforts are needed. Indian women entrepreneurs' roles, as well as the difficulties and challenges they confront, are discussed in this article.

Keywords: Women entrepreneurship, Economic growth, Challenges and problems, Financial status.

DEĞİŞEN REKABETÇİ DÜNYADA YALIN ÜRETİM VE ÖNEMİ
LEAN PRODUCTION AND ITS IMPORTANCE IN A CHANGING COMPETITIVE
WORLD

Arş. Gör. Ebru ERDOĞAN
İnönü Üniversitesi, İ.İ.B.F,
Orcid ID 0000-0001-6981-8335

Özet

Mevcut küresel yapı değerlendirildiğinde, üretim organizasyonları kısa zamanda aşmaları gerekli iki türlü zorlukla karşı karşıya kalmışlardır. Bunlardan ilki, mevcut yöntemleri geçersiz kılan, gelişmiş üretim felsefelerinin ortaya çıkmasıdır. İkincisi ise, gelişen teknolojilere yönelik bakış açısı ile müşterilerin düşünme doğasının değişmesidir. Artık müşteriler, çok kısa sürede ve daha düşük fiyata yenilikçi ürün ve hizmetler için talepkâr hale gelmiştir. Bu durum, imalat kuruluşlarının, yoğun rekabet pazarında hayatta kalabilmesi ve müşteri gereksinimlerine eksiksiz cevap verebilmesi için hızlı hareket etmesini gerekli kılmıştır. Yalın düşünce ve yalın yaklaşım, başta üretim endüstrisi olmak üzere pek çok kuruluşun, belirtilen problemin çözümünde araç olarak kullanılabilir bir üretim felsefesi olarak ortaya çıkmıştır.

Yalın üretim, en az kaynakla, en kısa zamanda en ucuz ve hatasız üretimi potansiyellerin tümünden en esnek şekilde faydalanarak ve en az israfla nasıl gerçekleştiririz anlayışı ile ortaya çıkmış bir yaklaşımdır. Yalın yaklaşım, her şeyden daha az kullanma felsefesinden hareketle, fabrikadaki insan emeğinin, üretim alanının, yeni bir ürün geliştirmek için gerekli olan mühendislik çalışma saatinin, hatta yapılan yatırımın bile yarısının kullanılması gerektiğini savunur. Yaklaşımın öne sürdüğü görüşe göre, üretim sahasında, envanterin yarısından azının bulundurulması yoluyla esnek bir çalışma ortamı sağlanması sayesinde, daha az israf ile daha az kusurlu üretim, daha yüksek ve artan kalitede ürünler üretilir. Bu çalışmanın amacı, değişen rekabetçi pazar ortamlarında hayatta kalabilmek ve kar elde ederek yüksek müşteri memnuniyeti elde etmeyi hedefleyen işletmeler için son derece etkili bir yaklaşım olan yalın üretim ve öneminden bahsederek konunun stratejik değerini ortaya koymaya çalışmaktır. Ayrıca, yalın yaklaşımlar konusunda, hem pek çok sektörde yer alan kuruluşlara, bunların yöneticilerine ve çalışanlarına yönelik bir farkındalık yaratmak hem de alan yazına katkı sağlanmak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yalın Düşünce, Yalın Üretim, İsrاف, Hatasız Üretim, Yüksek Kalite.

Abstac

In today's global economy, manufacturing organizations face two types of challenges that must be addressed in a short period of time. The first is the emergence of advanced production philosophies that make existing methods obsolete. The second is the changing mindset of customers towards new technologies. Customers now demand innovative products and services in a very short time and at a lower price. This has made it necessary for manufacturing organizations to act quickly in order to survive in a highly competitive market and fully respond to customer demands. Lean thinking and the Lean approach have emerged as a production philosophy that can be used as a tool in many organizations, especially in the manufacturing industry, to solve the stated problem.

Lean production is an approach that has emerged with the understanding of how to achieve the cheapest and error-free production with the fewest resources, in the shortest time, by using all potentials in the most flexible way and with the least waste. Based on the philosophy of using less of everything, the lean approach advocates using half of the human labor in the factory, the production space, the engineering hours required to develop a new product, and even half of the investment. According to this approach, less defective production, higher and increased quality products are produced with less waste, thanks to a flexible work environment, by keeping less than half of the inventory on the production floor. The purpose of this study is to try to reveal the strategic value of the subject by talking about lean production and its importance, which is a highly effective approach for companies that want to survive in changing competitive market environments and achieve high customer satisfaction while making a profit. In addition, it aims to raise awareness of lean approaches for organizations, their managers and employees in many sectors and to contribute to the literature.

Keywords: Lean Thinking, Lean Production, Waste, Error-Free Production, High Quality.

1. GİRİŞ

Modern iş dünyasında, üretim kuruluşları, malzeme israfını en aza indirmelerine yardımcı olabilecek modern üretim yöntemlerini aramaktadır. Üretim kuruluşlarında malzeme israfını en aza indirmek için farklı modern teknikler kullanılır ki bu tekniklerden biri de yalın üretimdir. Kuruluşlar, ekonomik yavaşlama dönemlerinde kârlı kalma mücadelesi verirken, çoğu kişi yalın üretimi rekabet gücünü artıracak bir araç olarak benimsemiştir.

“Yalın”, kuruluşları gerekli, ilgili ve değerli süreç adımlarını geliştirerek ve değer katmayanları ortadan kaldırarak sundukları ürüne sürekli olarak değer katmaya yönlendiren bir dizi ilke ve tekniktir (Dickson vd., 2009, s. 1). Yalın, sürekli iyileştirmeler yoluyla organizasyonun öğrenmesine odaklanan bir üretim sistemidir. Kökenleri, Toyota Üretim Sistemine dayanmaktadır ve daha az kaynak, en etkin kapasite ile daha fazlasını üretme anlayışı olarak kabul edilir. Bu nedenle, ürün veya hizmetlere değer katmayan herhangi bir eylem olarak algılanan israfın ortadan kaldırılmasıyla iş sürecindeki gereksiz varyasyonların ve adımların azaltılmasını amaçlamaktadır (Mrugalska, 2017, s.466). İlk ortaya çıktığı dönemlerde, israf olarak kabul edilen yeniden işlem gerektiren kusurların, gereksiz işlem adımları, malzeme veya insan hareketlerinin, bekleme sürelerinin, fazla israf ve aşırı üretimin ortadan kaldırılmasına odaklanırken günümüzde, ürün yaşam döngüsünün ilk aşaması olan ürün geliştirmeden başlayarak dağıtıma kadar üretimin çeşitli yönlerini kapsamaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Yalın Üretim

Yalın Üretim, 1991 yılında Te Massachussets Teknoloji Enstitüsü'nden James P. Womack, Daniel T. Jones ve Daniel Roos tarafından, Japon ve Amerikan şirketlerini karşılaştırdıkları Te Machine T at “Changed The World” adlı kitapta ortaya atılmıştır (Dekier, 2012, s.48). Toyota üretim sisteminin devamı olarak kabul edilen ve onun tekniklerini uygulayan yalın üretimde, şirketin daha iyi işleyişine yönelik model oluşturmak amacıyla beş ilke benimsenmektedir. Bunlar:

1. Ürünün, müşteri gözündeki değerinin belirlenmesi,

2. Ürünün, değer akışının belirlenmesi ve netleştirilmesi,
3. Hızlı ve kesintisiz değer akışının sağlanması,
4. Müşterilerin, değeri üreticiden elde etmelerine izin vermek,
5. Mükemmellik için çabalamak.

Yalın yaklaşım, israfın ortadan kaldırılması yoluyla işletme maliyetlerini azaltmayı amaçlayan bir üretim felsefesidir. İsrاف, ürün ve hizmetlere değer katmayan her şeydir ve israfın ortadan kaldırılması yoluyla hem üretim sistemlerine değer katılacaktır hem de müşteri memnuniyetini hedefleyen kaliteli ürünlerin üretilmesi sağlanacaktır (Bakri vd., 2012, s. 486). Aynı şekilde Toledo (2009) da israfın ortadan kaldırılmasına odaklanmanın gerekli olduğunu belirtmektedir. Her insan faaliyeti, kaynakları tükettiğinden ancak bazıları değer yaratmadığından bu odaklanma, süreç yöneticileri tarafından gerçekleştirilecek eylemleri gerektirmektedir.

İsraf olarak belirtilen, aşırı üretim, bekleme süreleri, malzemelerin gereksiz hareketi, uygun olmayan işleme, envanter, kusurlar, personelin işte verimsiz etkinliği, çevresel atık ve kaynakların yetersiz kullanımı dahil olmak üzere pek çok atık çeşididir. Katma değerli faaliyetler ise, müşteri tarafından önemli olarak algılanan ve ilk seferde doğru şekilde gerçekleştirilen faaliyetleri içerir (Wickramasinghe, 2017, s. 5).

Yalın üretimle alakalı pek çok tanım bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar, imalat süreçlerine özgü tanımlar sunarken diğerleri çeşitli endüstrilere uygulanabilecek daha genel bir tanım kullanmaktadır. Bu araştırma için yalın üretim, organizasyonun tüm üyeleri tarafından değer akışının tüm alanlarından sistematik olarak atıkların uzaklaştırılması olarak ifade edilebilir. Değer akışı, bir ürünün ham maddeden son ürüne dönüşümüne katkıda bulunan tasarım, sipariş alma ve fiziksel imalat dahil tüm faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Atık ise, müşteriye değer katmayan, gerekli olmayan her türlü faaliyettir (Worley ve Doolen, 2006, s. 230).

Yalın üretim, genellikle stokların azalması, üretim sürelerinin azalması, kalitenin artması, esnekliğin artması ve müşteri memnuniyetinin artması gibi faydalarla ilişkilendirilir. Ahls (2001), Alavi (2003), Emiliani (2001), Ross and Francis (2003) Womack and Jones, (1994) ve (1996) tarafından yürütülen araştırma sonucunda elde edilen ortak bulgu, yalın üretimin, genellikle stokların azaltılması, üretim süresinin azaltılması, kalite ile esnekliğin artırılması ve müşteri memnuniyetinin geliştirilmesi gibi faydalarla ilişkilendirilmesi olarak belirtilmiştir.

Womack ve Jones'a (1996) göre yalın uygulamanın beş kritik unsuru değer, değer akışı, akış, çekme ve mükemmellik arayışıdır. Değerin doğru belirlenmesi, müşteri ihtiyaçlarının anlaşılması ve giderilmesine katkı sağlar. Değer akış analizi ile bir ürünü müşteriye ulaştırmak için gerekli olan faaliyetler ile katma değeri olmayan faaliyetler ayırt edilmeye çalışılmaktadır. Akış, kusursuzluğu elde etmek için, ürün ve hizmetlerin değer akışındaki tüm aşamaların gecikme, kesinti, durma olmaksızın istikrarlı ve sorunsuz ilerlemesi olarak ifade edilebilir. Çekme unsuru, firmaların sadece müşteri istediğinde mal ve hizmet üretmesi gerektiği anlayışı iken mükemmellikten kastedilen, sürekli iyileştirme ile daha iyiyi arama ve ulaşma yaklaşımıdır.

Mrugalska vd. (2017) yalın düşüncenin tedarikçilere ve müşterilere uygulandığı evrenin ancak, küresel bir strateji geliştirilmesi ve sürekli iyileştirme programı ile yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarıya doğru entegre edilmesi ile tamamlanmış olacağını kabul etmektedir. Ayrıca Mrugalska, varsayımsal olarak adım adım beş yalın prensibi yansıtabilen uygulamayı ise Tablo 1’de ifade etmiştir.

Tablo 1. Yalın adımlar ve ilkeleri

Adım	Yalın Prensip
Stratejik vizyon oluşturmak	-
Ekibi belirlemek ve oluşturmak	-
Ürünleri tanımlamak	Değer
Süreci tanımlamak	Değer akışı
Fabrika düzenini gözden geçirmek	Akış
Uygun çekme stratejisini seçmek	Çekme
Sürekli iyileştirme	Mükemmeliyet

Kaynakça: Mrugalska, B., & Wyrwicka, M. K. (2017). Towards lean production in industry 4.0. *Procedia Engineering*, 182, 466-473.

2.2. Yalın Ürün Geliştirme

Üretim atölyesi, süreçlerini iyileştirmeyi başaran şirketlerin sıklıkla ürün tasarımının yeni bir darboğaz haline geldiğini gördükleri günden beri yalın uygulamalar son derece önemli bir konu haline gelmiştir (Marodin vd., 2018, s. 7). Nitekim, Haque (2003) ve Oppenheim (2011) çalışmalarında ürün geliştirme ve üretim süreçlerindeki yetersizlikleri vurguladıkları çalışmalarında, ürün geliştirmeye yönelik geleneksel yaklaşımların genellikle proje maliyetini aşmaktan önceki projeden bilgi almanın zorluğu gibi bir dizi ortak probleme yol açtığını belirtmiştir. Ürün geliştirme döneminde yalın yaklaşımların uygulanması ile ekip ve ekipmanlar arasında esneklik, dinamizm ve etkileşim artmakta ve ayrıca teslimat süreleri kısalmaktadır. Ürün geliştirme sürecinde, bilgi yaratma ve organizasyonel öğrenmenin son derece önemli olduğu yalınlıkta yeni ürün geliştirme yolları ve anlamlarının karşıladığı içerikler Tablo 2’de aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

Tablo 2. Yalın Ürün Geliştirme Uygulamaları

Yalın Ürün Geliştirme Uygulamaları	Tanım	Örnek referanslar
Eş zamanlı mühendislik	Ürünlerin entegre ve senkronize tasarımına sistematik bir yaklaşım	Sobek vd. (1999) Ha ce Porteus (1995)
Ürün modülerizasyonu ve standardizasyonu	Standartlaştırılabilen ve farklı ürün gruplarında kullanılabilen, bir araya getirilmiş modüller kümesindeki ürün yapısının tasarım süreci	Takeishi ve Fujimoto (2003)
Üretilebilirlik için tasarım	Ürünlerin imalatı kolay olacak şekilde tasarlanması, genellikle ürün yapısının basitleştirilmesiyle gerçekleştirilir.	Youssef (1994)
Ürün geliştirme sürecine müşterinin katılımı	Ürün spesifikasyonlarını müşterilerin ihtiyaçlarına göre hizalamak; örneğin, Kalite Fonksiyon Yayılımını veya ürün geliştirme süreci sırasında müşterinin geri bildirim sağladığı diğer yöntemleri kullanmak.	Cristiano vd. (2000) ve Akao ve Mazur (2003)

Marodin, G., Frank, A. G., Tortorella, G. L., & Netland, T. (2018). Lean product development and lean manufacturing: Testing moderation effects. *International Journal of Production Economics*, 203, 301-310.

2.3. Yalın Üretim Tarihçesi

Yalın'ın kökleri, Japon Toyota firmasına dayanmaktadır ve Toyota üretim sisteminin temeli, yirmi birinci yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. Sistemin babaları, Sakichi Toyoda, oğulları Kiichiro Toyoda ve Eiji Toyoda ile imalat mühendisi Taiichi Ohno'dur. 1910 yılında, Sakichi Toyoda Amerika Birleşik Devletleri'ni ilk kez ziyaret etmiştir ve otomotiv çağının daha

yeni başladığını fark etmiştir. Ancak, Toyoda ailesinin planlarını hayata geçirmek için 20 yıla ihtiyacı vardır ve 1929 yılında Kiichiro Toyoda, otomotiv endüstrisindeki yerel firmaları incelemek amacıyla ABD'ye gelmiştir. Kendisi, özellikle 1913 yılında T modeli otomobilin seri üretimini başlatan Ford üretim sisteminden büyülenmiştir. Sonuç olarak, Toyota Motor Company üretime başladığında Kiichiro, ABD'de tanık olduğu bazı kararları uygulamaya karar vermiştir (Dekier, 2012, s.47).

1950'li yıllara gelindiğinde, Eiji Toyoda ve Taiichi Ohno, usta zanaatkarların bilgi ve becerilerini, hareketli montaj hattının standardizasyonu ve verimliliği ile birleştirerek ve takım çalışması kavramını ekleyerek Toyota Üretim Sistemini (TPS) oluşturmuşlardır. John Krafcik, 1988 yılında Toyota Üretim Sistemi incelemesinde, "yalın üretim sistemi" terimini ortaya atmıştır ve "yalın üretim" terimi Womack ve diğerleri tarafından 1990 yılında "Dünyayı Değiştiren Makine" adlı kitapta popüler hale gelmiştir (Worley ve Doolen, 2006, s. 229).

1980'lerin sonlarından itibaren, iş organizasyonu etrafındaki tartışma savunucularına göre, hem son derece "verimli" hem de "insani", hatta demokratik olan "Post-Fordist" bir çalışma sistemi olan "yalın üretim" kavramı üzerinde birleşmiştir (Hampson, 1999, s. 369). Toledo (2009) göre, Toyota'nın başarısı esas olarak stratejiler oluşturmak, tedarikçilerle ilişkiler kurmak ve öğrenen bir organizasyonu teşvik etmek için liderliği, ekipleri ve kültürü geliştirme becerisine dayanmaktadır.

Günümüze gelindiğinde ise, yalın üretim, imalat ve hizmet sektöründe, atıkların ve israfların ortadan kaldırılmasında, süreçlerin iyileştirilmesinde en popüler paradigmalardan biri olması sebebiyle birçok firma tarafından kalite ve üretkenliği artırmak için kullanılan uygulamalardan biri olmuştur.

2.4. Yalın Üretim Teknikleri

Literatür incelendiğinde, Dal Pont, Furlan, ve Vinelli, (2008), Flynn, Schroeder ve Flynn (1999), Karlsson ve Åhlström (1996), Panizzolo (1998) ve Shah ve Ward (2003), yalın üretimin başarılı bir şekilde uygulanması için israfın en aza indirilmesi amacıyla sinerji içinde çalışan çok yönlü uygulamaların uygulanması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Yalın üretim uygulamalarının bu çok yönlü paketleri, aynı zamanda yalın üretimin belirleyicileri olarak da anılmaktadır.

Yalın üretim uygulamaları, israfi ortadan kaldırmak ve değer yaratmak için uygulanan uygulamalar ve yapılan değişikliklerdir (Wickramasinghe, 2017, s. 6).

Toplam Verimli Bakım (TPM): Bakri vd. (2012) TPM'nin orijinal yaklaşımını ortaya koyarak, TPM'yi tüm çalışanlar tarafından küçük grup faaliyetleri aracılığıyla gerçekleştirilen üretken bakım olarak tanımlamıştır ve şirket çapında gerçekleştirilen ekipman bakımı olarak görülebileceğini belirtmiştir.

Kanban: Bir kap ham madde veya kısmen bitmiş ürünün üretilmesi veya üretim sürecinin bir sonraki aşamasına taşınması ihtiyacını belirtmek için kart kullanan bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Worley ve Doolen, 2006, s.230).

Kaizen: Sürekli daha iyiye doğru gelişim olarak ifade edilen kaizen, iyileştirme, değer katmayan ve israf veya Japonca “muda” olarak tanımlanan tüm faaliyetlerin ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Muda kavramından kastedilen ise, aşırı kurulum süresi, aşırı envanter ve devam eden çalışma, yeniden çalışma veya onarım gerektiren kusurlu malzemeler/ ürünler, dağınık çalışma alanları, aşırı üretim, gereksiz hareketler gibi konuları kapsamaktadır (Hampson, 1999, s. 371). Ohno’ya 1(988) göre Kaizen, sadece üretimdeki hataları ortadan kaldırmayı değil, aynı zamanda bunların kaynaklarını da belirlemeyi amaçlar. Proses veya üründeki herhangi bir değişikliğin izlenmesi ve tespit edilmesi yoluyla işçilerin "katılımı" çok önemlidir. Ayrıca, işçiler, üretimi yeniden organize etme ve iyileştirme konusunda fikirlere katkıda bulunur ve bu, artımlı inovasyon yoluyla üretkenlik iyileştirmeleri sağlar.

Beş S: Etkinlikler organize ederek temizlemek üzere tasarlanmış işyeri organizasyonunun beş boyutu olarak tanımlanmaktadır. Beş S, gereksiz ekipmanı sıralamak, düzeltmek (bölgeyi tüm aletlerin belirli bir yuvaya sahip olacağı şekilde düzenlemek ve etiketlemek), parlatmak (alanı temizlemek ve ekipmanın günlük bakımını yapmak), standartlaştırmak (bölge için yönergeler ve standartlar oluşturmak) ve sürdürmek (yerleşik standartları sürdürmek) faaliyetlerden oluşmaktadır (Worley ve Doolen, 2006, s.230).

Değer Akış Haritalama: Üretim süreci boyunca, malzeme akışının müşterinin bakış açısından incelenmesi olarak tanımlanır (Rother ve Shook, 2003, s.9).

Poke Yoke: Bir tür hata önleme tekniğidir.

2.5. Değişen Rekabetçi Dünyada Yalın Üretimin Önemi

Womack vd. (1990) göre, yalın üretimi uygulayan firmalar hem etkinliği hem de verimliliği artırmayı amaçlamaktadır. Bu uygulama ile müşteri açısından ürün kalitesini ve değerini artırmak da uygulamanın verimliliği açısından faydalı olmaktadır. Başarılı olmanın kurum çapında bir bakış açısı gerektirdiği yalın üretim, iç ve dış değişkenliği en aza indirerek ve bilgi üretim akışlarındaki her türlü israfı azaltarak verimliliğe katkı sağlamaları açısından son derece önemli ve etkili bir uygulamadır (Marodin vd., 2018, s.3).

Yalın üretim, aynı zamanda insanlar için bir şeyler yapmanın üstün yoludur. Daha düşük maliyetle, daha geniş çeşitlilikte daha iyi ürünler ve aynı derecede önemli olarak, her seviyedeki çalışan için daha zorlu ve tatmin edici iş elde etmelerini sağlayan bir yapı sunmaktadır (Hampson, 1999, s. 371). Böylece, yalın üretim uygulayan firmalar hem etkinlik hem de verimliliği artırma amaçlarına erişmiş olacaktırlar (Moradin, 2018, s.3). Kurum çapında bir bakış açısı ile müşteri açısından ürün kalitesini ve değerini artırarak daha etkili olduğu bilenen yalın üretim, iç ve dış değişkenliği en aza indirerek ve bilgi ile üretim akışlarındaki her türlü israfı azaltarak daha verimli hale gelmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Yalın üretim, seri üretim uygulamalarına karşı durarak, müşteri memnuniyetini hedefleyen, kaliteli ürün odaklı, değer katmayan her şeyin israf olduğu üretim sistemlerine başarıyla meydan okumuş bir üretim yaklaşımıdır. Karmaşık ürünleri ve tedarik zincirlerini gerçekleştiren üretim sistemlerine ve süreçlerinin büyük esnekliğine yanıt olarak ortaya çıkmıştır ve şu anda dünyadaki en popüler yönetim sistemlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Yalın üretim, başta kimya ve ilaç sektörleri olmak üzere proses endüstrilerinde büyük bir etki yaratacak şekilde pek çok sektörde uygulanmıştır ve uygulanmaya devam etmektedir. Yalın uygulamak bir devrimdir ancak süreç endüstrilerinin, kollarını açarak karşılması gereken bir devrimdir. Şunu belirtmekte de fayda vardır ki, yalın düşünceler, proses endüstrilerindeki tüm iş parçalarına uygulanabilir ve çeşitli sektörde gerekli tekniklerin kullanılması ile verimlilik ve etkinlik elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahls, B. (2001). Advanced memory and lean change. *IIE Solutions*, 33(1), 40.
- Alavi, S. (2003). Leaning the right way, *Manufacturing Engineer*, 82(3), 32-50.
- Bakri, A. H., Rahim, A. R. A., Yusof, N. M., & Ahmad, R. (2012). Boosting lean production via TPM. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 485-491.
- Dal Pont, G., Furlan, A., & Vinelli, A. (2008). Interrelationships among lean bundles and their effects on operational performance. *Operations Management Research*, 1, 150-158.
- Dekier, Ł. (2012). The origins and evolution of Lean Management system. *Journal of International Studies*, 5(1), 46-51.
- Dickson, E. W., Singh, S., Cheung, D. S., Wyatt, C. C., & Nugent, A. S. (2009). Application of lean manufacturing techniques in the emergency department. *The Journal of Emergency Medicine*, 37(2), 177-182.
- Emiliani, M. L. (2001). Redefining the focus of investment analysts. *The TQM Magazine*, 13(1), 34-51.
- Flynn, B. B., Schroeder, R. G., & Flynn, E. J. (1999). World class manufacturing: an investigation of Hayes and Wheelwright's foundation. *Journal of Operations Management*, 17(3), 249-269.
- Hampson, I. (1999). Lean production and the toyota production system or, the case of the forgotten production concepts. *Economic and Industrial Democracy*, 20(3), 369-391.
- Haque, B. (2003). Lean engineering in the aerospace industry. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: Journal of Engineering Manufacture*, 217(10), 1409-1420.

- Karlsson, C., & Åhlström, P. (1996). Assessing changes towards lean production. *International Journal of Operations & Production Management*, 16(2), 24-41.
- Marodin, G., Frank, A. G., Tortorella, G. L., & Netland, T. (2018). Lean product development and lean manufacturing: Testing moderation effects. *International Journal of Production Economics*, 203, 301-310.
- Mrugalska, B., & Wyrwicka, M. K. (2017). Towards lean production in industry 4.0. *Procedia Engineering*, 182, 466-473.
- Ohno, T. (1988). *Toyota production system: Beyond large-scale production*. Productivity press.
- Oppenheim, B. W. (2011). *Lean for systems engineering with lean enablers for systems engineering* (Vol. 82). John Wiley & Sons.
- Panizzolo, R. (1998). Applying the lessons learned from lean manufacturers.: The relevance of relationships management. *International Journal of Production Economics*, 55(3), 223-240.
- Ross, A., & Francis, D. (2003). Lean is not enough, *IEE Manufacturing Engineer*, 82(4), 14-17.
- Rother, M., & Shook, J. (2003). *Learning to see: value stream mapping to add value and eliminate muda*. Lean enterprise institute.
- Shah, R., & Ward, P. T. (2003). Lean manufacturing: context, practice bundles, and performance. *Journal of Operations Management*, 21(2), 129-149.
- Wickramasinghe, V., & Wickramasinghe, G. L. D. (2020). Effects of HRM practices, lean production practices and lean duration on performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1467-1512.
- Wickramasinghe, G. L. D., & Wickramasinghe, V. (2017). Implementation of lean production practices and manufacturing performance: The role of lean duration. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(4), 531-550.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). Beyond Toyota: How to root out waste and pursue perfection. *Harvard Business Review*, 74(5), 140-151.
- Worley, J. M., & Doolen, T. L. (2006). The role of communication and management support in a lean manufacturing implementation. *Management Decision*, 44(2), 228-245.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1994). From lean production to lean enterprise. *Harvard Business Review*, 72(2), 93-103.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). Beyond Toyota: How to root out waste and pursue perfection. *Harvard Business Review*, 74(5), 140-151.

**YALIN ÜRETİMİN OPERASYONEL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE
ORGANİZASYONEL KÜLTÜRÜNÜN ARACI ETKİSİ**
THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE IMPACT OF
LEAN PRODUCTION ON OPERATIONAL PERFORMANCE

Arş. Gör. Ebru ERDOĞAN
İnönü Üniversitesi, İ.İ.B.F,
Orcid ID 0000-0001-6981-8335

Özet

Küresel rekabete karşılık verebilmede gelişmiş üretim yaklaşımlarından faydalanılmasına dair artan bir kabul vardır. Özellikle öne çıkan üretim uygulamalardan biri, yalın üretimdir. Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak amacıyla yalın üretim yöntemlerinin kullanılması, 1980'lerin başından beri dünya çapındaki üretim stratejisinin temel taşı olmuştur. Yalın üretim anlayışını benimseyerek, bu yaklaşımın tekniklerini uygulamanın temel itici gücü, operasyonel performansı artıran ve sonuçta rekabet avantajı sağlayan modern, yüksek kaliteli bir sistem oluşturmak için israfın ve katma değerli olmayan faaliyetlerin ortadan kaldırılmasıdır. Ancak, yalın yaklaşımlardan başarı elde edilebilmesi, pek çok destek uygulama ile entegre, bütünleşik bir yapının uygulanmasını gerektirir.

Bu çalışmanın amacı, yalın üretim uygulamalarının sistematik kullanımının, operasyonel performans üzerindeki iyileştirmelere ve gelişmelere etkisinde, kritik bağlamsal bir değişken olan organizasyon kültürünün rolünü değerlendirmektir. Bu amaçla, maliyet, kalite, teslimat ve esneklik ile ölçülen yalın ve performans arasındaki ilişkileri incelerken, bu değişkenlerin iyileştirmeyi maksimize etmede ne düzeyde bir organizasyon kültürü gerektirdiği incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, üretim fonksiyonundaki değişikliklerin insan kaynakları uygulamalarındaki tamamlayıcı değişikliklerle bütünleşmesinin de gelişmiş üretim sistemlerinin sürdürülebilirliğinde katkısı vurgulanarak konunun önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Yalın Üretim, Örgütsel Performans, Örgüt Kültürü, İnsan Kaynakları.

Abstract

There is a growing recognition of the need to use advanced manufacturing approaches to respond to global competition. One of the most prominent manufacturing applications is lean manufacturing. The use of lean manufacturing techniques to achieve sustainable competitive advantage has been a cornerstone of manufacturing strategy worldwide since the early 1980s. The primary driver for applying lean manufacturing techniques is to eliminate waste and non-value-added activities to create a modern, high-quality system that improves operational performance and ultimately provides a competitive advantage. However, the success of lean approaches requires the implementation of an integrated structure that is integrated with many supporting applications.

The purpose of this study is to assess the role of organizational culture, a critical contextual variable, in the impact of the systematic application of lean manufacturing practices on improvements and increases in operational performance. To this end, while examining the relationships between lean and performance as measured by cost, quality, delivery, and

flexibility, we sought to examine the extent to which these variables require an organizational culture that maximizes improvement. In addition, the importance of integrating changes in the production function with complementary changes in human resource practices in the sustainability of advanced production systems is emphasized.

Keywords: Lean manufacturing, Organizational Performance, Organization culture,

1. GİRİŞ

Günümüzde firmalar, çalkantılı piyasalar ve hızla değişen rekabet ortamıyla karakterize edilen dinamik bir pazarla karşı karşıyadır. Bu tür pazarlarda işletmeler, aynı zamanda talepkâr müşterilere üstün değer sunma ihtiyacının getirdiği zorluklarla boğuşmaktadır. İş yapmanın artan karmaşıklığıyla birlikte firmaların, daha uygun maliyetli olabilmek ve değişen pazar ihtiyaçlarına daha duyarlı olabilmek için üstün performansın belirleyicilerini anlama ihtiyacı giderek artmaktadır (Iyer vd., 2019, s. 94). Wilden ve Gudergan (2015), Schumpeterci bakış açısına göre, karmaşık ve dinamik pazarlarda rekabet avantajını sürdürmenin, firma kaynaklarının pazar durumlarıyla eşleştirilmediği sürece son derece zor olduğunu belirtilmektedir. İş yapmanın artan karmaşıklığıyla birlikte firmaların, daha uygun maliyetli olmak ve değişen pazar ihtiyaçlarına daha duyarlı olabilmek için üstün performansın belirleyicilerini anlama ihtiyacı giderek artmaktadır.

Rekabetçilik arayışı, şirketleri eski endüstri paradigmalarını gözden geçirmeye zorlamaktadır ve geleneksel seri üretimden yalın üretime net bir geçişi teşvik etmektedir. İleri üretim yaklaşımları, kuruluşların küresel rekabete verdikleri yanıtlarda önemli bir rol oynamaktadır. En popüler ileri üretim yaklaşımlarından biri yalın üretilerdir (Wickramasinghe, 2017, s. 5). Küresel çapta, farklı iş sektörlerine ait pek çok kuruluş, kurumsal performansı artırmak amacıyla yalın üretim konseptini uygulamaya koyulmuşlardır.

Yalın üretimi benimsemenin temel itici gücü, operasyonel performansı artıran ve sonuçta rekabet avantajı sağlayan modern, yüksek kaliteli bir sistem oluşturmak için israfın ve katma değeri olmayan faaliyetlerin ortadan kaldırılmasıdır. Bugüne kadar yalın üretim, dünya çapında büyükten küçüğe, geleneksel üretimden geleneksel olmayan beyaz yakalı ortamlara kadar uzanan kuruluşlara yaygın bir şekilde uygulanmıştır. Ancak, üretim fonksiyonundaki değişiklikler, insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarındaki tamamlayıcı değişikliklere eşlik etmediğinde kuruluşlar, ileri üretim sistemlerine sürdürülebilir bir geçiş yapmada başarısız olurlar.

2. Literatür Taraması

2.1. Yalın Üretim

Yalın üretim, “temel amacı tedarikçi, müşteri ve iç değişkenliği aynı anda azaltarak veya en aza indirerek israfı ortadan kaldırmak olan entegre bir sosyoteknik sistem” olarak tanımlanabilir (Hardcopf vd., 2021, s. 1). Womack vd. (1996), imalat performansının hem verimlilik hem de etkinlik özelliklerini kapsayan kapsamlı tanımına göre ise yalın üretim, seri üretime kıyasla her şeyin daha azını kullanması sebebiyle yalındır. Bu üretim sistemi, fabrikadaki insan emeğinin yarısını, üretim alanının yarısını, araçlara yapılan yatırımın yarısını ve yeni bir ürün geliştirmek için gerekli olan mühendislik saatlerinin yarısını kullanmaktadır. Bu tanım, girdi ve çıktı arasındaki ilişkiyi içermesi sebebiyle sistemin verimliliğini ele alırken, çıktı ve kuruluşun hedefleri arasındaki ilişkiyi kapsamaması sebebiyle de sistemin etkinliğini ele almaktadır.

Yalın üretim (LM), talep oranında ürün ve hizmet üretmek için bir dizi sinerjik çalışma uygulaması yoluyla bir kuruluşun operasyonlarından kaynaklanan atıkların sistematik olarak

ortadan kaldırılmasına odaklanır (Yang ve Modi, 2011, s. 252). Bununla birlikte yalın üretim, farklı organizasyonel uygulama demetleri olarak gruplandırılabilen çok yönlü bir konsepti temsil eder. Yalın uygulama paketlerinin bir listesi JIT, toplam kalite yönetimi, toplam önleyici bakım ve insan kaynakları yönetimi, çekme, akış, düşük kurulum, kontrollü süreçler, üretken bakım ve ilgili çalışanları içermektedir.

2.2. Yalın Üretim ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Shah ve Ward (2007) göre 'Yalın' terimi, her türlü israfı sistematik olarak ortadan kaldırarak iş rekabet gücünü artırmak için tasarlanmış araçlar dizisini belirtmek için kullanılmaktadır. Cua vd. (2001), White ve Prybutok (2001), Shah ve Ward (2003), Bonovia ve Marin (2006) ve daha çok sayıda araştırma, yalın üretimin çeşitli uygulama paketlerinden oluşan çok yönlü bir süreç olduğu ortak bulgularına ulaşmıştır. Yalın üretim tekniklerinin uygulanmasıyla elde edilecek maksimum optimizasyon, motive olmuş, vasıflı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamalarının bir firmanın üretim stratejisine entegre edilmesi ile mümkün olmaktadır (Macduffie, 1995, s. 198).

Yalın yaklaşım, 'insanlığa saygı' sistemini, bireyin önemini ve değerini vurgular ve bunu yüksek düzeyde müşteri hizmetine ulaşmanın bir yolu olarak görür. Bu haliyle yalın, bireyin refahına odaklanarak hem üstün müşteri memnuniyetinin gerçekleştirilmesi hem de organizasyonun refahına ulaşmanın bir yolu olarak ifade edilebilir. Yalın insan kaynakları sistemini ifade eden değişkenleri içeren yapı Tablo 1'de aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Tablo 1. Yalın İnsan Kaynakları Sistemi

<p>"İnsanlığa Saygı" - Sorun çözme ve süreç iyileştirmede çalışanların aktif katılımını, boşa giden işçi hareketlerinin ortadan kaldırılmasını, işçi güvenliğinin dikkate alınmasını, yönetimin işçilere saygı ve takdirinin iletilmesini ve işçilere daha fazla sorumluluk ve yetki vererek saygı gösterilmesini teşvik eder.</p> <ul style="list-style-type: none">- Grup problem çözme - üretim görevlerini bireysel olarak tamamlama, ancak problemleri küçük bir grup olarak çözmeyi içerir.- Çalışanların hesap verebilirliği- Kalite, ekipman bakımı ve işyeri disiplini konusunda bireysel sorumluluk gereklidir.- Çalışanların yetkilendirilmesi - Amirler kontrolü bırakır ve çalışanlara süreç ve kalite iyileştirme için araçlar, zaman, yetki ve sorumluluk sağlar. 'Jidoka' olarak adlandırılan tekniğin kullanılması yoluyla çalışanlara genellikle bir kalite sorunu tespit etmeleri durumunda üretim hattını durdurma yetkisi verilir.
<p>Grup performansının teşvik edilmesi- Bireysel performansın aksine grup performansını teşvik etmektedir.</p>
<p>Süpervizörün atölyeyi sık sık ziyaret etmesi- 'Gemba'ya gitmek' olarak adlandırılan sık ziyaretler, denetçilerin çalışanlarla etkileşime girmesini ve üretim zorluklarını ilk elden anlamasını sağlar.</p>
<p>Çok yetenekli çalışanlar- Üretim hücreleri ve iş rotasyonu gibi yalın araçlar, çalışanların birden fazla görevi yerine getirebilmesini gerektirmektedir. Yalın üretimdeki ücretlendirme sistemi genellikle beceri genişliği için prim ödemektedir.</p>
<p>Devamlı gelişme- Kalite çemberleri, öneri kutusu veya diğer araçlar aracılığıyla işlerini daha verimli yapmanın yollarını arama ve süreç iyileştirmeye katılma konusunda çalışanların sorumluluğunu kapsamaktadır.</p>
<p>Koordineli karar alma- Kuruluşun çeşitli bölümleri arasında karar vermenin koordinasyonu, ortaya çıkan sorunları çözmek için bilinçli ve etkili kararları kolaylaştırır.</p>

Not: Tablo Hardcopf vd., (2021)'den uyarlanmıştır.

2.3. Yalın Üretimin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi

Operasyonel performans veya üretim tesisi performansı, üretim tesisinin iş gücü verimliliği, makine verimliliği, uygunluk kalitesi, üretim tesisi verimliliği, programa ulaşma, zamanında teslimat (envanter yönetimi, üretim hacmi esnekliği ve üretim maliyeti) gibi çeşitli boyutları içermektedir (Wickramasinghe, 2020, s.9). Montaj hattının ortaya çıkışından ve ardından Toyota Üretim Sisteminin (TPS) geliştirilmesinden bu yana verimlilik, üretimin temel amacı olmuştur (Yang ve Modi, 2011, s. 252). Bhasin ve Burcher (2006), Chay vd.(2015), Narayanamurthy ve Gurumurthy (2016), Panwar vd. (2015) ve Taj ve Morosan, (2011) ve daha pek çok araştırmacı tarafından yürütülen çalışmalar neticesinde elde edilen ortak bulgu, başarılı yalın üretim uygulamalarının, azalan maliyet ve artan üretkenlik sağladığı yönündedir. Ayrıca, etkin yalın uygulamalar teslimat sürelerini kısaltmakla birlikte, hacim esnekliğinde artış sağlayarak ürün ve hizmetler üreten aerodinamik bir sistemsel yapı oluşturarak nihai olarak kurumsal performansın artmasına katkı sağlamaktadır.

Genel olarak araştırmalar, yalın üretim uygulamalarının benimsenmesinin operasyonel performanstaki iyileşmeyle olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Literatür incelendiğinde, (Shah ve Ward (2003), Demeter ve Matyusz (2011), Chavez vd. (2015) ve Moradin vd. (2016) çalışmalarındaki yaygın yaklaşım, operasyonel performansın, kalite, stok devir hızı, teslimat, üretkenlik ve verimliliği tek bir performans yapısında dahil etmek gibi geniş bir şekilde ölçmek şeklindedir.

Gama (2009), kuruluşların uygun performans göstergelerini belirlemesine yardımcı olmak için performans ölçüm sistemlerinin sahip olması gereken bazı özellikleri şu şekilde belirtmektedir:

- Stratejik uygulama analizini teşvik etmek ve zaman içinde geçerliliğini doğrulamak gerekmektedir.
- Finansal ve finansal olmayan çok boyutlu performans göstergelerine sahip olunmalıdır.
- Stratejik planlamadaki değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayabilecek performans göstergelerine sahip olunmalıdır.
- Birkaç kritik iş göstergesiyle kurumsal performansın kısa ve objektif bir özetini üretebilme becerisinin mevcudiyeti gereklidir.
- Basit ve anlaşılması kolay göstergelere sahip olmak ve bunları tüm organizasyon kademelerinde yönetebilme becerisi lazımdır.
- İstenilen organizasyonel değişiklikleri karşılamak için bireysel davranışları teşvik edebilme yeteneği bulunmalıdır.

Yang ve Modi (2011) örgütsel performansın çok yönlü olduğu düşüncesinden hareketle, performansı çevresel performans ve iş performansı olarak iki kapsamda ele alıp değerlendirmişlerdir. Marodin (2016) yılında yalın üretime ilişkin kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. İlk ve en yaygın alan, yalın üretim uygulamalarının ürün geliştirme performansı üzerindeki etkisidir. Bu uygulamalar uygulandığında, ürün geliştirme sürecinin kendisi, ürün/proje portföyünü yönetme stratejileri ve tedarikçi veya müşterilerin entegrasyonu iyileştirebilir. İkinci bir alan, yalın üretim geliştirilmesine yönelik performans ölçütlerini tanımlamak için yalın ilkeleri kullanır; örnekler arasında "geliştirme teslim süresi", "mühendislik saatleri", "proje maliyetleri" ve "geliştirilen ürünlerin oranı" yer alır. Doolen ve Hines vd. (2006), Karlsson ve Ahlstrom (1996), Liker ve Morgan (2011), Oppenheim (2011), Sobek vd. (1998) tarafından ortak kabul edilen genel görüş göre, bu uygulamalar uygulandığında ürün geliştirme sürecinin kendisini, ürün/proje portföyünü yönetme stratejilerini ve tedarikçi veya müşterilerin entegrasyonunu iyileştirebilir. Üçüncü ve daha az yaygın olan bir diğer performans katkısı ise, yalın üretim geliştirmenin kuruluşun ürün

geliştirme ve ürün lansmanına ilişkin iyi ve kötü deneyimlerden öğrenme becerisine yaptığı performans katkısıdır.

Sim ve Rogers (2008) ve Vinodh ve Kumar (2015) göre ise yalın üretimin amacı, üretim süreçlerini sürekli olarak iyileştirerek örgütsel performansın gelişmesine katkı sağlamaktır. Geleneksel yaklaşımlardan farklı olarak LM, çalışanları kendi işyeri sorunlarını çözmeye teşvik eder ve onlara kusur veya anormallik tespit ettiklerinde süreçleri durdurma yetkisi verir. Böylesi bir yaklaşıma göre LM uygulamaları, sorunların etkili bir şekilde tanımlanmasını, kök neden analizini ve problem çözme ve önlemeyi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, etkili problem çözme süreçlerinin de kaliteyi artırması yönünde bir performans katkısı sağlayabileceği söylenebilir. Ayrıca yalın uygulamaların sistemseller sorunların daha hızlı çözülmesini mümkün kılacağı da söylenebilir.

2.4. Yalın Üretimin Örgütsel Performans Üzerine Etkisinde Organizasyonel Kültürün Aracı Etkisi

Nahm (2004) ve Sakakibara (1997) organizasyonel kültürün yalının başarılı bir şekilde uygulanmasında kritik bir rol oynadığını ifade etmektedirler. İletişimi ve bilgi paylaşımını teşvik eden bir organizasyon kültürünün yalın yaklaşımın uygulanmasıyla olumlu yönde ilişkili olduğu söylenebilir (Nahm, 2004, s. 580). Ayrıca, yalın yaklaşımı, liderlik, planlama, İK yönetimi, eğitim ve değişim yeteneği gibi organizasyon kültürüyle ilişkilendirilebilecek insan kaynakları uygulamalarıyla birleştirmek, üretim performansını olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir (Challis vd, 2005, s.82).

Noar vd. (2008) yalın üretimin yönlerine değinen altyapı kalitesi uygulamalarının, yalnızca yüksek düzeyde grup, gelişimsel ve rasyonel kültür ve düşük düzeyde hiyerarşik kültüre sahip hibrit bir organizasyon kültürü içinde gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. Wiengarten vd. (2015) ise ulusal ve örgütsel düzeyde kültürel kolektivizmin de yalın uygulamaların etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Bununla birlikte, başarılı yalın fabrikaların, yüksek kurumsal kolektivizm, gelecek odaklılık, insani yönelim ve daha düşük düzeyde iddialılık gibi belirli bir organizasyonel kültür profiline sahip olabildiklerini söylemekte fayda vardır. İlaveten, başarılı yalın tesislerin, kullandıkları 'sert' araçların sayısında değil, kullandıkları 'yumuşak' uygulamaların sayısında da farklılık bulunmaktadır. Yumuşak uygulamalar, küçük grup problem çözme, çalışanların birden fazla görevi yerine getirme eğitimi, tedarikçi ortaklıkları, müşteri katılımı ve sürekli iyileştirme gibi insanlarla ve ilişkilerle ilgilidir (Bortolotti vd., 2014, s.12). Iyer vd., (2019) ve Tortorella vd., (2019) ise öğrenen bir organizasyonun belirli yalın uygulamaların uygulanmasıyla yüksek düzeyde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

SONUÇ

Günümüz kurumsal iş dünyasında, birçok paradigma yıkılmaktadır ve değişim hızla gerçekleşmektedir. Birçok organizasyonda geleneksel seri üretim modelinin yerini yalın üretim modeli almaktadır. Ayrıca, performans ölçümü son yıllarda hem yöneticilerin hem de akademisyenin gündeminde yer almaktadır. Doğru performans ölçümleri ile elde edilen müşteri değeri, karmaşık çözümlere ve deneyimlere dönüşmektedir ve tek bir firma ortak işbirliği olmaksızın talepleri karşılayabilmektedir.

Organizasyonel faaliyetlerin doğrudan etkileri incelenmek istendiğinde, operasyonel performans uygun bir seçeneği oluşturmaktadır. Uhrin (2017), ilk seferde kalite açısından daha

hızlı ve daha hassas olan üretim süreçlerinin aynı zamanda doğası gereği daha az maliyetli olduğunu belirtmiştir. Operasyonel performans üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğu düşünülen örgütsel kültür sayesinde iş gücü gelişimi ile ilgili bazı uygulamaların yalın üretimin belirli yönlerini (TQM, JIT) artırabildiği söylenebilir. Bununla birlikte, bir işletmede örgüt kültürünün temel yapısını teşkil eden insan kaynakları yönetiminin yalın uygulamalara entegre edilmesiyle yüksek envanter dönüşleri, teslim sürelerinin azalması ve artan kalite gibi pek çok verimli operasyonel performans sonuçları ile karşılaşmaktadır.

KAYNAKÇA

- Bhasin, S., & Burcher, P. (2006). Lean viewed as a philosophy. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 17(1), 55-74.
- Bortolotti, T., Boscari, S., & Danese, P. (2015). Successful lean implementation: Organizational culture and soft lean practices. *International Journal of Production Economics*, 160, 182-201.
- Challis, D., Samson, D., & Lawson, B. (2005). Impact of technological, organizational and human resource investments on employee and manufacturing performance: Australian and New Zealand evidence. *International Journal of Production Research*, 43(1), 81-107.
- Chavez, R., Yu, W., Jacobs, M., Fynes, B., Wiengarten, F., & Lecuna, A. (2015). Internal lean practices and performance: The role of technological turbulence. *International Journal of Production Economics*, 160, 157-171.
- Chay, T., Xu, Y., Tiwari, A., & Chay, F. (2015). Towards lean transformation: the analysis of lean implementation frameworks. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 26(7), 1031-1052.
- Demeter, K., & Matyusz, Z. (2011). The impact of lean practices on inventory turnover. *International Journal of Production Economics*, 133(1), 154-163.
- Gama, K. T., & Cavenaghi, V. (2009). Measuring performance and Lean Production: A review of literature and a proposal for a performance measurement system. In *Proceedings of the Production and Operation Management Society (POMS) 20th Annual Conference*.
- Hardcopf, R., Liu, G. J., & Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. *International Journal of Production Economics*, 235, 1-14.
- Hines, P., Francis, M., and Found, P. (2006). Towards lean product lifecycle management: A framework for new product development. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 17(7), 866-887.
- Iyer, K. N., Srivastava, P., & Srinivasan, M. (2019). Performance implications of lean in supply chains: Exploring the role of learning orientation and relational resources. *International Journal of Production Economics*, 216, 94-104.
- Karlsson, C., & Ahlström, P. (1996). The difficult path to lean product development. *Journal of Product Innovation Management*, 13(4), 283-295.
- Liker, J. K., & Morgan, J. (2011). Lean product development as a system: A case study of body and stamping development at Ford. *Engineering Management Journal*, 23(1), 16-28.

- MacDuffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *ILR Review*, 48(2), 197-221.
- Marodin, G. A., Frank, A. G., Tortorella, G. L., & Saurin, T. A. (2016). Contextual factors and lean production implementation in the Brazilian automotive supply chain. *Supply Chain Management: An International Journal*, 21(4), 417-432.
- Nahm, A. Y., Vonderembse, M. A., & Koufteros, X. A. (2004). The impact of organizational culture on time-based manufacturing and performance. *Decision Sciences*, 35(4), 579-607.
- Narayanamurthy, G., & Gurumurthy, A. (2016). Systemic leanness: An index for facilitating continuous improvement of lean implementation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 27(8), 1014-1053.
- Naor, M., Goldstein, S. M., Linderman, K. W., & Schroeder, R. G. (2008). The role of culture as driver of quality management and performance: Infrastructure versus core quality practices. *Decision Sciences*, 39(4), 671-702.
- Oppenheim, B. W. (2011). *Lean for systems engineering with lean enablers for systems engineering* (Vol. 82). John Wiley & Sons.
- Panwar, A., Jain, R., & Rathore, A.P.S. (2015). Lean implementation in Indian process industries – Some empirical evidence. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 26(1), 131-160.
- Sakakibara, S., Flynn, B. B., Schroeder, R. G., & Morris, W. T. (1997). The impact of just-in-time manufacturing and its infrastructure on manufacturing performance. *Management Science*, 43(9), 1246-1257.
- Shah, R., & Ward, P. T. (2003). Lean manufacturing: Context, practice bundles, and performance. *Journal of Operations Management*, 21(2), 129-149.
- Shah, R., & Ward, P. T. (2007). Defining and developing measures of lean production. *Journal of Operations Management*, 25(4), 785-805.
- Sim, K.L. and Rogers, J.W. (2008). Implementing lean production systems: Barriers to change. *Management Research News*, 32(1), 37-49.
- Sobek, D. K., Liker, J. K., & Ward, A. C. (1998). Another look at how Toyota integrates product development. *Harvard Business Review*, 76(4), 36-48.
- Taj, S. and Morosan, C., (2011). The impact of lean operations on the Chinese manufacturing performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(2), 223-240.
- Uhrin, Á., Bruque-Cámara, S., & Moyano-Fuentes, J. (2017). Lean production, workforce development and operational performance. *Management Decision*, 55(1), 103-118.
- Vinodh, S., & Chethan Kumar, A. G. (2015). A Case Study on Lean Product and Process Development. *Research Advances in Industrial Engineering*, 17-30.
- Wickramasinghe, V., & Wickramasinghe, G. L. D. (2020). Effects of HRM practices, lean production practices and lean duration on performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1467-1512.

- Wickramasinghe, G. L. D., & Wickramasinghe, V. (2017). Implementation of lean production practices and manufacturing performance: The role of lean duration. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(4), 531-550.
- Wiengarten, F., Gimenez, C., Fynes, B., & Ferdows, K. (2015). Exploring the importance of cultural collectivism on the efficacy of lean practices: Taking an organisational and national perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, 35(3), 370-391.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). Beyond Toyota: How to root out waste and pursue perfection. *Harvard Business Review*, 74(5), 140-151.
- Yang, M. G. M., Hong, P., & Modi, S. B. (2011). Impact of lean manufacturing and environmental management on business performance: An empirical study of manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 129(2), 251-261.

**EĞİTSEL FİMLERİN EĞİTİMDE KULLANIM DURUMU İLE İLGİLİ TEZLERİN
SİSTEMATİK ANALİZİ**
SYSTEMATIC ANALYSIS OF THESES ON THE USE OF EDUCATIONAL FILMS IN
EDUCATION

Doç. Dr. BELGİN BAL İNCEBACAK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Uygulama ve Araştırma Merkezleri Koordinatörlüğü,
Orcid ID : 0000-0003-4643-8051

Özet

Son yıllarda, eğitimde eğitsel filmler, eğitim ortamlarında destekleyici bir öğretim aracı olarak önemli ilgi görmüştür. Birçok akademisyen ve araştırmacı, eğitimde eğitsel filmlerin öğrenmeyi kolaylaştırmada, bilginin daha iyi anlaşılmasını sağlamada ve etkin öğrenmeyi teşvik etmede etkili olup olmadığını incelemiştir. Artan ilgiye rağmen, bu konuda mevcut araştırmaların gözden geçirilmesi ve analiz edilmesi için bir sistemik bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitimde eğitsel filmler, öğrenme deneyimlerini zenginleştirmek ve öğrencilerin katılımını artırmak amacıyla çeşitli eğitim ortamlarında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Araştırma, ilgili tezlerin seçkin bir grubunu sistematik olarak gözden geçirerek, eğitim uygulamalarında eğitsel filmlerin entegrasyonu ile ilgili mevcut araştırma durumunu, eğilimleri ve temel bulguları belirlemeyi hedeflemektedir. Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu Tez Arşivinde, 2023 yılı itibari ile “film, eğitsel film, teknoloji ve film” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama sonucunda elde edilen lisansüstü tezlerin incelenmesi ile veriler toplanmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan tezlerin tez türü, yılı, üniversitesi, dil, danışman unvanı, amacı, hedef kitlesi, kazanımı, filmleri açısından sistematik derleme araştırma yöntemi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler hem içerik hem de betimsel analize tabi tutulmuştur. Elde edilen verilerin analizi incelendiğinde çalışmaların yarısından fazlasının deneysel olduğu görülmektedir. Daha sonra filmlerin analizlerinden oluşan nitel çalışma ve çok az sayıda da karma yöntemle çalışma yapıldığı belirlenmiştir. Tezlerin lisansüstü dönemi açısından bakımından dağılımları Eğitim ve Öğretim konu bazında sınırlandırıldığında toplamda 89 tezin olduğu belirlenmiştir. Bu tezlerden 21 tanesi doktora 64 tanesi yüksek lisans tezidir. Yıllara göre dağılımları incelendiğinde 1995 yılından beri filmler konusu tezlere konu olmuştur. 2019 yılında çok sayıda lisansüstü çalışma yapılmış hala da güncelliğini koruduğu görülmektedir. 2023 yılının ilk yarısında 3 tezin tamamlandığı görülmektedir. Türkiye de bulunan 208 üniversiteden 47 tanesinde bu konunun çalışıldığı belirlenmiştir. Gazi Üniversitesi bu konuda en fazla çalışan üniversite olmuştur. Marmara Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi yine ikinci en fazla çalışan üniversitedir. Enstitüleri bakımında incelendiğinde daha çok eğitim bilimleri enstitüsünde ve sosyal bilimler enstitüsünde çalışıldığı anlaşılmaktadır. Tez danışmanı açısından incelendiğinde en fazla profesörlerin daha sonra doçent akademisyenlerin bu konuda danışmanlık yaptıkları belirlenmiştir. Elde edilen verilerden tezlerin çoğu, eğitimde eğitsel filmlerin entegrasyonunun olumlu sonuçlarını rapor etmiş ve öğrencilerin katılımının arttığını, karmaşık kavramların daha iyi anlaşıldığını ve bilgilerin daha iyi hatırlanabildiğini belirtmiştir. Ayrıca, belgesellerden, animasyon filmlerinden ve tarihi yeniden canlandırmalardan oluşan çeşitli eğitsel filmlerin kullanımının, farklı öğrenme stilleri ve tercihleri olan öğrencilere hitap ettiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: eğitsel film, eğitimde film kullanımı, eğitim fakültesi, teknoloji.

Abstract

In recent years, educational films have gained significant attention as a supportive instructional tool in educational environments. Many scholars and researchers have examined the effectiveness of educational films in facilitating learning, enhancing understanding of information, and promoting active learning in education. Despite the growing interest, there is a need for a systematic study to review and analyze the existing research on this topic. Educational films are widely used in various educational settings to enrich learning experiences and increase student engagement. The research aims to systematically review a select group of relevant theses and determine the current state of research, trends, and key findings regarding integrating educational films into educational practices. The data for this study were collected by examining postgraduate theses obtained through a search using the keywords "film, educational film, technology, and film" in the Turkey Higher Education Institution Thesis Archive as of 2023. The theses' type, year, university, language, advisor title, purpose, target audience, achievement, and film content were evaluated using a systematic review research method. The obtained data were subjected to both content and descriptive analysis. The analysis of the data revealed that more than half of the studies were experimental in nature. Following this, it was found that there were qualitative studies based on the analysis of films, and only a few studies used a mixed-method approach. Regarding the distribution of theses by postgraduate period, it was determined that there were a total of 89 theses in the field of Education and Instruction. Out of these theses, 21 were doctoral theses, and 64 were master's theses. The distribution by years showed that the subject of films had been a topic of theses since 1995. In 2019, a large number of postgraduate studies were conducted, and the relevance of this topic is still apparent. In the first half of 2023, three theses were completed. It was determined that this topic was studied in 47 out of 208 universities in Turkey. Gazi University had the highest number of studies on this subject. Marmara University and Sakarya University were the second-highest in terms of research activity. When examined by institutes, it was found that the topic was mostly studied in the Institutes of Educational Sciences and Social Sciences. Regarding thesis advisors, it was determined that most of the theses were advised by professors, followed by associate professors who also acted as advisors in this field. Based on the obtained data, the majority of theses reported positive outcomes of integrating educational films into education, citing increased student engagement, improved understanding of complex concepts, and enhanced retention of information. Moreover, it was found that incorporating a variety of educational films, such as documentaries, animated films, and historical reenactments, catered to students' diverse learning styles and preferences.

Keywords: educational film, use of films in education, faculty of education, technology.

1. GİRİŞ

Devletlerin toplumu ve kültürü kendi amaçları doğrultusunda dönüştürme ve şekillendirme de kullandıkları en önemli araç eğitimidir. Eğitim, toplumların gelişimine ve ilerlemesine anahtar bir rol oynamaktadır. Bu açıdan eğitimin temel amacı öğrencilerin niteliklerini ve akademik yeterliliklerini artırmaktır (Bal İncebacak, 2022). Öğrenciler toplumu değiştirecek olan geleceğin toplumunu oluşturacak bireylerdir. Bu açıdan bu alanda çalışmalar önemlidir. Değişimler hayatın her alanında sürekli bir değişim içindedir. Toplumlar değiştikçe eğitim öğretim araçları da değişmektedir. 20 yy da ortaya çıkan teknolojik değişimler ile artık eğitimde kullanılan araçlarda giderek değişme uğramaktadır. Eğitim süreçlerinin etkinleştirilmesi ve öğrenci katılımının artırılması, çağdaş eğitimdeki önemli hedeflerden biridir. Filmler, muhtemel olaylar konu alan, öğrencilerin birden fazla

duyu organına hitap eden ve etkileyici bir eğitim ortam oluşturan öğretim materyali ya da kaynak olarak tanımlanabilir (Korkmaz, 2017).

Geleneksel eğitim metotları yerine öğrencilere daha ilgi çekici, etkili ve öğrenmeyi teşvik edici yöntemler sunmak, modern eğitimde başarıyı artırmak için kaçınılmaz bir gerekliliktir. Örneğin bir bireyi girişimci yetiştirmek için salt girişimcilik eğitimleri vermenin yeterli olmadığı onun yerine girişimciliğini etkileyecek çalışmalara yoğunlaşılması gerektiği ve kişilik özelliklerinin de küçük yaşlardan itibaren verilmesi ifade edilmiştir (Bal İncebacak, 2021). Bu açıdan kültürün şekillenmesine katkı sağlayacak ve etkisinin büyük olacağı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu amaçla son yıllarda, eğitimde eğitsel filmler, öğrenme deneyimlerini zenginleştirmek ve öğrencilerin katılımını artırmak amacıyla önemli bir ilgi görmüştür (Demircioğlu, 2007). Eğitimde eğitsel filmler, bilginin daha iyi anlaşılmasını sağlama, öğrenmeyi kolaylaştırma ve etkin öğrenmeyi teşvik etme potansiyeline sahip olduğu düşünülmektedir (Michel, Roebers ve Schneider, 2007; Gezici ve Demir, 2018; Korkmaz, 2017). Geleneksel sınıf ortamlarında metin tabanlı öğretim, öğrencilerin dikkatini çekmede ve motive etmede zorluklar yaşayabilir. Öğrencilerin ilgisini canlı tutabilmek ve öğrenmeyi daha anlamlı hale getirebilmek için, eğitimciler, öğrencilerin görsel, işitsel ve duygusal olarak etkileyen araçlar kullanmayı tercih etmektedirler. Bu bağlamda, eğitimde eğitsel filmler, görsel ve işitsel unsurları birleştirerek öğrencilere eğitim materyallerini daha etkili ve keyifli bir şekilde sunma imkanı sağlamaktadır (Gezici & Demir, 2018). Filmler, özellikle eğiticilik ve öğreticilik özelliği kullanılarak eğitim vasıtası olarak kullanılmaktadır (Kurttaş, 2021). Filmlerin işitsel ve görsel uyarıları sayesinde “görmek inanmaktır” mottosu ile öğretilmek istenilen davranış modelleri de öğrenciye kolaylıkla aktarılmaktadır (Birkök, 2008: 4). Bu düşünce yapısı ile aslında filmlerin insanlarda belirgin duyu ve davranış değişikliği meydana getirdiği düşünülmektedir. Uşun (2006) filmlerin işitme ve görme duygusuna aynı anda hitap etmesi ile bireylerin duygusal yaşantılarına da etki ettiğini ifade etmiştir.

Eğitimde eğitsel filmlerin popülerliği, birçok akademisyen ve araştırmacının dikkatini çekmiş ve bu alanda pek çok film derslerde kullanılmıştır. Sosyal bilgiler dersi için “İyilik Yap İyilik Bul” (2000) isimli film bir örnek gösterilebilir. Mesleki Çalışma Dönemi ve Aday Öğretmen Yetiştirme Programı Örnek Film Listesi’nde (2018) yer alan “Her Çocuk Özeldir, Billy Elliot, Karatahta, Üç Ahmak, Tepetaklak Nelson” gibi filmler Öğretim İlke ve Yöntemleri dersi kapsamında öğretmen adaylarına izletilmesi için önerilmiştir. Tarih hakkında bir konuyu kitaptan okumak yerine görsel olarak görmeleri ve işitmelerini sağlayacak bir film ile verildiğinde daha etkileyici bir bilgi aktarımı olmaktadır. Lang (2005) filmlerin izlenmesi sayısı etkisi, maruz kalma durumu, bireylerin yaşantılarına etkileyebilme özelliğine sahip olduğuna vurgu yapmıştır. Filmlerdeki görsel efektler ve işitsel öğeler ile öğrenciler, kavramların algılanması, kavramlar arasında ilişki kurulması, anlamlandırma, bağlantılar kurma gibi birçok beceriyi de kullanmaktadır. Kurttaş (2021) yeni neslin konuşmadan, yazmadan ve okumadan görsel ve işitsel öğeler ile daha çok şey anlattıklarını belirtmiştir. Bundan dolayı da Kaya (2006) öğrenme ortamında eğitici filmlerin kullanılmasının öğrenenler için büyük bir kazanç olduğunu ifade etmiştir. Günümüz eğitim sisteminde ders kitapları artık sadece metin ve görsellerden oluşacak yerine interaktif etkileşim kurulacak şekilde teknoloji araçlarını da kitaba dahil etmektedir. Öğrencilerin katılımını artırmak, karmaşık kavramları daha iyi anlamalarını sağlamak ve bilgileri daha iyi hatırlamalarını teşvik etmek gibi potansiyel faydaları nedeniyle eğitimde eğitsel filmlerin etkinliği üzerine araştırmalar yapılmıştır. Ancak, bu alandaki araştırmaların genellikle dağınık ve bölük pörçük olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle, mevcut araştırmaların sistematik bir şekilde gözden geçirilmesi ve analiz edilmesi için bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu makale, Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu Tez Arşivi’nde yer alan lisansüstü tezleri sistematik olarak gözden geçirerek, eğitimde eğitsel filmlerin entegrasyonu ile ilgili mevcut araştırma durumunu, eğilimleri ve temel bulguları belirlemeyi hedeflemektedir. Ayrıca, eğitimde eğitsel filmlerin farklı öğrenme stilleri ve tercihleri olan öğrencilere nasıl hitap ettiği ve farklı disiplinlerdeki üniversitelerde ne kadar yaygın bir şekilde kullanıldığı gibi konularda da kapsamlı bir bakış sunmaktadır. Bu çalışma,

eğitimcilerin, araştırmacıların ve politika yapıcıların, eğitimde eğitsel filmlerin etkili bir öğretim aracı olarak kullanılması için daha fazla çaba harcamasına yönelik önemli bir temel oluşturmaktadır.

2. YÖNTEM

Bu çalışma Türkiye bağlamında film ve eğitsel film konulu lisansüstü tezlerin sistematik olarak derlenmesini amaçlamaktadır.

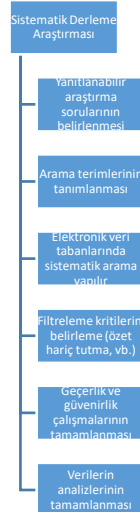
Çalışmanın yöntemi nitel araştırma yöntemlerinden olan sistematik derleme araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derleme çalışması, bir konu hakkında daha önceden yapılmış tüm çalışmaların belli kriterler bazında sistemli şekilde incelenmesi olarak ifade edilir (Bearman ve diğ., 2012; Gökdemir ve Dolgun, 2020). Sistematik analizin bilimsel çalışmalarda yapılmasının sebebi aslında o alanda yapılmış çalışmaların karşılaştırılmasına, o alanda yapılan ve yapılmayan çalışmaların belirlenmesine, o alandaki sürecin yıllar bazında nasıl bir hareket sağladığına imkan veren araştırma yöntemidir (Almaz, 2020; Almaz, 2021). Bu açıdan var olan durumun analiz etmesi sebebi ile bilimsel çalışmalara katkı sunmaktadır.

2.1. Çalışma Grubu

Bu bağlamda araştırmanın analizleri için öncelikle YÖKTEZ merkezinde yer alan tezler dahil edilmiştir. YÖK Ulusal tez merkezinde yer alan Temmuz 2023 tarihine kadar yer alan film ve eğitsel film konulu yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Bu aşama da “film” anahtar kelimesi ile 2000 tane teze ulaşılmıştır. Eğitsel film konusunda ise dört adet tez olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın evrenini bu 2000 tez oluşturmaktadır. 1765 tanesi yüksek lisans tezi 835 tanesi ise doktora tezidir. 2000 tezin eğitim ve öğretim konusu ile ilgili olanları ayrıştırıldığında 85 tez çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Sistematik derleme araştırmaları Wright, vd., (2007) tarafından önerilen araştırmaya uygunluk ölçütleri, uygun verilere erişilmesi, bulguların yorumlanması aşamalarının sistematik biçimde ifade edilmesi sürecini kapsamaktadır. Bu kapsamda 85 tez ilgili araştırmada incelenmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Aşağıdaki görselde yer alan basamaklara dikkat edilerek çalışmanın verileri toplanmıştır.



Görsel 1. Sistematik Derleme Araştırması

Araştırma soruları belirlenmiştir. Araştırmanın belirtilen amacı dâhilinde sürece rehberlik edecek sorular aşağıda belirtildiği gibidir.

Bu açıdan aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- ✓ Tezlerin lisansüstü dönemi açısından bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin yıl bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin yöntemi bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin üniversite bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin enstitü bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin anabilim dalı bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin danışman unvanı bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin konuları bakımından dağılımları nasıldır?
- ✓ Tezlerin hedef kitlesi bakımından dağılımları nasıldır?

YÖK Ulusal tez merkezinde (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) yer alan Temmuz 2023 tarihine kadar yer alan “film” ve “eğitsel film” anahtar kelimelerinin geçtiği yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Konu bazında “Eğitim ve Öğretim” olarak sıralanmıştır. İlgili web sayfasında tarama kısmında anahtar kelimeler yazıldıktan sonra tez adı, izin durumuna izinli tür kısmında önce yüksek lisans sonra doktora seçeneği seçilerek filtreleme işlemi uygulanmıştır. Daha sonra belirlenen tezler tek tek indirilerek excel tablosuna araştırma sorularında yer alan kriterlere göre sınıflandırılarak not alınmıştır. Elde edilen veriler daha sonra tablolaştırılarak çözümlenmesi gerçekleştirilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler excel tablosunda toplanan verilerin betimsel ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. Çalışma kapsamında araştırma sorularına yanıt olacak şekilde önce betimsel analiz yapılmış daha sonra bu tema ve kategoriler derinleştirilerek var olan durum açıklanmış ve yorumlanmıştır.

2.4. Gecerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın verilerinin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları için öncelikle Guba ve Lincoln (1994) tarafından belirlenen inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik ölçülerine dikkat edilmiştir. İnandırıcılık için araştırma sonuçlarına nasıl erişildiği detaylandırılmalıdır. Bu kapsamda araştırma sonuçlarına nasıl ulaşıldığına dair literatürden destek alınarak ayrıntılı şekilde ifade edilmiştir. Tema ve kategoriler ifade edilerek çalışmanın nasıl yapıldığı ayrıntılandırılmıştır. Aktarılabirlik için sonuçların genellemeye imkan verecek şekilde ifade edilmesi olarak ifade edilir. Bu kapsamda veriler analitik bir genelleme ile literatürden desteklenerek sonuçlar ifade edilmiştir. Tutarlılık için literatürdeki benzer çalışmalardan örnek verilmesi gerekmektedir. Bu amaçla var olan diğer çalışmalar ile kıyaslanması yapılarak veriler yorumlanmıştır. Teyit edilebilirlik için başka araştırmacıların benzer şartlarda aynı sonuçları elde etmesi gerekir. Bu kapsamda nitel araştırma konusunda alan uzmanı olan bir doktora dereceli bir araştırmacıdan da benzer filtreleme kuralları ifade edilerek analiz yapması istenmiş ve elde edilen veriler karşılaştırılmıştır. Verilerin çözümlenmesinin okuyanlara daha kolay aktarılabilmesi içinde verileri tablolar halinde sunulmuştur.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırma bulguları detaylı biçimde sunulmuştur.

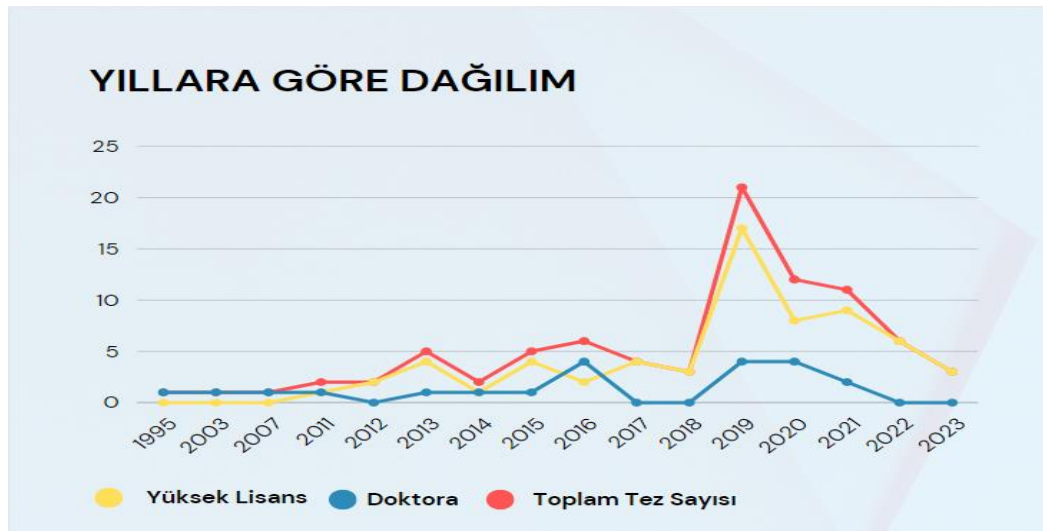
Tezlerin lisansüstü dönemi açısından bakımından dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Çizelge 1. Tezlerin Lisansüstü Dönemi Açısından Bakımından Dağılımları

Anahtar Kelime	Yıl Bazı	f	Toplam
Film “Eğitim ve Öğretim”	Yüksek Lisans	64	85
	Doktora	21	
Eğitsel Film	Yüksek Lisans	4	4
	Doktora	0	

Eğitim ve Öğretim konu bazında sınırlandırıldığında toplamda 89 tezin olduğu görülmektedir. Bu tezlerden film anahtar kelimesi ile 64 yüksek lisans, 21 doktora tezi olduğu görülmektedir. Başlığında eğitsel film kelimesini kullanan 4 adet yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir.

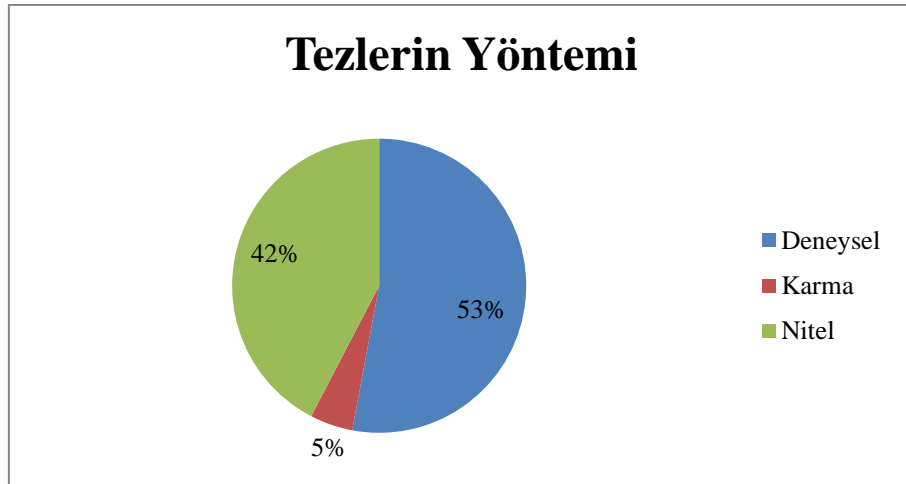
Tezlerin yılları bakımından dağılımları grafik bir de yer almaktadır.



Grafik 2. Filmler ve Eğitsel Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Grafikte toplam tez sayısına bakıldığında film diye aratıldığında 2000 çıkmasına rağmen eğitim ve öğretim diye sınırlandırıldığında 85 teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden 21 tanesi doktora 64 tanesi yüksek lisans tezidir. Yıllara göre dağılımları incelendiğinde 1995 yılından beri filmler konusu tezlere konu olmuştur. 2019 yılında çok sayıda lisansüstü çalışma yapılmış hala da güncelliğini koruduğu görülmektedir. 2023 yılının ilk yarısında 3 tezin tamamlandığı görülmektedir.

Tezlerin yöntemi bakımından dağılımları aşağıdaki grafikte yer almaktadır.



Görsel 3. Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Yöntemlerine Göre Dağılımı

Grafik incelendiğinde çalışmaların yarısından fazlasının deneysel olduğu görülmektedir. Daha sonra filmlerin analizlerinden oluşan nitel çalışma ve çok az sayıda da karma yöntemle çalışma yapıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 2. Filmler ve Eğitsel Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Üniversitelere Göre Dağılımı

Anahtar Kelime	Tez Dönemi	f
Film	Gazi Üniversitesi	14
	Marmara Üniversitesi	5
	Sakarya Üniversitesi	5
	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	4
	Atatürk Üniversitesi	3
	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	3
	Ankara Üniversitesi	2
	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2
	Çukurova Üniversitesi	2
	Eğitsel Film	Dokuz Eylül Üniversitesi
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2	
Hacettepe Üniversitesi	2	
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	2	
Adıyaman Üniversitesi	1	

Adnan Menderes Üniversitesi	1
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1
Akdeniz Üniversitesi	1
Bahçeşehir Üniversitesi	1
Balıkesir Üniversitesi	1
Bilkent Üniversitesi	1
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1
Bursa Uludağ Üniversitesi	1
Bülent Ecevit Üniversitesi	1
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1
Dicle Üniversitesi	1
Ege Üniversitesi	1
Fatih Üniversitesi	1
Gaziantep Üniversitesi	1
İstanbul Aydın Üniversitesi	1
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1
İzmir Demokrasi Üniversitesi	1
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1
Kırıkkale Üniversitesi	1
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	1
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	1
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1
Pamukkale Üniversitesi	1
Siirt Üniversitesi	1

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	1
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1
Trabzon Üniversitesi	1
Yeditepe Üniversitesi	1
Uludağ Üniversitesi	1
Yıldız Teknik Üniversitesi	1

Filmler ve eğitsel filmler konusunda yapılan çalışmaların üniversitelere göre dağılımı incelendiğinde Türkiye de bulunan 208 üniversiteden 47 tanesinde bu konunun çalışıldığı belirlenmiştir. Gazi Üniversitesi bu konuda en fazla çalışan üniversite olmuştur. Marmara Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi yine ikinci en fazla çalışan üniversitedir. Sonra sırası ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi yer almaktadır. Geriye kalan üniversitelerde bir kez bu konu hakkında tez yürütüldüğü görülmektedir.

Tezlerin enstitü bakımından dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Çizelge 3. Filmler ve Eğitsel Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Enstitüye Göre Dağılımı

Anahtar Kelime	Tez Dönemi	f
Film	Güzel Sanatlar Enstitüsü	2
	Fen Bilimleri Enstitüsü	5
Eğitsel Film	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	6
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	26
	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	46

Enstitüleri bakımında incelendiğinde daha çok eğitim bilimleri enstitüsünde ve sosyal bilimler enstitüsünde çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu ikisinden sonra sırası ile lisansüstü eğitim enstitüsü, fen bilimleri enstitüsü gelmektedir.

Tezlerin anabilim dalı bakımından dağılımları

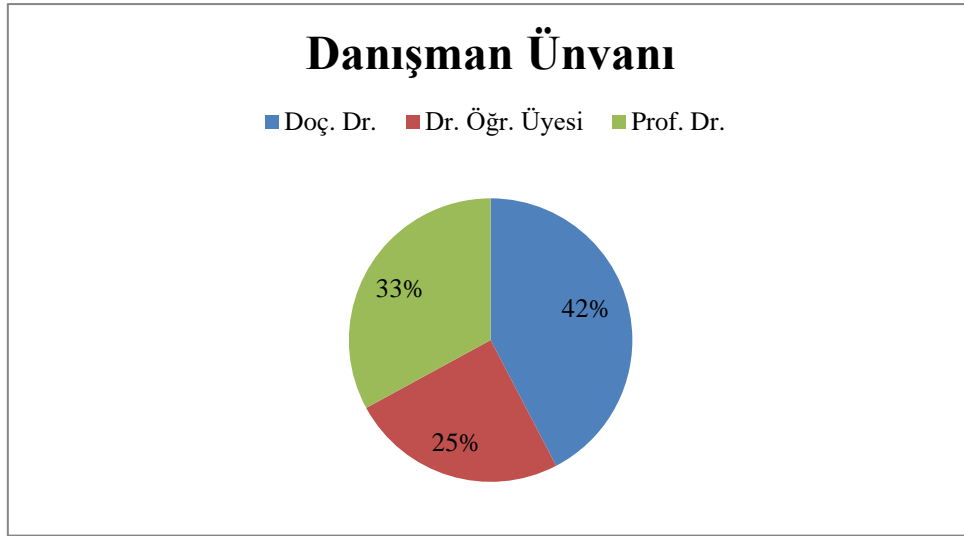
Tablo 4. Filmler ve Eğitsel Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Anabilim Dalı Göre Dağılımı

Anahtar Kelime	Ana Bilim Dalı	f
Film	Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı	1
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı	1
Eğitsel Film	Ev Ekonomisi Ana Bilim Dalı / Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bilim Dalı	1
	İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bil. Öğretmenliği Ana Bilim Dalı	1

Radyo Televizyon Ana Bilim Dalı	1
Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Ana Bilim Dalı	2
Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi Ana Bilim Dalı	3
Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı / Grafik Ana Sanat Dalı	4
Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı	7
İlköğretim Ana Bilim Dalı (Sınıf-Fen-Sosyal bilim dalı)	8
Temel Eğitim Ana Bilim Dalı	8
Eğitim Bilimleri / Eğitim Programları ve Öğretimi/Eğitim Yönetimi	11
Yabancı Diller Eğitimi / İngiliz Dili Eğitimi Ana Bilim Dalı	15
Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Ana Bilim Dalı	21

Anabilim dalları bakımından incelendiğinde en çok Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Ana Bilim Dalı ve Yabancı Diller Eğitimi / İngiliz Dili Eğitimi Ana Bilim Dalında çalışıldığı anlaşılmaktadır.

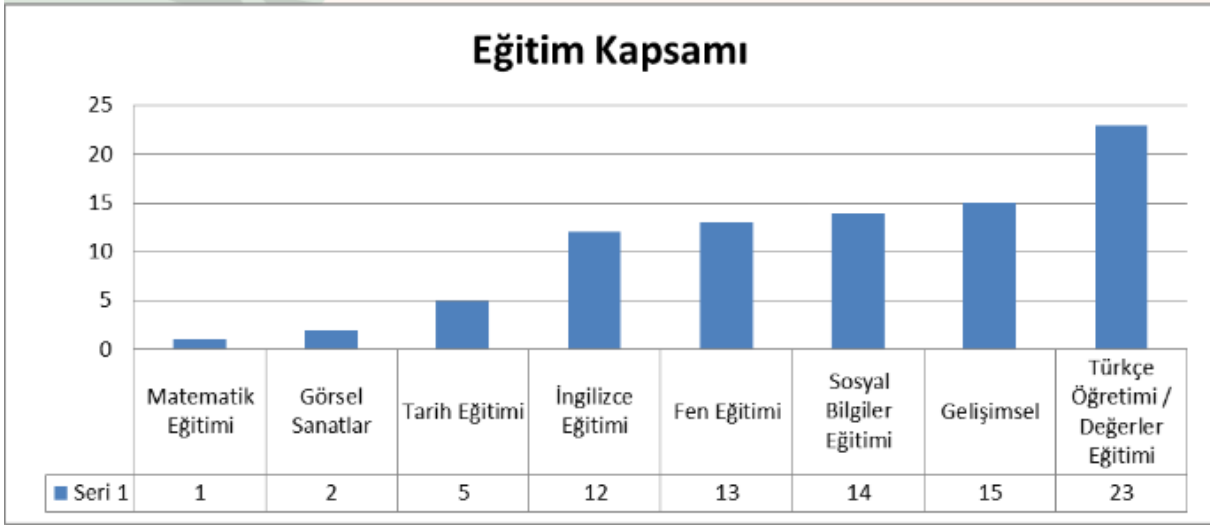
Tezlerin danışman unvanı bakımından dağılımları



Görsel 3. Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Danışman Unvanı Göre Dağılımı

Tez danışmanı açısından incelendiğinde en fazla profesörlerin daha sonra doçent akademisyenlerin bu konuda danışmanlık yaptıkları belirlenmiştir.

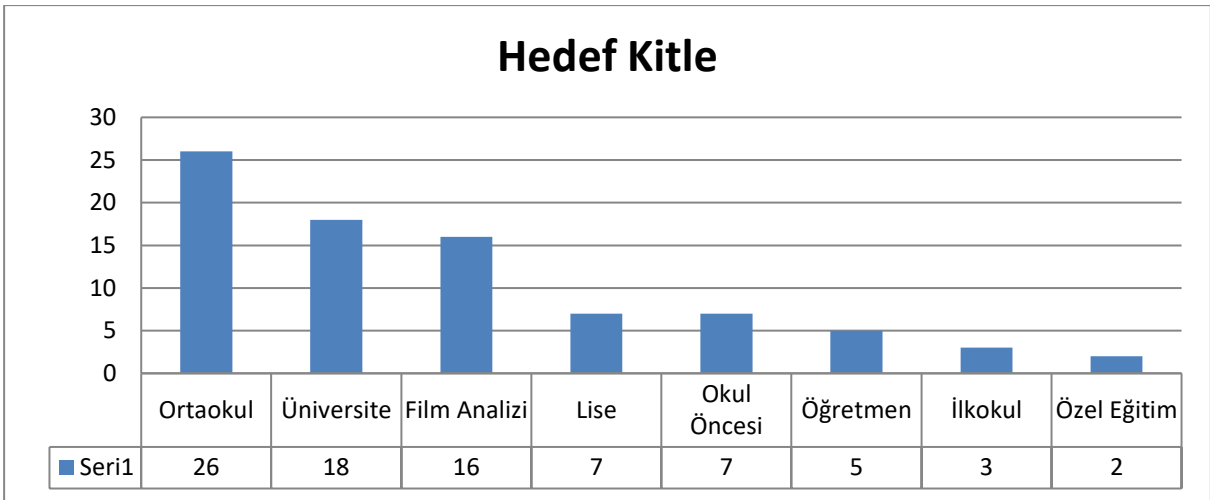
Tezlerin konuları bakımından dağılımları



Görsel 4. Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Eğitim Kapsamı Göre Dağılımı

Eğitim ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde en fazla Türkçe ve değerler eğitimi, gelişimsel açıdan davranış değiştirme, sosyal bilgiler eğitimi, fen ve İngilizce eğitimi konularında filmlerin kullanıldığı görülmüştür.

Tezlerin hedef kitlesi bakımından dağılımları



Görsel 5. Filmler Konusunda Yapılan Çalışmaların Hedef Kitesine Göre Dağılımı

Tezlerin hedef kitlesi bakımından incelendiğinde en fazla ortaokul öğrencileri hedef alınmıştır. Daha sonra üniversite öğrencileri ile çalıştığı görülmüştür. Bunun yanı sıra filmlerin değer, davranış eğitimi, verilen mesajlar açısından incelenen çalışmalar olduğu görülmüştür.

4. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇLAR

Bu sistematik inceleme, Türkiye'deki eğitimde eğitsel filmlerin entegrasyonu alanında yapılan lisansüstü tezlerin dikkatli bir analizini sunarak önemli bulgulara ulaşmıştır. Elde edilen verilere dayanarak, eğitimde eğitsel filmler konusunda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun deneysel araştırmalar olduğu belirlenmiştir. Deneysel araştırmaların fazlaca tercih edilmesinin nedeni, araştırmalarda bir bilgi ya da kazanımın öğretim yöntem/teknikleri hakkında daha fazla bilgi edinilmesinden kaynaklanmış olabilir. Eğitsel filmlerin öğrenme

deneyimlerini zenginleştirme, öğrencilerin katılımını artırma ve bilgiyi daha iyi anlama potansiyeline sahip olduğu yönündeki genel kanı doğrulanmıştır. Karasu Avı ve Faiz (2021) yapmış oldukları çalışmada eğitsel filmlerin öğrencilerin yaşamlarına olumlu etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde incelenen tezlerde de izletilen filmler ya da incelenen filmlerin istenilen amaca hizmet etmede olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Eğitsel filmlerin öğrenmede kalıcılığı artırdığını literatürde ifade edilmiştir (Watts, 2007; Woelders, 2007; Tuncel, 2016; Yılmaz, 2018). Ayrıca Önen Öztürk (2017) ise olumlu davranış kazandırmada eğitsel filmlerin çok etkili olduğunu ifade etmiştir.

Tezlerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde, eğitimde eğitsel filmlerin konu alındığı tezlerin 1995 yılından bu yana var olduğu görülmüştür. Özellikle 2019 yılında yoğun bir ilginin olduğu ve günümüzde bile güncelliğini koruduğu gözlenmiştir. 2023 yılının ilk yarısında ise 3 yeni tezin tamamlandığı görülmüştür. Bu alanda ilginin son yıllarda arttığı görülmektedir. Bu artışın sebebi olarak teknolojideki yeni gelişmeler olduğu ifade edilebilir. Artık kolay şekilde animasyon filmleri de ortaya çıkartılmaktadır. Bu da istenilen amaca uygun eğitsel film yapmanın daha da kolaylaştırdığı söylenebilir. Araştırmanın örneklemini oluşturan tezlerin üniversitelere göre dağılımı incelendiğinde, Türkiye'de bulunan 208 üniversitenin 47 tanesinde bu konunun çalışıldığı saptanmıştır. Gazi Üniversitesi bu konuda en fazla çalışan üniversite olmuş, sonrası sırası ile Marmara Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi onu takip etmektedir. Bu açıdan bakıldığında üniversitelere göre dörtte biri bu konu hakkında çalışmalara önem verdiği görülmektedir. Bu açıdan da eğitsel filmler konusunda yapılan çalışmaların yaygınlaştırılması ve duyurulması daha fazla kişinin de bu konu da çalışmasına katkı sağlayacaktır. Tezlerin enstitü ve anabilim dalları bakımından dağılımı, eğitim bilimleri ve sosyal bilimler enstitülerinde yoğunlaştığı ve Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi ile Yabancı Diller Eğitimi / İngiliz Dili Eğitimi anabilim dallarının en çok tercih edilen alanlar olduğunu göstermiştir. Eğitsel filmlerin özellikle yabancı dil eğitiminde çok sık tercih edildiği görülmektedir. Dil öğreniminde konuşma ve işitsel öğeler ağırlıklı olduğu için eğitsel filmler yapısı itibari ile bu alanda çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımı incelendiğinde, eğitimde eğitsel filmler konusunda en fazla profesörlerin danışmanlık yaptığı tespit edilmiştir. Bu da aslında hem akademiye yeni başlayanlarında da dikkatini çeken konular kendilerinden daha önceki kuşaklarda yer alan danışmalarını bu konuda çalışmak için ikna ettiklerini göstermektedir. Bu da gösteriyor ki aslında yıllarda güncelliğini koruyan bu konu çalışılmaya devam edilmesi gereken konular arasındadır.

Eğitimde eğitsel filmlerin konu ve hedef kitlesi bakımından incelendiğinde, Türkçe ve değerler eğitimi, gelişimsel açıdan davranış değiştirme, sosyal bilgiler eğitimi, fen ve İngilizce eğitimi konularında filmlerin sıklıkla kullanıldığı ve ortaokul öğrencilerinin hedef kitlesi olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki eğitsel film çalışmaları ve sistematik derleme çalışmalarına bakıldığında ortaokul öğrencileri ile daha çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Aynı zamanda Türkçe ve fen konularında daha fazla çalışmanın yapıldığı belirlenmiştir (Alkış Küçükaydın, 2020). Bu da amaç ve hedef ilişkisine göre filmlerin seçildiğini ve etkileme bakımından en kolay hedef kitlenin daha çok tercih edildiği görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de eğitimde eğitsel filmlerin entegrasyonu üzerine yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi, bu alanda yapılan araştırmalara dikkat çekmiş ve bu öğretim aracının potansiyeline vurgu yapmıştır. Eğitsel filmlerin, öğrencilerin katılımını artırmada, karmaşık kavramların anlaşılmasını kolaylaştırmada ve bilgilerin daha iyi hatırlanmasında etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışma, eğitimciler, araştırmacılar ve politika yapıcılar için eğitsel filmlerin eğitim uygulamalarına etkin bir şekilde entegre edilmesini teşvik eden önemli bir kaynak olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmanın sonuçları, eğitimde eğitsel filmlerin kullanımının, öğrencilerin öğrenmesini desteklemek için etkili bir yol olabileceğini göstermektedir. Filmler, görsel ve işitsel içeriği kullanarak karmaşık konuları basit ve ilgi çekici bir şekilde sunabilirler. Bu, öğrencilerin ilgisini çekebilir ve katılımını artırabilir. Ayrıca, filmler öğrencilerin bilgiyi daha iyi hatırlamasına yardımcı olabilir.

Eğitimciler, öğrencilerin öğrenmesini desteklemek için filmleri bir araç olarak kullanabilirler. Filmler, farklı derslerde ve farklı yaş gruplarında kullanılabilir. Filmler, öğrencilerin ilgisini çeken ve katılımını artıran bir öğrenme ortamı oluşturabilirler. Ayrıca, filmler öğrencilerin bilgiyi daha iyi hatırlamasına yardımcı olabilir. Bu amaçla daha fazla bu konuda çalışma ve araştırma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Almaz, F. (2020). Türkiye’de sivil havacılık yönetimi araştırmalarındaki eğilimler: 1998-2019 yılları arasında yapılmış doktora ve yüksek lisans tezleri üzerine karşılaştırmalı bir derleme. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 17-32.
- Almaz, F. (2021). Türkiye’de iş ahlakı ve iş etiği üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin analizi: Sistematik derlemeye dayalı nitel bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 14(2), 329-363.
- Avcı, E. K., ve Melike, F. A. İ. Z. (2021). Öğretmen eğitiminde eğitici filmlerin kullanılmasına ilişkin sosyal bilgiler öğretmen adaylarının deneyimleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (58), 390-416.
- Bal İncebacak, B. (2021). Disiplinlerarası Girişimcilik ve Yenilikçilik Çalışmaları (Editör, Seda Kızıllı), Girişimcilik Eğitimi (içinde 7-32). Efe Akademi: İstanbul.
- Bal İncebacak, B. (2022). Comparison of the mathematics content of curriculum for primary school in Türkiye and Singapore. *Trakya Journal of Education*, 12(3), 1403-1425.
- Bearman, M., Smith, C. D., Carbone , A., Slade, S., Baik, C., Hughes-Warrington, M., and Neumann, D. L. (2012) Systematic review methodology in higher education, *Higher Education Research & Development*, 31(5), 625-640. doi:10.1080/07294360.2012.702735
- Birkök, M. C. (2008). Bir toplumsallaştırma aracı olarak eğitimde alternatif medya kullanımı: sinema filmleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-12.
- Demircioğlu, İ. H. (2007). Tarih öğretiminde filmlerin yeri ve önemi. *Bilig*, 42, 77-93.
- Gezici, M., ve Demir, S.B. (2018). Tarihi dizi ve filmlerin sosyal bilgiler dersine yansımaları. *Turkish History Education Journal*, 7(2), 392-413.
- Gökdemir, F., ve Dolgun, G. (2020). Writing material & method section in qualitative, quantitative, systematic review, meta-analysis, and meta-synthesis studies. *Archives of Health Science and Research*, 7(2), 189-195.
- Guba, E. G., and Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K.Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.). *Handbook of Qualitative Research* (s. 105–117).Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Kaya, Z. (2006). *Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Korkmaz, M. (2017). Din dersi öğretmenlerinin bir öğretim materyali olarak filmleri kullanma durumları. *Bilimname*, 13(30), 35-66.

- Kurdaş, E. M. (2021). Eğitimde film kullanımının önemi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 60, 222-244. DOI: 10.21764/maeuefd.937742 Erişim tarihi: 02.08.2023
- Küçükaydın, M. A. (2020). Fen eğitiminde kavram öğretimi konulu araştırmaların sistematik derleme yöntemiyle incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 21(2), 36-56.
- Lang, K. (2005). *İletişim araştırmaları: Kökenleri ve gelişmesi*. Erol Mutlu (Der.), Kitle İletişim Kuramları içinde, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Mesleki Çalışma Dönemi ve Aday Öğretmen Yetiştirme Programı Örnek Film Listesi (2018).oygm.meb.gov.tr adresinden erişilmiştir.
- Michel, E., Roebers, C. M., and Schneider, W. (2007). Educational films in the classroom: Increasing the benefit. *Learning and Instruction*, 17, 172-183.
- Önen Öztürk, F. (2017). Fen-toplum temelli eğitsel kısa filmler üzerine bir çalışma: fen bilgisi öğretmenliği örneği. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,13(2), 633-649.
- Tuncel, G. (2016). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sinema filmleri aracılığıyla felsefi düşünme edinimleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 327347.
- Uşun, S. (2006). *Öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Watts, R. (2007). Harnessing the power of film in the primary classroom. *Literacy*,41(2), 102-109.
- Woelders, A. (2007). It makes you think more when you watch things: Scaffolding for historical inquiry using film in the middle school classroom. *The Social Studies*, 98(4), 145-152.
- Wright, R. W., Brand, R.A., Dunn,W., and Spindler, K.P. (2007). How to write a systematic review. *Clinical Orthopaedics and Related Research*. 455, 23-29.
- Yılmaz, M. (2018). Filmlerin öğretim materyali olarak kullanılması ve biyoloji eğitimindeki yansımaları. *Informal Ortamlarda Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 24-37.

**KÜLTÜREL DİPLOMASİNİN BAŞAT UNSURU YUMUŞAK GÜÇ OLGUSUNUN
ÖRNEKLEMİ OLARAK SAĞLIK TURİZMİ**
HEALTH TOURISM AS AN EXAMPLE OF SOFT POWER, THE MASTER ELEMENT
OF CULTURAL DIPLOMACY

Doç. Dr. Sibel AKOVA HAVALI

Yalova Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Yeni Medya ve İletişim Bölümü
ORCID: 0000-0001-7680-7394

Özet

Yüzyıllar boyunca uygulanmakta olan ve diplomasi sürecinin başat unsuru olarak addedilen kültürel diplomasi, kamu ve sivil alanların bütünleşmesini sağlayarak, bölgesel ve ülkesel kalkınma başta olmak üzere, uluslararası ilişkilerden kültürlerarası iletişim olgularına değin başarılı süreçlerin yürütülmesi hususunda önemli rol üstlenmektedir. Tarihsel süreç içerisinde kültürlerin, ulusların, toplumların ve bireylerin varlık gösterdikleri coğrafyalardan farklı amaçlar ile farklı bölge ve coğrafyalara seyahat etmeleri ile birlikte meydana gelen iletişim ve etkileşim biçimi, günümüzün mevcut yapısı dahilinde gittikçe artan bir ivme kazanmaktadır. Söz konusu iletişim ve etkileşim unsurları süreklilik arz ederek, yoğun bir biçimde kültürel etkileşimi ve kültür aktarımlarını da beraberinde getirmektedir. İlgili etkileşim ve aktarım ise aynı zamanda milletlerarası ve devletlerarası ilişkilerin yapılarını da etkileme kabiliyetine erişmiştir. Ulusların verimli ve stratejik gelişim planları üretiminden, ekonomi temelli kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesine, insan odaklı hizmet politikaların tesisinden beşeri ilişkilerin sürdürülebilirliğine değin örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok alanda azımsanamayacak nitelikte katkılar sunan kültürel etkileşimler, kültürlerarası iletişim ve uluslararası ilişkiler disiplinlerinin de gelişimlerinde önemli katkılar sağlamaktadırlar. Kültür alanında mevcut olan hareketlilik, günümüzün mevcut konjonktüründe bilhassa küreselleşmenin hız kazanması, iletişim, ulaşım ve altyapı hizmetlerinin gelişimi ve teknolojik alandaki yeniliklerin varlık kazanması ile birlikte, ulusların sınırlarını ortadan kaldırarak, kültürlerarası iletişim olgusunun da boyutlarını derinleştirerek, uluslararası ilişkiler uygulama ve esaslarını da farklı yaklaşımlar ile besleyebilmiştir. Bu suretle, bireylerin, toplumların, kültürlerin ve ulusların hemen her popülasyona haiz unsurlarının, birbirlerini daha yakından tanımaları da mümkün ve doğal bir hale gelebilmiştir. Söz konusu bu gelişmeler, kültürel varlık ve öğelerin önemini artırırken, kültürel diplomasi olgusunu da ön plana çıkarmaktadır. Yaşayan kültürlerin varlık gösterdikleri coğrafyalarda yaşam biçimlerini ve kültürel gereksinimlerini irdeleyen kültürel diplomasi olgusu, kültür politikalarının da temelini oluşturmaktadır. Kültür politikalarının toplumlara sirayet etmesinde önem arz eden yumuşak güç unsuru, günümüzde sağlık turizmi faaliyetleri ile ön plana çıkmaktadır. Sağlık turizmi faaliyetlerinin yumuşak güç unsuru olduğu iddiası ve kültür politikalarını doğru okuma motivasyonu, çalışmanın literatür dahilinde varlık gösteren az sayıdaki çalışmanın çeşitlenmesine de sebebiyet vereceği inancı, çalışmanın da temel sorunsalını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Diplomasi, Yumuşak Güç, Sağlık Turizmi.

Abstract

Cultural diplomacy, which has been practiced for centuries and is called as the chief element of the diplomacy process, ensures the integration of public and civil fields, especially regional and country development, It plays an important role in the execution of successful processes in

addressing intercultural communication phenomena from international relations. The form of communication and interaction that occurs with the travel of cultures, nations, societies and individuals to different regions and geographies for different purposes than the geographies they exist in the historical process, it is gaining increasing momentum within today's current structure. These communication and interaction elements provide continuity, bringing intense cultural interaction and cultural transfers. The relevant interaction and transfer also reached the ability to influence the structures of international and interstate relations. Cultural interactions that offer irreparable contributions in many areas where it is possible to reproduce examples of efficient and strategic development plans of nations, achievement of economic-based development goals, and sustainability of human relations from the establishment of human-oriented service policies, they also make important contributions to the development of intercultural communication and international relations disciplines. With the mobility available in the field of culture, the acceleration of globalization in today's current conjuncture, the development of communication, transportation and infrastructure services, and the innovation in the technological field, eliminating the borders of nations, By deepening the dimensions of the phenomenon of intercultural communication, it was able to feed the principles of international relations practice and principles with different approaches. In this way, it was possible and natural for individuals, societies, cultures and nations to get to know each other more closely, as well as the elements of haiz to almost every population. While these developments increase the importance of cultural assets and elements, they also highlight the phenomenon of cultural diplomacy. The phenomenon of cultural diplomacy, which examines the lifestyles and cultural needs of living cultures in the geographies they exist, is also the basis of cultural policies. The soft power element, which is important in the circulation of cultural policies to the societies, comes to the fore with health tourism activities today. The claim that health tourism activities are soft power and the motivation to read cultural policies correctly, the belief that the study will also cause the diversity of the few studies that exist within the literature, is the main problem of the study.

Keywords: Cultural Diplomacy, Soft Power, Health Tourism.

Giriş

Birbirinden farklı ve güçlü aktörün küresel dünyada varlık gösterme çabası ve hedefi, güç dengelerinin değişimini ve kazanımlarını da farklı boyutları ile etkilemektedir. Teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimler, altyapı imkanlarında süregelen yenilikler, ulaşım alanındaki değişimler ve iletişim süreç ile teknolojilerinde varlık gösteren dönüşümler, siyasal aktörlerin ve yönetim erklerinin güç kazanma ve kontrol sağlama amaç ve şevklerini de yeniden biçimlendirmektedir. Çağcıl toplumların varlık gösterdikleri küresel sistem dahilinde, yeni aktörlerin ortaya çıkışları ve yer edinim çabaları iletişim ve yönetim biçimlerinin de dönüşümlerini beraberinde getirmektedir. Söz konusu aktörler, yeni dünya düzeni olarak addedilen birtakım yeni uygulamaların, farklı kırılmaların ve yoğun rekabet unsurlarının varlığını da gündeme getirmektedir. Dünya üzerinde varlık gösteren hemen her toplum adına ve tarihsel süreç içerisinde başat önem ihtiva eden güç olgusu, günümüzün küresel konjonktürel yapılanması dahilinde, ulusların, milletlerin, yönetim erklerinin ve siyasi iradelerin gündemlerinin merkezinde yer alarak, stratejik kararları ile gelecek planlamalarında büyük rol edinmektedir. Bu sebeple, kişilerarası iletişimden kültürlerarası iletişime ve dahi uluslararası ilişkiler disiplinine değin uzanan geniş bir perspektifle değerlendirildiğinde, güç unsurunun kazanımının meşakkatli süreçleri gerektirdiğini ancak kaybının ise büyük sorunlara ve sıkıntılara yol açtığı da bilinen bir gerçektir. Bu düşünceden hareketle, güç olgusunun kazanımı

ve muhafazası bireysel bağlamdan uluslararası boyutlarına değin stratejik öneme sahip olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Küreselleşme olgusunun beraberinde getirdiği yenilik ve farklılıklar, aynı hızda, benzer oranlarda ve yoğun bir hızla güç olgusunu da değişim ve dönüşüme uğratmıştır. Bilhassa siyasal ve politik stratejilerin belirlenmesinde, uluslararası ilişkiler analizlerinin değerlendirilmesinde ve kültürlerarası iletişim süreçlerinin çizilmesinde başat rol oynayan güç olgusu, yaşadığımız çağın en temel konularından birini oluşturmaktadır. Zira güç olgusu, yönetim ve iletişim başta olmak üzere, insan unsurunun varlık gösterdiği her bir alanda önemli bir yapıya işaret etmektedir. Rekabetten kırılmalara, istikrardan barışa tüm dengelerin belirlenmesinde merkezi konumda yer alan güç olgusu, daimi olarak strateji kavramı ile birlikte anılarak, günümüzün küresel sisteminde ve çağcıl toplumları bağlamında önemi gün geçtikçe artış gösteren bir yapıya dönüşmüştür. Gündem oluşturma kabiliyetini haiz olan güç olgusunun kazanımı da günümüz toplumlarının, uluslarının, milletlerinin ve yönetim erklerinin de vazgeçilmesi mümkün olmayan temel mücadele alanını oluşturmaktadır. Güç olgusunun kazanımı insanın varlık gösterdiği zamansal süreç içerisinde mücadele alanı olmak ile birlikte, zamanın şartları içerisinde değerlendirildiğinde kazanımı da dönemin şartlarına koşut olarak değişimler göstermektedir. Tarihin geçmiş dönemlerinde savaşlar ile kazanılan güç olgusu, günümüzün küreselleşme çağında ise diplomasi yaklaşımları ile elde edilebilmektedir. Uluslararası ilişkiler ve kültürlerarası iletişim disiplinleri başta olmak üzere birçok alanın odağını oluşturan çalışmaların temelinde yer edinen güç olgusu, siyaset biliminden ekonomiye, pazarlama disiplininden davranış bilimlerine değin örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu pek çok alanda tartışma konusu haline gelerek, önemini korumaya devam etmektedir. Diplomasi unsurunun vazgeçilmezliğinin farkındalığını yaşayan taraflar, diplomasi unsurunun tesis edilmesi, geliştirilmesi ve sürdürülebilirliği noktasında çalışmalarına hız kesmeden ve artan oranlarda devam etmektedirler. Toplumların, ülkelerin ve milletlerin geleceğine yön verebilme kabiliyetini haiz olan güç olgusu, diplomasi argümanının stratejik hedefler doğrultusunda şekillendirilmesi neticesinde, aktörlerin sahipliğine geçmektedir. Her bir aktörün en kapsamlı ve en derin şekilde sahip olmak istediği güç unsuru, diplomasi olgusunun doğru kullanılması ile birlikte, uluslararası ilişkilere ve kültürlerarası iletişime yön vermektedir. Diplomasi uygulamaları ve enstrümanları aracılığı ile gerçekleştirilen çalışma ve faaliyetler, hedef kitle dahilinde yer alan kitlenin etkilenmesinde, yönlendirilmesinde ve iletişim süreçlerinin sürdürülebilirliğinde önem arz etmektedir. Diplomasi olgusunun çeşitlerinden biri olan kültürel diplomasi bilhassa yumuşak güç olarak addedilen stratejik unsurların yürütülmesi ile birlikte, güç kazanımını da mümkün kılmaktadır.

1. Kültürel Diplomasi Olgusunun Kavramsal Çerçevesi

Güç kazanımı çabalarının ve hedeflerinin şekil değiştirmesi ile birlikte, günümüzün çağcıl toplumlarının yaşamlarında artan önemi ile yer alan diplomasi olgusu, küresel konjonktürel yapılanmalarda meydana gelen değişimlere koşut olarak dönüşümlere uğramaktadır. Hedef kitlenin etki altına alınmasını amaç edinen diplomasi olgusu, strateji ve iletişim olgularını da uhdesinde barındırması hasebiyle, bir yandan bilgi akışının sağlanmasını mümkün kılar iken öte yandan da uluslararası ilişkiler ve kültürlerarası iletişim bağlamında da görünürlüğün artırılmasını mümkün kılmaktadır. Yönetim erklerinin ve siyasal yönetimlerin dışında aktörlerin stratejik görevler üstlenmesi ile birlikte, kabuk değiştirerek, stratejik iletişim hamlelerinin gerçekleştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bilhassa günümüzde farklı işlevleri ile boyut değiştiren diplomasi olgusu, aynı zamanda da önemli bir dış politika aracı olarak yerini korumaktadır. Uluslararası ilişkiler ve dış siyaset minvalinde, görünürlüğü mümkün kılan diplomasi olgusu, ulus ve devletlerin dünya üzerinde varlık gösteren ulus devletlerin arasında doğru, uygun ve ideal noktalarda konumlandırılmalarını da mümkün kılmaktadır. Bu

sebeple, sahip olunan tüm aktörler ile birlikte, projelendirilerek ve planlanarak, strateji temelli oluşturulan diplomasi olgusu, aynı zamanda bir pazarlama iletişimi aracı olarak da görev üstlenmektedir. Ülkelerin ve ulus devletlerinin bilinirliğinin artırılmasını mümkün kılmasının yanı sıra, marka değeri yaratılması noktasında da görevler üstlenerek, azımsanamayacak niteliği haiz faydalar sağlayan diplomasi olgusu, siyasal iletişim disiplinin çalışma alanına dahil olmakla birlikte, aynı zamanda bir temsil sanatı olma özelliğini de taşımaktadır. Fransızca diplomatie kavramından dilimize yerleşen diplomasi kavramı, “devletlerin hukuki, siyasal ve ekonomik görevlerini, menfaatlerini, tarihsel geçmişlerine dönük düşüncelerini detaylıca bilmeyi gerektirmektedir” (Alsan, 1947:246). Bir bilgi akışının sürekliliğini ihtiva eden diplomasi kavramı, ulus devletlerin dış siyaset politika strateji üretimlerinde önemli bir yer edinebilmek adına, elzem bir rol oynamaktadır. Zira, ulus devletlerin varlıklarını devam ettirebilme, güç dengelerini muhafaza edebilme ve farklı uluslar üzerinde etki sağlama hedefleri diplomasi olgusunun kazanımlarından biri olan prestij sağlama edimini ile mümkün olabilmektedir. Disiplinler arası bir alan olan diplomasi, siyasal bağlamda barışçıl politikaların tesis edilmesinde ve yenilikçi projelerin geliştirilmesinde izlenmesi gereken stratejilerin pusulası olma özelliğini taşımaktadır. Tarihsel süreç içerisinde devletlerin uyguladıkları dış siyasete kaynaklık teşkil eden diplomasi, askeri eylemlerin söylem dili ile ikame edilmesini mümkün kılmaktadır. Sürekli olarak gelişim gösteren değişimlerin varlığı da göz önüne alındığında diplomasi olgusunun da bir değişim yönetimi olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. İlgili değişimlerin de günümüzün konjonktürel yapısı dahilinde çok yönlü olduğu açıktır. Bu bağlamda diplomasi olgusu, çok yönlü ve birbirinden farklı alanlarda süregelen değişimlere uyumu da mümkün kılmaktadır. Değişimlerin yönüne koşut olarak mukavemet sağlanmasını geliştirdiği araç ve yöntemlerin niteliği uyarınca kolaylaştıran diplomasi, stratejik yönetim planlarının uygulanmasına da zemin hazırlamaktadır. Uzlaşma zemininin tesis edilmesini geliştirdiği iletişim formları aracılığı ile güvence altına alınmasını sağlayan diplomasi, dış siyasetin işlerliğini önemli ölçülerde etkilemekte ve yönlendirmektedir. Uhdesinde barındırdığı işlevsel özellikleri ile diplomasi, ikna ve müzakere yöntemlerini bir enstrüman olarak kullanarak, amaçlanan hedeflere ulaşabilmek adına birçok iletişim formunun kullanılmasını mümkün kılmaktadır. Hukuk, güç, propaganda, metazori, savaş, şiddet ve örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok unsura başvurmadan yumuşak güç metaforunu temel argümanı olarak dış siyaset politikalarında en iyi imkanları ve kazanımları elde edebilmek adına kullanılan diplomasi, bir uluslararası ilişkiler ve siyasal iletişim sanatını teşkil etmektedir. Dış siyasal arenada önemli bir yer edinebilmek ve dünya üzerinde varlık gösteren farklı ulus ve milletlerin dikkatlerini çekebilme, aynı zamanda da ülkelerini, kültürlerini ve vatandaşlarını tanıtarak farklı ulusların zihinlerinde olumlu imaj yaratabilmek, diplomatik ilişkilerin olumlu düzeye evrilmesini ve tesis edilen olumlu iletişimin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek adına diplomasi'nin önemli unsurlarından biri olan kültürel diplomasi çeşidinden yararlanmak, günümüz uluslarının önemli dış politika amaçları arasında yerini almaktadır. Karşılıklı işbirliği ve anlayışın geliştirilmesinde büyük önem arz eden kültürel diplomasi, ulusların fikir alışverişlerini mümkün kılarak, ulusların da imajını değiştirme ve dönüştürme kabiliyetini haiz bir olgudur. Kültürel diplomasi, “sert güce koşut olarak, kültür aracılığıyla değerleri ve fikirleri etkilemenin ya da yumuşak gücün ilk örneği” (Schneider, 2007:148). olarak addedilmektedir. Bir fikir, bilgi, kültür, yetenek, sanat, tecrübe, kaynak ve olumlu dönüşümlerin paylaşımının esas alındığı kültürel diplomasi, genel bağlamda diplomasi olgusunun bir bileşeni oluşturmaktadır. Diplomatik ilişkilerin daha samimi ve yalın bir biçimde işlerlik kazanmasını mümkün kılan kültürel diplomasi, diplomasi faaliyetlerinin kültür olgusu üzerine temellendirilmesi ile gerçekleşebilmektedir. Algı, imaj ve itibar yönetimi olguları ile yakın ilişkilere sahip olan kültürel diplomasi, yanlış veya olumsuz olan algı, imaj ve itibar olgularının ve dahi stereotiplerin değişimini, kültürel fayda unsurunun ön plana

çıkarılması yolu ile değiştirebilme kabiliyetini haiz bir diplomasi çeşidini oluşturmaktadır. Ulus ve milletlerin dış siyaset ilişkilerinde, karşılıklı anlayışın geliştirilmesini ve inandırıcılığın artırılmasını teşvik eden kültürel diplomasi, “yumuşak gücün, kültür, değerler ya da fikirler yoluyla ikna etme yeteneğinin başlıca örneğidir” (Schneider, 2007, s. 147). Ulus devletleri ve milletleri tanıtmaya ve açıklama çabası olarak addedilen kültürel diplomasi, karşılıklı alışverişi, çıkarları, işbirliğini, gelişim süreçlerini, ortak fayda kazanımını ve ortak paydada bütünleşmeyi de beraberinde getirdiğinden, diplomasi çeşitleri arasında günümüzde en yoğun olarak kullanılan ve en fazla gündem oluşturan diplomasi biçimini oluşturmaktadır.

2. Kültürel Diplomasinin Başat unsuru Yumuşak Güç Üzerine Değerlendirmeler

Uluslararası ilişkiler ve kültürlerarası iletişim disiplinlerinin temel dinamiklerini oluşturan diplomasi olgusu, uhdesinde birbirinden farklı unsurları barındırmaktadır. İnsanlık tarihi ile özdeş olarak addedilen diplomasi olgusu, varlık gösterilen dönemin şartlarına ve ihtiyaçlarına koşut olarak şekillenen yöntemler izlemektedir. Dünya düzeninin değişimi ile birlikte, diplomatik ilişkilerde yumuşak güç olgusunun kullanımı, diplomasi tarihinde sıklıkla kullanım alanı bulmuş olsa da günümüzde önemi ve kullanım yoğunluğu yüksek düzeylere erişmektedir. Diplomasi bağlamında, kamuoyu oluşturma temel bir hedef teşkil ettiği önemli bir gerçekliği oluşturmaktadır. Diplomasi olgusunun en önemli argümanlarından biri olan kamuoyu oluşturma diplomatik ilişkiler ile birlikte eş zamanlı yürütülen faaliyet arasında yer edinmektedir. Kamuoyu oluşturma ve diplomatik ilişkilerin tesis edilmesi noktasında gündeme gelen yumuşak güç unsuru diplomasi olgusunun lokomotifleri olarak addedilmektedir. Diplomasi olgusu temel manada ulusların ve devletlerin ilişkilerine yön verilmesi ve yönetilmesi işlevini görür iken, yumuşak güç olgusu ise söz konusu ilişkilere halkla ilişkiler ve kültürlerarası iletişim disiplinlerinin dahil edilmesi ile gerçekleşmektedir. Uluslar ve devletler ile farklı konu, durum, yapı, içerik ve türevleri başta olmak üzere, örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok dış siyasal alanda önemli bir yer edinmek, işbirliği fırsatları yakalamak, uluslararası düzeyde sınıflandırılan ilişkileri yönetmek, farklı uluslar ve kültürler ile iletişim sağlamak adına klasik diplomasi anlayışının ötesinde diplomasinin önemli bir aktörü haline gelen yumuşak güç unsurunun kullanımı bilhassa günümüzde büyük bir artış göstermektedir. Tarihsel süreç içerisinde güç kavramı üzerine odaklanan devletlerin ve ulusların siyasal yaklaşımları, diplomasi olgusunun seyrine koşut olarak ilerleme göstermektedir. Devletlerin diplomasi süreçleri dahilinde, kullanılan güç olgusunun türü ve yönetimi devletlerin siyasal arenadaki konumunu belirlemektedir. Bu sebeple, güç olgusu, uluslararası ilişkiler teorilerinde ve bilhassa uluslararası siyasi ve stratejik hedef ve yaklaşımlarda merkeze alınan temel bir kavram olarak addedilmektedir. Zira uluslararası arena içerisinde uluslar ve devletler arasında sahip oldukları potansiyeli ön plana çıkararak, marka değeri yaratmak isteyen devletler, zor kullanmadan kaçınarak ikna ile temellenen yumuşak güç olgusunu kullanmayı tercih etmektedirler. Sert güç olgusuna karşıt olarak yumuşak güç siyaseti uzun vadede etkisini göstererek, daha kalıcı ve uzun süreli etkilerin kazanımı sağlamaktadır. Devletlerin, milletlerin, ulusların ve kültürlerin sahip oldukları geleneksel yapılarından tarihi zenginliklerine ve dahi kültürel varlıklarına değin birçok argüman, yumuşak güç olgusunun birer nesnesi olabilmektedir. Uluslararası nitelikte bilgi akışının sürekliliğinin sağlanmasını mümkün kılan yumuşak güç olgusu, kültür üretiminin ve stratejik iletişim faaliyetlerinin birer uzantısı olma niteliğini taşımaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte sınırların ortadan kaldırılması söylemine koşut olarak, ülkelerin ve toplumların birbirlerine olan gereksinimleri de artış göstermiş, diplomatik ilişkiler de hız kazanmıştır. Zira, küreselleşme ile birlikte güç kavramının tanımı da birtakım değişikliklere ve dönüşümlere uğramıştır. Diplomatik ilişkiler nezdinde ise kamu diplomasinin ve dahi bilhassa yumuşak güç kullanımı ön plana çıkmaktadır. 1990'lı yıllarda

yumuşak güç kavramını literatüre kazandıran Nye yumuşak güç kavramı, “uluslararası ilişkilerde diğer aktörlerin davranışlarını istenen yönde değiştirmeleri için onları yönlendirebilme kapasitesi olarak da ele almıştır. Zira, yumuşak güç isteklerin, karşı tarafa baskı uygulamak yerine cazibe kullanılarak yaptırılması” (2017:20). olarak addedilmektedir. Algı, ideoloji ve ikna olguları ile temellendirilen yumuşak güç, bir stratejik iletişim yönetimi olarak algılanmalıdır. Zorlamanın, şiddetin ve sert politikaların yerine geçen ve daha fazla benimsenen yumuşak güç olgusunun dünya ulusları siyasetinde benimsenmeye başlaması ile birlikte, diplomasi ilişkilerinde de bir dönüşüm meydana gelmiştir. İş birliği ve müzakere anlayışı ile temellenen yumuşak güç olgusunun temel kaynaklarının, “ülke imajı, düşünceler, teoriler, söylemler, gelenekler, kültür, eğitim ve ülkenin ulusal ya da küresel sembolleri askeri ve ekonomik unsurlardan oluşan sert güç kaynaklarının yerine kullanılan yumuşak güç kaynakları” (Lee, 2017:206). olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Devletlerin ve ulusların sahip oldukları tarihi, kültürel, coğrafi, sanat ve edebiyat gibi örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok miras ve değer niteliğini haiz olan unsurları ülkeler arası siyaset stratejilerinde diğer bir deyişle, uluslararası ilişkiler ve kültürlerarası iletişim süreçlerinde ve diplomasi ilişkilerinde başat unsur olarak önemli bir rol oynayabilmektedir. Söz konusu devletlerin sahip oldukları değer ve miras niteliğini haiz unsurları aynı zamanda yumuşak güç olgusunun temel argümanları olarak görev edinebilmektedirler. Bu yönü ile yumuşak güç olgusunun tarihi süreçler ile de ilintili olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Yumuşak güç olgusuna dahil olan değerler, devletlerin diğer dış devletler ve yönetim erkleri üzerinde davranış değişikliklerinin gerçekleştirilmesine aracılık etmektedirler. Ancak, elde edilen ve elde edilmesi planlanan yani mevcut ve olası davranış değişiklikleri salt yönetim erkleri ve siyasi yapılanmalar ile sınırlı kalmamaktadır. Zira, yumuşak güç unsurları, devletlerin uhdesinde bulunan uluslar ve kültürler bağlamında da etkili olabilmektedir. Bu yönü ile de yumuşak güç unsurunun devlet yönetimleri ile birlikte, halklarını da etkileme gücüne sahip olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Bu sebeple, yumuşak güç olgusunun stratejik planlar doğrultusunda doğru bir zemine oturtularak geliştirilmesi gerektiği açıktır. Stratejik planlar ve politikalar çerçevesinde geliştirilme ihtiyacı hissedilen yumuşak güç unsuru aynı zamanda stratejik iletişim disiplininin de çalışma alanını oluşturmaktadır. Bu sebeple, çok yönlü bakış açılarına sahip olma gereksinimini taşıyan yumuşak güç olgusu, devletlerin tüm kurum ve kuruluşları, kültür ve doğal zenginlikleri, stratejik işbirlikleri, sanat etkinlikleri, turizm varlıkları, akademik nitelikleri, sanat yapıtları ve türevleri başta olmak üzere örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok değerleri ile yürütülmesi mümkün olan stratejik politikalarını ve diplomatik araçlarını oluşturmaktadırlar. Bu minvalde değerlendirildiğinde, tüm sayılan bu unsurların yanı sıra günümüzün sağlık olgusunun ön plana çıkması ile gündem oluşturan sağlık turizmi olgusu da çağcıl toplumların önemli bir yumuşak gücü olma niteliğini kazanmıştır.

3. Kültürel Diplomasinin Başat Unsuru Yumuşak Güç Olgusunun Örnekleme Olarak Sağlık Turizmi

İnsan neslinin sürekliliğinin ve toplumsal yaşamın devamlılığının sağlanmasının temelini oluşturan sağlık olgusu, insan varlığına koşut bir önem arz etmektedir. Sağlıklı yaşam koşulları, sağlıklı nesillerin varlığı, sağlıklı beden ve zihin gelişimi gibi örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu sağlık olgusu üzerine temellenen birçok söylem insan varlığının en temel yaşam amacının genel bir ifadesini oluşturmaktadır. Salt beden sağlığının dışında, mental olarak iyi olma halinin ve sosyal bağlamda da esenlik durumunun ifadesi olan sağlık olgusu, geçmişten günümüze ve dahi tarihsel süreç içerisinde insan varlığının en temel sorunsalını oluşturmaktadır. Sağlıklı kalmak, uzun ömürlü olmak, hastalık halinden korunabilmek her bir ferdin olduğu gibi tüm insan soyunun en başat amacını oluşturmaktadır. Fiziksel, mental ve

sosyal bağlamda sağlıklı olma halinin muhafaza edilmesi, hastalık hali durumlarında ise iyileşebilmek adına tedavi arayışlarının baş gösterdiği sağlık olgusu, hemen her bir disiplinin çalışma alanına dahil olan, bütünlük bakış açıları gerektiren karmaşık bir yapıya sahip varyet durumunun ifadesini oluşturmaktadır. Bu sebeple birey ve toplumların en kutsal ve asıl haklarından birini oluşturan sağlık konusu, temel olarak bir iyilik halini yansıtmakla birlikte, temini ve korunması adına insanlık tarihi ile özdeş çabaların harcandığı bir olgudur. Bu sebeple sağlık olgusu, yalın tanımlamalar ile veya kavramsal çerçevelerin çizilmesi çabaları ile açıklanmasının ve dahi sığ bakış açıları ile irdelenmesinin mümkün olmayacağı düzeyde, geniş anlamlar ihtiva eden bir yapıya sahiptir. Bu denli karmaşık bir ilişkiler bütünü oluşturan sağlık olgusunu, zihinsel, bedensel ve ruhsal birliğin sağlanmasını amaç edinen ve bütünsel yaklaşımları uhdesinde barındıran bir varyet durumu şeklinde ifade etmek yerinde olacaktır. Söz konusu ilgili varyet durumunun karşılanması, korunması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, her çağda olduğu gibi günümüzde yaşamlarını sürdüren birey ve toplumların en temel uğraş alanını oluşturmaktadır. Dünya üzerinde varlık gösteren her bir bireyden her bir ulusa değin uzanan geniş bir yelpazede tüm insanlığın ortak amacını, sorunsalını ve çalışma oluşturan sağlık olgusu, aynı zamanda da bir arayış dizgisini ifade etmektedir. Zira insan varlığı, yaşam ile özdeş bir anlam ihtiva eden sağlık olgusunu muhafaza etmek adına yoğun uğraşlar vererek ve derin araştırmalar gerçekleştirerek, insanlık neslinin devamını mümkün kılmışlardır. Salt iyilik halinin olmaması diğer bir ifade ile hastalık durumunun tecrübe edilmesi, sağlık olgusunun önemini daha da artırmaktadır. Bu sebeple insan varlığının bütüncül sağlık koşullarını elde edebilmek adına tedavi arayışlarının tarihsel süreç içerisinde kesintisiz bir şekilde devam ettiğini ifade etmek yerinde olacaktır. İnsanlığın tedavi arayışları, bireyleri ve toplumları birçok yaklaşımlara, uygulamalara ve araştırmalara yönlendirmiştir. Sağlık konusuna dair arayışlar tarihsel süreç içerisinde geniş bir kapsama sahip olmak ile birlikte, günümüzde ilgili arayışların daha sistemli bir şekilde gerçekleştirilmesi anlamını ihtiva eden sağlık turizmi olgusu, temelde tedavi arayışlarının en yalın ifadesini oluşturmaktadır. Çağcıl toplumların gündemini oluşturma kabiliyetini haiz olan sağlık turizmi olgusu, gün geçtikçe birçok birey ve toplum tarafından dikkate alınarak irdelenmektedir. Tarihin pek çok döneminde boş zaman, gelir, refah, iş arayışları ve türevleri başta olmak üzere birçok nedenler ile seyahat eden insanlık, günümüzde sağlık sebepleri ile de seyahatlerini gerçekleştirmektedir. Bu düşünceden hareketle, günümüz birey ve toplumlarının seyahat nedenleri arasında sağlık unsurunun başat rol oynadığını ifade etmek yerinde olacaktır. Sağlık konusundaki mevcut arayışların bir seyahat haline dönüşümü ile birlikte, sağlık turizmi kavramı gündeme gelmiştir. Bu minvalde değerlendirildiğinde sağlık turizmi kavramını, “hastaların maliyetler ve bekleme süresi açısından kendi ülkelerinde kolayca erişemeyecekleri tıbbi tedavileri alabilmek için genellikle önemli mesafeler kat ederek farklı ülkelere seyahat etmeleri” Connell (2010) durumu şeklinde tanımlamak mümkündür. Ülkeler ve devletler adına da soyut ve somut olarak gruplandırılmasının mümkün olduğu birçok kazanımı da beraberinde getiren sağlık turizmi olgusu, “sürekli yaşanan yer dışında tüketici olarak yapılan seyahatler ve geçici konaklama olayı” (Batman, 2015: 11) şeklinde tanımlanan turizm olgusuna sağlık unsurunun eklenmesi ile ortaya çıkan ve günümüz birey ve toplumlarının ilgi ve ihtiyaç alanına hitap eden ve dahi bir disiplin haline dönüşen bir yapının ifadesi haline gelmiştir. Küresel pazar içerisinde gün geçtikçe gelişen pazarlama faaliyetleri arasında sağlık turizmi olgusunun önemli bir pay edindiğini ifade etmek yerinde olacaktır. Zira günümüzde birey ve toplumlar sağlık problemleri veya daha iyi sağlık koşullarını elde edebilmek amacıyla ikamet ettikleri alanlardan farklı lokasyonlara ziyaretlerde bulunarak, sağlık turizmi alanına dinamizm katmaktadırlar. Sağlık turizmi alanında yaşanan dinamizm temelde bir diplomasi iletişimini de gerçekleştirme çıktılarını ifade etmektedir. Yumuşak güç olgusuna aracılık eden değerler, kuruluşlar, stratejiler, kültür ve politika unsurlarına günümüzde sağlık turizminin de eklendiğini ve

yeni işbirlikleri ile projelerin gerçekleştirilmesine neden teşkil ettiğini gözlemlemek mümkündür. Bu minvalde değerlendirildiğinde, sağlık turizmi olgusunun bireyleri, toplumları, kurum ile kuruluşları ve devletleri işbirliğine sevk etmesi hasebi ile dış politika stratejilerinin bir destekleyicisi özelliğini kazandığını da ifade etmek yerinde olacaktır. Dış politika araçlarının ve stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesi noktasında uygulanan diplomatik süreçleri meşru kılma noktasında günümüzün önemli bir yumuşak güç olgusu haline gelen sağlık turizminin etkisinin azımsanamayacak niteliğe eriştiğini ifade etmek gereklidir. Diplomasinin başat hedeflerinden birini teşkil eden kamuoyu desteğini kazanma faaliyetleri akademik, kültür, sanat, ekonomik ve türevleri gibi çalışmalar ile birlikte, günümüzde sağlık turizmi iş birlikleri ile de destek bulmaktadır. Kamuoyunun desteğinin kazanımı da şüphesizdir ki hükümetleri ve devletleri ve dahi faaliyetlerini destekleyecek düşünceler ile karşılık bulmaktadır. Kamuoyunun stratejik hedefler doğrultusunda oluşturulması aynı zamanda karşılıklı (iki yönlü) veya çok yönlü diplomatik süreçlerin de önünü açmaktadır. Askeri ve sert güç unsurlarının ikna, cazibe ve yumuşak güç stratejileri ile ikame edildiği günümüzün diplomasi süreçlerinin sağlık turizmi ve aynı zamanda sağlık iletişimi olguları ile desteklendiğinde daha yüksek düzeyde başarılarla erişimin sağlanabileceğini öngörebilmek büyük önem arz etmektedir.

Sonuç

Çağımızda hızla gelişen ve küresel bir turizm alanı haline dönüşen sağlık konusu, çağcıl toplumların gündemi oluşturan en önemli unsurlardan biri haline dönüşmektedir. Ulaşım, iletişim, altyapı ve teknolojik imkanların artışı ile birlikte, sağlık alanında arayışların artış gösterdiği günümüzde bir turizm algısına dönüşen sağlık olgusu, niş bir pazar olarak ortaya çıkarak, dünya üzerinde varlık gösteren ulusların cazibe alanı olma niteliğini taşımaktadır. Yaşama içgüdüsünü uhdesinde barındıran insan varlığı, sağlığını muhafaza etme, geliştirme ve yeniden kazanma noktasında, sürekli olarak bir arayış içerisine dahil olarak seyahatler ve konaklamalar gerçekleştirmeleri ile ortaya çıkan sağlık turizmi olgusu, birey ve toplumların yaşam kalitelerinin artırılması, yaşamlarını idame ettirdikleri bölge, ülke ve coğrafyalarda sağlık maliyetlerinin artış göstermesi, teşhis ve tedavi sürelerinde istenmeyen bir bekleme sürelerinin oluşması gibi örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok gerekçe ile gündemden güne artış göstermektedir. Sağlık konusuna ilginin artması ile birlikte, bir ekonomi modeline dönüşen sağlık turizmi olgusu aynı zamanda da devletlerin uluslararası ilişkiler ve kültürlerarası iletişim strateji ve yaklaşımları içerisine de dahil olarak bir yumuşak güç unsuru olma noktasına erişmiştir. Geçmiş dönemlerde devletlerin sahip oldukları kültürel mirasların dış siyasete yansımaları şeklinde gerçekleşen diplomatik ilişkiler, sağlık turizmi olgusunun katılımı ile birlikte yumuşak güç unsurunun niteliğini genişletmekte ve zenginleştirmektedir. Siyasi değerler, kültür ve dış siyaset olgularına dayandırılan yumuşak güç olgusu özellikle sağlık turizmi faaliyetlerinin ve çalışmalarının gelişim göstermesi ile birlikte güç kazanmaktadır. Bu yönü ile seyahat faaliyetlerinin önemli bir çeşidini oluşturan sağlık turizmi olgusunun, yumuşak güç stratejileri arasında da başat bir rol edindiğini ifade etmek yerinde olacaktır. Askeri ve sert güç olarak nitelendirilen diplomasi süreçlerinin gün geçtikçe yerini yumuşak güç kapsamında değerlendirilen faaliyetlere bırakması ile birlikte, yumuşak güç olarak nitelendirilen işbirliklerinin de değerinin arttığını ifade etmek yerinde olacaktır. Aynı zamanda hükümet politikalarının meşru zeminlere oturtulmasından ülke tanıtımlarına, kamuoyu oluşturmadan askeri güç faaliyetlerine destek kuvvet sağlamasına değin birçok düzeyde katkılar sunan yumuşak güç olgusu, sağlık turizmi faaliyetlerinin artış göstermesi ile birlikte güven kazanımını sağlayarak, devletlere azımsanamayacak nitelikte büyük yararlar sağlamaktadır. Askeri ve sert güç kullanımı nedeniyle geçmiş dönemlerde ortaya çıkan tahribatların giderilmesi noktasında da katkılar sunan yumuşak güç stratejileri çeşitlendikçe

diplomatik ilişkilerin ve kültürlerarası iletişimin gerçekleşme düzeylerinde de artışlar yaşanabilecektir. Aynı zamanda askeri ve sert güç kaynaklarının kullanımı ile gerçekleştirilen diplomasi anlayışının oluşturduğu kamuoyu kaybını da tam tersi bir düzleme taşıma kabiliyetini haiz olan yumuşak güç olgusu, kaybedilen kamuoyunun tekrar geri kazanımını gönüllülük esası ile de mümkün kılması yönünde de başat önem arz etmektedir. Dünya tarihinde büyük savaşlara ve yıkımlara sebebiyet veren güç savaşlarının günümüzde yerini yumuşak güç unsurlarına bırakmış olması ile birlikte, kamuoyunun desteğini kazanma ve kamuoyunda gündem oluşturma stratejilerinin de farklı bir düzleme taşındığı açıktır. Yeni dünya düzeninin temel göstergelerinden biri olan yeni iletişim süreçleri, hemen her alanda yeniliklere sebebiyet vermek ile birlikte, değişim ve dönüşümü de zorunlu hale getirmektedir. Bu düşünceden hareketle, değişim ve dönüşüm süreçlerini yakalayabilmek, yenilikler karşısında geride kalmamak ve yeni dünya düzeninin yeni şartlarına uyumlu stratejiler üreterek, yürütmek dünya coğrafyası üzerinde varlık gösteren hemen her devlet ve ulus adına büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple, yeni dünya düzeninin bir ürünü olan yumuşak güç unsurlarının çeşitlendirilmesi şüphesizdir ki hemen her devletin diplomatik faaliyetlerine azımsanamayacak nitelikte büyük katkılar sağlayacaktır. Tam da bu noktada, yumuşak güç unsurlarının çeşitlendirilmesi bağlamında sağlık turizmi yumuşak güç olgusunun önemli bir çeşidi ve unsuru olarak yerini almaktadır. Bu sebeple, ekonomik getiri sağlaması, işbirliklerine fırsat tanınması, ülke tanıtımlarının gerçekleştirilmesi ve ülke marka değerinin artırılması, imaj zedelenmesinin onarılması, güven unsurunun tesis edilmesi gibi örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok katkısı ile ön plana çıkan yumuşak güç olgusu, diplomasi bağlamında da elzem bir yer edinmektedir. Sağlık turizminin yumuşak güç bağlamında önemli bir aracı olduğu göz önüne alındığında, uluslararası temsil ve itibar kazanımı süreçlerine de olumlu yönde katkılar sunduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

Kaynakça

Batman, O. (2015). Otel işletmelerinin yönetimi. İstanbul: Değişim Yayınları.

Connell, J. (2010). Migration and the Globalisation of Health Care: The Health Worker Exodus? Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Cynthia P. Schneider. "Culture Communicates: US Diplomacy That Works", The New Public Diplomacy: Soft Power in International Relations. Jan Melissen, (Ed.), Second Edition. New York: Palgrave Macmillan, 2007, ss. 147-148.

Geun Lee, "A Theory of Soft Power and Korea's Soft Power Strategy", The Korean Journal of Defense Analysis, 2017, Vol. 21, No. 2, p. 206.

Nye, J.S. (2017). Yumuşak Güç Dünya Siyasetinde Başarının Araçları, Çev. Rayhan İnan Aydın, Ankara, 20.

Zeki Mesud Alsan, Devletler Hukuk Dersleri, Siyasal Bilgiler Okulu, Ankara, 1947, s.246.

**SAĞLIK İLETİŞİMİ OLGUSUNUN GÜNDEM OLUŞTURMA MOTİVASYONU
ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**
AN EVALUATION ON THE AGENDA-SETTING MOTIVATION OF THE HEALTH
COMMUNICATION PHENOMEN

Doç. Dr. Sibel AKOVA HAVALI

Yalova Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Yeni Medya ve İletişim Bölümü
ORCID: 0000-0001-7680-7394

Dr. Abdülbeşir CEYLAN

Maltepe Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler Bölümü, Marmara
ORCID: 0000-0002-4629-3297

Özet

1970’li yıllardan günümüze değin önemi artarak devam eden ve çok yönlü bir iletişim alanı olarak addedilen sağlık iletişimi olgusu, kamu sağlığı başta olmak üzere kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlardan ticari bağlamda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara değin birçok organizasyonun çalışma sahası haline gelerek, gelişim göstermektedir. Söz konusu gelişimler ışığında disiplinlerarası bir bakış açısını gerektiren sağlık iletişimi, bilhassa günümüzde gündem oluşturma kabiliyetini haiz bir yapı olma özelliğine erişmiştir. Temelde birey ve toplumları, daha geniş bir bakış açısı ile ise sağlık alanında faaliyet gösteren birey ve kurumları, sağlık organizasyonlarını, yönetim erklerini ve kanun koyucuları gibi örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok taraf ve kesimi ilgilendiren sağlık iletişimi olgusu, sağlık konusunda mevcut olan bilgilerin paylaşımının artırılarak, sağlık okuryazarlığı ediminin geliştirilmesini, sağlık alanındaki gelişmelerin takip edilerek elde edilen çıktı ve sonuçların iyileştirilmesini, birey ve toplumları ilgilendiren sağlık konusunda alınan ve alınabilecek kararların sosyal politika bağlamında birer iletişim stratejisi olarak ele alınmasını amaç edinen ve gündem oluşturma gücü ile de davranış ve politika değişikliklerini mümkün kılan bir yapıya sahip olması sebebi ile önem arz eden bir iletişim bilim dalı olarak literatür dahilinde yer edinmektedir. Bu yönü ile sağlık iletişimi olgusu, gündem oluşturma yetisini uhdesinde barındırması sebebi ile sağlık unsurunun birey ve toplumların yaşamlarında ön plana alınması gereken, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda teşvik ve destekler ile katkılar sunulması ihtiyacı hissedilen önemli bir alan olarak ifade edilmektedir. İlgili ihtiyacın karşılanması konusunda bireyler ile kitle iletişim araçlarının aracı olarak kullanılması ile birlikte, sağlık hizmetleri sunumlarının ve stratejilerinin gelişimi mümkün olabilmektedir. Halk sağlığının ön plana alınması gerekliliğini savunan ve bu amaç ile hedefleri temel alan sağlık iletişimi, uygulamalı bir bilim dalı olarak, pragmatik yaklaşımlar ile çerçevelenen bir bakış açısına sahiptir. Bu suretle, birey ve toplumlar arasında gündem oluşturma ve farkındalık yaratma kabiliyetine sahip olması ile birlikte, sağlık alanında kalitenin artırılması noktasında birey, toplum ve yönetim erkleri üzerinde önemli etkileri olması sebebi ile bir yönetim bilimi olarak da addedilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık İletişimi, Gündem Oluşturma, Sağlık Okuryazarlığı.

Abstract

The phenomenon of health communication, which has been increasing in importance since the 1970s and is considered as a versatile communication field, is developing by becoming the field of study of many organizations from non-profit institutions and organizations, especially public health, to institutions and organizations operating in a commercial context. . In the light of these

developments, health communication, which requires an interdisciplinary perspective, has reached the feature of being a structure that has the ability to set the agenda, especially today. The phenomenon of health communication, which mainly concerns individuals and societies, with a broader perspective, individuals and institutions operating in the field of health, health organizations, administrative powers and legislators, and many parties and segments whose examples can be replicated, by increasing the sharing of existing information on health, It aims to develop health literacy, to improve the output and results obtained by following the developments in the field of health, to consider the decisions taken or to be taken about health, which concern individuals and societies, as a communication strategy in the context of social policy, and which enables behavioral and policy changes with its agenda-setting power. It has a place in the literature as an important communication science due to its structure. With this aspect, the concept of health communication is expressed as an important area where the health element should be prioritized in the lives of individuals and societies, since it has the ability to set the agenda, and where incentives and supports and contributions are felt in its improvement and development. With the use of individuals and mass media as a tool to meet the relevant need, it is possible to develop health services presentations and strategies. Health communication, which advocates the necessity of putting public health at the forefront and is based on this purpose and targets, has a perspective framed by pragmatic approaches as an applied science. In this way, it is considered as a management science because it has the ability to set the agenda and raise awareness among individuals and societies, and has important effects on the individual, society and administrative powers in terms of increasing the quality in the field of health.

Keywords: Health Communication, Agenda Setting, Health Literacy.

GİRİŞ

Birey ve toplumların en temel ve kutsal haklarından biri olarak addedilen sağlık kavramı, geçmişten günümüze farklı şekillerde tanımlanarak irdelenmeye çalışılan ancak çağların değişimine rağmen önemini koruyan bir terimdir. Zira sağlık kavramın insanlık tarihi ile özdeş ve insan varlığına koştur bir biçimde önemini koruduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Hayatta kalmak, varlık göstermek ve sağ olmak kelimelerinden türetilen sağlık kavramı, bütüncül bir iyi olma veya iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Kutsal bir varlık olan sağlık olgusu, insanlığın var olabilmesinin, gelecek nesillerin devamlılığının sağlanmasının ve yaşamsal faaliyetlerin olumlu bir şekilde devamlılığının temin edilmesinin en önemli unsurudur. Yaşamın rutin ve olağan akışının temel göstergelerinden biri olan sağlık, canlıların yaşamsal faaliyetlerinin devamının sağlanması noktasında önem arz etmektedir. Evrensel bir olgu ve temel bir insan hakkı olarak addedilen sağlık kavramı, birey ve toplumların yaşam kalitesi ile özdeş bir anlam ihtiva etmektedir. Sağlık iletişimi ise sağlık konusuna dair olan her bir doğru bilginin birey ve kitlelere ulaştırılması hedefini kapsayan ve insan yaşamında büyük önem arz eden bir süreçtir.

Toplumsal yaşamın elzem bir unsuru olan sağlık konusunun doğru bilinen yanlışlardan arındırılması konusunda azımsanamayacak ölçütlerde katkılar sunan sağlık iletişimi, birey ve toplumların yaşam şartlarının geliştirilmesi ve mümkün olabilecek oranlarda en yüksek seviyeye erişilmesinin sağlanmasında teşvik edici bir araç olarak addedilmektedir. Bireylerin fonksiyonel olma yeteneklerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması konusunda önem ihtiva eden

sağlık iletişimi, birey ve toplumların yaşamsal dengelerinin korunmasına yönelik geliştirilen strateji ve politikaların bütünüdür. Bu sebeple sağlık iletişiminin, iletişim disiplininin bir alt alanı olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Sağlık iletişimi günümüzde dahi halen yeni bir disiplin olarak yorumlanmaktadır. Birey ve toplum nezdinde sağlık konusunda bir bilinç oluşturmak ve toplum genelinde farkındalık kazandırmak hedefine sahip olan sağlık iletişimi, sağlıklı halin korunması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması noktasında iletişim araç ve süreçlerinin değerlendirilmesi ile doğru bilgi paylaşımını esas alan önemli bir disiplindir. Sağlık iletişiminin tarafları ile toplumu iletişim süreçlerine dahil ederek, birey ve toplumların yönlendirilmesini ve yönetilmesini mümkün kılan söz konusu disiplinin, temelini halk sağlığı tabanlı stratejiler üzerine konumlandırmaktadır.

Sağlık unsurunun elde edilmesi ve korunması noktasında bireyleri ve toplumu ikna bilimi üzerinden yönetebilme gücünü haiz olan sağlık iletişimi, sağlık hizmetlerinin gelişimi ile birlikte günümüzde önemi gün geçtikçe artan ve çalışma alanı genişleyen bir disiplin haline gelmiştir. Teknolojinin gelişimi ile birlikte sağlık sistemine entegre edilmesi neticesinde sağlık olgusu birey ve toplumların yaşamlarında daha baskın bir rol edinmiştir. Gün geçtikçe çalışma alanı genişlemekte olan sağlık iletişimi, günün olağan akışı dahilinde önemi bir gündem maddesi haline gelmiştir. Doğası gereği sosyal çevresinde ve günlük yaşam pratikleri dahilinde öğrenmeye açık ve merak duygusu gelişkin olan bireyin, bilhassa sağlık konularını takip etme, öğrenme ve haberdar olma motivasyonları da en yüksek düzeyde yer almaktadır. Günümüzün önemli haber kaynakları olarak addedilen kitle iletişim araçları ve yayınları günümüz insanının başlıca öğrenme yöntemleri arasında sıralanmaktadır. Kitle iletişim araçları dahilinde yer edinen gelişmeler, günümüz insanının da gündemine müdahil olmaktadır. İnsan varlığının sürdürülebilirliği adına en önemli unsurlardan biri olan sağlık konusu, bireyin yaşam süreci içerisinde doğaldır ki sürekli olarak gündem teşkil etmektedir. Sağlık olgusunun kitle iletişim araçları vasıtası ile kitlelere sunumu, günlük gelişmeler arasında önem sırasına göre sıralanan konuların arasında her daim en önemli sırada listelenmesi durumunu da beraberinde getirmektedir. Bu düşünceden hareketle, sağlık iletişimi olgusunun gündem oluşturma motivasyonu da araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

1. SAĞLIK İLETİŞİMİ OLGUSUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Sağlık ve hastalık kavramlarının temelini konumlandırılan sağlık iletişimi kavramı, başta iletişim disiplini olmak üzere psikolojiden eğitime, sosyolojiden pazarlama bilimlerine değin geniş bir yelpazede, birçok disiplinin çalışma alanı olarak addedilen disiplinlerarası bakış açılarını gerektiren bir alandır. Sağlık ve iletişim olgularını uhdesinde barındıran sağlık iletişimi kavramı, sağlık hizmetlerini kapsayan tüm unsurları ile birlikte, toplumsal sağlığın korunması ve geliştirilmesi adına çok kapsamlı bir yapının ifadesi olarak addedilmektedir. Sağlık iletişimi olgusunun söz konusu kapsamlı yapısı, bilhassa sosyal bilimler alanında birçok disiplinin ilgini çekerek, çalışma alanlarına sağlık iletişimi olgusunun da dahil edilmesine sebebiyet vermiştir. Birbirinden farklı disiplinin etkilerini uhdesinde barındıran sağlık iletişimi, merkezinde sağlık kavramını barındırıyor olsa da farklı yönleri ile ön plana çıkan bir disiplindir. Bu sebeple, sağlık iletişimi kavramı üzerinde görüş birliğine varılan tek ve biricik olan bir tanımdan bahsetmek doğru olmayacaktır. İletişim kavramı birey ve toplumların varlık gösterdikleri insanlığın yaşam

belirtilerinin tespit edildiği dönemden günümüze değin uzanan süreç içerisinde önem arz eden bir olgu olarak addedilmektedir.

İnsan yaşamının hemen her alanına sirayet eden iletişim kavramı, sağlık hususunda da kendini göstermiş ve sağlık iletişimi olarak addedilen bir disiplinin varlık nedeni haline gelmiştir. Sağlık iletişimi disiplininin varlık nedeninin temelinde her ne kadar sağlık ve hastalık kavramları yer alıyor olsa da sağlık konusuna dair bilgilerin toplum içerisindeki yayılım hızı, sağlık iletişimi olgusunun bir disiplin olarak ciddiyetle irdelenme ihtiyacını doğurmuştur. Hastalık halinin bulunmayışı olarak algılanan ve tanımlanan sağlık kavramı, şüphesizdir ki dar bir bakış açısının ürünü olarak addedilebilmektedir. Sağlık teriminin kavramsal çerçevesinin net ve kesin çizgiler ile çizilememiş olmaması ile birlikte, farklı tanımların kesişim noktalarını oluşturan başat unsurların birleşimi, temelde sağlık kavramının tanımını oluşturmaktadır. Sağlık kavramı yaşanan dönemlere, kültürlerin yapısına ve toplumsal farklılıklara göre farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Bilhassa modern dönemlerde farklılaşan sağlık kavramının tanımı, fiziksel, ruhsal ve akıl (mental) sağlığı bağlamında değerlendirilerek, salt olarak tıbbi manada değil sosyal içerikleri de dahil edilerek, daha geniş bir anlatım ile betimlenmeye çalışılmıştır. Sağlık iletişimi olgusu da birey ve toplumların en kutsal varlığı olarak addedilen sağlık unsurunun iyileştirilmesi, desteklenmesi, geliştirilmesi ve sağlık halinin sürdürülebilirliğinin sağlanması adına bir bilinç oluşturmak adına iletişim faaliyetlerinin yürütülmesi esasına dayanmaktadır. Sosyal bir varlık olan bireyin toplum içerisinde, toplumsal yaşamın bir sonucu olan sosyalleşme biçimleri dahilinde, güncel yaşam pratiklerinden oluşturduğu bilgi birikimi içerisinde, sağlık konusuna yönelik olarak edindiği yaygın bilgilerin doğruluğunun teyidi konusunda yol gösterici olma ve farkındalık kazandırma misyonunu üstlenen sağlık iletişimi olgusu, hatalı bilgilerin doğru enformasyonlar ile değişimi hususunda büyük katkılar sağlamaktadır. Toplumsal bağlamda sağlık konusuna yönelik doğruluğu teyit edilmeyen birtakım yaygın bilgilerin birey ve toplumları yanlış düşünelere ve tutumlara sevk edebileceği açıktır. Hatalı sağlık bilgilerinin doğru enformasyon ile değişimi konusunda faaliyetlerin hedeflendiği sağlık iletişimi olgusu aynı zamanda kamu yararı adına yürütülen önemli çalışmaları kapsamaktadır. Halk sağlığı uygulamalarında etkin olarak kullanılan sağlık iletişimi, “Kişisel, örgütsel ve toplumsal düzeyde önem arz eden sağlık problemleriyle ilgili olarak bireylerin yaşam kalitesinin ve sağlığının iyileştirilmesi amacıyla sağlık davranışlarını etkileme, bilgilendirme ve güdüleme teknikleri” (Ratzan, 1994:225). şeklinde tanımlanmaktadır.

Bireysel veya toplumsal ölçekte sağlık konusunda mevcut sorun ve olumsuzlukların değişimine yönelik önemli bir göreve sahip olan sağlık iletişimi, iletişim tekniklerinin kullanılması ile farkındalık oluşturma çabası olarak addedilmektedir. Bu sebeple sağlık iletişimi olgusunu, sağlık unsurunun iyileştirilmesi adına geliştirilen kişilerarası veya kitle iletişim faaliyetleri şeklinde tanımlamak mümkündür. İletişim teknikleri ve teknolojileri ile desteklenen sağlık iletişimi olgusu, sağlık konusuna yönelik olumlu davranış, tutum ve düşüncelerin toplum içerisinde yaygınlık kazanmasını sağlayarak, mevcut sağlık sorunlarının önlenmesi ve halk sağlığına yönelik geliştirilen politika ve stratejilerin iyileştirilmesi noktasında bilgi akışının devamlılığını sağlama misyonu ile ön plana çıkmaktadır. Olumsuz sağlık davranışlarının değiştirilmesi ve bilgi alışverişinin sürekliliğinin sağlanması hedeflerini üstlenen sağlık iletişimi, bilhassa sağlık konusunda bakım sürecine müdahil olan veya dahil olabilecek bireyler

ile profesyonel bağlamda hizmet sunanlar arasındaki bilgi ve görüşlerin en doğru şekli ile alışverişinin mümkün kılınması noktasında elzem rol üstlenmektedir. Sağlık iletişimi, “sağlık konusu ile ilgili bakım sürecine dahil olan ve vatandaş olarak sağlık ve hastalık ile resmi ya da kamusal manada sağlık politikasıyla ilgili olan veya profesyonel hizmet sağlayıcıları ve dahi hastalar arasında bilgi, görüş ve duyguların iletilmesini ve değiş tokuşunu içermektedir” (Weinig ve diğerleri, 2004:12).

İçeriği sağlık konusuna yönelik olan her türlü iletişim biçiminin işaret edildiği sağlık iletişimi hem teorik hem de uygulama (pratik) yönlerinin varlığı ile çok yönlü bir araştırma olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple, hedef kitleye yönelik olarak iletilmek istenen mesajların veya yürütülmesi hedeflenen uygulamaların etkinliğini temin etmek adına sağlık iletişiminin doğru stratejiler ve politikalar ile yürütülmesi önem arz etmektedir. Zira, toplumsal yaşam süreçleri dahilinde bireylerin ve toplumların yaşam standartlarının geliştirilmesi ve yükseltilmesine yönelik amaçların iletişim disiplininin de desteği alınarak, mümkün olan en yüksek düzeyde yaşam koşullarını oluşturmak ve halk sağlığı konusunda sağlık yönetimi süreçlerini yönetme hedefi ile hareket edilmesini salık veren sağlık iletişimi olgusu, halk sağlığını merkeze alarak teşvik edici bir stratejilerin bütünüdür.

2. GÜNDEM OLUŞTURMA KURAM VE YAKLAŞIMLARI BAKIŞ AÇISI İLE SAĞLIK İLETİŞİMİ

Çağcıl toplumların yaşamlarında günümüzün en önemli gündem konularından birinin sağlık konusu olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Yaşamın devamı adına önem arz eden en temel unsurun sağlık olgusu olduğu gerçeğinden hareket ile birey ve toplumların da en önemli gündem konusunun sağlık ve sağlık alanında mevcut veya olası gelişmeler olduğu gerçeği yadsınamaz bir gerçeklik niteliğini arz etmektedir. Teknolojik bağlamda yaşanan yenilikler ve gelişmeler ile birlikte, sağlık kavramına dair algılar ve yargılar da birtakım değişimlere uğramaktadır. Bireyin en kutsal ve temel haklarından biri olan sağlık konusu geçmişten günümüze önemini koruyan bir yapıyı arz etmektedir. Bilhassa günümüzde haber alma, öğrenme ve bilgi edinme konularında bağımlı hale gelen günümüz insanının hemen her alanda olduğu sağlık alanında da gelişmeleri takip etme ve haberdar olma istek ve motivasyonu en üst düzeylerde yer edinmektedir. İletişim teknolojilerinin gelişmesi ve günlük yaşamın olağan akışının hız kazanması ile birlikte, bilgi edinme ve gündemi takip etme motivasyonları da artış gösteren birey ve toplumlar, merak ettikleri hemen her alanda hızlı, kolay, zahmetsiz ve maliyet bir biçimde bilgi edinme imkanına erişmişlerdir. Söz konusu imkanların gelişmesi ile birlikte, sayısız ve sınırsız bilgi de kitlesel bir boyuta evrilmiştir.

Bilgi akışının değişen seyri içerisinde, şüphesizdir ki sağlık alanında ve sağlık iletişimi bağlamında yer alan gündem konuları da boyut değiştirerek, az bir maliyet ile kitlelere ulaşabilmektedir. Ne düşünülebileceği konusunda başarısız ancak ne hakkında düşünülebileceğini birey ve toplumlara en etkin şekilde salık veren kitle iletişim araçları, etki konusunda varlık gösterdikleri ilk dönemlerden günümüze değin başarılı örnekler sergilemişlerdir. Birey ve toplumların yaşamlarında önem arz edebilecek konuların sunumlarını ve önceliklerini belirleme yetisine haiz olan medyanın, sağlık alanındaki konuları ön plana çıkararak, gündem oluşturması (yaratması) durumu şaşırtıcı olmayacaktır. Günümüzde kitle

iletişim araçları alanında yürütülen çalışmaların büyük bir oranının etki konusu üzerinde yoğunlaştığı gerçeğinden hareketle, medyanın etkilerinin azımsanamayacak boyutlara eriştiğini ifade etmek yerinde olacaktır. Kitle iletişim araçlarının bilgi verme, öğretme ve haberdar etme boyutları göz önüne alındığında, birey ve toplumların sağlık alanına dair kitle iletişim araçları vasıtası ile erişebilecekleri verilerin niceliksel bakımdan sınırsız olabileceğini tahmin etmek imkansız veya deneyimlemek güç olmayacaktır. Ancak kitle iletişim araçları aracılığıyla nicelik bakımdan bitimsiz düzeyde sunulan sağlık alanındaki haberlerin niteliği şüphesizdir ki büyük önem arz etmektedir.

Kitlelere sunulan bilgi ve haberlerin doğruluğu ve toplum sağlığı yönetiminin etkinliği, kitle iletişim araçlarının etik ve doğru haber ilkeleri ile olan mesafesine göre değişim gösterebilecektir. Söz konusu bilgilerin önem sıralaması da kitle iletişim araçlarının bilgi ve haberlere sınıflandırdıkları önem sıralamasına koşut olarak değişim gösterebilecektir. Birtakım haber ve bilgilerin önem sıralaması görece olarak farklılık gösterebiliyor olsa da şüphesiz ki sağlık alanındaki detaylar birey ve toplumların en önemli gündemi olduğu gibi kitle iletişim araçlarının da başat önem arz eden gündem konusu olacaktır. Gündem kavramı en yalın ve temel anlatımla, “haberlerin ne olduğu; daha derin anlamı itibariyle ise haberlerin nasıl bildirildiği” (Lilleker, 2013:37). biçiminde anlam bulmaktadır. Belirli bir zaman diliminde, önem sınıflandırılmasına göre sıralanan olayların ve konuların listelenmesi olarak tanımlanan gündem kavramı, kitle iletişim araçlarına koşut olarak günün olağan akışı içerisinde birey ve toplumların da gündemi olarak yerini alacaktır. “Gündem belirleme düşüncesinin temelinde, kitle iletişim araçlarının gündeminde ön planda yer edinen konuların, kamu gündeminde öne çıkan alanları yansıttığı düşüncesi yer almaktadır. Teorik bağlamda ilgili gündem konuları, iletişim içeriğinin her yönüyle oluşabilmektedir (McCombs ve diğerleri 2000:78).

İletişim bilimleri disiplininin bilhassa etki araştırmaları çerçevesinde ziyadesi ile faydalanılan ve literatür içerisinde yer edinmesini sağlayan, 1972 yılında McCombs ve Shaw tarafından sorgulanan, araştırılan ve geliştirilen gündem belirleme olgusu, agenda setting olarak ifade edilen kavram İngilizce dilinden dilimize çevrilmekle birlikte, literatür dahilinde ilgili kavram yerine gündem kurma, gündem oluşturma ve gündem saptama gibi örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok söylem ile ifade edilmektedir. McCombs ve Shaw tarafından literatüre kazandırılan gündem belirleme kuramı, kitle iletişim araçlarının yayın alanlarına konu olan başlıklarından bazılarını daha fazla ağırlık ve önem vererek, birey ve toplumların gündeminde yer edindiği düşüncesine dayanmaktadır. Radyo ve televizyon yayınlarında ilk sırada yer alan, gazetelerin sayfalarında daha fazla yeri edinen, yeni medya araçlarında daha uzun süreler gösterimde kalan ve daha sık paylaşılan haber ve bilgiler gündem olarak addedilmektedir. Kitle iletişim araçlarından birey ve toplumların zihinlerine ve yaşamlarına geçişi sağlayan bilgi ve haber metinleri gündem konusunu oluşturmaktadır.

İlgili düşüncenin zıttı da yani birey ve toplumların günün olağan akışı içerisinde deneyimledikleri bilgilerin ve yaşam pratiklerinin kitle iletişim araçlarına yansiyarak gündem oluşturmaları durumu da söz konusu olabilmektedir. “Gündem belirleme yaklaşımında, geleneksel ve yeni medyadan oluşan kitle iletişim araçlarının vurgu yaptıkları başlıklar ve konular ile izleyicilerin bu konulara ilgi göstermeleri arasında nedensel bir ilişki kurulmaktadır” (Schmeling ve Wotring 1976:744). Birey ve toplumların sayısız haber ve bitimsiz bilgi yoğunluğu içerisinde gelişen olayları ve mevcut konuları algılama biçimleri, bilinçlilik düzeyi

ve farkındalık eşiklerinin önemli rol oynadığı gündem belirleme kuramı, kitle iletişim araçlarının konuları irdeleme biçimleri ile koşut bir işleyiş içerisinde süregelmekte olduğunu ifade etmektedir. Bilhassa günümüzde sınırsız bilgi ve haber akışı içerisinde sağlık konulu başlıkların yoğun ve ağırlıklı bir biçimde gündem oluşturma kabiliyetini haiz olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

3. SAĞLIK İLETİŞİMİ OLGUSUNUN GÜNDEM OLUŞTURMA MOTİVASYONU ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Üretilen içerikleri ve sunulan içerikleri ile birey ve toplumların, sürekli olarak ve -görece- uzun süreler ile ilgilerini üzerlerinde toplama kabiliyetini haiz olan kitle iletişim araçları, günün olağan akışı içerisinde hemen her alana dair konuda gündem oluşturma başarısına erişebilmektedir. Bilhassa günümüzde kitle iletişim araçları, izleyici, dinleyici, okuyucu ve takipçi sayılarını artırabilmek, mevcut gücünü en üst düzeye çıkarabilmek, odak noktasına yerleşebilmek ve elbette ki karını ve kazancını üst seviyelere taşıyabilmek adına her türlü fırsatı değerlendirmek üzere bir sistem kurgulamışlardır. Kitle iletişim araçlarının oluşturdukları ilgili sistem gün geçtikçe gelişmiş olmakla birlikte, sayısız kitle iletişim aracının varlığı ile birlikte ön plana çıkabilmek ve rakipleri arasından sıyrılarak akıllarda kalabilmek adına büyük uğraşlar vermektedirler. İçeriklerini ve akışlarını söz konusu rekabet koşulları çerçevesinde gerçekleştirmek durumunda kalan kitle iletişim araçları en çok okunan, en çok dinlenen, en çok izlenen, en çok takip edilen, en çok beğenilen ve en çok tıklanan başta olmak üzere en çok sıralamasında üst sıralarda yer edinebilmek adına birbirinden farklılık gösteren pek çok dinamikten faydalanma yolunu seçmektedirler.

Haberlerin hazırlanış biçimlerinden, eğlence içeriklerinin sunumuna, bilgi verme akışlarından birey ve toplumları yönlendirme kompozisyonlarına değin dikkat çekme ve ilgi odağı olma hedefi ile yürüttükleri içerik planlamalarını birbirlerinden farklı dinamiklerin ışığında geliştirmektedirler. Zira kitle iletişim araçları görünenin ve bilinenin çok daha ötesinde etkiler yaratabilen, birey ve toplumları yönlendirebilen (manipüle edebilen) ve günün olağan akışını değiştirebilen bir güce ve kudrete sahiptir. Bu sebeple günümüze değin iletişim çalışmaları genel başlığı kapsamında yürütülen çalışmaların pek çoğunda araştırma konularının başat unsurunu etki araştırmaları oluşturmaktadır. Kitle iletişim araçlarının gücü ve birey ile toplum üzerindeki etkilerinin araştırılması adına kullanılan en önemli teorilerden biri şüphesizdir ki gündem belirleme kuramıdır. “Gündem belirlenmesi konusunda öncelikli olarak vurgulanan ve ön planda tutulan konu, kitle iletişim araçlarının öğrenme işlevi olarak ifade edilmektedir. Bu noktada birey ve toplumlar, konuların ne olduğunu ve önem sırasına göre nasıl sıralandıklarını öğrenirler” (McQuail & Windahl, 2010:132).

Bir olay, durum, olgu, duygu veya bilginin gündeme gelme şekli ve sebebi gündem belirleme alanında faaliyetlerini yürüten araştırmacıların sorgulamalarının çıkış noktasını oluşturmaktadır. Zira gündem belirleme kuramına göre, birey ve toplumlar kitle iletişim araçlarının sunduklarını alımlamaktadırlar. Zira bir konuyu, durumu veya gelişmeyi gündeme getirme fikri aynı zamanda toplumsal algıyı da istenilen ölçütlerde yönlendirme gayesini taşımaktadır. Yine gündem belirleme kuramına göre, kitle iletişim araçlarının sundukları haberleri yorumlayan, paylaştıkları bilgileri alımlayan ve ilettikleri mesajlar ile farkındalık

kazanarak bilinçlenen birey ve toplumlar, düşünce ve duygu biçimlerini yine kitle iletişim araçlarının gölgesinde şekillendirmektedirler. Bu sebeple gündem belirleme kuramı kitle iletişim araçlarının toplumsal yaşamın sosyal, siyasal, ekonomik, eğitim ve kültürel alanlarının gelişim süreçlerine de sirayet ettiğini vurgulamaktadır. Bu düşünceden hareketle, kitle iletişim araçları toplumların salt olarak sosyal, siyasal, ekonomik, eğitim ve kültürel alanlarını belirlemekle kalmamakta, yönlendirdiği birçok alanın varlığı içerisinde sağlık alanına da sirayet etmektedir. Bu durum elbette ki kitle iletişim araçlarının toplumsal yaşamın her alanına sirayet etmesi ve birey ile toplumları yönlendirebilme kabiliyeti konusunda sahip oldukları güç kavramı ile eşdeğer bir yapıyı arz etmektedir. Bu sebeple gündem belirleme olgusu, bir güç ölçümü olarak da addedilmektedir.

Temellerini dikkat çekme edimi üzerine konumlandırılan gündem belirleme kuram ve yaklaşımları, hedef kitlenin düşünce ve kanaatlerinin etkilenebileceği varsayımı üzerine odaklanmaktadır. Günün her anında hemen her kitle iletişim aracından bilgi ve haber akışına maruz kalan bireyler, ilgili yoğun akıştan kaynaklanan aşırı bilgi ve dezenformasyon sonucunda etik olmayan, doğruluğu kanıtlanamayan, toplum düzenine aykırılık teşkil edebilecek ve kamu sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek yanlış, yanlış ve sahte haber ve bilgi akışlarına da maruz kalabilmektedirler. İşte tam da bu noktada, bilhassa sağlık iletişimi bağlamında etik, doğru, bilimsel, etkin ve etkili sağlık iletişimi stratejileri ve planlamaları doğrultusunda paylaşılması gerekli olan haber ve bilgi akışının önemi ortaya çıkmaktadır. Birey ve toplumların yaşam dengelerini sekteye uğratabilecek veya tamamen değişimlere sürükleyebilecek sağlık kavramı, çok boyutlu ve hassas bir konu olarak addedilmektedir. Bilhassa kamu düzenini, toplum sağlığını ve huzurunu bozabilecek niteliğe sahip olan haber ve bilgi akışının kitle iletişim araçları vasıtası ile kitlelere sunumu, kısa ve uzun vadelere olmak üzere düzeltilmesi güç birçok sorunun varlığına sebebiyet verebilecektir. Zira kitle iletişim araçları, toplum sağlığını ilgilendiren ve kamu düzenine etki edebilen enformasyonun geniş kitlelere hızla ve yoğun bir şekilde iletilmesini mümkün kılan en önemli ve birincil kaynak olma özelliğini taşımaktadır.

Bu düşünceden hareketle, “Kitle iletişim araçlarının, sağlık enformasyonunun birbirlerinden farklı özelliklere sahip popülasyonlar tarafından nasıl yayıldığını, alındığını ve alınıldığını büyük ölçüde olumlu veya olumsuz yönlerde değiştirme potansiyeline sahip” (De Jesus, 2013:525). olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Bu sebeple, özellikle sağlık iletişimi alanında kitle iletişim araçları vasıtası ile aşırı, yanlış ve gereksiz bilgilendirme ve dahi dezenformasyon kaynaklı ve dahi bilimsel gerçeklikten yoksun bir bilgi kirliliğinin yaratılması veya sahte haberlerin yayılması, etkin sağlık iletişimi stratejilerini ve planlamalarını sekteye uğratarak, toplum sağlığına büyük ölçütlerde zarar verebilmekte ve birey ve toplumların sağlık durumları ile birlikte kamu zararına da sebebiyet verebilmektedir. Bu durum aynı zamanda sağlık alanında bilgi alma isteği ve merakına sahip olan bireylerin sağlık arama davranış ve tutumları dahilinde, kitle iletişim araçlarına dair ve içeriklerine yönelik güven sorununu da ortaya çıkarmaktadır. Zira, sağlık konusunda bilgi edinme motivasyonu ile kitle iletişim araçlarını kullanan bireylerin oranı yüksek düzeylere tekabül etmektedir.

Olası bir bilgi kirliliğinin varlığı dahilinde, yanlış bilgiler ile karşılaşan bireylerin ilgili bilgileri ve haberleri kendi sosyal yaşamları içerisinde yayma potansiyelleri de çok yüksek düzeylerde olacaktır. Çünkü kitle iletişim araçlarının “kullanım oranı gün geçtikçe kişilerin ilgi alanına daha çok girmekte ve kullanıcı sayılarında büyük bir artış gözlenmektedir” (Latif, Karkış,

2018:115). Kitle iletişim araçları dahilinde yer edinen gereksiz, yanlış, yanılsız ve bilimsel güvenilirlikten yoksun bilgilerin yayılmasının ve paylaşılmasının önüne geçilmesi elzem bir durumdur. İlgili olumsuz durumların yaşanmaması adına sağlık iletişimi çalışmalarının titizlikle yürütülmesi ve kitle iletişim araçları vasıtası ile sunulan bilgilerin gerekli denetim mekanizmaları eli ile kontrollerinin sağlanması büyük önem taşımaktadır.

SONUÇ

Günümüz teknolojilerin gelişimine koşut olarak şekillenen iletişim süreçlerinin ana taşıyıcıları olma niteliğini haiz olan kitle iletişim araçlarının toplumları ve sosyal yaşamları değiştirme ve dönüştürme kabiliyetleri yüksek düzeylere erişmiştir. Çağcıl toplumların deneyimledikleri kitle iletişim araçları ve yayınları günümüzün en önemli güçleri arasında sayılmaktadır. Bu denli kapsamlı ve yoğun düzeyde gücü elinde ve tekelinde bulunduran kitle iletişim araçlarının, toplumları yönlendirme ve etkileme kuvvetleri de gayet doğal bir durum olarak ifade edilebilmektedir. Literatür dahilinde yer edinen iletişim çalışmalarının büyük çoğunluğunun da kitle iletişim araçlarının gücü ve birey ile toplum üzerindeki etkilerinin ölçülmesine ve irdelenmesine yönelik olması da şaşırtıcı değildir. İletişim çalışmaları içerisinde mevcut olan teori ve yaklaşımlar arasında şüphesizdir ki gündem oluşturma kuram ve yaklaşımları büyük önem arz etmektedir. Zira gündem oluşturma kuramı, kitle iletişim araçlarının irdelediği, ele aldığı, üzerinde durduğu, önemine dikkat çektiği ve nihayetinde de hedef kitlelere ulaştırdığı bilgi, olay, durum ve haberlerin hedef kitle tarafından ne şekilde, nasıl, ne düzeyde ve ne kadar sürede alımlanabildiği konularına odaklanmaktadır.

Kitle iletişim araçları, kamu ve sosyo-politik eksende biçimlenen gündem oluşturma kuramı, birey ve toplumların duygularını, düşüncelerini, kararlarını, zevklerini, tercihlerini ve beğenilerini başta olmak üzere örneklerinin çoğaltılmasının mümkün olduğu birçok unsuru yönlendirme (manipüle etme), değiştirme ve biçimlendirme gücünü taşımaktadır. Sahip olduğu güç faktörünü doğru, yerinde ve etkin bir biçimde kullanımı ile toplum adına büyük yararlar elde edilecek olan kitle iletişim araçları, yapıp ettikleri veya yapmayıp etmedikleri ile zaten başlı başına bir gündem konusu olmak ile birlikte, içerik ve akışları ile doğru yönetilme ihtiyacı hissedilen bir olgudur. Güç odakları tarafından büyük önem addedilen kitle iletişim araçlarının uhdesinde barındırdıkları kuvveti doğru ve kamu yararı ilkesi gözetilerek kullanmaları toplumsal bütünlüğün devamı, kamu düzeninin korunması ve toplum sağlığının sürdürülebilirliği adına başat önem arz etmektedir. Bu düşünceden hareketle, sağlık iletişimi olgusunun bütünlük bir bakış açısı ile kitle iletişim araçları vasıtası ile gündem oluşturma kabiliyetlerinin varlığı ve zıttı bir düşünüş ile kitle iletişim araçlarının da sağlık iletişimi aracılığı ile iki yönlü olmak üzere gündem belirleme çabaları, pek çok disiplinin kapsamı dahilinde yer alıyor olsa da özellikle iletişim bilimleri ve çalışmaları dahilinde kıymetli bir araştırma konusu olarak yer almaktadır.

Günümüz şartları itibarıyla, kitle iletişim araçlarının kullanım yoğunluğu ve yaygınlığı geçmiş yıllara ve dönemlere nazaran en yüksek seviyelere ulaşmıştır. Söz konusu yüksek kullanım seviyelerine ek olarak halihazırda, kitle iletişim araçlarının kullanım oranlarında artış, ulaşılabilirliğinde kolaylık ve erişiminde hız unsurlarının varlığı itibarıyla de kullanıcı popülasyonunda dramatik bir büyüme eğilimi söz konusudur. Büyüme ve artış eğilimleri, kitle

iletişim araçlarının hedef kitlesini artırırken hitap edilen hemen her yaş popülasyonunda ilgi uyandırabilecek ve dikkat çekebilecek içerik ve akışların hazırlanması daha da önemli bir duruma dönüşmüştür. Kitle iletişim araçlarının hemen her konuda olduğu gibi özellikle sağlık iletişimi disiplinine yönelik içeriklerinin kamu düzenine, toplum sağlığına ve sosyal barışın tesisine yönelik olarak, doğru ve uygun bir biçimde hazırlanması ve birey ve toplumlara ulaştırılması sağlık iletişimi süreçlerine şüphesizdir ki azımsanamayacak nitelikte katkılar sağlayacaktır.

Ancak tüm bu olumluların dışında, denetimsiz, yanlış, yanılsız, kontrolsüz, çıkar gruplarına hitap eden, dezenformasyona sebebiyet verebilecek ve neticesinde bilgi kirliliğini doğurabilecek içeriklerin varlığı ise sağlık iletişimi süreçlerinin gelişimini sekteye uğratarak büyük zararların yaşanmasına neden olabilecektir. Ve dahi sayılan olumsuz durumların yayılması ile sağlık iletişimi olgusunda istifade edebilecek kesimlerin yanlış yönlendirilmesine de sebebiyet verebilecektir. Birey ve toplumların en kıymetli hazineleri ve temel insan haklarından biri olarak addedilen sağlık konusunda güvensizlik ve panik ortamlarının oluşması da kaçınılan ve istenmeyen bir durumdur. Bu sebeple, sağlık iletişimi olgusunun gündem oluşturma motivasyonu, kendi içerisinde önemli ve hassas dengeleri barındıran ve toplumsal yapının işlerliğinin sağlanmasında büyük önem arz eden ve güven esasına dayalı bir yapıya sahiptir. Söz konusu yapının korunması sağlık iletişimi süreçlerinin etkin ve doğru bir şekilde sürdürülebilirliğini de mümkün kılmaktadır.

KAYNAKÇA

De Jesus, M. (2013). The Impact of Mass Media Health Communication on Health Decision-Making and Medical Advice-Seeking Behavior of U.S. Hispanic Population. *Health Communication*. 28 (5), 525-529.

Latif, Ö. B. & Karkış, Ö. İ. (2018). Sosyal Medya Reklamları Üzerinden Kadının Toplumdaki Konumlandırılmasına İlişkin Bir İçerik Analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5 (10), 114-134.

Lilleker, G. D., (2013). *Siyasal İletişim Temel Kavramlar* (Çev. Alparslan Nas), Kaknüs Yayınları, İstanbul, s. 37.

McCombs, M. E. ve diğerleri. (2000). "Setting the Agenda of Attributes in the 1996 Spanish General Election", *Journal of Communication*, Spring, 50 (2), 77-92.

McQuail, D., & Windahl, S. (2010). *İletişim Modelleri*. (K. Yumlu, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi.

Ratzan, S. C., (1994). Health Communication as Negotiation: The Healthy America Act. *American Behavioral Scientist*, 38(2), 224-247.

*UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES OF ECONOMICS, EDUCATION AND SOCIAL
SCIENCES
August 18-20 / ANKARA*

Schmeling, D. G. ve Wotring, C. E. (1976). "Agenda Setting Effects of Drug Abuse Public Service Ads", *Journalism Quarterly*, 53 (4), 743-746.

Weinig, O., Leissner, A., Wegener, W. ve Ballmann, R. (2004). *Gesundheitskommunikation im Öffentlichen Gesundheitswesen Bewaeltigung von Risiken und Krisen*, Norderstedt: Books on Demand GmbH.

SOSYOLOJİK PERSPEKTİFTEN YENİ DİNİ HAREKETLERE BAKIŞ
NEW RELIGIOUS MOVEMENTS FROM A SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE

Dr. Yılmaz ARI

Faculty Member, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Teology, Department of
Sociology of Religion, Meşelik Kampüsü, Odunpazarı / Eskişehir, TÜRKİYE
ORCID: 0000-0003-4529-7162

Özet

Sosyal hareket, birçok faktörün etkili olduğu, bir değişim sürecinde ortaya çıkan, yeni bir yaşam biçimi ve toplum yapısı arayışı içeren kolektif eylem olarak tanımlanabilir. Dini hareketler ise toplumsal hareketlerin özgün bir çeşidini oluşturur. Dini hareketler, yapısal ve işlevsel açıdan onlarla benzer özellikler göstermektedirler. Ayrıca, kaynakları bakımından da aralarında önemli ortaklıklar bulunmaktadır. Bununla birlikte, dinî hareketlerin, diğer sosyal hareketlerden farklılaşan yönlerinin olduğunu da ifade etmek gerekir. Din, dinî inanç, tutum, yaşam ve de dinî nitelikli bir eylem, sonuçta "kutsal" kavramı ile bağlantılıdır. Dinî hareketlerin ayırt edici özelliklerinin, kısmen kolektif eylemler bağlamında incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekecektir. Örneğin kolektif eylemler, "motifler" ile bağlantılıdır ve bunların oluşumunda güdüsel "motivasyon" fenomen ve süreçlerinin önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Motivasyon fenomeni ve sürecinde ise, inançlar, normlar ve değerler önemli bir etkiye sahiptirler. Bu açıdan, kolektif eylemler, büyük oranda, inanç, norm ve değer odaklıdır. Toplumdaki inanç, norm ve değerler ise dini motivasyon ile sıkı bir ilişki içindedir. Dinî hareketler içinde; toplumsal yoksunluklar, tatminsizlikler, engeller, bozukluklar, gerilimler ve kriz durumları, karmaşık ve çeşitli toplumsal ve kültürel yapılar, önemli bir ortam oluşturmaktadırlar. Ayrıca dinî tarih boyunca, dinî hareketler çok farklı biçimlerde ortaya çıkmışlardır. Yerel ve özgün türlerin yanında mezhepsel, fırkacı, tasavvufi, karizmatik, yenilikçi, canlandırmacı, devrimci, kurtarıcı, mehdici, milenarist, bütünleştirici, arıncı, kötücül, mükemmeliyetçi vs. biçimler belki de en dikkat çekici olanlarıdır. Her halükârda, bunların arasından, "Yeni Dinî Hareketler" denilen olgu ile "Dinî Kurtuluş Hareketleri", dinî hareketlerin tarihi ve aktüel tipolojisi çerçevesinde iki önemli karakteristik türü teşkil etmektedirler. Geleneksel toplum yapısı ve düzeni, modern toplum ile birlikte çok önemli değişimlere uğradığı gibi, bu değişimler, toplumların alışkın oldukları dinî yaşamlarında da çok derin dönüşüm ve gelişmeleri beraberinde getirdi. Bu bağlamda; "Yeni Dinî Hareketler" olarak adlandırılan bazı yeni dinî grup, topluluk, akım, hareket ve oluşumların ortaya çıkmaya başlaması da, XIX. yüzyılın başlarından itibaren önemli bir dinî-toplumsal olgu olarak kendini gösterdiği söylenebilir. Dünya çapında bir olgu ve gelişme olarak kendilerini bize sunan Yeni dinî gelişme, hareket, ve oluşumların birçoğu, yalnızca yerel birer fenomen olarak görünmektedirler. Bu çalışmanın amacı, XX. Yüzyılın özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, tüm dünyada, hızlı sosyal ve kültürel değişimlerle karakterize olan yeni dinî hareketlerin gelişim sürecini sosyolojik bir bakışla incelemektir. Bu tebliğ için konu ile alakalı kitap, dergi makalesi, kongre/sempozyum bildirileri, gazete haberleri taranmış olup, elde edilen bilgi ve bulgular ışığında konu hakkında bilgi edinilmiştir. Buna göre; 1. Sosyal Hareket Ve Dinî Hareket Kavramları, 2. Dinî Hareketlerin Genel Özellikleri, Kaynakları Ve Türleri, 3. Yeni Dinî Hareketlerin Ortaya Çıkış Sebepleri, 4. Başlıca Yeni Dinî Cemaat kategorileri 5. Yeni Dinî Hareketlerin Sosyolojisi olmak üzere beş temel başlık altında tespit edilerek konu incelenmiştir. Çalışmamız, sosyal yaşamda görünür hale gelen kültürel karmaşa, yalnızlık duygusu, ahlaki belirsizlik, cemaatvari yapı özelliklerinin yitirilişi, bireyselliğin yaygın hale gelmesi vb. gibi birçok âminin karmaşık etkilerinin dünya çapında yoğun etkilerinin hissedildiği ortamlarda

ortaya çıkan Yeni Dinî Hareketler sosyolojini bilgi, bulgu içeren belge veya doküman taraması metodu ile irdeleyen, betimsel bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: Din Sosyolojisi, Din, Kültür, Yeni Dinî Hareketler, Sapma.

Abstract

A social movement can be defined as a collective action that is influenced by many factors, emerges in a process of change, and involves the search for a new way of life and social structure. Religious movements constitute a unique type of social movement. Religious movements are structurally and functionally similar to them. They also share important commonalities in terms of their sources. However, it should also be noted that religious movements have aspects that differentiate them from other social movements. Religion, religious beliefs, attitudes, life and religious action are ultimately linked to the concept of the "sacred". The distinctive features of religious movements need to be partly analyzed and evaluated in the context of collective actions. Collective actions, for example, are linked to "motives" and it is known that the phenomena and processes of motivational "motivation" play an important role in their formation. In the phenomena and processes of motivation, beliefs, norms and values have a significant influence. In this respect, collective actions are, to a large extent, belief, norm and value oriented. Beliefs, norms and values in society are closely related to religious motivation. Social deprivations, dissatisfactions, obstacles, disorders, tensions and crisis situations, as well as complex and diverse social and cultural structures, constitute an important context for religious movements. Moreover, throughout religious history, religious movements have emerged in many different forms. Perhaps the most noteworthy, besides local and original types, are sectarian, factional, mystical, charismatic, innovative, revitalizing, revolutionary, redemptive, messianic, millenarian, integrative, purificationist, malevolent, perfectionist, etc. In any case, among them, the so-called "New Religious Movements" and "Religious Liberation Movements" constitute two important characteristic types within the framework of the historical and current typology of religious movements. As the traditional social structure and order has undergone significant changes with modern society, these changes have also brought about profound transformations and developments in the religious life of societies. In this context, it can be said that the emergence of some new religious groups, communities, movements, movements and formations called "New Religious Movements" has been an important religious-social phenomenon since the early nineteenth century. Many of the new religious developments, movements, and formations, which present themselves to us as a worldwide phenomenon and development, appear to be only local phenomena. The aim of this study is to examine the development process of new religious movements characterized by rapid social and cultural changes all over the world in the twentieth century, especially in the post-World War II period, from a sociological perspective. For this communiqué, books, journal articles, congress/symposium proceedings, newspaper articles related to the subject were scanned and information about the subject was obtained in the light of the information and findings obtained. Accordingly; 1. Concepts of Social Movement and Religious Movement, 2. General Characteristics, Sources and Types of Religious Movements, 3. Reasons for the Emergence of New Religious Movements, 4. Major categories of New Religious Communities 5. Sociology of New Religious Movements. Our study is a descriptive study that examines the sociology of New Religious Movements, which emerged in environments where the complex effects of many factors such as cultural confusion, sense of loneliness, moral uncertainty, loss of communal structure features, individualism becoming widespread, etc., which have become

visible in social life, are felt intensely worldwide, with the method of document or document scanning containing information, findings.

Keywords: Sociology of Religion, Religion, Culture, New Religious Movements, Deviation.

SOSYAL DEĞİŞME OLGUSUNA SOSYOLOJİK BAKIŞ
SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE ON THE PHENOMENON OF SOCIAL CHANGE

Dr. Yılmaz ARI

Faculty Member, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Teology, Department of
Sociology of Religion, Meşelik Kampüsü, Odunpazarı / Eskişehir, TÜRKİYE
ORCID: 0000-0003-4529-7162

Özet

Bütün toplumların kendine has özellikleri bulunmaktadır. Her toplumun önemli karakteristiğinin de onun değişme özelliğine haiz olmasında toplandığı söylenebilir. Sosyolojide toplum incelenirken; statik ve dinamik olmak üzere iki bakış açısından yola çıkılmıştır. Statik yaklaşımda, toplum sabit ve değişmez kabul edilir. Bu yaklaşımla, toplumun yapısı, katmanları, sosyal örgütlenmesi, grupları ve bunların toplumla nasıl bütünleştikleri veya bütünleşmeyi engelleyen faktörler araştırılır. Dinamik yaklaşımda ise, toplumdaki değişimler ve dinamizm incelenir. Toplumu hareketsiz varsaymak, sadece metodolojik bir gereklilikten kaynaklanan ve gerçekçi olmayan bir zihinsel durumdur. Gerçekte, hiçbir toplum değişmez değildir. Her toplumun kendine özgü bir dinamiği vardır ve sürekli olarak değişime maruz kalır. Toplumdaki değişimlerin hızı ve yoğunluğu, zamana ve topluma göre değişir. Bazı değişimler çok çabuk gerçekleşirken, bazıları yavaş ve birikimli bir şekilde ilerler. Değişim, her toplumun temel özelliğidir. Çünkü toplum, tarihle birlikte değişen ve gelişen bir insan topluluğudur. Sosyologlar, toplumu tarihsel ve sosyal bir süreç olarak görmüş ve toplumsal değişimleri analiz etmeye çalışmışlardır. Sosyolojinin ilk dönemlerinde, felsefenin ve felsefi akımların sosyoloji üzerinde büyük bir etkisi vardı. Sosyolojinin kurucuları, toplumda meydana gelen değişimleri tarih felsefesi bakış açısıyla ele almışlardır. Örneğin, İslam dünyasının en önemli sosyologu olan İbn-i Haldun, toplumun yapısını ve değişimini tarih felsefesinin çerçevesinde anlattı. Sosyolojiye adını veren A. Comte da, üç hal kanunuyla, tarihin evrelerini felsefi bir şekilde sınıflandırdı. Almanya'da başta olmak üzere, ortaya çıkan pek çok sosyoloji ekolü de, sosyolojiyi tarihin karşılaştırmalı ve açıklayıcı bir bilimi olarak görmüş ve toplumsal değişimleri zaman içinde izleyerek anlamaya çalışmışlardır. Sosyoloji, toplumsal değişimi özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren çok önemli bir konu olarak ele almıştır. Bu dönemde, toplumlar hızlı ve köklü bir şekilde sosyal, kültürel, politik, ekonomik, teknolojik vb. alanlarda değişmişlerdir. Sosyoloji, bu değişimleri bilimsel olarak anlamak ve açıklamak için çeşitli yöntemler ve kuramlar geliştirmiştir. Sosyolojinin sosyal değişime bu kadar ilgi göstermesi, toplumların yaşadığı değişimlerin büyüklüğü ve etkisi göz önünde bulundurulduğunda çok doğaldır. Din sosyolojisi, tarihsel olarak önce ilkel ve arkaik toplumların dinlerini, sonra da büyük dinleri incelemiştir. Bu süreçte, sosyal değişim ve din arasındaki ilişki, din sosyologlarının en çok ilgilendikleri konu olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, sosyal değişme konusunu sosyolojik bir bakışla ele almaktır. Bu tebliğ için konu ile alakalı dergi makalesi, kitap, kongre/sempozyum bildirimleri vb. materyaller taranmış olup, elde edilen bilgi ve bulgular ışığında konu hakkında bilgi derlenmiştir. Buna göre; 1. Sosyal değişme, 2. Sosyal çözülme 3. Sosyal tekamül, 4. Sosyal olay 5. Sosyal değişimin çeşitleri, 6. Sosyal değişme kuramları, 7. Sosyal değişimin faktörleri, şartları ve amilleri olmak üzere sekiz temel başlık tespit edilerek konu incelenmiştir. Çalışmamız,

karmaşık bir süreç olan sosyal değişme olgusu, bilgi, bulgu içeren belge veya doküman taraması metodu ile irdeleyen, betimsel bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: Din Sosyolojisi, Toplum, Değişim, Sosyal Değişim.

Abstract

All societies have their own characteristics. It can be said that the important characteristic of every society is its ability to change. While examining society in sociology, two perspectives, static and dynamic, have been adopted. In the static approach, society is considered fixed and unchanging. With this approach, the structure of society, its layers, social organization, groups and how they are integrated into society or the factors that prevent integration are investigated. In the dynamic approach, changes and dynamism in society are analyzed. Assuming that society is static is an unrealistic state of mind that arises only from a methodological necessity. In reality, no society is immutable. Every society has its own dynamics and is constantly subject to change. The speed and intensity of changes in society vary according to time and society. Some changes occur very quickly, while others proceed slowly and cumulatively. Change is a fundamental characteristic of every society. Because society is a human community that changes and develops with history. Sociologists have seen society as a historical and social process and have tried to analyze social changes. In the early period of sociology, philosophy and philosophical movements had a great influence on sociology. The founders of sociology analyzed the changes in society from the perspective of the philosophy of history. For example, Ibn Khaldun, the most important sociologist of the Islamic world, explained the structure and change of society within the framework of the philosophy of history. A. Comte, who gave his name to sociology, philosophically categorized the stages of history with his law of three states. Many schools of sociology, especially in Germany, saw sociology as a comparative and explanatory science of history and tried to understand social changes by tracing them over time. Sociology has dealt with social change as a very important subject especially since the second half of the 20th century. In this period, societies have changed rapidly and radically in social, cultural, political, economic, technological, etc. fields. Sociology has developed various methods and theories to scientifically understand and explain these changes. Sociology's interest in social change is natural given the magnitude and impact of the changes experienced by societies. Historically, sociology of religion has first studied the religions of primitive and archaic societies and then the great religions. In this process, the relationship between social change and religion has been the subject of most interest to sociologists of religion.

The aim of this study is to address the issue of social change from a sociological perspective. For this paper, materials such as journal articles, books, congress/symposium proceedings, etc. related to the subject were scanned and information on the subject was compiled in the light of the information and findings obtained. Accordingly; 1. Social change, 2. Social dissolution, 3. Social evolution, 4. Social event, 5. Types of social change, 6. Theories of social change, 7.

*UBSDER 6th INTERNATIONAL CONGRESSES OF ECONOMICS, EDUCATION AND SOCIAL
SCIENCES
August 18-20 / ANKARA*

Factors, conditions and causes of social change. Our study is a descriptive study that examines the phenomenon of social change, which is a complex process, with the method of document or document scanning containing information, findings.

Keywords: Sociology of Religion, Society, Change, Social Change.

KAYITDIŞI İSTİHDAMIN YAYGIN OLDUĞU GRUPLAR GROUPS WITH HIGH INFORMAL EMPLOYMENT

Dr. YUSUF ERDEM TUNÇ

Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Orcid ID: 0000-0002-0854-4155

Özet

Kayıtdışı istihdam kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve çok az ya da hiç sosyal koruma ile karakterize olmaktadır. Kayıtdışı istihdamın etkisi en çok çocuklar, gençler, kadınlar, yabancılar ve yarı zamanlı çalışanlar arasında görülmektedir. Çalışma hayatının toplumsal yaşamın da belirleyicisi olduğu düşünüldüğünde kayıtdışı çalışmaya karşı önlem alınması gerekmektedir. Bu çalışma, kayıtdışı çalışmanın özelliklerini ve kayıtdışı çalışan grupların özelliklerini inceleyerek bu grupların kayıtdışı çalışma ile karakterize olmasına neden olan faktörleri ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, sosyo-ekonomik koşullar, kurumsal kısıtlar ve işgücü piyasası tercihlerini şekillendiren kültürel belirleyiciler değerlendirilmektedir. Çalışma ayrıca kayıtdışı istihdamın bireysel geçim kaynakları ve toplumsal dinamikler üzerindeki daha geniş etkilerini de incelemektedir. Çalışmada, iş hukuku, sosyal politika ve sosyoloji literatüründen yararlanılmaktadır. Buna göre, bu gruplar yetersiz eğitim, yoksulluk, ücretsiz aile işçiliği, göç, gelir eşitsizliği, nüfus artışı, pozitif hukuktaki yetersizlikler ve tarımsal istihdam gibi nedenlerle kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıtdışılığı önlemek için yasal düzenlemeler yapmak, bürokratik işlemleri azaltmak, sosyal taraflarla işbirliği içinde çalışmak ve yasal düzenlemelerin tüm toplum tarafından bilinmesini ve anlaşılmasını sağlamak etkili olabilecektir.

Anahtar Kelimeler : Kayıtdışı İstihdam, İşgücü Piyasası, Dezavantajlı Gruplar

Abstract

Informal employment is characterized by poor working conditions, low wages, and little or no social protection. The impact of informal employment is most evident among children, youth, women, foreigners, and part-time workers. Considering that work life is also a determinant of societal life, measures need to be taken against informal work. This study examines the characteristics of informal work and the characteristics of groups working informally to reveal the factors that cause these groups to be characterized by informal work. In this context, socio-economic conditions, institutional constraints, and cultural determinants that shape labor market preferences are assessed. The study also examines the broader implications of informal employment on individual livelihoods and societal dynamics. It examines the literature on labor law, social policy, and sociology. Accordingly, these groups work informally due to inadequate education, poverty, unpaid family labor, migration, income inequality, population growth, inadequacies in positive law, and agricultural employment. In order to prevent informality, it may be adequate to make legal arrangements, reduce bureaucratic procedures, work in cooperation with social partners, and ensure that legal arrangements are known and understood by the whole society.

Keywords: Informal Employment, Labor Market, Disadvantaged Groups

1. GİRİŞ

Çalışma hayatına ilişkin temel haklar ILO tarafından; örgütlenme özgürlüğü, zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve çocuk emeğinin ortadan kaldırılması olarak sıralanmaktadır (ILO, 2013a). Kayıtdışı istihdam ise tüm bu temel hakların görmezden gelindiği istihdam şeklidir. Kayıtdışı istihdam ile ilgili ilk çalışma 1973 yılında Hart (1973) tarafından yapılmıştır. 70'lerde kayıtdışı ekonomi¹ literatürde, marjinal, önemsiz, küçük boyutlarda, kayıtlı ekonomi ile bağlantısı olmayan, dolayısıyla ekonomik kalkınmayı etkilemeyeceği düşünülen bir olgu olarak kabul edilmekteydi. Hatta kayıtdışı ekonominin ekonomik kalkınma ve gelişme ile birlikte ortadan kalkacağı varsayılmaktaydı (Becker, 2004). Ancak kayıtdışı istihdam küçük çaplı marjinal bir aktivite değildir. Bu sebeple hükümetler kayıtdışılığı daha fazla görmezden gelemeyeceğinin farkına varmıştır (Williams ve Windebank, 1998). 1980'lerde kayıtdışıyla ilgili çalışmalar azalsa da 1990'ların sonunda yoksulluğun azaltılmasına odaklanan uluslararası kalkınma politikalarıyla, kayıtdışı sektör genellikle yoksulların ekonomik faaliyetleri olarak görülerek yeniden gündeme gelmiştir (Günther ve Launov, 2012).

Kayıtdışı sektör, kayıtlı sektör ile benzer ürünlerin üretilmediği ancak, kayıtlı sektörden farklı olarak bu faaliyeti esnasında yasal kurallardan dolanılmaya çalışıldığı sektördür (Ihrig ve Moe, 2004). Bir başka tanıma göre kayıtdışı istihdam; genellikle iş yasası, vergilendirme, sosyal koruma ya da istihdam avantajlarının olmadığı çok boyutlu bir olgudur (Fialová ve Schneider, 2011). Başka bir ifadeyle, kayıtdışı istihdam, istihdam etkinliklerinin resmi belgelere dayandırılmadığı ve bu sayede vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetiminin dışına çıkarıldığı bir durumdur. (Altuğ, 1999). Kendi hesabına çalışanlar, kayıtdışı firmaların çalışanları, aile işçileri, kayıtlı veya kayıtsız firmalarda kayıtdışı çalışanlar, kayıtdışı üretim kooperatifi üyeleri kayıtdışı çalışanlar olarak adlandırılmaktadır (Jütting, Parlevliet ve Xenogiani, 2008). Bu kapsamda hangi tanım seçilirse seçilsin kayıtdışı istihdamın birçok farklı türdeki işçiyi ve çalışma şeklini içerdiği söylenebilecektir. Her halükarda kayıtdışı istihdam, çok zayıf çalışma koşulları, düşük ücretler ve az ya da hiç olmayan sosyal koruma ile karakterizedir.

Kayıtdışı ekonominin çok çeşitli bileşenleri vardır. Bunlardan alt segmentte; ev halkı, hayatlarının devamı için kayıtdışı sektördedir. Üst segmentte küçük çaplı girişimciler bulunmaktadır. Bunlar da vergilerden ve diğer hukuki düzenlemelerden kaçmaktadır. Orta segmentte ise küçük firmalar ve büyük firmalara bağlı çalışanlar bulunmaktadır (Bacchetta, Ekkehard ve Bustamante, 2009). Bir başka değerlendirmeye göre kayıtdışı istihdamın bileşenleri şu şekildedir (ILO, 2013a) ;

- Kayıtdışı işçiler: Herhangi bir hakka sahip olmayan işçiler.
- Olması gerekenin altında kayıtlı olan işçiler: Örnek olarak; tam zamanlı çalıştığı halde yarı zamanlı çalışıyor gibi gösterilen işçiler.
- Örtülü işçiler: Diğer işçilerle aynı işi yapan ama daha farklı bir sözleşmeyle çalıştığı için aynı haklara sahip olmayan işçiler.
- Belirsiz işçiler: İşçi olup olmadığı belli olmayan işçiler
- Kendi hesabına çalışan savunmasız işçiler: Savunmasız ve sömürülen işçiler.

¹ Kayıt dışı ekonomi, sektör, aktivite, iş gibi terimleri kullandığımızda ücretli ve ücretsiz işlerin hepsinden bahsedilirken kayıt dışı istihdamda sadece ücretli işlerden bahsedilir (Collin C Williams ve Windebank, 1998).

- Prekaryus nitelikte işçiler: Belirli süreli iş sözleşmesi, yarı zamanlı iş sözleşmesi, geçici iş sözleşmesi gibi geleceği belli olmayan ve diğer işçilerle aynı haklara sahip olmayan işçiler.
- Özel iş şekilleri: Ev hizmetlerinde çalışanlar veya her zaman istihdam kanunları kapsamına girmeyen işler
- Üçgen ilişkilerdeki işçiler: Kimin işveren olduğu bilinmeyen, istihdam bürosuna bağlı olarak çalışan işçiler.

Neo-liberal model ve küreselleşme kayıtdışı sektörü bir çok ülkede genişletmiştir ve artık kalıcı olduğu kabul edilmiştir (Dibben, Wood ve Williams, 2015). 2000 yılında hafif bir şekilde düşen kayıtdışı istihdam 2007-2008 dönemindeki ekonomik krizler artış göstermiştir (Schneider, 2017). Türkiye’de de benzer seyir izleyen kayıtdışı ekonominin artış zamanı ise finansal serbestleşme kararının alındığı 1989 yılıdır (Kalça ve Ekinci, 2008).

Kayıtdışı istihdam, gelişmekte olan ülkelerde tarım dışı istihdamın yarısından üçte birine kadar kaplayabilmektedir. Kuzey Afrika’da %48 olan bu oran; Latin Amerika’da %51; Asya’da %65; Sahra altı Afrika’da ise %72’dir (Chen, Vanek ve Carr, 2004). Cinsiyet bazında kayıtdışı istihdam kadınlar için daha büyük bir istihdam kaynağıdır. Bu durum gelişmekte olan ülkelerde belirginleşmektedir. Kuzey Afrika’da kadın işçilerin %43’ü kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Diğer bazı ülkelerde bu oran %60’a kadar çıkmaktadır (Chen ve diğerleri, 2004).

Kayıtdışılık pek çok farklı nedenle ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin uygulamış oldukları ekonomik sistemler, sosyal, hukuki, ahlaki ve kültürel yapılarındaki farklılıklar, hızlı nüfus artışı, kente göç hareketleri, gelir dağılımı adaletsizliği, bölgeler arası kalkınmışlık farklılıkları, devlet kurumları arasındaki bilgisel ve eylemsel eşgüdümsüzlükler gibi pek çok neden işverenlerin kayıtdışı sektöre olan ilgisini artırmaktadır (Erol, 2007; Yurdakul, 2008). Kayıtdışılığı etkilediği düşünülen en önemli faktörler arasında yüksek vergiler, yüksek sosyal güvenlik primleri ve vergi adaletsizliği en öne çıkanlarıdır (Elgin, 2014). Bu kapsamda kayıtdışılık bir sebepten çok sonuçtur.

Kayıtdışı istihdam, pek çok grup için hayati önem arz etmektedir. Çünkü iş, çalışanların hayatında toplumsal olarak belirleyici niteliktedir. Gençler, yaşlılar, kadınlar, daha az yetenekliler, daha az eğitilmişler ve göçmenler gibi gruplar kayıtdışı istihdamın yokluğunda mevcut imkanlarının daha sınırlı olacağını düşünmektedir. Hatta bazı çalışanlar kayıtdışı çalışmayı kayıtlı çalışmaya tercih edebilmektedir. Bu olguya gönüllü kayıtdışı istihdam adı verilmektedir (Kucera ve Roncolato, 2008). Bazı durumlarda ise insanlar riskleri yönetmek adına kayıtlı ve kayıtdışı istihdamın akıllıca bir kombinasyonu tercih edilebilmektedir. Her halükarda kayıtdışı çalışma pek çok dezavantaj içermektedir.

2. KAYITDIŞI İSTİHDAMA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Modernleşme perspektifine (Modernization Perspective) göre; kayıtlı istihdam aslolandır ve modernleşme süreciyle birlikte geçmiş rejimin kalıntısı olan kayıtdışı istihdama baskın çıkacaktır. Modernleşme ile birlikte kayıtlılaşma (formelleşme), daha yüksek verim ve daha iyi sosyal koruma geleceğini kabul edilmektedir (Arnold ve Bongiovi, 2012; Geertz, 1963; Williams, 2013). Ancak günümüzde kayıtdışı istihdam gittikçe daha da büyümekte ve kayıtlı istihdama baskın gelmektedir (Ferreira, 2016; ILO, 2002; Schneider ve Williams, 2013).

Politik ekonomi perspektifine (The Political Economy Perspective) göre; kayıtdışı istihdam modernleşme perspektifinin tersine, önceki üretim sisteminden kalan bir kalıntı değil, geç kapitalizmdeki mevcut uygulamaların ayrılmaz bir bileşenidir (Williams ve Lansky, 2013).

Neoliberal perspektife göre; kayıtdışı istihdam, devletin müdahalesine yönelik bir tepkidir ve dolayısıyla rasyonel bir ekonomik karar vermenin sonucudur. Bir başka deyişle kayıtlı alandaki maliyet, zaman ve emekten kaçınmak için kayıtlı alandan gönüllü olarak çıkmaktır (Becker, 2004).

Yapısalcı Perspektife (Structuralist Perspective) göre; kayıtdışı istihdam işçileri korumaya yönelik yeterli devlet müdahalesinin olmadığı ülkelerde söz konusu olmaktadır.

3. KAYITDIŞI İSTİHDAMIN YAYGIN OLDUĞU GRUPLAR

Emek toplumunun ortaya çıktığı ilk zamanlardaki sermaye birikiminin temel sebebi işçinin sömürülmesidir. O dönemde sefalet ücretleriyle ve neredeyse hiçbir sosyal hak olmadan çalışan işçileri günümüzde başta sosyal güvenlik uygulamaları olmak üzere, kıdem tazminatı, sosyal haklar, iş güvencesi ve diğer tazminat türleri ile korunmaktadır. Bu durum işverenler açısından bir maliyet kalemi olarak değerlendirilmekte ve söz konusu hukuki yaptırımlardan kaçınmak adına kayıtdışı istihdam tercih edilmektedir.

Kayıtdışı sektörün vergiden ve yaptırımdan arındırılmış yapısı işverenlerin her zaman ilgisini çekmektedir. Ekonomik amaçlarının peşindeki işveren, özellikle düşük ücret beklentisi, vasıf eksikliğini ve çoğu durumda çaresizliğini göz önünde bulundurarak kadınları, çocukları ve yabancıları tercih etmektedir. Sayısal verilerde aynı doğrultuda sonuçlar vermekte ve söz konusu grupların kayıt dışı sektörün kaynağı olduğunu göstermektedir (Lordoğlu, 2011).

3.1. Çocuklar

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 138 sayılı "İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi"ne göre, 15 yaşın altındaki bireyler çocuk olarak kabul edilirken, 15-18 yaş aralığındakiler genç olarak tanımlanmaktadır. Ancak, 182 sayılı "En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi"ne göre, 18 yaşın altındaki bireyler çocuk olarak kabul edilir. Avrupa Birliği'nin 94/33 sayılı "Genç İşçiler Direktifi" ise 18 yaşın altındakileri genç işçi olarak tanımlarken, 15 yaşın altındakileri çocuk işçi olarak tanımlar. Başka bir tanıma göre, çocuk işçi; maddi kazanç elde etme veya meslek edinme amacıyla üretime katılan, 18 yaş ve daha genç bireylerdir (TİSK, 1994).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71/1 maddesine göre;

"15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler"

hükmü bulunmaktadır. Bu maddeye dayanarak, İş Kanunu'na göre 15 yaşın altındaki bireylerin çocuk/işçi olarak kabul edildiği söylenebilir. "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" m.4'e göre ise "*Genç işçi: 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi; Çocuk işçi: 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış...*" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamaların ayrıntılı ve net olduğu görülmektedir. Bu kesin tanımlamaların sebebi, çocukların yaşları, bilgi eksiklikleri, deneyim eksiklikleri, fiziksel özellikleri nedeniyle çıkarlarını koruyamayacak olmaları ve bu sebeple dezavantajlı bir grup olarak kabul edilmeleridir (ILO, 2013a).

Çocuk işçiliğine sebep olan temel sebepler şu şekilde sıralanabilir (ILO, 2003a);

- Yetersiz eğitim,
- Yoksulluk,
- İşsizlik,
- Göç,
- Bozuk gelir dağılımı,
- Yetişkinlerin işsizliği,
- Mevzuat yetersizliği ve etkin uygulanmaması,
- Nüfus artışı,
- Ücretsiz aile işçiliği,
- İşverenlerin çocuk işgücü talebi,
- Tarımsal istihdam.

Çocuk işçiliği dünyada fazlaca görülmesine rağmen 2000 yılından itibaren önemli ölçüde azalmıştır. Ancak buna rağmen 5-17 yaş grubundaki çocuk işçi sayısı 168 milyon olup bu yaştaki tüm çocukların yaklaşık %11'ini oluşturmaktadır. 5-11 yaş aralığındaki çocuklar çocuk işçi nüfusunun %44'ünü oluşturarak 73 milyon kişiye ulaşmış bulunmaktadır (International Labour Office, 2003).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre, dünya genelinde 5-14 yaş aralığında tam süreli olarak çalışan 120 milyon çocuk bulunmaktadır. Bu çocukların %72'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarımın yanı sıra turizm, maden ocakları, ev işleri ve halı dokumacılığı gibi çeşitli sektörlerde de çalışan çocuklar mevcuttur (Güler, 2015). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 yılında yapılan bir çocuk işgücü anketine göre, 6-17 yaş aralığında 893 bin çocuğun çalıştığı tespit edilmiştir. Bu çocuklardan 292 bini 6-14 yaş grubunda iken 601 bini 15-17 yaş grubundadır. Çalışan çocukların %44,7'si (399 bin kişi) tarım sektöründe, %24,3'ü (217 bin kişi) sanayi sektöründe ve %31'i (277 bin kişi) hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Çocukların çalışma durumuna göre, %52,6'sı (470 bin kişi) ücretli veya yevmiyeli olarak çalışırken, %46,2'si (413 bin kişi) ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (TÜİK, 2017).

İş Kanunu m.71/2'de; *“çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır”* ifadesi yer almaktadır. Ayrıca *“Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”* m.5/3'de;

“işverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir”

hükmü yer almaktadır. Yine yönetmeliğin m.13/1'ine göre;

“işveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir” ifadesi ile m.12/a'da işveren *“çocuk*

ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir”

hükmü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkilidir.

Çocuk işçiliği çocukların sağlıklarını, ahlaki ve fiziksel gelişimlerini ve geleceklerini tehlikeye atmaktadır. Gerçekten de çalışmaları sebebiyle okula gidemeyen çocuklar gelecekte de kayıtlı sektörde çalışma şanslarını sınırlamaktadır (ILO, 2013a).

3.2. Kadınlar

Kadınların kayıtdışı ekonominin görünmez ve marjinalize edilmiş kesimlerinde ev içi çalışmalar, ev ödevleri, aile üyeleri için ücretsiz piyasa çalışması, günlük ücretli çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi çalışma şekillerinde istihdam olmaktadır (ILO, 2013a). Bu sebeple, kadınlar kayıtdışı ekonominin en dezavantajlı gruplarından biridir ve kayıtdışı çalışan kadın sayısı her geçen gün artmaktadır. Oysaki kadınlar oldukça önemli miktarda üretken potansiyel taşımaktadır (ILO, 2013a).

Kadınlar, gelişmekte olan ülkelerde erkeklerden daha büyük bir istihdam kaynağını oluşturmaktadır. Örneğin ILO'nun 2002 yılı tahminlerine göre Kuzey Afrika'da kadın işçilerin %43'ü kayıt dışı istihdamdadır. Sahra altı Afrika'da kadının tarım dışı kayıtdışı istihdamı işçilerin %63'ünü oluşturmaktadır (Chen, Vanek ve Carr, 2004b; ILO, 2013a).

Türkiye'de işgücüne katılma oranı %52,1 iken kadınların işgücüne katılım oranları %32,7'dir. Aynı dönemde kayıtdışı çalışanların oranı %33,3'tür (TÜİK, 2017) Yine TÜİK verilerine göre, sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlılık çerçevesinden kayıtdışı çalışan kadın oranı %56 olarak oluşmuştur. Sektörel bazda ise tarım sektöründe çalışan kadınların %90'ı kayıtdışı çalışırken erkeklerin %72'si kayıtdışı çalışırken tarım dışı sektörde kadınların %19,2'si kayıtdışı çalışırken erkeklerin %15,7'si kayıtdışı çalışmaktadır (TÜİK, 2023).

Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ya da kayıtdışı sektörde oldukça düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bu çalışma şekilleri kadınlar tarafından çoğunlukla “iş” olarak nitelendirilmemektedir. Kadınlar genellikle herhangi bir teknik bilgi birikimi gerektirmeyen işlerde az maaşla çalışmaya hazırdırlar (Standing, 1999) Bu durum istatistiki verilerin sağlıklı olmasını engellemektedir (Hattatoğlu, 2002). Ayrıca literatüre bakıldığında kayıtdışı işler hakkında yapılan ampirik çalışmalarda cinsiyet ayrımının yeterince yapılmadığı görülmektedir.

Kadınlar, erkeklere göre daha az ekonomik varlığa sahiptirler. Ayrıca teknoloji, finans ve şebekeler hakkında kaynaklara daha az erişim imkanı bulmaktadırlar. Ayrıca örgütlenme ve temsil edilme eksikliğiyle birlikte kayıtdışı ekonomideki kadınlar erkeklere göre daha zayıf pazarlık gücüne sahiptirler (ILO, 2013a).

Kadınların istihdamda elde ettikleri gelir genel olarak ek gelir olarak görülmektedir. Bunun sebeplerinden biri elde ettiği ücretin düşük olmasıyla birlikte aslen erkeklerin evi geçindirme sorumluluğunda olduğunun düşünülmesidir.

Kadınlar kayıtdışı istihdamda erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ayrıca ev işleri ve ev sorumlulukları bulunması olasıdır. Bunlara ek olarak kriz dönemlerinde öncelikli ve en fazla etkilenen grup da kadınlardır. Oysa kadınların yoksulluğunun birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bunlar; doğurganlığın azalması, bebek ölümlerinin artması, anne ölümlerinin artması, daha çok çocuk işçiliği ve gelecekteki emek piyasalarında beşeri sermaye yetersizliği gibi sonuçlardır (ILO, 2013a).

3.3. Yabancılar

Bir ülke sınırları içinde bulunan kişiler, vatandaş ve yabancı olmak üzere iki statüye sahiptirler. Göçmenler de, yabancı statüsünde yer alan kişilerdendir. Yabancı; “ülkesinde bulunduğu devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kimse” olarak tanımlanmaktadır. Türk hukuka göre yabancı olarak nitelendirilen kimseler; birden fazla vatandaşlığı bulunanlar, vatansızlar, mülteciler, başka ülke uyruğunda olanlar ve Türk soylu yabancılarıdır. ILO’nun tanımına göre ise; en az bir yıl (12 ay) süre için her zaman ikametgah ettiği ülkeden başka bir ülkeye taşınan kişi göçmendir (ILO, 2015).

5 Eylül 1961 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan BM’nin “Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmesi” m.1’e göre mülteci;

“vatandaşı olduğu ülkede ırkı, dini, uyruğu, belirli bir içtimai gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu devlet himayesinde istifade edemeyen veya korkusu yüzünden istifade etmek istemeyen kişi”

olarak tanımlanmaktadır.

30 Kasım 1994 tarihli “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılara ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” m.3’e göre mülteci;

“Avrupa’da meydana gelen olaylar sebebiyle ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasî düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyruğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancıyı”

ifade etmektedir. Yönetmeliğin aynı maddesinde sığınmacı ise;

“ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasî düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyruğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancı”

olarak tanımlanmaktadır. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere mülteci ile sığınmacı arasındaki temel fark “Avrupa’da meydana gelen...” şeklindeki ifadeden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle sığınmacı tanımında “coğrafi kısıtlama” söz konusu değildir.

11 Nisan 2013 tarihli ve 6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” (YUKK) sığınmacı olarak nitelendirilen söz konusu kişiler için “şartlı mülteci” statüsü tesis etmiştir. Bir diğer ifadeyle sığınmacı statüsünün yerine aynı kavramı karşılayan şartlı mülteci statüsü getirilmiştir. Şartlı mülteci statüsü, mülteci koşullarına haiz olmakla birlikte, Avrupa dışından geldiği için mülteci statüsü kazanamayan kişilerin güvenli ülkeye yerleştirilmelerini ve yerleştirilinceye kadar da Türkiye’de kalmaları için geçici ikamet izni verilmesini temin etmektedir (Ergüven ve Özturanlı, 2013).

Yine göçmen çalışanlarla ilgili bir diğer kavram olan “geçici koruma” ise mülteciliğin bir türü olup;

“menşe ülkelerine dönemeyen üçüncü ülke kişilerinden kaynaklanan kitlesel bir akının meydana gelmesi ya da derhal meydana gelebilecek olması durumunda, özellikle söz konusu kişilerin ya da koruma gerektiren diğer kişilerin yararına olarak, sığınma sisteminin etkin işleyişi üzerinde olumsuz etki yaratmadan sığınma sisteminin işletilememesi riski varsa, bu kişilere acil ve geçici koruma sağlamak amacıyla sağlanan istisnai özellikteki prosedür”

şeklinde tanımlanmaktadır (IOM Uluslararası Göç Örgütü, 2017). YUKK m.91’de ise; *“ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir”* ifadesine yer verilmiştir.

Tüm bu düzenlemeler göz önüne alındığında Türkiye’nin göçlere yönelik politika olarak adlandırılabilir bir bütüncül uygulaması yoktur. Hukuki düzenlemeler dağınık bir yapı göstermektedir. Ayrıca göç politikası genel olarak Avrupa Birliği’nin beklentilerine uygun şekillenmektedir (İçduygu, 2003).

2013 yılına kıyasla, 2014 yılında Türkiye’ye giriş yapan yabancı sayısı %6’lık bir artışla 35.115.789’a yükselmiştir. Ancak, bu rakam 2015 yılında %1’lik bir azalışla 34.633.391’e gerilemiştir. 2014 yılında Türkiye’ye gelen yabancıların içinde 1.178.679’u Suriyeli olarak tespit edilmiştir. Ancak bu sayı, 2015 yılında yaklaşık %28 oranında bir azalma yaşayarak 844.277’ye düşmüştür. Suriyeli mülteciler, diğer ülkelerden gelen yabancılarla kıyaslandığında daha düşük bir oranı temsil ederken, statüleri ve geliş nedenleri gereği özel bir öneme sahiptirler. Suriyeli mülteciler, geçici koruma statüsü altında Türkiye’ye giriş yapmışlardır ve bu statü kapsamında ücretsiz barınma, yemek ve sağlık hizmetlerinden faydalanma gibi haklara sahiptirler (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016).

15 Ocak 2016 tarihli “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” ile geçici koruma kapsamındakilere çalışma hakkı tanınmıştır. Yönetmeliğin 5.maddesine göre; mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izninden muafırlar. Yönetmeliğin 6.maddesinde; “kanunlarda sadece Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş ve meslekler için yapılan başvurular değerlendirme yapılmaksızın işleme kaldırılır” ifadesi yer almaktadır. Aynı yönetmeliğin 8.maddesinde ise;

“çalışma iznine başvuru işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının %10’unu geçemez. Toplam çalışan sayısı 10 kişiden az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıya çalışmasına izin verilebilir”

ifadesine yer verilmiştir.

Söz konusu düzenlemelere bakıldığında Türkiye’de nitelikli yabancı işçilere ve sınırlı sayıda niteliksiz yabancı işçilere istihdam şansı verilmektedir. Bu durum yabancı işçileri kayıtdışı sektöre yönlendirmektedir. Ayrıca kaçak göçmen işçilerin çeşitli nedenlerle çalışmalarına müsaade edildiğine dair emareler mevcuttur (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2001).

Yabancılar kayıtdışı istihdamın dezavantajlı grupların en önemlilerinden biridir. Düzensiz statüye sahip göçmenler kayıtdışı işlerde herhangi bir sözleşme olmadan, diğer işçilere göre çok daha düşük ücretle geçici olarak istihdam edilmektedirler (ILO, 2013a). Özellikle

yabancıların demografik dağılımına bakıldığında kadın ve erkek sayılarının oldukça yakın olması aynı anda iki, üç dezavantajı yaşayan kadın göçmen, çocuk göçmen gibi grupları yaratmaktadır. Türk Hukuk sisteminde yabancıların bulunduğu durum göz önünde bulundurulduğunda göçmenlerin riski yönetmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu noktada yabancılar kayıtlı ve kayıtdışı çalışmaların akıllıca bir kombinasyonunu yapabilmektedirler (Jütting ve diğerleri, 2008).

İşverenler tarafından da ucuz emek olarak değerlendirilen mülteciler önemli bir kayıtdışı emek arz etmektedir. Mültecilerin varlığı kayıtdışı yerli emeği içinde bulunduğu sektörden dışlamaktadır. Mültecilerin yoğun olarak yer aldığı sektörlerde fiyat seviyeleri %4 oranında düşerken, kayıtlı emeğin yoğun olduğu sektörlerde fiyatlar neredeyse hiç değişmemiştir (Balkan ve Tümen, 2016).

Kaçak göçmenler haksız rekabet, vergi kayıpları, sosyal güvenlik primi kayıpları, çalışma koşullarının kötüleşmesi, sendikalaşmanın olumsuz etkilenmesi gibi etkilerde bulunmaktadır (Karadeniz, 1999). Bir yandan da yabancı kayıtlı işçilerin varlığı göç alan ülkenin nüfusunu gençleştirmekte, tüm beceri düzeylerinde işçi taleplerini karşılamakta, girişimciliği teşvik etmekte ve sosyal güvenlik ve refah planlarını desteklemektedir (ILO, 2013a) Ancak bu kazanımlar ancak ve ancak yabancıların kayıtlı olarak istihdam piyasasında yer alması ile mümkün olmaktadır.

3.4. Kısmi Süreli Çalışanlar

İş Kanunu m.13'e göre ; *"işçinin normal haftalık süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir."*² Bu kapsamda kısmi süreli çalışmayı tam süreli çalışmadan ayıran temel ölçüt çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde kısa olmasıdır (Süzek, 2013).

OECD istatistiklerinde, kısmi süreli çalışma, ana işte haftada 30 saatten az çalışmak olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışma genellikle işverene dayanan ve hatta toplumsal olarak sağlanan, sigorta ve diğer sosyal koruma biçimlerindeki daha az kapsama ile ilişkilendirilir. Birçok ülkede saatlik ücretin düşmesi ile de ilişkili olabilir. OECD, kısmi süreli işlerde, bireysel ve mesleki özellikleri göz önüne aldıktan sonra bile, tam zamanlı işlerde olduğundan daha düşük saat ücretleri, daha yavaş ilerleme ve daha az uzun vadeli istihdam yarattığını bildirmektedir (OECD, 2010).

Kısmi süreli çalışmanın; çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve yan işte çalışma gibi tezahürleri vardır. Bunlardan çağrı üzerine çalışma; *"Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işgörme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi"* olarak tanımlanmaktadır (İŞK, m.14/1). İş paylaşımı; birden çok sayıda işçinin tam gün çalışılan bir işi, çalışma sürelerinin toplamının o yere ait süreyi dolduracak şekilde, yani aynı zamana gelmeyecek şekilde paylaşmaları anlamına gelmektedir.

² 13. Maddenin gerekçesinde "önemli ölçüde az" ibaresi açıklığa kavuşturulmuş ve normal haftalık çalışma süresinin 2/3'ü kadarlık çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmiştir. Türk İş Kanununun 61. Maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre tarafların anlaşması ile daha aşağıya çekilebilir. Bu durumda 30 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli kabul edilmektedir. Haftalık çalışma saatinin 45 saatten az olduğu, örneğin 40 saat olduğu bir işyerinde ise 26,5 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli sayılacaktır.

Yan işte çalışma ise; asıl işin varlığına bağlı bir çalışma şeklidir. Mümkün olması için kanunen belirlenmiş haftalık azami çalışma süresi olan 45 saati geçmemesi gerekmektedir.

Kısa çalışma, geçici çalışma, mevsimlik çalışma, evde çalışma gibi kısmi süreli çalışma benzeri çalışma ilişkileri bulunmaktadır. Bunlardan kısa çalışma; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek m.2’de düzenlenmiştir. Buna göre;

“genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.”

Ödünç çalışma olarak da adlandırılan geçici çalışma İş Kanunu’nun 7. Maddesinde düzenlenmiştir; “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”.

Evde çalışmayla ilgili İş Kanunu’nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Borçlar Kanunu m.461’de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; “evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır.

Mevsimlik çalışma ise yılın sadece belirli dönemlerinde sürdürülen çalışma türüdür. Mevsimlik çalışmaya yönelik İş Kanunu’nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu özelliği kayıtdışı istihdama uygun ortamı sağlamaktadır.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde kısmi süreli çalışmanın tezahürlerinin ve benzerlerinin kanuni sınırlar içinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Oysa kayıtdışı çalışmada da sıkça karşılaştığımız bu çalışma ilişkileri bazı bölge ve işkollarında temel çalışma ilişkisi olarak sıkça görülmektedir.

OECD ülkelerinde bir bütün olarak, toplam istihdamda kısmi zamanlı istihdam oranı 1990’da yüzde 10,8 iken 2011’de yüzde 16,5’e yükselmiştir (ILO, 2013b) 2011’de Hollanda (%37), İsviçre (%26), İrlanda (%26), Birleşik Krallık (%25) ve %25’lik bir oranla yarı zamanlı istihdam Avustralya (%25) (ILO, 2013b). Son tahminlere göre, OECD ülkelerinin çoğunluğunda küresel finansal krizden bu yana yarı zamanlı istihdamın arttığını göstermektedir (OECD, 2010).

4. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İşçiler arasında kimi gruplar devletin özel korumasına ve pozitif ayrımcılık uygulamalarına ihtiyaç duymaktadır. Bu gruplar sadece bunlarla sınırlı olmamak üzere kadınlar, çocuklar, yabancılar ve kısmi süreli çalışanlardır. İş ilişkilerinin piyasa şartlarına bırakıldığı erken sanayileşme döneminde işçinin karşı karşıya kaldığı uygulamalar günümüzdeki iş ilişkilerinin temelini oluşturmakta ve o dönemde karşılaşılan uygulamalar sebebiyle iş ilişkisi tamamen tarafların insiyatifine bırakılmamaktadır. Bu alana devlet emredici hukuk kuralları vasıtasıyla müdahale etmekte ve işçiyi işveren karşısındaki dezavantajlı konumu nedeniyle bir nebze olsa korumaktadır. Ancak bu koruma eylemi günümüzde sekteye uğramış bulunmaktadır.

Küreselleşmeye bağlı artan rekabet işletmeleri yeni zorluklarla karşı karşıya bırakmıştır. Rekabet piyasasında ayakta kalmak isteyen işletmeler bu zorlukları başta esneklik uygulamaları ile aşmaya çalışmaktadır. Ancak kayıtdışı istihdam gibi düşük ücretleri, düşük iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ve kötü çalışma şartlarını öngören bir istihdamın varlığı işverenlerin

ilgisini çekmektedir. Bu noktada devlete büyük görevler düşmektedir. Bu görevlerini ekonomik önlemler, sosyal önlemler ve hukuksal önlemler olarak yapabilmektedir.

Kayıtdışılıkla mücadelede ilk aşama piyasa şartları ile işçiyi koruma amacı arasında uyumu sağlayacak pozitif hukuk düzenlemelerinin yapılmasıdır. Bu hukuki düzenlemelerin ise karmaşıklıktan uzak olması, herkes tarafından anlaşılması önem arz etmektedir.

Kayıtdışılıkla mücadelede alınabilecek önlemlerden biri de bürokratik işlemlerin en aza indirilmesiyle işletmelerin karşı karşıya kalabileceği problemlerin azaltılmasıdır. Buna ek olarak teşvik ve ödüllendirme sistemiyle işletmeler desteklenmelidir.

Kıdem tazminatı fonu gibi uygulamalar işvereni kayıtlı istihdama teşvik edebilecektir. Ancak iş güvencesini aşındırması sebebiyle kendi içinde olumsuzlukları barındırmaktadır. Bu kapsamda işten çıkmanın maliyetlerinin işten çıkarmanın maliyetinden daha az olduğu bir kıdem tazminatı fonu aracılığıyla işçi lehine olabilecek bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

Kısmi süreli çalışma biçimlerini destekleyici uygulamalar getirilmeli, bu tip çalışma biçimleri teşvik edilmelidir. Bu sayede işsizlik problemi bir nebze olsun azaltılabilecek ve aynı anda farklı yerlerde kayıtlı olarak çalışabilecek işçiler kayıtdışı istihdam biçimlerinden uzaklaşacaklardır.

Kayıtdışı istihdamla mücadelede sosyal tarafların desteğinin sağlanmalı, sendikalar ve meslek örgütleri ile ortak çalışmalar yapılmalıdır. İşçilere örgütlenme kültürü aşılanmalıdır. Bu noktada sendikaların gücünü artırıcı önlemler alınmak suretiyle sendikaların denetimsel yeteneklerinden yararlanılmalıdır.

Kayıtdışı istihdama yönelik özel hukuk yaptırımları, idari yaptırımlar ve cezai yaptırımlar caydırıcı olacak şekilde belirlenmelidir. Bu noktada işgücünün denetimi büyük önem arz etmektedir. Denetimin nitelik ve niceliğinin artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- [1] Altuğ, O. (1999). Kayıtdışı Ekonominin Boyutları. Erciyes Üniversitesi.
- [2] Arnold, D. ve Bongiovi, J. R. (2012). Precarious, Informalizing and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. American Behavioral Scientist.
- [3] Bacchetta, M., Ekkehard, E. ve Bustamante, J. (2009). *Globalization and informal jobs in developing countries*. International Labour Organization.
- [4] Balkan, B. ve Tümen, S. (2016). Immigration and prices: quasi-experimental evidence from Syrian refugees in Turkey. *J Popul Econ*.
- [5] Becker, K. F. (2004). *The informal economy*. SIDA.
- [6] Chen, M. A., Vanek, J. ve Carr, M. (2004a). *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction: A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders*. Londra: Commonwealth Secretariat.
- [7] Dibben, P., Wood, G. ve Williams, C. C. (2015). Pressures towards and against formalization: Regulation and informal employment in Mozambique. *International Labour Review*.
- [8] Elgin, C. (2014, 1 Kasım). Kayıtdışı Ekonominin Nedenleri ve Etkileri: Teori,

Tahminleme ve Türkiye Ekonomisi için Bir Değerlendirme. İstanbul.

- [9] Ergüven, N. S. ve Özturanlı, B. (2013). Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*.
- [10] Erol, A. (2007). Kayıt dışı ekonomi ve çözüm önerileri. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*.
- [11] Ferreira, M. (2016). Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization. *Progress in Development Studies*, 16, 140–158. doi:10.1177/1464993415623128
- [12] Fialová, K. ve Schneider, O. (2011). Labor Institutions and Their Impact on Shadow Economies in Europe. The World Bank Europe and Central Asia Region Human Development Economics Unit.
- [13] Geertz, C. (1963). *Social development and economic change in two Indonesian towns*. Chicago: University of Chicago Press.
- [14] Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2016). 2015 Türkiye Göç Raporu. *İç İşleri Bakanlığı*.
- [15] Güler, Z. (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri İle Kontrol Tedbirleri.
- [16] Günther, I. ve Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries. *Journal of Development Economics*, 97, 88–98. doi:10.1016/j.jdeveco.2011.01.001
- [17] Hattatoğlu, D. (2002). Ev Eksenli Çalışmada Çocuk Emeği ve Kadın Emeği İlişkileri. *İktisat Dergisi*. İstanbul.
- [18] İçduygu, A. (2003). *Irregular migration in Turkey*. *Migration Research Series*. Genava: IOM.
- [19] Ihrig, J. ve Moe, K. (2004). The Dynamics of Informal Employment. *International Finance Discussion Paper*.
- [20] ILO. (2002). *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. Genava
- [21] ILO. (2003). *Making Progress About Child Labour*. Genava: International Programme on the Elimination of Child Labour(IPEC).
- [22] ILO. (2013a). *The Informal Economy and Decent Work: Policy Resource Guide*. Genava: Employment Policy Department.
- [23] ILO. (2013b). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Genava: International Labour Office.
- [24] ILO. (2015). *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology*. Genava: Department of Statistics.
- [25] IOM Uluslararası Göç Örgütü. (2017, 3 Mart). Göç Terimleri Sözlüğü.
- [26] Jütting, J., Parlevliet, J. ve Xenogiani, T. (2008, 1 Mayıs). Informal Employment Re-loaded. *IDS Bulletin*.
- [27] Kalça, A. ve Ekinci, A. (2008). Kayıt dışı ekonomi ve iktisadi dalgalar ilişkisi: Türkiye (1968-2005). *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- [28] Karadeniz, O. (1999). Türkiye de Yabancı Kaçak İşçilik. *Sosyal Güvenlik Dünyası*.
- [29] Kucera, D. ve Roncolato, L. (2008). Informal employment: Two contested policy issues. *International Labour Review*.

- [30] Lordoğlu, K. (2011). Enformel istihdam ve Türkiye kaynakları. *İktisat Fakültesi Mecmuası*.
- [31] OECD. (2010). *How Good is Part-Time Work?* Paris: OECD.
- [32] Schneider, F. (2017, 3 Mart). Size and development of the shadow economy of 31 European and 5 other OECD countries from 2003 to 2012: Some new facts.
- [33] Schneider, F. ve Williams, C. C. (2013). *The shadow economy*. Londra: Institute of Economic Affairs.
- [34] Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labour: A Theme Revisited. *World Development*.
- [35] Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [36] TİSK. (1994). *Türkiye’de Çocuk İşgücü*. Ajans- Türk Matbaacılık Sanayi A. Ş.
- [37] TÜİK. (2017). Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni.
- [38] TÜİK. (2023). Cinsiyete Göre Tarım Ve Tarım Dışı Sektörde Kayıtdışı İstihdam Oranı. <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=kayıtdışı>. 19.07.2023.
- [39] Williams, C. C. (2013). Evaluating cross-national variations in the extent and nature of informal employment in the European Union. *Industrial Relations Journal*. doi:10.1007/s11365-016-0425-4
- [40] Williams, C. C. ve Lansky, M. A. (2013). Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses. *International Labour Review*.
- [41] Williams, C. C. ve Windebank, J. (1998). *Informal employment in the advanced economies*. Londra ve Newyork: Routledge.
- [42] Yurdakul, F. (2008). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi: Bir model denemesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.

KAYITDIŞI İSTİHDAMA İLİŞKİN İŞ HUKUKU YAPTIRIMLARI
LABOR LAW SANCTIONS ON INFORMAL EMPLOYMENT

Dr. YUSUF ERDEM TUNÇ

Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

Orcid ID: 0000-0002-0854-4155

Özet

Kayıtdışı istihdam çok boyutlu bir olgu olarak geniş toplum kesimlerini etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. Hukuki düzenlemeler ise yaptırım gücü sayesinde sosyal politikanın en etkili araçlarındandır. Hukuki düzenlemeler aracılığıyla işçi ve işverenler için kayıtdışı çalışmanın ve çalıştırmanın maliyetleri artırılabilceği gibi kayıtdışı çalışma ve çalıştırma özendirilebilecektir. Bu sebeple kayıtdışı çalışmaya yönelik taraflarca anlaşılabilen ve benimsenebilen hukuki düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı Türkiye pozitif hukukunda kayıtdıŐına karşı yaptırımların ortaya konması ve bunlar hakkında değerlendirmeler yapılmasıdır. Bu kapsamda iş hukuku düzenlemeleri, idari yaptırımlar, asgari ücret, sendikal haklar, iş sağlığı ve güvenliği ve yargı sistemi açısından değerlendirmeler yapılmıştır. Nihai olarak kayıtdışı istihdama yönelik yaptırımların artırılması, kayıtlı istihdamı teşvik programları geliştirilmesi, kayıtlı istihdama ilişkin bürokratik süreçlerin kolaylaştırılması, kıdem tazminatı fonu ile iş sözleşmesinin feshinin her iki taraf için maliyetinin azaltılması, bazı gruplar için kısmi süreli çalışmaların teşvik edilmesi, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerde değişikliğe gidilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetlerini azaltıcı teşvikler sunulması gerektiği ileri sürülmüŐtür.

Anahtar Kelimeler : Kayıtdışı İstihdam, Kaçak İşçilik, İş Hukuku

Abstract

As a multifaceted phenomenon, informal employment has consequences reverberating across substantial portions of society. Legal regulations are potent tools in social policy due to their enforcement capacity. Through these legal provisions, the expenses associated with informal labor and employment can be heightened for both workers and employers, subsequently fostering the promotion of formal work and employment. Consequently, it becomes imperative to establish legal frameworks for informal labor that are comprehensible and amenable to all stakeholders. This study aims to elucidate the legal sanctions on informal labor within Turkey's legal framework and provide evaluations concerning these sanctions. Within this context, a thorough analysis has been conducted encompassing labor law provisions, administrative penalties, minimum wage regulations, trade union entitlements, occupational health and safety protocols, and the judicial system. Ultimately, the argument posits the necessity for escalated sanctions against unregistered employment, the development of initiatives incentivizing formal employment, the streamlining of bureaucratic procedures associated with formal employment, the reduction of termination costs through a severance pay fund, the promotion of part-time employment within specific demographics, the revision of job security regulations, and the provision of incentives to decrease the cost of implementing occupational health and safety measures.

Keywords: Informal Employment, Illegal Labor, Labor Law

1. GİRİŞ

İş hukukunun doğuşu ve gelişimi işçi sayısının artması ve bunların korunması ihtiyacının duyulması ile mümkün olmuştur. Başlarda işçi ve işverenlerin ortak bir amaç etrafında toplandıkları ve çıkarları doğrultusunda sözleşme serbestisi kapsamında ilişki kurmaları gerektiği görüşü söz konusuydu. Ancak bu durum çalışma ve toplum arasında ahenksizliklere sebep oldu. Bunun sonucunda da işçinin sömürülmesine engel olmak adına devlet müdahalesi söz konusu olmuştur (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016).

İşverenlerin ekonomik çıkarları adına kaçındıkları İş Hukuki yaptırımları hala günümüzde yeterli korumayı sağlayamamaktadır. Yaptırımların ne kadar katı olduğu ve ekonomik gelişmeyi yavaşlatacağı söylenirse söylene günümüzde kayıtdışı istihdamdan caydıracak düzeyde yaptırım bulunmamaktadır. Bir yandan da işverenler ve üst kuruluşları aracılığıyla, işgücü piyasalarına yönelik esneklik uygulamalarının eksikliği ve işverenlere yönelik yaptırımlar dile getirilmektedir. Bu noktada İş Hukukunun işçiyi koruyucu amaçları terk edilmekte ve iki çıkar grubu arasında dengeyi sağlayıcı önlemler alınmaktadır. Gerçekten de kimi durumlarda “sosyal koruma” adı altında yapılan iyi niyetli girişimler beraberinde işsizlik ve kayıtdışılığı getirmektedir (Süral, 2017).

Hukuki düzenlemeler esasen sınırlı yetki ve yaptırım gücüne sahip idari politika düzenlemeleridir (Hu ve Yang, 2001). Hukuki düzenlemelerin hedefleri kayıtdışı istihdamı şekillendirmektedir. Nitekim esnek istihdam şekillerini destekleyen, işçi maliyetlerini düşürücü ve iş güvencesini düşürücü düzenlemeler kayıtdışı istihdamı düşürebilecektir. Katı pozitif hukuk düzenlemeleri ise kayıtlı işçi sayılarında azalmaya neden olabilecektir (Cooke, 2011).

Hukuki düzenlemelerin asıl amacı işçilerin maddi haklarını daha iyi korumak ve işverenlerin bu düzenlemelere uymamalarının maliyetlerini artırmaktır (Cooke, 2011). Ancak uygulama hataları düzenlemelerin işlerliğini olumsuz etkilemektedir. Buna ek olarak hukuki düzenlemelerin yaptırım gücünün az olması da kayıtdışılığa yönlendirebilmektedir (Williams ve Windebank, 1998). Ayrıca kanuni düzenlemelerin uygulama alanının daraltılması ve düzenlemelerin dolanılması da kayıtdışılığa sebep olmaktadır.

Pozitif hukuk düzenlemelerinde göz önünde bulundurulması gerek başat faktör, söz konusu düzenlemenin kayıtdışılığa teşvik etmemesidir. Literatürdeki ampirik veriler göstermektedir ki katı düzenlemeler kayıtlı çalışmayı olumsuz etkilemektedir. İşe alma ve işten çıkarma kısıtlamaları firmalarının esnekliklerini azaltmakta ve uyum maliyetlerini artırmaktadır. Bu sebeple işverenler geçici ve atipik iş sözleşmesi biçimlerini tercih etmektedir (Fialová ve Schneider, 2011).

Yasama organlarının istihdam olgusuna bakış açısı hukuki düzenlemeleri doğrudan etkilemektedir. Örneğin kayıtdışı tanımındaki bir takım değişiklikler bir anda bir kısım işçinin kayıtdışı olarak nitelendirilmesine sebep olabilmektedir. Buna ek olarak yorumlama farklılıkları kayıtdışılığa serbest bırakabilmektedir (Williams ve Windebank, 1998).

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda çağdaş hukuk devletlerinde yasal düzenlemelerin anlaşılması ve benimsenmesi adına tarafların yasama sürecine katılımı önem arz etmektedir (Erol, 2007).

2. DENETİM

İşgücünün denetimi, İş Hukuku düzenlemelerinin uygulanmasını sağlamak adına anahtar roledir. Kayıtdışı istihdam çoğu durumda düzenleme eksikliğinden değil denetim eksikliğinden dolayı ortaya çıkmaktadır (Williams ve Windebank, 1998).

İş müfettişleri denetim faaliyeti sırasında taşeron, çok fazla sayıda iş sözleşme çeşidinin olması, zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin doğası gereği gizli olması; ev işlerinin görünmez çalışma biçimleri olması gibi zorluklarla karşılaşmaktadır. Ayrıca müfettiş sayılarının azlığı, eğitim ve kapasite yetersizliği, düşük ücretler, yolsuzluğa karşı savunmasızlık gibi durumlarla da karşı karşıyadır (ILO, 2013). Kayıtdışı ile mücadelede en etkin denetim yolu olarak, bilgilendirici ve eğitici yönü ağır basan önleyici teftiş yaklaşımı önerilmektedir (ILO, 2013). Böylelikle gönüllü uyum sağlanmış olacaktır.

İş hayatının “...izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda...” yerine getirirler (İŞK, m.92/1). “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek...” zorundadırlar (İŞK, m.92/2). İş müfettişleri ise “...gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler” (İŞK, m.93). Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyenler veya belirtilen yasalara uymayan işveren veya işveren vekiline 84,552 TL idari para cezası verilir (İŞK, m.107).

3. İŞ HUKUKUNU İLGİLENDİREN İDARİ YAPTIRIMLAR

İş Hukuku'nda öngörülmüş olan emredici hukuk kuralları kamu hukuku yaptırımlarıyla bir başka deyişle idari yaptırımlarla desteklenmiş bulunmaktadır. Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanması izleme ve denetleme görevi devlet adına Çalışma ve Sosyal Bakanlığıyla eliyle yapılmaktadır (Şakar, 2016). Bu görev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na görevlendirilmiş iş müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir. Ancak iş müfettişleri bu görevlerini resen yerine getirememekte olup izinle teftiş yapmaktadırlar (Şakar, 2016).

İdari yaptırımlar hukuki ve cezai yaptırımlardan farklı olarak herhangi bir yargı kararına ihtiyaç duymamaktadır. Kamu yararının korunması gereken durumlarda idari yaptırımların bu özelliği derhal önlem almayı sağlamaktadır (Süzek, 2013).

İdari yaptırımlar İş Kanunu'nun 98-108. maddelerinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 108. Maddesine göre; “bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları 101. ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç olmak üzere, gerekçeleri belirtilmek suretiyle ÇSGB Bölge Müdürünce verilir”

İdare tarafından işin durdurulması ve idari para cezası uygulaması yapılabilmektedir. Ancak işin durdurulması sadece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir amacıyla yapılabilmektedir.

Söz konusu idari yaptırımlara yönelik idareye itiraz hakkı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Bu sebeple 5236 sayılı Kabahatler Kanunu'na başvurulması gerekmektedir. Kanunu'nun 27.maddesi gereğince tebliğ tarihinden itibaren en geç 15 gün içerisinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulabilir.

3.1. İşyeri Bildiriminin Yapılmaması

İşyerini “...devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren...” bir ay içinde bu durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmelidir (İŞK, m.3/I). 5838 sayılı Kanunla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na getirilen ek m.1'e göre, Sosyal Güvenlik

Kurumu'na yapılan sigortalı ve işyerine ilişkin bildirimler Bakanlık ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer. Bildirimlerin yapılması işyerinin kayıtlı olması açısından önem arz etmektedir. Bildirimleri yapmayan işveren kayıtdışı konuma düşmektedir. Bu zorunluluğa uymayan işverenler 105688 TL para cezasına mahkum edilir (İŞK, m.98).

3.2. Toplu İşçi Çıkarılması

İŞK m.29/2'ye göre; çalışan sayısı; “20 ila 100 işçi arasında ise en az 10 işçi, 101 ila 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçi ve 301 ve daha fazla ise en az otuz işçinin ilgili kanununun 17. maddesi uyarınca ve bir aylık süre içerisinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.”

Toplu işten çıkarma ancak, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu yapılmak istenirse mümkün olmaktadır. İlgili bildirim en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne bildirilir (İŞK, m.29).

İş Kanunu'nda bu düzenlemeye aykırı hareketin hukuki yaptırımından söz edilmemiştir. Ancak idari para cezası hükmüne yer verilmiştir. Buna göre hükme aykırı işçi çıkararak işveren veya vekili hakkında çıkarılan her işçi için 3475 TL idari para cezasına hükmolunur (İŞK, m.100).

3.3. Ücret ile İlgili Yaptırımlar

İş sözleşmesinin kurucu unsurlarından ücret, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan bir işveren yükümlülüğüdür. İş Kanunu m.32/1'e göre genel anlamda ücret “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ”dır. Ücret; çalışılmadığı halde ücret ödenmesinin gerekli olduğu haller dışında, iş görme edimi karşılığında işçiye sağlanan para ve parasal değerli bulunan çıkarılardan oluşan bir gelir türüdür (Demircioğlu ve Centel, 2013).

İşverenler işçilerin ücretlerini asgari ücretten düşük olmamak üzere ödemek borcundadır. Ancak daha düşük ücret ödemek adına işçi ile gizli anlaşmalar yoluyla ücreti asgari ücretten ilan etmekle birlikte aslında çok daha düşük bir ücreti işçiye ödemektedir. Bu noktada ücretin banka aracılığıyla ödemesi de çare olmayıp³ bankadan belirtilen tutarlar ödendikten sonra işçiden (elden) fazla olan ücret iade alınmaktadır.

Kanunun “32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için -dokuzyüzelli altı- Türk Lirası idari para cezası (İŞK, m.102/a). Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38. maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve

³ 10'un üzerinde işçi bulunan işyerlerinde ücretlerin, “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Tülü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” uyarınca bankalar aracılığıyla ödemesi öngörülmüştür.

hesabını bildirmeyen 52. maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline - dörtyüzelli altı- Türk Lirası idari para cezası verilir” (İŞK, m.102/b).

“Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için -binaltıyüzsekseküç- Türk Lirası idari para cezası” verilir (İŞK, m.102/c).

3.4. Asgari Ücret

Asgari Ücret Yönetmeliği m.4’e göre asgari ücret; “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari ücret düzeyinde karşılamaya yetecek ücrettir.” Çekince yoktur ki asgari ücret tanımının gereklerini yerine getirememektedir (Şakar, 2016)

Asgari ücretin üretkenlik ve verimlilik ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Hatta asgari ücretin düşmesi durumunda üretkenlikte düşüş, söz konusu düşük oranından daha yüksek seviyede olmaktadır (Bildirici ve Alp, 2011). Ancak bu sonuca rağmen işverenler asgari ücretteki yukarı yönlü değişimlere tepkileri kayıtdışı sektöre yönelmek şeklinde olmaktadır. Bir başka deyişle asgari ücretin seviyesi ne kadar yüksek olursa genç işçiler, deneyimsiz işçiler ve düşük verimli işçiler gibi bazı işçi grupları kayıtlı istihdam piyasasından dışlanmaktadır (Fialová ve Schneider, 2011).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nca belirlenen asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için 956 Türk Lirası idari para cezası verilir (İŞK, m.102/a).

3.5. Çalışma Süreleri Ve Ara Dinlenmesi

İş Kanunu m.63’e göre yasal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresi, haftanın çalışma günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekillerde dağıtılabilir. Kayıtdışılığın yaygın olduğu sektörlerde ise çalışma süresi 12-14 saati bulmaktadır.

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içerisinde işçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılayıp dinlenebilmeleri için ayrılan kesintisiz bir süredir (Şakar, 2016). “...a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir” (İŞK, m.68/1). Söz konusu düzenlemelere uymayan işveren veya işveren vekiline 9302 Türk Lirası idari para cezası verilir (İŞK, m.104). Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu 64. Maddesinde belirtilen telafi çalışması ve 65. maddesinde belirtilen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği için öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine bu durumda olan her bir işçi için 9302 Türk Lirası idari para cezası uygulanmaktadır (İŞK, m.104).

3.6. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık

İşçinin çalışmanın yorgunluğunu ve stresini üzerinden atması, iş gücünün yenilenmesi, bedensel ve ruhsal sağlığını koruyabilmesi için yıllık ücretli izin kullanılmaktadır (Korkmaz ve Alp, 2014). Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmek mümkün değildir (İŞK, m.53/II).

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçiler, işe giriş tarihlerinden başlayarak en az bir yıl çalışarak yıllık ücretli izin hakkına sahip olmaktadır (İŞK, m.53/I). İşçi her çalışma yılına ait iznini gelecek yıl içinde kullanır (İŞK, m.54/IV).

İş Kanunu m.103'e göre; Yıllık ücretli izni "...bölen veya izin ücretini..." "...belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen..." veya "...hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen..." veya belirlenen esas ve usullere aykırı olarak "...izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için -1683- Türk Lirası idari para cezası verilir" (İŞK, m.103).

3.7. Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü

Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler %3 oranında engelli işçi çalıştırma yükümlülüğündedir (İŞK, m.30). Bu yükümlülüğünden kaçınmak isteyen işveren işçi sayısını eksik göstermek veya kayıtdışı işçi çalıştırmak yoluna gidebilmektedir (Algan, 2004).

Kanunun bu hükmüne aykırı olarak engelli çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için 13190 Türk Lirası idari para cezası verilir (İŞK, m.101).

4. SENDİKAL HAKLAR

Yasalar tarafından işçilere örgütlenme özgürlüğü tanınmaktadır. Söz konusu yasalar çoğu durumda kendi belirledikleri (tanıdıkları) sektörlerle ve çalışma biçimlerine bu özgürlüğü tanımış bulunmaktadır (ILO, 2013). Türkiye'de de yasalar sadece kayıtlı ekonomide yasal olarak tanınmış sendikaların kurulmasına imkan tanımaktadır.

Sendikalar işçi ve işveren gibi farklı çıkar gruplarının temsili açısından önem arz etmektedir. İşçi sendikaları işçilerin başta ücret olmak üzere sosyal haklarını korumayı amaç edinirken işveren sendikaları ise işverenin ekonomik amaçlarını korumayı amaç edinmiş bulunmaktadır. Bu iki taraf arasında tam bir çıkar çatışması söz konusudur. Bu çıkar çatışması bazı durumlarda iki tarafa da zarar verebilmektedir.

İşçi sendikaları çoğunlukla ücreti yükseltme eğilimindedir. Bu da işgücü piyasasında katılığa sebep olmakta ve böylece işsizlik ve kayıtlı istihdam olumsuz etkilenmektedir. Ancak sendikaların varlığı aynı zamanda işverenin kayıtdışı faaliyetlerini de sınırlamakta ve bir şekilde denetiminin sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Fialová ve Schneider, 2011).

İşçilerin sendika kurma özgürlüğü ve sendikaya üye olma özgürlüğü olduğu gibi sendikaya üye olmama ve sendikadan çıkma özgürlükleri bulunmaktadır. Ayrıca Türk Ceza Kanunu'na göre "bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır" (TCK, m.118).

5. ALT İŞVEREN (TAŞERON)

Alt işveren ilişkisi İŞK m.2/VI'de düzenlenmiş olup maddeye göre; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş

için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (İŞK, m.2/VI). Uygulamada taşeron olarak da adlandırılan bu sistemde işçiler, alt işveren aracılığıyla, asıl işverenin işyerinde emeklerini arz etmektedirler. Bu tür bir çalışma ilişkisi beraberinde eşitsizlikleri getirmektedir. Bu eşitsizlikleri önlemek adına ve ölçsüz taşeronlaşmayı önlemek adına Kanunda önlemler alınmış olmakla birlikte hala ciddi bir problem olarak varlığını sürdürmektedir.

6. İŞ GÜVENCESİ

İşyerinde çalıştırılan işçi sayısı 30 ve üzerindeyse ve işçinin kıdemi 6 aydan fazlaysa işçiler İş Kanunu'nun 18-21. Maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmektedir. Bu hükümlerden yararlanan işçilerin iş sözleşmeleri geçerli bir neden olmaksızın fesih edememektedir. Bu durum işverenleri 30 işçi sayısının üzerine çıkmamak adına kayıtdışı istihdama yönlendirmektedir. Bu noktada işçi sayısının Kanunu'nun teklif aşamasında olduğu gibi 10'a indirilmesi işvereni zor durumda bırakabileceği gibi kayıtdışı istihdama daha fazla yönelmesine sebep olabilecektir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İş sözleşmesi işveren ve işçi arasında bir bağımlılık ilişkisi kurmaktadır. Bu ilişki iki tarafa da sorumluluk yüklemektedir. İş Hukuku her ne kadar bağımlı çalışanların özel hukuku olarak nitelendirilse de devlete de kimi sorumluluklar yüklemektedir. Bunların başında da işveren karşısında dezavantajlı konumda olan işçileri korumak gelmektedir.

Erken sanayileşme döneminde, iş ilişkilerinin serbest piyasa koşullarının egemenliğine teslim edilmesi, günümüzdeki iş ilişkilerinin temel yapı taşı oluşturmuştur. Bu dönemde işçilerin maruz kaldığı zorlayıcı uygulamalar, günümüz iş ilişkilerinin yapılanmasını şekillendiren önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Zaman içerisinde devlet, iş ilişkilerine müdahale ederek, işçilerin işverenler karşısındaki dezavantajlı konumunu dengelemek amacıyla emredici hukuk kurallarını kullanmıştır. Ancak, bu hukuki koruma mekanizması günümüzde giderek zayıflamış bir durumdadır. İş gücü piyasasının karmaşıklığı, yeni çalışma modellerinin yükselişi ve ekonomik değişimler, işçi koruması açısından yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, günümüzde iş ilişkilerinin sürdürülebilir dengeyi sağlamak için daha kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Çalışmamız kapsamında, devletin kayıtdışı çalışmaya karşı alabileceği hukuksal önlemleri 4857 sayılı İş Kanunu bağlamında ele aldık.

Kayıtdışılıkla mücadeledeki ilk aşama, işçiyi koruma amacıyla uyumlu ve piyasa şartlarıyla uygunluk sağlayacak pozitif hukuk düzenlemelerinin yapılmasını içermektedir. Bu hukuki düzenlemelerin anlaşılır ve karmaşıklıktan uzak olması büyük önem taşır.

Kayıtdışılıkla mücadele çerçevesinde atılacak adımlardan biri, işletmelerin karşılaşılabileceği sorunları en aza indirmek için bürokratik işlemleri sadeleştirmektir. Bu sayede işletmeler, yüksek seviyede bürokrasiyle mücadele etmek zorunda kalmadan kayıtdışılıkla mücadelede daha etkili bir rol üstlenebilirler.

Buna ek olarak, işletmeleri kayıtdışılıkla mücadele konusunda teşvik etmek amacıyla teşvik ve ödüllendirme mekanizmalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu yöntemlerle işletmelerin kayıtdışı istihdamı önlemek için çaba göstermeleri teşvik edilebilir ve bu sayede adil ve şeffaf iş ilişkilerinin geliştirilmesi hedeflenebilir.

Kısmi süreli çalışma biçimlerini destekleyici uygulamaların hayata geçirilmesi, işsizlik problemiyle mücadelede ve kayıtdışı istihdamın azaltılmasında önemli bir rol oynayabilir. Bu tür esnek çalışma düzenlemeleri, işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçlarına cevap vererek daha dengeli bir iş gücü piyasası oluşturmaya yardımcı olabilir

Kayıtdışı istihdamla mücadelede sosyal tarafların desteğinin sağlanması, sendikalar ve meslek örgütleri ile ortak çalışmalar yapılmalıdır. İşçilere örgütlenme kültürü aşılanmalıdır. Bu noktada sendikaların gücünü artırıcı önlemler alınmak suretiyle sendikaların denetimsel yeteneklerinden yararlanılmalıdır.

Kayıtdışı istihdama yönelik özel hukuk yaptırımları, idari yaptırımlar ve cezai yaptırımlar caydırıcı olacak şekilde belirlenmelidir. Bu noktada işgücünün denetimi büyük önem arz etmektedir. Denetimin nitelik ve niceliğinin artırılması gerekmektedir. Bunun içinde müfettiş sayısının artırılması ve para cezalarında değişen ölçütler getirilmesi yararlı olabilecektir.

Kayıtdışı istihdamı engellemek amacıyla özel hukuk yaptırımları, idari cezalar ve cezai yaptırımların etkili bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada, işgücü denetiminin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Denetim nitelik ve niceliğinin artırılması için müfettiş sayısının artırılması, işbirliklerinin ve teknolojik imkanların kullanımının teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, müfettişlerin daha iyi eğitilmesi ve para cezalarının daha etkili ölçütlerle belirlenmesi, kayıtdışı istihdamla mücadeleye yardımcı olabilecektir.

Kayıtdışı istihdamla mücadelede karşılaşılan temel zorluklardan biri, işçilerin hatta bazen işverenlerin kanunları tam olarak bilmemeleridir. Bu durumun başlıca sebeplerinden biri, kanunların anlaşılır ve açık olmamasıdır. Buna ek olarak, kayıtdışı istihdamın genellikle daha düşük eğitim seviyesindeki bireyler tarafından tercih edilmesi de önemli bir faktördür. Bu noktada, farkındalığı artırıcı önlemler alınmalı ve çeşitli iletişim araçlarıyla bilgilendirme yapılmalıdır.

Mahkemelerin yoğun iş yükü, kayıtdışı istihdam yapan işverenlerin cezai sorumluluktan kaçma eğilimini teşvik etmektedir. Bu bağlamda, mahkemelerin dava kapasitelerinin artırılması gerekmektedir. Bununla birlikte, işçilerin mahkemelere kolay ulaşımını sağlamak ve dava masraflarını azaltmak gibi adımlar da atılmalıdır, böylece adil bir yargılama süreci teşvik edilerek kayıtdışı istihdamın önlenmesine yönelik daha etkili bir yaklaşım benimsenebilir.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanılmasının ölçütlerinden biri çalışılan işverenin 30'dan daha fazla işçi çalıştırılmasıdır. Bu düzenleme Türkiye gibi işyerlerinin küçük boyutlu olduğu bir ülkede yerinde değildir. Bu noktada 30 işçi sayısının Kanunu'nun ilk halindeki gibi 10 olarak belirlenmesi işverenin daha fazla sayıda kayıtdışı işçi çalıştırmak zorunda kalabilmesi sebebiyle caydırıcı olabilecektir.

İşçilerin gerçek ücretlerinin resmi kayıtlara yansıtılmaması ve bu durumun sonucunda prim ve vergi kaçakçılığı gibi sorunların ortaya çıkması, kayıtdışı istihdamın ciddi bir yönüdür. Türkiye'de çalışanların yarısından fazlasının asgari ücretli olarak gösterilmesi, ücret eşitsizliği ve adaletsizliğin de önemli bir yansımasıdır. Gerçekte üst ve alt seviyedeki işler arasında ücret farklılıklarının bulunması kaçınılmazdır. Bu bağlamda, meslek kodlarının oluşturulması ve uygulanması, iş gücü piyasasındaki çeşitli iş kollarının ve pozisyonların daha iyi belirlenmesine ve kayıtdışı istihdamın engellenmesine yardımcı olabilir.

İşverenleri kayıtlı istihdamdan uzaklaştıran faktörlerden biri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin beraberinde getirdiği maliyetlerdir. Bu bağlamda, maliyetlerin düşürülmesi amacıyla alınacak önlemler ve teşvik uygulamaları, işverenleri kayıtlı istihdama yönlendirmek için önemli bir araç olabilir.

Alt işveren uygulaması, kayıtdışı istihdamın sıkça karşılaşılan alanlarından birini oluşturur. Bu bağlamda, Kanun'da detaylı ve kısıtlayıcı düzenlemeler yer alsa da, denetimdeki eksiklikler kayıtdışı işçilik sorununun devam etmesine neden olmaktadır. Etkili bir denetim mekanizmasıyla bu sorunun önüne geçmek mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- [1] Algan, N. (2004). Türkiye’de Kayıt Dışı Sektör, Boyutları, Etkileri ve Sektörü Küçültme Konusunda Öneriler. *İşveren Dergisi*.
- [2] Cooke, F. L. (2011). Labour market regulations and informal employment in China To what extent are workers protected? *Journal of Chinese Human Resources Management*, 2, 100–116. doi:10.1108/20408001111179140
- [3] Çelik, N., Canikoğlu, N. ve Canbolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4] Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [5] Erol, A. (2007). Kayıt dışı ekonomi ve çözüm önerileri. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*.
- [6] Fialová, K. ve Schneider, O. (2011). *Labor Institutions and Their Impact on Shadow Economies in Europe*. The World Bank Europe and Central Asia Region Human Development Economics Unit.
- [7] Hu, A. . ve Yang, Y. . (2001). Changing mode of employment: from formalization to informalization. *Management World*.
- [8] ILO. (2013). *The Informal Economy and Decent Work: Policy Resource Guide*. Geneva: Employment Policy Department.
- [9] Süral, N. (2017, 1 Mart). İş Hukukundan İstihdam Hukukuna, Sosyal Korumadan Teşvike.
- [10] Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [11] Şakar, M. (2016). *İş hukuku uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [12] Williams, C. C. ve Windebank, J. (1998). *Informal employment in the advanced economies*. Londra ve Newyork: Routledge.

CASE STUDY IN TARY BATIK TEGAL BUSINESS

ANISA SEPTIANA MUJAHIDAH

Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic University K.H Abdurrahman
Wahid Pekalongan, Indonesia
ORCID: 0009-0001-9633-523x

Abstract

The batik craft business located on Jl. Puter, Gg 04, RT 01/RW 03, Randugunting, South Tegal, Tegal Kota is one of the UMKM businesses that makes various kinds of batik crafts. For consumers who want to buy batik cloth, they can directly visit the owner's house or go to Griya Batik Tegal Regency, because the owner also leaves his products there to be marketed. And the existence of this batik craft was welcomed with good enthusiasm by the people in the area because batik itself is a native Indonesian culture. This is evidenced by the many organizations and institutions wearing batik uniforms. And the owner of this batik craft business himself always tries to improve and maintain it by providing friendly service and guaranteed quality batik products.

The method in this study uses interviews conducted with Tary Batik business owners and their customers. The data presented according to the results of the interviews include marketing methods and the results obtained from sales in the business. The result of this research is that this business is feasible to run.

Keywords : Batik, SMEs, Feasibiity Study, Marketing

BUSINESS FEASIBILITY STUDY ANALYSIS ON PAK ARIFIN'S TEMPE BUSINESS

WILDA YULIA RUSYIDA

Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic University K.H Abdurrahman
Wahid Pekalongan, Indonesia
ORCID: 0000-0001-9756-2197

Abstract

The culinary business is the biggest business choice because the demand is large, everyone needs to eat and drink, so this sector continues to experience increasingly rapid development. This study aims to determine the business feasibility of the Tempe Pak Arifin Jeruksari village, Tirto sub-district, Pekalongan business, from the production aspect, marketing aspect. The results showed that based on the production and marketing aspects, this Tempe business was said to be feasible.

Keywords : business, production aspect, marketing aspect.

1. INTRODUCTION

The culinary business in any country always dominates over other businesses. Indonesia is a culinary storehouse, rich with a variety of traditional foods from Sabang to Merauke. The culinary business is the biggest business choice because the demand is big, everyone needs to eat and drink.

Performance improvement has always been the goal of business activities whose performance is in a financial and non-financial perspective. By increasing the performance of a business, it is expected to increase the competitiveness and profits of the company. Intense competition among MSME businesses in the culinary field makes it so important to continuously improve company performance which includes increasing creativity, expanding capital, expanding markets, or adding technology. In reality, improving performance through switching shopping facilities from traditional to digital media is not as easy as turning the palm of the hand. This is caused by a lack of skills and limitations in technological knowledge of the workforce.

For example, in a company where the authors are careful, namely Pak Arifin's Tempe business in Jeruksari Village, Tirto District, Pekalongan Regency. This business has a workforce that has an educational background only up to elementary school, so it is rather difficult to get to know the world of technology, moreover Pak Arifin's Tempe Company does not yet have a trademark in its business which makes it difficult for customers to find tempeh produced by Pak Arifin. Then the price of soybeans, which is the main raw material in the production of tempeh, has increased, causing the price of tempeh to rise, but unfortunately interest in purchasing power has also decreased, resulting in a lot of tempeh being unsold and becoming rotten. This has a significant impact on losses for a company if it does not immediately innovate in selling.

2. RESULTS AND DISCUSSION

2.1 Research results

Feasibility Study Results from Various Aspects

1. Production Aspect

The product produced by Pak Arifin's Tempe Business Company is raw tempeh, which is a food product made from soybeans and tempeh yeast. Product efficiency level is quite good, reaching 100%. The production process takes quite a long time, which is about 3 days. Even though they already have a peanut grinding machine, the other equipment used by the company is still simple. The location of the company is very strategic because it is on the side of the road and close to raw material suppliers.

2. Marketing Aspect

Mr. Arifin's Tempe products only rely on one main menu, namely tempeh with several sizes of small, medium and large units. The market segment is the consumer market with both demographic and geographical variables, namely dividing the market based on the Pekalongan Regency area. Such segmentation is not limited to the level of education or consumer income. The core strategy that will be carried out and focused on for the next few years is to expand market share and innovate product differentiation. This was done with the ultimate goal so that Mr. Arifin's Tempe UMKM in the future can continue to grow and become a market leader in the Pekalongan Regency area.

2.2 Discussion

1. Production Aspect

a. Business Business Location

This Tempe business is located in Padukuhan Sebakung, RT 03 RW 06, Jeruksari Village, Tirto District, Pekalongan Regency. The location of this business production house is very strategic because it is on the side of the road in a residential complex area. The place of production for this business is not separated from the owner's residence. So, this business is said to be feasible because the business location is easily accessible to consumers.

b. Technology

The technology used in this business is a chopping machine used to break soybeans apart from their epidermis for the production of tempeh.

c. Production process

The production process in this business is carried out every day, because making tempeh takes quite a long time, which is around 50 hours.

2. Marketing Aspect

a. Market Shape

The form of the producer market for Pak Arifin's Tempe Business is a perfect competition market. The selected consumers are the sales market through distributors and direct sales, because this Tempe Business has a fixed production site for marketing its products.

b. Competition Analysis

So far the competition between Tempe Business entrepreneurs is quite tight, making Tempe entrepreneurs have to work hard to think of innovations in selling them, so as to create great business opportunities to increase sales. The marketing strategy carried out by Tempe Business Owner Mr. Arifin is to market his products as follows:

1. Product

This business produces soybeans as a consumption material, namely tempeh. The main composition of this product is soybeans and added yeast specifically for tempeh. The product strategy used by the owner so that consumers are not disappointed is to use high-quality raw materials, so as not to damage the taste produced and the method of processing in production and the appropriate dosage so that the resulting taste is not bad, you can also add flavor to the tempeh. such as adding a level of spiciness, seaweed etc., so that it becomes a characteristic of the product so that it can increase sales.

2. Price

In determining the price, the owner certainly considers the factor of the high production costs, especially the cost of procuring imported quality raw materials. The price set by the owner for tempe is that there are 8 sizes, for Tempe the Smallest Size Box is Rp. 2,500, Tempeh Box Small Size Rp. 3,000, Medium Size Box Tempe Rp. 4,000, Tempeh Medium Size Box Rp. 5,000, Large Box Tempeh Rp. 6,000, the largest box size of tempe is Rp. 7,000, Small Round Tempeh Rp. 4,000, Large Round Tempeh Rp. 7,000. Determination of the selling price is certainly calculated by the owner of the cost of procuring raw materials, wages for labor and profits to be obtained. With cheap and affordable prices for all people, this business can be said to be feasible.

3. Distribution

The distribution channel for tofu and tempeh products is carried out directly at the production house, entrusted to vegetable stalls, vegetable retail traders, and resellers around the Tirto District area. It is said to be feasible because the distribution is quite wide.

4. Promotion

The beginning of the establishment of this business is still a lot of people who do not know. In the past, the owner only consumed it himself, but over time the owner has the intention to develop it. With that, the owner offers his product in stalls around his house or often called word of mouth. Then the owner also tries to sell his product by selling in the market. Over time, the products from this business began to be recognized by many people and more and more requests from consumers.

3. TO CONCLUSION

Based on the results of the analysis above, several conclusions can be drawn regarding business feasibility in the development of Pak Arifin's Tempe Business, Jeruksari Village, Tirto District, Pekalongan Regency, namely:

a. The production aspect with an assessment of location factors, raw materials, technology and production processes is declared feasible to be developed.

b. The marketing aspect shows that the business carried out by Mr. Arifin's Tempe Business is quite feasible to be developed by looking at the development of sales from small to bigger.

4. REFERENCE

Purwanda Ika, Permatasari Permatasari *Multidisciplinary Madani Journal (MUDIMA) Vol.2, No.4, 2022: 2029-2042.*

**BLENDED LEARNING ADOPTION IN PAKISTANI UNIVERSITIES:
CHALLENGES AND RECOMMENDATIONS**

Zohaib Hassan Sain

Superior University, Faculty of Business & Management Sciences, Pakistan
ORCID: 0000-0001-6567-5963

Abstract

The aim of this study was to examine the standpoints of BS 4 years program (BSCS) students in Pakistani universities regarding the issues and challenges they face. The study utilized a descriptive survey method with a quantitative approach to quantify and measure students' perceptions and issues related to blended learning in education. The study collected data from 219 students out of 482 enrolled in the BS 4 years program (BSCS) at three public universities in Pakistan in the 2022 academic year. A questionnaire with a three-point Likert scale was used to gather data, which was then analyzed using frequencies, percentages, and diagrams. The findings showed that most students had a positive view of blended learning, but they also encountered various issues, such as lack of time, insufficient skills and support for proper use, lack of training, and unavailability of Learning Management Software (LMS) for technological learning tools. The study suggests the need for the development of institutional policies for the effective use of blended learning in universities and the implementation of training and skill development programs for teachers to integrate technology in their teaching.

Keywords: Blended Learning, Challenges, Standpoints, Teacher Education.

**ASSESSING INFORMATION TECHNOLOGY'S IMPACT ON HIGHER
EDUCATION QUALITY IN PAKISTAN: A COMPREHENSIVE STUDY**

Zohaib Hassan Sain

Superior University, Faculty of Business & Management Sciences, Pakistan
ORCID: 0000-0001-6567-5963

Abstract

The world is undergoing continuous changes in all aspects of life. Smart Cities offer a solution to various challenges, such as socio-economic development and improving quality of life. Just as information technology has transformed urban development by changing the way production, consumption, and distribution are connected, it is also revolutionizing the field of education. The introduction of technology has improved communication between instructors and students, providing them with new opportunities. Recognizing the popularity of Facebook among students, researchers suggest its potential for educational purposes. A research study was conducted in Pakistan to examine students' attitudes towards using Facebook for educational purposes within educational institutions. 350 questionnaires were distributed to graduate and undergraduate students, with 290 completed responses received. The questionnaire was designed based on three variables: Student's opinion, Academic Support, and Student-Faculty Relationship. The results indicate that students are willing to utilize Facebook and other social media platforms for educational purposes, in addition to their use for social interaction. Strengthening the connection between students and faculty can contribute to enhanced collaboration and interaction, benefiting people's connectivity, urban ecosystem development, and the advancement of Smart Cities.

Keywords: Facebook; Higher Education Commission; Smart Cities; Social Media.

THE STUDY OF APPLYING MODELS: HOUSE, TEMPLE AND SCHOOL FOR SUFFICIENCY DEVELOPMENT TO PARTICIPATE IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: A CASE STUDY OF TRIMITRA TEMPLE BANGKOK, THAILAND

Sawada PHAITHAYAWAT

Assoc. Prof. Saowapa Phaithayawat is with the SuanSunandhaRajabhat University, Thailand

Abstract

The purposes of this study are 1) to study the impact of the 3-community-core model: House (H), Temple (T), and School (S) with the co-operation of official departments on community development to ASEAN economic community involvement and 2) to study the procedures and extension of the model. The research which is a qualitative research is based on the formal and informal interviews. Local people in a community are observed. Group interview is, also, operated by executors and cooperators in the school in the community. In terms of social and cultural dimension, the 3-community-core model consisting of house, temple and school is the base of Thai cultures bringing about understanding, happiness and unity to the community. The result of this research is that the official departments in accompanied with this model developers cooperatively work together in the community to support such factors as budget, plan, activities. Moreover, the need of community, and the continual result to sustain the community are satisfied by the model implementation. In terms of the procedures of the model implementation, executors and co-operators can work, coordinate, think, and launch their public relation altogether. Concerning the model development, this enables the community to achieve its goal to prepare the community's readiness for ASEAN Economic Community involvement.

Keywords: ASEAN Economic Community, Community Development

**AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF PARTICIPATION OF RURAL WOMAN
ON SUSTAINABLE RURAL WATER SUPPLY IN YEMEN**

Afrah Saad Mohsen Al-Mahfadi
YEMEN

Abstract:

In rural areas of developing countries, participation of all stakeholders in water supply projects is an important step towards further development. As most of the beneficiaries are women, it is important that they should be involved to achieve successful and sustainable water supply projects. Women are responsible for the management of water both inside and outside home, and often spend more than six-hours a day fetching drinking water from distant water sources. The problem is that rural women play a role of little importance in the water supply projects' phases in rural Yemen. Therefore, this research aimed at analyzing the different reasons of their lack of participation in projects and in what way a full participation -if achieved- could contribute to sustainable water supply projects in the rural mountainous areas in Yemen. Four water supply projects were selected as a case study in Al-Della'a Alaala sub-district in the Al-Mahweet governorate, two of them were implemented by the Social Fund and Development (SFD), while others were implemented by the General Authority for Rural Water Supply Projects (GARWSSP). Furthermore, the successful Al-Galba project, which is located in Badan district in Ibb governorate, was selected for comparison. The rural women's active participation in water projects have potential consequences including continuity and maintenance improvement, equipment security, and improvement in the overall health and education status of these areas. The majority of respondents taking part in GARWSSP projects estimated that there is no reason to involve women in the project activities. In the comparison project - in which a woman worked as a supervisor and implemented the project – all respondents indicated that the participation of women is vital for sustainability. Therefore, the results of this research are intended to stimulate rural women's participation in the mountainous areas of Yemen.

Keywords: Assessment, rural woman, sustainability, water management.

**ROLE OF LEADERS IN MANAGING EMPLOYEES' DYSFUNCTIONAL
BEHAVIOR AT WORKPLACE**

Pakinam Youssef
German University in Cairo (GUC)

Abstract:

The objective of this theoretical study is to explore in depth the role of leaders in managing employees' dysfunctional behavior at workplace in an effort to recommend strategies and solutions for these destructive behaviors that affect employees' performance. The significance of the study lies in the fact that dysfunctional behavior has been widely spread in almost all organizations, public and private, with its very destructive manifestations. Dysfunctional behavior may be classified into thefts, sabotage, sexual harassment, jealousy, envy, revenge, vulgarity all of which affect employees' moral, self-esteem and satisfaction level drastically which will be reflected negatively on their performance and productivity. The main research question will focus on the role of leaders in managing employees' dysfunctional behavior effectively at the workplace through the different strategies and control measures. In this study, the data will be collected from different academic literature and through some primary data by conducting interviews with some public and private employees from different managerial levels and fields.

Keywords: Dysfunctional behavior, employees' deviant behavior, employees moral, leaders' role.

ZHOU ENLAI'S IMPACT TO THE FOREIGN POLICY OF CHINA

Nazira B. Boldurukova

Gumilyov Eurasian National University as PhD student, 010008, Kazakhstan

Abstract:

Zhou Enlai's impact on China's foreign policy was profound. His strategic diplomacy, role in normalization with the U.S., multilateral engagement, conflict resolution efforts, solidarity with the Global South, and pragmatic approach all contributed to shaping China's role on the global stage. His legacy as a skilled diplomat and statesman remains influential in Chinese foreign policy considerations.

The main aim of this article is to give the information about life and social and diplomatic work of Zhou Enlai, to prove his identity in his impact to the history of the world; to show his place in the organization of internal and foreign policy and in the peaceful international relationships of China with other countries.

Keywords: China, foreign policy of China, identity, politician, diplomacy, Zhou Enlai.

**DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN INCENTIVE
ALLOCATION OF THE THAI PUBLIC SECTOR**

Kalayanee Konime

National Institute of Development Administration, Bangkok 10240, Thailand

Abstract:

An incentive for performance, as one subsystem of a new performance management system, has been implemented in the Thai public sector since 2004. This research investigates the development of organizational justice in the incentive allocation by comparing the roles of distributive and procedural justice on national personnel-s attitudinal outcomes (incentive satisfaction and job performance) between 2 periods, i.e. 2006 and 2008. The data were collected via self-administered questionnaires completed by national government officers and employees. They were stratified using multistage sampling with 2,600 usable samples or 72.0% response rate in 2006, and 1,969 usable samples or 59.3% in 2008. The findings are: (1) There is no difference in means between the two periods relating to distributive justice, procedural justice, incentive satisfaction and job performance. (2) Distributive justice and procedural justice played more important roles in predicting incentive satisfaction and job performance in 2008 than in 2006.

Keywords: Distributive justice, incentive allocation, procedural justice, Thai public sector.

**EFFECT OF GENDER ON THE WILLINGNESS TO CONSUME ORGANIC FOOD
IN THE FUTURE: TURKISH'S AND ALGERIANS EXPERIENCE**

PhD Chems Eddine BOUKHEDIMI

University of Tizi Ouzou, Department of commerce. Management Marketing. Algeria
<https://www.avrupakongresi.org/english>
ORCID ID: 0000-0003-1728-1809

Abstract

This study has an aim to check the impact of gender of respondents on the willingness to use organic food in the future. This type of products are illustrated on natural milk and natural oil generated from olive.

The method explored in this research is an online survey between January-November 2022 among 81 respondents from Turkiye and Algeria. Then, the results were analysed through SPSS software V26 in order to use the Chi-square test.

The results indicate that the independency between the willingness to use the organics food in the future in order to consume organic food and the gender of respondents is ensured. It means that both men and women are agreeing to consume it in this case.

Keywords: Consumer behaviour- Green marketing- Organics food- Chi square test- Gender- Turkiye-Algeria.

**THE DESIGN OF PICTURE BOOKS FOR CHILDREN FROM TALES OF
AMPHAWA FIREFLIES**

Marut Pichetvit

Suansunandha Rajabhat University, Thailand

Abstract:

The research objective aims to search information about storytelling and fable associated with fireflies in Amphawa community, in order to design and create a story book which is appropriate for the interests of children in early childhood. This book should help building the development of learning about the natural environment, imagination, and creativity among children, which then, brings about the promotion of the development, conservation and dissemination of cultural values and uniqueness of the Amphawa community. The population used in this study were 30 students in early childhood aged between 6-8 years-old, grade 1-3 from the Demonstration School of Suan Sunandha Rajabhat University. The method used for this study was purposive sampling and the research conducted by the query and analysis of data from both the document and the narrative field tales and fable associated with the fireflies of Amphawa community. Then, using the results to synthesize and create a conceptual design in a form of 8 visual images which were later applied to 1 illustrated children's book and presented to the experts to evaluate and test this media.

Keywords: Children's illustrated book, Fireflies, Amphawa.

**AUTOBIOGRAPHICAL MEMORY AND FLEXIBLE REMEMBERING: GENDER
DIFFERENCES**

**A. AIZPURUA
W. KOUTSTAAL**

University of the Basque Country, Avda. Tolosa 70, Donostia-San Sebastian, Spain

Abstract:

In this study, we examined gender differences in: (1) a flexible remembering task, that asked for episodic memory decisions at an item-specific versus category-based level, and (2) the retrieval specificity of autobiographical memory during free recall. Differences favouring women were found on both measures. Furthermore, a significant association was observed, across gender groups, between level of specificity in the autobiographical memory interview and sensitivity to gist on the flexible remembering task. These results suggest that similar cognitive processes may partially contribute to both the ability for specific autobiographical recall and the capacity for inhibition of gist-information on the flexible remembering task.

Keywords: autobiographical memory, flexible remembering, gender, specificity