

+ + Editör: Prof. Dr. Arzu Karaca + + + + + + + +

Alanında Uluslararası Araştırmalar II

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler



MART
2022



Editör:

Prof. Dr. Arzu Karaca

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler

Alanında
Uluslararası Araştırmalar II

EĞİTİM
yayınevi

**SOSYAL BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI
ARAŞTIRMALAR II (E-KİTAP)**

Editör: Prof. Dr. Arzu Karaca

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

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

Sayfa Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

E-ISBN: 978-625-8108-52-1

1. Baskı, Mart 2022

Kütüphane Kimlik Kartı

**SOSYAL BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI
ARAŞTIRMALAR II (E-KİTAP)**

Editör: Prof. Dr. Arzu Karaca

124 s., 165x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-8108-52-1

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

EĞİTİM

yayınevi

Yayınevi Türkiye Ofis: İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah. Yasemen sok.
No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok, No: 16/B,
Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42, 0 332 502 50 42
bilgi@egitimyayinevi.com

Yayınevi Amerika Ofis: New York: Eğitim Publishing Group, Inc.
P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America
americaoffice@egitimyayinevi.com

Lojistik ve Sevkiyat Merkezi: Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.
10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
sevkiyat@egitimyayinevi.com

Kitabevi Şubesi: Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye
+90 332 499 90 00
bilgi@egitimkitabevi.com

İnternet Satış: www.kitapmatik.com.tr
+90 537 512 43 00
bilgi@kitapmatik.com.tr

 **kitapmatik**
İnternet Kitapçınız

İÇİNDEKİLER

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ DEĞİŞİMİ ÜZERİNE: UŞAK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ ÖRNEĞİ	5
Cemile Zehra KÖROĞLU, Bilgesu ÇÜM	
ÜNİVERSİTE PERSONELLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ EXAMINATION OF UNIVERSITY STAFF'S OPINIONS ON GENDER ROLES IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES	19
Kübra YAVUZ, Mustafa YAVUZEKİNCİ	
BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ	37
Coşkun AKÇA, Yasemin ÖZEL	
KADIN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN AİLE TATMİNİ, İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ VE İŞE BAĞLI DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK DEĞİŞKENLERİ İLE YORDANMASI	51
Ahmet GÜNEY	
TÜRKİYE'DE DİJİTALLEŞME BAĞLAMINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YENİ BİR KURUM: CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ	67
Araş. Gör. Dr. Emre AKCAGÜNDÜZ	
SOSYAL PAZARLAMA VE SAĞLIK DAVRANIŞ TEORİLERİ	83
Sema DALKILIÇ	
MUTFAK KÜLTÜRLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNDE YENİ BİR ARAÇ GASTRODİPLOMASI	109
Gülçin Algan ÖZKÖK, Merve DAĞHAN	

TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ DEĞİŞİMİ ÜZERİNE: UŞAK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ ÖRNEĞİ

Cemile Zehra KÖROĞLU¹, Bilgesu ÇÜM²

GİRİŞ

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinden ayrı kavramlardır. Cinsiyet kavramı, anatomik yapı üzerine temellenen kadın ve erkek şeklindeki sınıflandırma olarak tasvir edilmektedir. Buna karşın toplumsal cinsiyet, insanların biyolojik farklılıklara bir anlam yükleyerek kadınlık ile erkeklığe dair birtakım fikirler oluşturması, böylelikle kadın ve erkeğe dair birbirinden ayrılan anlamların toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Sheafor ve Horejsi, 2014: 116). Günümüzde, biyolojik cinsiyet ve cinsel tercihten ziyade toplumsal cinsiyet ile ilgili konular daha çok tartışılmaktadır. Bu bağlamda, anatomik olarak farklılaşmış olan bedenlere toplumsal cinsiyet anlamlarının yerleştiği fikri, katı bir determinizmle sunulmakta ve bu bedenler kültürel olarak meydana getirilmiş kuralların edilgen alıcıları olarak kavranmaktadır. Toplumsal cinsiyeti inşa eden “kültür” belli bir yasaymış gibi kavrandığında ise toplumsal cinsiyet belirlenmiş ve sabitlenmiş bir hale gelmekte ve “biyoloji kaderdir” formülasyonunun yerini “kültür kaderdir” formülasyonu almaktadır (Butler, 2008: 53). Oysa birey, hiçbir zaman ve hiçbir toplumda kültürün sabit ve edilgen alıcısı değildir. Toplumsal cinsiyetle ilgili kimlikler inşa edilirken de birey, yaşadığı toplum ve kültürle aktif bir etkileşim içindedir. Birey, içinde yaşadığı toplumun kültürü tarafından önerilen bazı öğeleri kendi açısından yorumlar, bazılarını kabul eder, bazılarını ise reddeder. Bu açıdan birey, kültürü yaratan, yorumlayan, değiştiren bir özne olarak değerlendirilmelidir. Toplumsal cinsiyetle ilgili kimlik ve roller tanımlanırken bireyin bu süreçteki aktif rolü önemlidir. Özellikle sosyal hizmet mesleği, toplumsal cinsiyete dayalı

1 Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, ORCID: 0000-0002-9043-1773, cemile.koroglu@usak.edu.tr

2 Arş. Gör., Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, ORCID: 0000-0001-7489-1887, bilgesu.cum@usak.edu.tr

eşitsizliklerin giderilmesi açısından kültür ya da gelenek tarafından zorlanan kalıpları aşma noktasında her iki cinsi de cesaretlendirmekte ve bireylerin özne olma sürecine katkı sağlamaktadır.

Bu çerçevede sosyal hizmet bir meslek olarak kültürel düzlemde inşa edilmiş olan toplumsal cinsiyetle mücadele etmekte, toplumsal cinsiyetin meydana getirmiş olduğu kalıp yargıları yapı sökülümüne uğratarak kadın ve erkeğe ilişkin anlam ve rolleri yeniden çerçeveleme ve inşa etme yoluyla başka bağlamda yeniden oluşturmaktadır. Bu açıdan, geleceğin sosyal hizmet uzmanları olan sosyal hizmet bölümünde okuyan öğrencilerin toplumsal cinsiyete dair bakış açıları oldukça önemlidir. Bu çalışma kapsamında Uşak Üniversitesinde Sosyal Hizmet Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin toplumsal cinsiyete ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır:

- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin yaş değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin sınıf değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin ebeveynlerinin çalışma durumu değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin ailelerinin aylık ortalama gelir değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin iskan ettikleri yerleşim yeri değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan öğrencilerin aile tipi değişkenine göre toplumsal cinsiyet algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Cinsiyet kimliği, bireyin biyolojik açıdan hangi cinsiyet grubuna ait olduğuna yönelik bilgisi olarak ifade edilmektedir. Çocuklar çok erken yaşlarda kendi cinsiyetlerini tanımaktadır, fakat onlar cinsiyeti, biyolojik özelliklerden ziyade, giysiler, tutumlar, sorumluluklar, roller, davranışlar gibi bazı etkenlerle belirleme eğilimi içerisindeyler. Bu açıdan, cinsiyet kimliğinin anlaşılıp kavranmasından sonra, bunu iki cinse ilişkin inanç ve tutumların gelişmesi takip etmektedir. Böylece, bu süreçte bireylerde cinsiyetlerin nasıl ayrıldıkları ve nasıl ayrılmaları gerektiğine yönelik yüzeysel ve gerçekte varlığı kesin olmayan fikirler oluşmaktadır (Vatandaş, 2007: 31). Bu ayrılaşma sürecinin sonunda, cinsiyet kimliği, cinsiyetler arasındaki farklılıkların tanınmasını ifade eden bir kavram haline gelerek iki cinsiyet grubunun üyeleri için farklı yaşam deneyimi, rol ve statü meydana getirmekte, erkek ve kadına yönelik farklı bir muameleye yol açmaktadır. Örneğin, cinsiyet kimliği, kadınların aile rolünün birincil rolü olduğu, erkeklerin ise eve ekmek getirme rolünün birincil rolü olduğu şeklindeki geleneksel iş bölümüne bağlılığı yansıtabilir. Cinsiyet kimliği, “rolün öğrenilmesi”, “toplumsallaşma” veya “içselleştirme” süreciyle gerçekleşmektedir. Cinsiyet kimliğinin, yaşamın erken dönemlerinde toplumsallaşma süreciyle birlikte kurulan birincil kimliklerden birisi olarak kabul edilmesinden ve birinci kimliklerin de diğer kimliklere göre değişime daha dayanıklı ve dirençli olmasından dolayı benimsenen rol ve statüler daha çok sabitleşmiş durumdadır. Bu bağlamda, bireylerin cinsiyet kimliklerine yüklenen anlamlarla ve kadınlık ile erkeklığe ilişkin düşünce, inanç ve tutumlarla ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlar ve erkekler için neyin yapılabilir neyin yapılamaz olduğunu belirlemektedir. Kadınlarla erkekler arasında katı bir ayrıma neden olan ve insanlar tarafından yapay olarak oluşturulmuş bu roller, erkeklerin kadınlar üzerinde ekonomik, ev içi ve politik bir iktidar yapısı ve baskı oluşturmasına neden olmaktadır (Moore, 2000: 7; Cornell, 2016: 89; Teater, 2015: 106).

Toplumsal cinsiyet anlayışı tarihin ilk çağlarından beri var olagelen bir durum olup kadın ve erkeğin yaşadığı rol farklılaşması, cinsiyet esaslı işbölümünü oluşturmuş, kadınlar, hiçbir zaman dünyayı erkeklerle eşit bir biçimde paylaşmamışlardır. Erkekler, genellikle avcıyken, kadınlar bitki ve diğer yiyeceklerin toplayıcısı olmuş ve erkeklerin avda elde ettiğinden daha fazla yiyecek toplasalar dahi saygınlıkları erkekler kadar olmamıştır. Aynı şekilde, kadınlar yaşamlarının çoğunu hamilelikle ve çocuklarının bakımlarını sağlayarak onları yetiştirerek geçirmişlerdir (Zastrow, 2016: 597). Bu bağlamda, eril ve dişil kategoriler hiyerarşik bir yapıdadır ve eril kategoriler her zaman dişil kategorilerden daha üst konumda değerlendirilmiştir. Kadınların fiziksel, zihinsel ve ahlaki açıdan erkeklere göre daha zayıf olduğu ve erkeklerin rehberliğine ve korumasına gereksinim duydukları inancı

benimsenmiştir. Kültürel olarak, zihin, erillik ile beden, dişillik ile bağdaştırılmış, kadınlar, cinsiyetleri üzerinden tanımlanırken erkekler bedenden aşkın bir “evrensel kişiliğin” taşıyıcı olarak yüceltilmişlerdir. Böylelikle dişi, cinsiyet bedeniyle sınırlı kalmış, erkek bedeni ise mutlak bir özgürlüğün bedensel olmayan aracı haline gelmiştir. Doğanın düzen/düzensizlik karşıtlığı bile cinsiyetleştirilmiş, doğa bir düzen olarak kavramsallaştırıldığında eril olanla, düzensiz ve kaprisli olarak kavramsallaştırıldığında ise dişil olanla ilişkilendirilmiş, erkekler akılcılığı, kadınlar duygusallığı temsil etmiştir (Wiesner Hanks, 2020: 151; Butler, 2008: 59). Bu anlayışın çeşitli boyut ve formasyonlarla günümüzde de devam ettiği görülmektedir.

Yapılan bazı araştırmalar, tüm bebekler, aslında benzer şekilde davranışta da ebeveynlerin genellikle bebeklerinin davranışlarını farklı cinsiyet kalıpları açısından değerlendirme eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Chae (2002) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, 24 saat önce dünyaya gelen, yeni doğan bebeklerinin ebeveynleriyle yapılan görüşmede, ebeveynlerden bebeklerini tarif etmeleri istendiğinde, kızların ebeveynleri, bebeklerinin daha narin, yumuşak ve ince özelliklerde olduğunu belirtirken, erkeklerin ebeveynleri bebeklerinin daha büyük, güçlü ve eril özelliklerde olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma, bebek davranışlarının cinsiyet farklılıklarından kaynaklandığı belirsiz ve ölçülemez olduğu durumlarda bile stereotip/kalıp yargısal bir değerlendirmeye eğilimli olduğunu göstermektedir (Chae, 2002: 18). Yine anne-çocuk örneklemleri ile yapılan bir başka araştırmada da, ebeveynlerin çocuklarının oyuncak seçimine rehberlik ederken uygun cinsiyet rollerinin gelişimini teşvik ettiği ortaya koyulmuştur. Buna göre, her zaman uygun oyuncağı seçtiğini belirten bir erkek çocuğun annesinin “*Bebekler erkekler için değil kızlar içindir. Aksi halde herkes hanım evladı olduğunu düşünür, arabalar ve kamyonlarla oynamalı*” şeklinde yargılara sahip olduğu görülmüştür. (Oakley, 1972: 178). Bu ve benzer birçok çalışma, cinsiyet rollerinin kız ve erkek çocuklara doğumla birlikte biçilmeye başladığını, erkek ve kızların bu cinsiyet rollerine uymasının beklendiğini göstermektedir. Aksi bir durumda, bir erkeğin görünüm, ilgi alanı, davranış ve faaliyetleri açısından belirlenen rollerinde sapma olduğunda erkek, “hanım evladı” olarak nitelendirilmektedir. Aynı şekilde bir kız ise “erkek Fatma” olarak nitelendirilmektedir. Bu düşünce tarzı, erkekler ve kadınların yapması gerekenleri sınırlamakta, böylece bireylerin kendi yapabileceği şeylerin de sınırlandırılmasına yol açmaktadır (Teater, 2015: 111). Bu bağlamda, erken çocuklukta öğrenilen cinsiyet rolleri, içselleştirilmekte ve ilerleyen dönemlerde bireylerin kendi kişiliklerinin birer parçası haline gelmektedir. Böylece, kadın ve erkek için tanımlanan rol ve kimliklerin dışında, yeni rol ve kimlik oluşturmak istendiğinde bu durum için güçlü bir mücadele gerekmektedir.

Günümüzde de toplumsallaşma süreciyle inşa edilen toplumsal cinsiyet, erkekler ve kadınlar için uygun görülen meslekleri, davranışları ve rolleri belirlemektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyetin oluşumu bir kişinin içinde yaşadığı toplum tarafından inşa edilmekte ve toplumsal cinsiyet temelli beklentilere uymaları için kişiler baskılanmaktadır. Buna göre erkekler, güçlü, otoriter, cesur, lider, sert, baskın, saldırgan, rekabetçi, ussal vb. olarak nitelendirilirken kadınlar ise, tatlı, itaatkar, bağımlı, çekingen, kırılğan, pasif, boyun eğen, sadık, korunmaya muhtaç, hamarat, duygusal, nazik, işbirliğine yatkın vb. olarak nitelendirilmektedirler (Zastrow ve Kirst Ashman, 2016: 567).

Kadınların dil repertuarında özgüven, kendini geliştirme, kendini değerli bulma gibi sözcükler nadiren yer almaktadır. Bir kadının kendisini değerli biri olarak görmesi, onun kibirli olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Aynı şekilde, kadının değeri ve başarısı, iyi bir evlilik yapma ve istenilen sayıda çocuk doğurmayla ölçülmektedir. Bu bağlamda, kadın, başkaları için var olan kişi konumundadır. Diğer bir deyişle, bir anne ve eş olarak yükümlülükleri, kadını “diğerleri için var olan” konumuna getirmektedir ve onun çocuğu, eşi, anne ve babası daima kendisinden önce gelmektedir (İnceoğlu ve Kar, 2010: 53). Bir kalıbın cenderesine tıkmışlık, kadınlar ve erkekler için birtakım olumsuz sonuçları meydana getirmekle birlikte, cinsiyet karşıtlığının “aşağı” kutbunda yer alan kadınlar açısından bir ezilme ve baskılanma durumu söz konusu hale gelmektedir. Diğer bir deyişle, var olan erkek egemen yapı ile toplumsal bilince iyice yerleşmiş olan ataerkil kalıpların sorgulanmadan ya da oldukça az sorgulanarak kabul edilmesi kadınların aleyhine olmaktadır (Berktaş, 2004: 2). Kadınlar, eğitim, çalışma yaşamı, siyasal hayata katılım, sağlık gibi hayatın her alanında ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunların yanı sıra, toplumsal cinsiyetin, erkeğin kadından daha güçlü olduğu ve kadının da erkeğe boyun eğmesi gerektiğine yönelik oluşturduğu stereotipler, eril tahakkümü meydana getirmekte, böylece erkeğin kadına yönelik gerçekleştirdiği fiziksel, psikolojik, ekonomik ve cinsel şiddete zemin hazırlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet, kadınlar üzerinde eşitsizlik, ayrımcılık ve şiddet gibi olumsuz etkiler meydana getirmekle birlikte erkekler üzerinde de birtakım etkiler oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet anlayışına göre, erkeklerin her zaman güçlü, başarılı, kazanan, karar alıcı, risk alan, eş ve çocuklarına maddi destek sağlayan, duygularını belli etmeyen bireyler olmaları beklenmektedir. Yine bu anlayışa göre erkeklerin, kendilerini güçsüz ve savunmasız hissetseler bile katı sosyal beklentileri, rolleri ve sorumlulukları içselleştirmeleri, erkekliklerini göstermeleri gerekmektedir. Bu beklentilere uymayan ve bu idealleri karşılamayan erkekler için ise pek çok olumsuz sonuç meydana gelmektedir. Bu bağlamda, yapılan bir çalışmada, işsizliğin yaygın olduğu bölgelerde, evi geçindirmesi ve hane halkının

karar mercii konumunda olması beklenen erkeklerin, geleneksel cinsiyet rollerini yerine getiremez duruma gelmesi sonucu, diğerleri üzerinde güç gösterdikleri ve “erkek gibi hissedebilmeleri” adına şiddeti telafi edici olarak kullandıkları görülmüştür (Espen, 2006: 3). Bu ve benzer nedenlerden dolayı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek, bireylerin cinsiyet eşitsizliğinin baskıcı etkilerini anlamalarında yardımcı olmak ve bireyleri cinsiyet rollerinin kısıtlamalarından kurtarmak oldukça önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan betimsel düzeyde bir araştırmadır. Betimsel araştırma, şimdi ve burada var olanların betimlenip açıklanarak ortaya konulması olarak ele alınabilmekte olup burada olmuş bitmiş olgular söz konusu olmamaktadır. Betimsel araştırmalarda, araştırmacının üzerinde çalışılan doğal ve toplumsal olgulara müdahale etme yetkisi yoktur. Yani, araştırmacı ortama yeni bir değişken sokmayıp olgu ne ise onu alıp inceler, onun gelişme ve değişmesini sağlayacak herhangi bir faaliyette bulunmaz. Araştırmacı, araştırma faaliyetinde bulunsa da bulunmasa da olgu aynı şekilde varlığını sürdürecektir (Sönmez ve Alacapınar, 2019: 48).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın etik kurul izni için Uşak Üniversitesi'nin Etik Kurul Birimine başvurulmuş ve Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 06.05.2021 tarih ve 2021-81 sayılı kararı ile araştırma etik olarak uygun bulunmuştur.

Araştırmanın evrenini Uşak Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde okuyan 285 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma evreninin Sosyal Hizmet bölüm öğrencileri olarak seçilmesi, sosyal hizmet mesleğinin toplumsal cinsiyete dayalı farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluklarla mücadelede en etkin mesleki alanlardan biri olması nedeniyledir. Bu açıdan, sosyal hizmet mesleği adaylarının zihinsel dünyalarındaki toplumsal cinsiyetle ilgili rol ve algıları ölçmek önemlidir. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini ise, Uşak Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan ve gönüllülük esasına dayalı olarak ulaşılan 222 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklemeye yönelik bilgiler Tablo 1 de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	n
Kadın	182
Erkek	40
Toplam	222
Yaş	
18	13
19	45
20	57
21	79
22 ve üzeri	28
Toplam	222
Sınıf	
1	55
2	54
3	56
4	57
Toplam	222

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler “Kişisel Bilgi Formu” ve “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırma kapsamında, katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, kaçınıcı sınıf oldukları, ebeveynlerinin eğitim durumu, ebeveynlerinin çalışma durumu, ailelerinin aylık ortalama geliri, iskan ettiklerini yerleşim yeri ve aile tiplerine dair demografik bilgileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği

Altınova ve Duyan’ın (2013) geliştirmiş olduğu “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği”, yetişkin insanların toplumsal cinsiyete ilişkin rol ve algılarını ortaya koymak için düzenlenmiştir. 25 maddeden oluşan ölçeğin maddelerinin 10’u olumlu, 15’ i ise olumsuz olarak yazılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek, 5’li Likert tipi bir ölçektir ve ölçekten 25-125 aralığında puan alınabilmekte olup daha yüksek puanlar daha olumlu toplumsal cinsiyet algısına sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.872 olarak hesaplanmış olup güvenilirlik katsayısının istenilen düzeyde olduğu görülmektedir (Altınova ve Duyan, 2013: 18).

Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen nicel verileri çözümlemek için, SPSS 23 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında, ortalamalar arası farkın

test edilebilmesi için t Testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve Kruskal-Wallis varyans analizinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Gruplar	S	Ort.	ss	sd	p
Kadın	182	112,61	10,548	6,495220	,000
Erkek	40	95,61	15,795		

Tablo 2 incelendiğinde, sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algıları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($p=,000$, $p<,05$). Yine tablo 2'ye göre, kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının ($X=112,61$) erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarından ($X=95,61$) daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

Yaş	S	Ort.	ss	Sıra Ortalaması	χ^2	p
18	13	108,73	19,479	121,85	5,191	0,268
19	19	107,69	12,468	98,22		
20	57	110,89	11,742	114,58		
21	79	108,75	13,445	108,22		
22 ve üzeri	28	112,42	14,375	131,02		
Toplam	222	109,55	13,342			

Tablo 3 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 4: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin sınıf değişkenine göre karşılaştırılması

Sınıf	S	Ort.	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
1	55	107,61	14,762	Grup arası	672,171	3	224,057	1,263	0,288
2	54	107,98	12,590	Grup içi	38668,275	218	177,377		
3	56	110,95	12,626						
4	57	111,53	13,183						
Toplam	222	109,55	13,342						

Tablo 4 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında buldukları sınıf değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$)

Tablo 5: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin annenin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Anne Eğitim	S	Ort.	ss	Sıra Ortalaması	χ^2	p
Okur-yazar	24	110,80	10,860	113,63		
İlkokul	145	109,31	14,112	111,98		
Lise	44	110,90	10,662	113,61	1,312	0,726
Üniversite	9	103,44	18,035	87,78		
Toplam	222	109,55	13,342			

Tablo 5 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında annenin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 6: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin babanın eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Baba Eğitim	S	Ort.	ss	Sıra Ortalaması	χ^2	p
Okur-yazar	9	112,56	12,650	128,28		
İlkokul	134	109,25	14,156	111,65		
Lise	63	110,44	11,659	113,21	1,841	0,606
Üniversite	16	106,81	13,457	94,06		
Toplam	222	109,55	13,342			

Tablo 6 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında babanın eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 7: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin öğrencilerin annelerinin çalışma durumuna göre karşılaştırılması

Gruplar	S	Ort.	ss	sd	p
Çalışıyor	55	109,10	13,898	-,284220	0,776
Çalışmıyor	167	109,69	13,193		

Tablo 7 incelendiğinde, sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında annelerinin çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 8: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin öğrencilerin babalarının çalışma durumuna göre karşılaştırılması

Gruplar	S	Ort.	ss	sd	p
Çalışıyor	181	109,60	12,903	0,112220	0,911
Çalışmıyor	41	109,34	15,307		

Tablo 8 incelendiğinde, sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında babalarının çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 9: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin ailenin aylık ortalama gelir düzeyine göre karşılaştırılması

Gelir	S	Ort.	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Asgari ücret altı	32	103,64	19,434	Grup arası	1307,210	2	653,605		
Asgari ücret	89	110,67	12,009	Grup içi	38033,237	219	173,668	3,764	0,025
Asgari ücret üzeri	101	110,43	11,676						
Toplam	222	109,55	13,342						

Tablo 9 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında ailenin aylık ortalama gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 10: Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin iskan edilen yerleşim yerine göre karşılaştırılması

Yerleşim Yeri	S	Ort.	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İl merkezi	91	110,92	13,269	Grup arası	649,669	2	324,834		
İlçe	80	109,92	12,961	Grup içi	38690,777	219	176,670	1,839	0,161
Kasaba/ Belde/Köy	51	106,52	13,838	Toplam	39340,446	221			
Toplam	222	109,55	13,342						

Tablo 10 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında iskan edilen yerleşim yerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

Tablo 11. Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin aile tipine göre karşılaştırılması

Aile Tipi	S	Ort.	ss	Sıra Ortalaması	χ^2	p
Çekirdek Aile	188	109,73	13,636	113,68	1,906	0,386
Geniş Aile	19	108,38	8,738	92,61		
Parçalanmış Aile	15	108,77	15,012	108,10		
Toplam	222	109,55	13,342			

Tablo 11 incelendiğinde, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarında aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. ($p > ,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, sosyal hizmet bölümünde okuyan öğrencilerin toplumsal cinsiyet algısının çeşitli değişkenlerle ölçülmesi amaçlanmıştır. Buna göre, araştırmaya katılan Uşak Üniversitesi sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüş olup kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarından daha olumlu olduğu ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre katı toplumsal cinsiyet yargılarına bağlı olmaktan daha fazla kaçındıkları görülmektedir. Güzel (2016)'in toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğini kullanarak yapmış olduğu çalışmada da, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre cinsiyete yönelik daha eşitlikçi tutuma sahip olduğu görülmüştür. Aynı şekilde, Aylaz ve arkadaşlarının (2014), yapmış olduğu çalışmada da erkek öğrencilerin, kadın öğrencilerine göre toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının daha geleneksel olduğu saptanmıştır. Yapılan diğer birçok çalışmada da kadınların erkeklere oranla toplumsal cinsiyet algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Ünal vd., 2017: 231; Öngen ve Aytaç, 2013: 8; Esen vd., 2017: 51). Bu çerçevede araştırmanın sonuçları Türkiye'de yapılan diğer araştırmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Diğer yandan, yapılan bu çalışmada, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin, yaş değişkenine göre, sınıf değişkenine göre, anneleri ve babalarının eğitim durumuna göre, anneleri ve babalarının çalışıp çalışmama durumuna göre, ailenin aylık ortalama gelir düzeyine göre, iskan edilen yerleşim yerine göre ve aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur. Uçar ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu çalışmada da, öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği toplam puan ortalamalarında anne ve baba eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve aile tipine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yine, Gönenç ve arkadaşlarının (2018) yapmış olduğu çalışmada, anne ve babanın eğitim durumu, anne ve babanın çalışma durumu, en uzun yaşanan yerleşim birimi ile toplumsal cinsiyet algısı istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Aynı şekilde, Korkmaz (2020)'in sosyal hizmet öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada da, sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algılarıyla yaş, sınıf düzeyi, anne ve baba eğitim durumu ve ailenin aylık gelir durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur.

İnsan hakları, eşitlik, adalet, bireyin onuru ve değeri çerçevesinde hareket eden sosyal hizmet uzmanlarının toplumsal cinsiyet konusunda duyarlı olmaları bir gerekliliktir (Güzel, 2020: 82). Bu bağlamda, geleceğin meslek elemanları olacak olan sosyal hizmet öğrencilerinin de eleştirel bakış açısına sahip olmaları, toplumsal cinsiyet stereotiplerini yapı sökülümüne uğratmak için çalışmaları, cinsiyetçi yapılanmayı görebilmeleri ve cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele etmeleri ileride yapacakları uygulamalar için oldukça önemlidir. Bu bağlamda, sosyal hizmet eğitiminin “toplumsal cinsiyet körü” olmaması gerekmekte olup sosyal hizmet eğitiminde toplumsal cinsiyet farkındalığı oluşturulmalı, cinsiyetçilik karşıtı vurgu yaygınlaştırılmalı ve sosyal hizmet bölümlerinin ders müfredatlarına buna yönelik dersler eklenmelidir.

Bu araştırma, Uşak Üniversitesinde Sosyal Hizmet Bölümü'nde öğrenim gören Sosyal Hizmet bölümü öğrencilerini kapsamaktadır. Bu açıdan, toplumsal cinsiyet ile ilgili yapılacak çalışmaların başka örneklem gruplarıyla ve başka illerde yapılması önerilmektedir. Daha fazla çalışmanın farklı yöntemlerle (karma, nicel, nitel, deneysel vb. gibi) yapılması farklı sonuçların ortaya çıkmasına ve ona yönelik uygulamaların yapılmasına zemin hazırlayacaktır. Diğer yandan, toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulayan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya çalışan politikaların üretilmesi önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Aylaz, R., Güneş, G., Uzun, Ö. ve Ünal, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rolüne Yönelik Görüşler. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 23(5), 183-189.
- Berktaş, F. (2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye, Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları, İstanbul.
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet Belası*. (çev. B. Ertür). İstanbul: Metis Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1999)
- Chae, M. H. (2002). Gender and Ethnicity in Identity Formation. *The New Jersey Journal of Professional Counseling*, 56, 17-23.
- Cornell, R. W. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. (çev. C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1987)
- Esen, E., Siyez, D. M., Soylu, Y. ve Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 46-63.
- Esplen, E. (2006). Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches, https://www.wocan.org/sites/default/files/engaging_men_in_gender_equality_positive_strategies_and.pdf, (E. T.: 14.01.2022).
- Gönenç, İ. M., Topuz, Ş., Yılmaz Sezer, N., Yılmaz, S. ve Büyükkayacı Duman, N. (2018). Toplumsal Cinsiyet Dersinin Toplumsal Cinsiyet Algısına Etkisi. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 22-29.
- Güzel, A. (2016). Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları ve İlişkili Faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(4), 1-11.
- Güzel, B. (2020). Türkiye'deki Sosyal Hizmet Uzmanlarının Toplumsal Cinsiyet Algısının Belirlenmesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 16, 82-100.
- İnceoğlu, Y. ve Kar, A. (2010). *Kadın ve Bedeni*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Korkmaz, K. (2020). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Farklılıklara Saygı Düzeyleri ile Toplumsal Cinsiyet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
- Moore, D. (2000). Gender Identity, Nationalism, and Social Action Among Jewish and Arab Women in Israel: Redefining the Social Order?. *Springer Link*, 3-28.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. England: Gower Publishing Company.
- Öngen, B. ve Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, No: 48 (2013-2), 1-18.
- Santhanam, E., Martin, K., Goody, A. ve Hicks, O. (2001). Bottom-up steps towards closing the loop in feedback on teaching: A CUTSD project. Paper presented at Teaching and Learning Forum – Expanding horizons in teaching and learning, Perth, Australia, 7-9 February 2001.
- Sheafor, B. W. & Horejsi, C. H. (2014). *Sosyal Hizmet Uygulaması*. (çev. A. Bilgen, B. Kaynarkaya, D. Gülmez, D. Baran Çiftçi, S. E. Türköz, F. Çoban, G. Çelik, H. Özen, O. Uraz, T. Uraz, Y. S. Oğuz). Ankara: Nika Yayınevi. (Orijinal yayın tarihi, 2012)
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2019). Örneklenirilmiş *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Teater, B. (2015). *Sosyal Hizmet Kuram ve Yöntemleri*. (çev. A. Karatay, A. İçağasıoğlu Çoban, B. Yakut Çakar, E. Önal Sandal, G. Polat, M. Seyitoğlu, M. Boztürk, M. Tunç Tekindal, S. Attepe Özden, T. Canbulut). Ankara: Nika Yayınevi. (Orijinal yayın tarihi, 2014)
- Uçar, T., Aksoy Derya, Y., Karaaslan, T. ve Akbaş, Tunç, Ö. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Şiddet Davranışları. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 26(3), 96-103.

- Ünal, F., Tarhan, S. ve Çürükvelioğlu Köksal, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Algısını Yordamada Cinsiyet, Sınıf, Bölüm ve Toplumsal Cinsiyet Oluşumunun Rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(6), 227-236.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*, 35, 29-56.
- Wiesner Hanks, M. E. (2020). *Tarihte Toplumsal Cinsiyet*. (çev. M. Çiyan Şenerdi). İstanbul: Kültür Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 2011)
- Zastrow, C. & Kirst Ashman, K. K. (2016). İnsan Davranışı ve Sosyal Çevre I.(çev. A. Aydın, Ç. Karaca, F. Çoban, M. A. Foça, S. E. Türközü). Ankara: Nika Yayınevi.
- Zastrow, C. (2016). *Sosyal Hizmette Giriş*. (çev. A. Aykara, A. Beyazova, B. Yakut Çakar, C. Evren, Ç. Karaca, D. Baran Çiftçi, E. Yıldırım, E. Bahşi, G. Albayrak, H. Özen, M. S. Birdal, S. Yağcıoğlu, S. Kurukafa, V. Yılmaz). Ankara: Nika Yayınevi. (Orijinal yayın tarihi, 2010)

ÜNİVERSİTE PERSONELLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF UNIVERSITY STAFF'S OPINIONS ON GENDER ROLES IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

Kübra YAVUZ¹, Mustafa YAVUZEKİNCİ²

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde önemli toplumsal sorunların arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği gelmektedir. Toplumlar içerisinde yaşanan bu sorun en çok kadınları olumsuz yönde etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların; eğitim, çalışma yaşamına atılım, gelir düzeyi, geliri hakkında söz sahibi olup olmaması, erken yaşta evlenmeleri ve görmüş oldukları şiddet gibi pek çok alanda olumsuzluklar yaşamalarına neden olmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu 2006 yılından itibaren, toplumsal cinsiyete dayalı yaşanan eşitsizliklerin boyutunu rakamlarla göstermek ve zaman içerisinde yaşanan ilerlemeleri izlemek amacıyla her yıl “küresel toplumsal cinsiyet uçurumu” raporu yayınlamaktadır (Özden ve Gölbaşı, 2018: 99). 2020 yılında yayınlanan Dünya Ekonomik Forumu cinsiyet eşitliği raporu hazırlanma sürecinde, kadınlara tanınan fırsat eşitliği, kadınların ekonomiye katılımı, eğitim ve sağlık imkânları ile kadının siyasi alanlarda güçlendirilmesi gibi kriterler esas alınmıştır. Toplamda 153 dünya ülkesinin bulunduğu bu raporda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından listenin ilk sıralarında İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç gibi ülkeler yer alırken, Türkiye bu listede 130. sırada yer almaktadır (<https://tr.euronews.com>).

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini il düzeyinde ölçmek için “81 İlde Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi” düzenlenmiştir. 2020 yılında yayınlanan bu rapora göre Türkiye’nin en eşitlikçi ilinin ortalama 0.542 ile Muğla olduğu saptanmıştır. Türkiye’nin en eşitlikçi ili olan Muğla’yı sırasıyla; İzmir,

1 Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, kubrayavuz@kilis.edu.tr, Orcid No: 0000-0001-2345-6789

2 Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, m.yavuzekinci@kilis.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-6744-9115

Yalova, İstanbul, Kırklareli, Çanakkale, Sinop, Tunceli, Aydın ve Balıkesir gibi illeri takip etmiştir. Ortalama 0.395 endeks değerine sahip olan Muş'un, cinsiyetler arası eşitsizliğin en fazla olduğu il olduğu belirlenmiştir. Eşitsizlik sıralamasında Muş'u sırasıyla; Bingöl, Bayburt, Şırnak, Batman, Bitlis, Kırıkkale, Siirt, Çankırı ve Erzurum gibi iller takip etmiştir (Taşöz Düşündere vd., 2020: 23).

Elde edilen veriler ışığında yapılan bu çalışma Kilis 7 Aralık Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personellerinin toplumsal cinsiyet rolleri algı ve tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmış olup araştırmadan elde edilen bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Olgusu

Cinsiyet, İnsanların doğuştan getirdikleri ve biyolojik açıdan oluşan farklılıklardan kaynaklı bir ayrımdır. Cinsiyet kavramı erkek ve kadını birbirinden ayıran fiziksel özelliklerin yanı sıra bu özelliklerle birlikte fizyolojik ve biyolojik farklılıkları anlatma yönünde kullanılan bir terim olarak da karşımıza çıkmaktadır (Slattery, 2011: 341).

Toplumları oluşturan bireyler arasında genellikle cinsiyetler arası ayrım bulunmakta olup bu durum cinsiyetlerin genetik özelliklerini ön plana çıkarmaktadır (Üste, 2021: 155). Cinsiyet biyoloji, antropoloji, sosyoloji ve psikoloji birçok disiplin tarafından araştırma konusu olmuş bir kavramdır. Cinsiyet kavramı ile ilgili son yıllarda yapılmış olan çalışmalarda, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet (sex, gender) arasındaki farklılıklar ile bu farklılıkların nedenleri üzerinde durulmuştur (Çakır, 2020: 103).

Biyolojik açıdan kadın ve ya erkek olmak doğuştan gelen yani doğal bir süreç olarak adlandırılırken, erkeklik ve kadınlık kavramları bireylerin toplumsallaşma süreci ile birlikte kültürel bir oluşu içerisine girildiğinin bir kanıtıdır (Hepşen, 2010: 14). Kavramsal açıdan toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin biyolojik özellikler bakımından farklı olmalarının yanı sıra, bu cinsiyetlere toplumların yüklemiş olduğu rolleri ve görevleri işaret etmektedir (Özmete ve Zubaroglu Yanardağ, 2016: 92). Yeryüzünde bulunan toplumların hemen hepsi kadın ve erkek ırkına kendi penceresinden bakmaktadır. Bu yüzden toplumların cinsiyetlere bakış açıları farklılıklar göstermekte olup bu farklılıklar hukuksal, siyasal ve sosyodemografik olarak karşımıza çıkabilmektedir (Üste, 2021: 155).

Ann Oakley Toplumsal cinsiyet terimini sosyolojiye kazandıran ilk kişidir. Oakley yapmış olduğu çalışmalarında toplumsal cinsiyet kavramını incelemenin yanı sıra toplumlarda görülen kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet eşitsizlikleri üzerinde durmuş ve bu konu üzerinde de çalışmalarda bulunmuştur (Günindi Ersöz, 2016: 20). Kadınların ve erkeklerin toplum yapısı içerisinde üstlenmiş oldukları

roller ve sorumluluklar doğal olmanın yanı sıra kültürel açıdan da zaman içerisinde değişkenlik gösteren bir durumdur (Üste, 2021: 157). Toplum içerisindeki bireyler günlük yaşamlarında cinsiyet kavramı için farklı yorumlar yapabilmektedirler. Bu yorumlar bireylerin cinsiyetinin kadın ya da erkek olduğuna dair yapılmış olan ilk kategorik çalışmalardır (Kıran, 2017: 3).

Toplumsal cinsiyet bireylerin dünyaya gelmeleri ile ortaya çıkan bir kavramdır. Bu kavramın ortaya çıkması erkek çocuklarının kollarına erkeklığı temsil eden mavi bileklik, kız çocuklarının kollarına ise kızlığı temsil eden pembe bileklik takılması ile kendini göstermeye başlar (Özben, 2017: 214). Bireylerin içerisinde yaşadıkları toplum ve bu toplumların barındırdığı kültürlerde kızlarla erkeklerin pembe ve mavi renkleri ile birbirlerinden ayrılmaya çalışılması cinsiyet ayrımcılığının pekiştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Bu ayrımın erkeklerin yeryüzünün büyük bir bölümünü oluşturan denizlerin rengi olan mavi renk ile yani masmavi bir hayat ile kadınların ise pembe renkle yani toz pembe hayaller ile temsil edilmesi garip bir tesadüf olarak karşımıza çıkmaktadır (Atay, 2012: 83-84; Özben, 2017: 215). Bireylerin giydikleri kıyafetler ve oynadıkları oyuncaklar da ayrı bir cinsiyet faktörü olarak görülmektedir. Çocukluktan itibaren kullanılan kıyafetlerin renkleri, seçilme nedeni ve hangi cinsiyetin kullanacağına karar verilmesine kadar küçük yaşlarda cinsiyet rollerinin içselleştirilmesine katkıda bulunmaktadır (Sucu ve Çolak, 2022: 439).

Zaman içerisinde kültürler arasında değişen ve gelişen bir kavram olarak toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek ırklarına toplumun yüklemiş olduğu görev ve sorumlulukların yanı sıra dişilik ve erilliği de temsil etmektedir. Toplumsal cinsiyet toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmektedir (Günindi Ersöz, 2016: 21). Kültürel ve toplumsal değerlerle inşa edilen toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkeğe roller atfetmekte ve bu roller toplumsal hayatta kadın ve erkek arasında ayrımcılığa neden olmaktadır.

Bir kavram olarak toplumsal cinsiyet rolleri, toplumların cinsiyetlere bakış açılarını ve cinsiyetler arasındaki farklılıklar ile ilgili insanları bilgilendirmek üzere kullanılmaktadır (Dökmen, 2009: 29). Aile ve toplum içinde kadın ve erkekler devam eden bir sosyalleşme süreciyle toplumsal cinsiyet rollerini, cinsiyetçi düşünce ve davranışlarını benimsemekte ve içselleştirmektedir (Köseoğlu, 2018: 79). Toplumlardaki cinsiyet ayrımları genellikle kadına yönelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ayrımlar tarihsel süreç içerisinde kadına pasiflik, korunma ve sakınma gibi birçok rol biçmiştir. Kadına biçilen bu roller toplum tarafından erkeklerin egemenliğini desteklemeye yöneliktir (Bingöl, 2014: 109). Ataerkil toplum yapısı, erkeklerin ve kadınların toplumsal rollerini birbirinden ayıran ve erkeklerin daha çok baskın oldukları bir yapı sunmaktadır. Bu durum toplumsal

cinsiyet rolleri arasındaki eşitsizliği de ortaya çıkarmaktadır (Kıran, 2017: 3). Erkek egemenliğinin hüküm sürdüğü ataerkil yapıda, kadınların ve erkeklerin toplumsal rolleri erkeğin baskın olduğu kadının ise ikinci planda kaldığı bir durumdur. Ayrıca bu durum erkeğin toplumdaki diğer “güçlü” erkekler tarafından baskılandığı bir yapı olarak da karşımıza çıkmaktadır (Çelik, 2017: 56).

Kadınlar ataerkil yapıda belirli alanlar içerisinde tanımlanmışlardır. Geleneksel toplumların rol dağılımlarında ise kadınlara “annelik”, “ev kadınlığı” ve “eş” rolleri uygun görülmüştür (Günindi Ersöz, 2016: 83). Kadınlık her zaman bastırılmıştır. Kadınlara zayıflık ve acizlik öğretilirken bunu ifade etme yolu olarak da ağlama öğretilmektedir. Çocuklukta oyuncak olarak bebek, mutfak eşyası vb. alınan kız çocuklarına oyunlarla da anne, korunmaya muhtaç ve kendini koruyacak prensini bekleyen roller aşılansmaktadır. Kadın şiddet gördüğünde hanım hanımcık, ses çıkarmayan, erkeğin dediğini kabul edip boyun eğen algısıyla yoğrulduğu için yaşanan şiddeti kendi mülkiyetine şiddet olarak dahi algılayamayabilmektedir (Gürhan, 2017: 94).

Toplumsal cinsiyet rolleri var olan kültürel yapı içerisinde şekillendiği için erkek ve kadına yüklenen roller cinsiyet eşitsizliğini de beraberinde getirmektedir. Toplum içinde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kadının statüsünü olumsuz etkilemektedir. İnsanlara biçilen bu roller toplumsal sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu toplumsal sorunlar, erken yaşta evlilik, adölesan gebelikler, kadına yönelik şiddet, eğitim seviyesinin düşüklüğü, akraba evliliklerinin yaygınlığı vb. şeklinde sıralanabilir.

YÖNTEM

Bu çalışmada, üniversitede görev yapan akademik ve idari personellerin toplumsal cinsiyet rolleri farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, “Üniversitede görevli personellerin cinsiyet değişkenine göre toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve algıları farklılıklar göstermekte midir?”, “Üniversite personellerinin eşleri ile olan akrabalık durumları toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını etkilemekte midir?” ve “Üniversitede görevli personellerin eşleri ile evlenme yöntemleri toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarını etkilemekte midir?” sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmanın evrenini 2020-2021 yılında Kilis ilinde yer alan üniversite de çalışan personeller oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubunu ise 2020-2021 yılında Kilis 7 Aralık üniversitesinde görev yapmakta olan 98 akademik ve 28 idari olmak üzere toplam 126 kişi oluşturmuştur.

Araştırma verileri, Kilis 7 Aralık üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personellerin resmi web sitelerinde yer alan web adreslerine e-posta

yoluyla gönderilen anketlerle interaktif bir şekilde toplanmıştır. Araştırmada üniversitede görev yapan personellerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler elde etmek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve personellerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu çalışma grubunda yer alan personellerin; cinsiyetleri, yaşları, medeni halleri, öğrenim durumları, evlenme şekilleri, eşleri ile olan akrabalık durumları, aylık gelirleri, evlilik süreleri ve evlenme sayıları ile ilgili bilgiler elde etmek amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRTÖ) ise, Zeyneloğlu (2008) tarafından bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek “Eşitlikçi Cinsiyet Rolü”, “Kadın Cinsiyet Rolü”, “Evlilikte Cinsiyet Rolü”, “Geleneksel Cinsiyet Rolü” ve “Erkek Cinsiyet Rolü” olmak üzere beş alt boyuttan ve 5’li likert tipindeki toplam 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerden elde edilen puanlar her alt boyut için eşitlikçi ve geleneksel tutum sergilemekle ilgili sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Eşitlikçi tutumda maddelerde yer alan tamamen katılıyor yanıtı 5, katılıyor yanıtı 4, kararsız yanıtı 3, katılmıyor yanıtı 2, ve kesinlikle katılmıyor yanıtı 1 puanla değerlendirilmekte olup geleneksel tutumda ise bu puanlandırma tam tersi olacak şekilde değerlendirilmektedir. Bu puanlandırmalar neticesinde ölçekten alınabilecek en yüksek puan 190 iken en düşük puan da 38 olarak hesaplanmıştır. Ölçek değerlendirmesinde ölçekten alınacak yüksek puanlar eşitlikçi, düşük puanlar ise geleneksel tutuma işaret etmektedir. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan üniversite personellerine ait sosyodemografik veriler ayrıntılı bir biçimde tablo 1’de sunulmuştur.

BULGULAR

Tablo 1: Personellerin Sosyo-demografik Özellikler Dağılımı

Özellikler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	54	42.85
	Erkek	72	57.15
	Toplam	126	100
Yaş	20-30 Yaş	35	27.8
	31-40 Yaş	61	48.4
	41-50 Yaş	19	15.1
	51 Yaş ve Üzeri	11	8.7
	Toplam	126	100

Medeni Hal	Hiç Evlenmemiş	35	27.7
	Resmi Nikâhlı Evli	86	68.2
	Birlikte Yaşıyor	3	2.3
	Boşanmış	2	1.8
	Toplam	126	100
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	5	3.9
	Lisans	20	15.8
	Yüksek Lisans	40	31.7
	Doktora	61	48.6
	Toplam	126	100
Evlilik Yolu	Evli Değil	38	30.1
	Görücü Usulü Evlilik	20	15.8
	Severek Evlilik	68	54.1
	Toplam	126	100
Eş ile Akrabalık Durumu	Evli Değil	38	30.1
	Akrabalık Var	7	5.5
	Akrabalık Yok	81	64.4
	Toplam	126	100
Aylık Gelir	5000 TL-7000 TL Arası	34	26.9
	7001 TL-9000 TL Arası	35	27.7
	9001 TL-11000 TL Arası	20	15.8
	11000 TL ve Üzeri	37	29.6
	Toplam	126	100
Evlilik Süresi	Evli Değil	38	30.1
	0-5 Yıl	26	26.6
	6-10 Yıl	23	18.2
	11-15 Yıl	15	11.9
	16 Yıl ve Üzeri	24	13.2
Toplam	126	100	
Evlilik Sayısı	Evli Değil	38	30.2
	İlk Evlilik	88	69.8
	Toplam	126	100

Tablo 1’de çalışmaya katılan üniversite personellerinin sosyo demografik bilgileri bulunmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan personellerin; %42.85’ inin kadın, %48.4’ünün 31 ile 40 yaş arasında olduğu, %68.2’ sinin resmi nikahlı evlikle yaşamına devam ettiği, %48.6’ sının doktora derecesinde öğrenim

görmüş olduğu, %54.1'inin eşiyle severek evlendiği, %64.4' ünün eşiyle arasında herhangi bir akrabalığının bulunmadığı, %29.6' sının 11 bin TL ve üzerinde gelire sahip olduğu, %30.1' inin 0 ile 5 yıl arasında evli olduğu ve %69.8'inin de ilk evliliğini yaptığı belirlenmiştir.

Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan üniversite personellerinin toplumsal cinsiyet rolü tutum ölçeği kadın cinsiyet rolü alt boyutunda yer alan önermelere verdikleri cevaplara göre yapılan değerlendirmelerde, personellerin “Erkeğin evleneceği kadın bakire olmalıdır” önermesine kadınların %40.7' si kesinlikle katılmadığı, erkeklerin ise %44.4' ünün tamamen katıldığı; “Kadının temel görevi anneliktir” önermesine kadınların %53.7' sinin kesinlikle katılmadığı, erkeklerin ise %30.5' inin katıldığı; “Bir kadın cinsel ilişkiyi evlendikten sonra yaşmalıdır” önermesine kadınların %37' sinin erkeklerinde %63.8' inin tamamen katıldığı saptanmıştır. Erkek cinsiyet rolü alt boyutunda yer alan önermelere verdikleri cevaplara göre yapılan değerlendirmelerde, personellerin “Erkeğin evleneceği kadın bakire olmalıdır” önermesine kadınların %40.7' sinin kesinlikle katılmadığı, erkeklerin ise %44.4' ünün tamamen katıldığı; “Evlilikte erkeğin yaşı kadından büyük olmalıdır” önermesine kadınların %53.7' sinin tamamen katılmadığı, erkeklerin ise %26.3' ünün katıldığı; “Bir erkek gerektiğinde karısını dövmelidir” önermesine kadınların %94.4' ünün erkeklerin ise %65.2' sinin tamamen katılmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 2. Personellerin TCRTÖ Aldıkları Puan ortalamaları ve Min-Max Puan Dağılımı

	Ortalama ± Standart Sapma	Min	Max	Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puanlar
Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği	147.769 ±	80	183	38-190
Toplam	24.149			

Tablo 2 de çalışmaya katılan üniversite personellerinin “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği” den aldıkları en yüksek, en düşük puanlar ile puan ortalamaları sunulmuştur. Elde edilen verilere göre çalışmaya katılan üniversite personellerinin TCRTÖ’ den almış oldukları en düşük puan “80”, en yüksek puan ise “183” olarak saptanmıştır. Personellerin TCRTÖ’ den elde ettikleri toplam puan ortalaması ise “147.769±24.149” olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu verilere göre çalışmaya katılan üniversite personellerinin toplumsal cinsiyet rolleri bakımında eşitlikçi bir tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Personellerin TCRTÖ ve Ölçek Alt Boyutlarından Aldıkları Puan ortalamaları ile Min-Max Puan Dağılımları

TCRTÖ Alt Boyutları	Ortalama ± Standart Sapma	Min-Max Puan
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	35.134±4.94	16-40
Kadın Cinsiyet Rolü	26.333±7.234	11-39
Evlilikte Cinsiyet Rolü	35.515±4.397	19-40
Geleneksel Cinsiyet Rolü	28.293±7.931	11-40
Erkek Cinsiyet Rolü	24.587±4.694	10-30
TCRTÖ Toplam Puanı	147.769±24.149	80-183

*TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

Örnekleme grubunda yer alan personellerin eşitlikçi cinsiyet rolü alt boyutundan aldıkları en yüksek puan 40 iken en düşük puan ise 16' dır. Ayrıca personellerin eşitlikçi cinsiyet rolü alt boyutuna ait puan ortalamaları 35.134±4.94' dir. Araştırma bulgularından elde edilen bu sonuca göre örnekleme grubunu oluşturan üniversite personellerinin toplumsal cinsiyet rolleri açısından eşitlikçi tutuma sahip olan bireyler oldukları ortaya çıkmıştır. Personellerin, toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarına göre bütün alt boyutlarda eşitlikçi tutumda oldukları belirlenmiştir.

Tablo 4. Personellerin Cinsiyetlerine Göre TCRTÖ ve Ölçek Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

TCRTÖ Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ortalama ± Standart Sapma	t	p
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	Kadın	54	37.148±4.163	4.219	.005
	Erkek	72	33.625±4.963		
Kadın Cinsiyet Rolü	Kadın	54	31.259±4.666	8.180	.035
	Erkek	72	22.638±6.601		
Evlilikte Cinsiyet Rolü	Kadın	54	37.685±3.522	5.287	.007
	Erkek	72	33.888±4.303		
Geleneksel Cinsiyet Rolü	Kadın	54	33.092±4.923	6.888	.000
	Erkek	72	24.694±7.875		

Erkek Cinsiyet Rolü	Kadın	54	26.555±3.606	4.360	.006
	Erkek	72	23.111±4.891		
TCRTÖ Toplam Puanı	Kadın	54	163.074±15.278	7.353	.001
	Erkek	72	136.291±23.254		

*t= Independent Samples t Testi uygulanmıştır p<0.05 *TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

Tablo 4'te örneklem grubunda yer alan personellerin cinsiyet değişkenine göre toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları yer almaktadır. Çalışmada personellerin TCRTÖ toplam puanının ve TCRTÖ'nün bütün alt boyutlarının anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (p<0.05). Elde edilen bu veriler ışığında çalışma grubunu oluşturan kadın ve erkek üniversite personellerinin cinsiyet rolleri açısından eşitlikçi bir tutuma sahip oldukları yorumu yapılabilir. Araştırmada kadın ve erkeklerin kendi aralarında TCRTÖ toplam puan ve TCRTÖ alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalama değerlerine bakıldığında, kadınların puan ortalamalarının erkeklerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu yani kadınların erkeklerden daha eşitlikçi tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Personellerin Yaşlarına Göre TCRTÖ ve Ölçek Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

TCRTÖ Alt Boyutları	Yaş	n	Ortalama ± Standart Sapma	F	p	Anlamlı Fark
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	20-30	35	36.200±4.071	8.073	.000	20-30 Yaş-51 Yaş ve Üzeri, 31-40 Yaş-51 Yaş ve Üzeri, 41-50 Yaş-51 Yaş ve Üzeri
	31-40	61	35.524±4.019			
	41-50	19	35.631±5.304			
	51 Yaş ve Üzeri	11	28.727±7.114			
Kadın Cinsiyet Rolü	20-30	35	28.914±7.072	4.154	.008	20-30 Yaş-51 Yaş ve Üzeri
	31-40	61	26.147±6.855			
	41-50	19	25.473±6.552			
	51 Yaş ve Üzeri	11	20.636±8.015			

Evlilikte Cinsiyet Rolü	20-30	35	37.057±3.226	8.664	.000	20-30 Yaş-51 Yaş ve Üzeri, 31-40 Yaş-51 Yaş ve Üzeri 41-50 Yaş-51 Yaş ve Üzeri
	31-40	61	35.327±4.027			
	41-50	19	36.421±3.501			
	51 Yaş ve Üzeri	11	30.090±6.670			
Geleneksel Cinsiyet Rolü	20-30	35	31.457±7.273	6.727	.000	20-30 Yaş-51 Yaş ve Üzeri, 31-40 Yaş-51 Yaş ve Üzeri 41-50 Yaş-51 Yaş ve Üzeri
	31-40	61	27.754±7.156			
	41-50	19	28.947±8.058			
	51 Yaş ve Üzeri	11	20.090±8.407			
Erkek Cinsiyet Rolü	20-30	35	25.942±4.451	4.562	.005	20-30 Yaş-51 Yaş ve Üzeri, 31-40 Yaş-51 Yaş ve Üzeri
	31-40	61	24.606±4.067			
	41-50	19	24.578±4.311			
	51 Yaş ve Üzeri	11	20.181±6.896			
TCRTÖ Toplam Puanı	20-30	35	157.17±21.964	8.204	.000	20-30 Yaş-51 Yaş ve Üzeri, 31-40 Yaş-51 Yaş ve Üzeri 41-50 Yaş-51 Yaş ve Üzeri
	31-40	61	147.22±20.808			
	41-50	19	148.84±22.779			
	51 Yaş ve Üzeri	11	119.00±29.899			

*F= One-Way ANOVA Testi uygulanmıştır $p<0.05$

*TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

Tablo 5'te örneklem grubunda yer alan personellerin yaş değişkenine göre toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları yer almaktadır. Araştırmada örneklem grubunu oluşturan üniversite personellerinin TCRTÖ toplam puanının ve TCRTÖ'nün bütün alt boyutlarının anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). Bu anlamlılık kadın cinsiyet rolü alt boyutunda 20-30 yaş-51 yaş ve üzeri grupları arasında; erkek cinsiyet rolü alt boyutunda 20-30 yaş-51 yaş ve üzeri, 31-40 yaş-51 yaş ve üzeri grupları arasında; eşitlikçi, evlilikte ve geleneksel alt boyutları ile TCRTÖ toplam puan ortalamalarında 20-30 yaş-51 yaş ve üzeri, 31-40 yaş-51 yaş

ve üzeri 41-50 yaş-51 yaş ve üzeri gruplar arasında kaynaklandığı saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen bu verilere göre, üniversite personellerinin yaşları arttıkça ölçek toplam puan ve alt boyut ortalamalarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre genç yaşlardaki personellerin toplumsal cinsiyet rolleri açısından ileri yaşlardaki personellere göre daha eşitlikçi bir tutum sergiledikleri belirlenmiştir.

Tablo 6. Personellerin Eşleri ile Akrabalık Durumuna Göre TCRTÖ ve Ölçek Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

TCRTÖ Alt Boyutları	Eş İle Akrabalık Durumu	n	Ortalama ± Standart Sapma	F	p	Anlamlı Fark
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	36.710±3.525	7.961	.001	E.D-A.V A.V-A.Y
	Akrabalık var	7	29.142±4.220			
	Akrabalık yok	81	34.913±4.940			
Kadın Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	29.684±7.211	9.489	.000	E.D-A.V A.V-A.Y E.D-A.Y
	Akrabalık var	7	19.000±5.131			
	Akrabalık yok	81	25.395±6.694			
Evlilikte Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	36.394±3.452	3.526	.032	E.D-A.V
	Akrabalık var	7	31.714±4.386			
	Akrabalık yok	81	35.432±4.650			
Geleneksel Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	30.921±6.874	5.429	.006	E.D-A.V
	Akrabalık var	7	21.285±5.023			
	Akrabalık yok	81	27.666±8.159			
Erkek Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	25.710±4.471	3.339	.039	E.D-A.V
	Akrabalık var	7	21.000±1.632			
	Akrabalık yok	81	24.370±4.817			
TCRTÖ Toplam Puanı	Evli Değil	38	156.763±21.199	7.833	.001	E.D-A.V A.V-A.Y E.D-A.Y
	Akrabalık var	7	121.428±15.693			
	Akrabalık yok	81	145.827±24.124			

*F= One-Way ANOVA Testi uygulanmıştır p<0.05

*TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

* E.D: Evli değil, A.V: Akrabalık var, A.Y: Akrabalık yok

Örnekleme grubunu oluşturan üniversite personellerinin eşleri ile olan akrabalık durumları Evli Değil (E.D), Akrabalık Var (A.V) ve Akrabalık Yok (A.Y) şeklinde sınıflandırılmıştır. Tablo 6'da personellerin eşleri ile olan akrabalık durumu

değişkenlerine göre toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği toplam puanı ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları yer almaktadır. Personellerin eşleri ile akrabalık durumu değişkenine göre TCRTÖ toplam puanı ve ölçek alt boyutlarında anlamlı şekilde farklılaşma saptanmıştır ($p<0.05$). Bu anlamlılık eşitlikçi, evlilikte, geleneksel ve erkek cinsiyet rollerinde E.D-A.V ve A.V-A.Y arasında, kadın cinsiyet rolü ile TCRTÖ toplam puan ortalamalarında E.D-A.V, A.V-A.Y ve E.D-A.Y arasında kaynaklandığı saptanmıştır.

Tablo 7. Personellerin Evlilik Şekli Durumuna Göre TCRTÖ ve Ölçek Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

TCRTÖ Alt Boyutları	Evlilik Şekli	n	Ortalama ± Standart Sapma	F	p	Anlamlı Fark
Eşitlikçi Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	36.710±3.525	9.304	.000	E.D-G.U.E G.U.E-S.E
	Görücü Usulü Evlilik	20	31.250±5.692			
	Severek Evlilik	68	35.397±4.847			
Kadın Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	29.684±7.211	14.591	.000	E.D-G.U.E G.U.E-S.E E.D-S.E
	Görücü Usulü Evlilik	20	19.900±6.471			
	Severek Evlilik	68	26.352±6.190			
Evlilikte Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	36.394±3.452	3.475	.034	E.D-G.U.E
	Görücü Usulü Evlilik	20	33.300±4.280			
	Severek Evlilik	68	35.676±4.729			
Geleneksel Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	30.921±6.874	10.056	.000	E.D-G.U.E G.U.E-S.E
	Görücü Usulü Evlilik	20	21.850±8.430			
	Severek Evlilik	68	28.720±7.390			
Erkek Cinsiyet Rolü	Evli Değil	38	25.710±4.471	8.019	.001	E.D-G.U.E G.U.E-S.E
	Görücü Usulü Evlilik	20	21.000±5.281			
	Severek Evlilik	68	25.014±4.173			
TCRTÖ Toplam Puanı	Evli Değil	38	156.763±21.19	12.668	.000	E.D-G.U.E G.U.E-S.E
	Görücü Usulü Evlilik	20	126.25±25.501			
	Severek Evlilik	68	149.073±21.67			

*F= One-Way ANOVA Testi uygulanmıştır $p<0.05$

*TCRTÖ: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

* E.D: Evli Değil, G.U.E: Görücü Usulü Evlilik, S.E: Severek Evlilik

Örneklem grubunu oluşturan üniversite personellerinin evlenme şekilleri, Evli Değil (E.D), Görücü Usulü Evlilik (G.U.E) ve Severe Evlilik (S.E) şeklinde sınıflandırılmıştır. Tablo 7’ de personellerin evlenme şekilleri değişkenine göre toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği toplam puanı ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları yer almaktadır. Personellerin evlenme şekilleri değişkenine göre TCRTÖ toplam puanı ve ölçek alt boyutlarının hepsinde anlamlı şekilde farklılaşma saptanmıştır ($p<0.05$). Bu anlamlılığın eşitlikçi, geleneksel, erkek cinsiyet rolü alt boyutları ile TCRTÖ toplam puan ortalamalarında E.D-G.U.E ve G.U.E-S.E arasında kaynaklandığı, evlilikte cinsiyet rolü alt boyutunda E.D-G.U.E arasında ve kadında cinsiyet rolü alt boyutunda ise E.D-G.U.E, G.U.E-S.E ve E.D-S.E arasında kaynaklandığı belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Ataerkil değerler ve kültürel normların hüküm sürdüğü geleneksel toplumlarda toplumsal cinsiyet rolleri erkeklerin ve kadınların nasıl davranmaları gerektiğini belirlemektedir. Bu toplumlarda yetişen kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yönelik fikirleri farklılık gösterebilmektedir. Üniversite personellerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen veriler literatür doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Yapılan bu çalışmada örneklem grubunda yer alan üniversite personellerinin TCRTÖ’ den aldıkları toplam puan ortalaması 147.769 ± 24.149 (min:80, max:183) olarak belirlenmiş olup, ölçekten alınabilecek en yüksek puanın 190 olduğu göz önüne alındığında, katılımcıların genel olarak toplumsal cinsiyet rolü açısından eşitlikçi bir tutuma sahip oldukları düşünülmektedir. Özden ve Gölbaşı (2018) yapmış oldukları çalışmalarında, sağlık çalışanlarının toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla yapılan “Sağlık Çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi” isimli çalışmada sağlık çalışanlarının TCRTÖ toplam puan ortalamalarını $141,55\pm 19,25$ (min:107, max:180) olarak belirlemiş olup çalışmaya katılan bireylerin eşitlikçi tutuma sahip olduklarını saptamışlardır. Bekleviç ve Çelik (2013) yapmış oldukları çalışmalarında, örneklem grubunu oluşturan doktorların günlük yaşamlarında ve çalışma yaşamlarındaki toplumsal cinsiyet rol algılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Gerçekleştirdikleri bu çalışmada TCRTÖ’ den almış oldukları toplam puan ortalaması $124\pm 4,48$ olarak belirlemiş olup çalışma grubunda yer alan bireylerin toplumsal cinsiyet rolü açısından eşitlikçi bir tutumda olduklarını saptamışlardır. Ayrıca alan yazında bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini belirlemeye ilişkin yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar (Gümüş, 2019; Seven, 2019 ve Güzel, 2016) yapılan çalışma ile benzerlik göstermiştir.

Çalışmaya göre, cinsiyet bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutum algıları üzerinde etkisi olan en önemli değişkenlerden birisidir. Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan üniversite personellerinin cinsiyetlerine göre TCRTÖ' den almış oldukları toplam puan ortalamaları incelendiğinde, kadın personellerin toplumsal cinsiyet rol algısı açısından erkeklere göre daha eşitlikçi bir tutum gösterdikleri belirlenmiştir. Kadınların erkeklerden daha eşitlikçi bir tutuma sahip olmalarının temel nedeni, toplum cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı olumsuzluklardan çoğunlukla kadınların etkilenmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu durumdan kaynaklı toplumsal cinsiyet rolleri, kadının statüsünü azaltırken erkeğin egemenliğini arttırmaktadır. Gümüş (2019), Seven (2019), Özden ve Gölbaşı (2018), Altınova ve Altıntaş (2015), Öngen ve Aytaç (2013) tarafından yapılan bu çalışmalar çalışmamızla paralellik göstermekte olup bu araştırmalarda örneklem grubunda yer alan kadın bireylerin erkek bireylere göre daha eşitlikçi bir tutum sergiledikleri belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmalarda benzer sonuçlar çıkmış ve araştırma bulgusu desteklenmiştir.

Çalışmaya göre, katılımcıların yaş değişkenine göre TCRTÖ toplam puan ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları incelendiğinde genç yaştaki personellerin ileri yaşlardaki personellere göre daha eşitlikçi bir tutum sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Seyitoğlu (2015) yapmış olduğu çalışmada örneklem grubunda yer alan genç yaş grubundaki bireylerin ileri yaş grubunda yer alan bireylere göre daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu, Kurşun (2016) yapmış olduğu çalışmada da 42 yaş ve üzeri bireylerde eşitlikçi tutumun azaldığını sonucuna ulaşmıştır. Yapmış olduğumuz çalışma Seyitoğlu ve arkadaşları (2015) ile Kurşun (2016)' nun yapmış oldukları çalışmalarla benzerlik gösterirken; Özden ve Gölbaşı (2018) tarafından yapılan çalışmada ise, örneklem grubunda bulunan 35 yaş ve üzerindeki bireylerin, 34 yaş ve altındaki bireylere göre daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduklarını belirtilmiş ve yapmış olduğumuz çalışmadan farklı bir sonuca ulaşılmıştır.

Geleneksel toplumlarda görücü usulü evlilikler ve akraba evlilikleri yaygın olarak görülmektedir. Görücü usulü evlenme şeklinde ve akraba evliliklerinde aile ve yakın çevrenin belirleyici olduğu bilinmektedir. Bu tarz evliliklerde evliliği gerçekleştirecek bireylerden çok ailelerin anlaşması ve karar vermesi söz konusudur. Bu durum geleneksel tutuma sahip toplumsal cinsiyet rollerini desteklemektedir. Yapılan çalışmada örneklem grubunu oluşturan katılımcıların %15.8' inin görücü usulü ile evlendikleri, %54.1' inin severek evlendiği saptanmıştır. Çalışmada ayrıca katılımcıların %64.4' ünün eşleriyle akrabalık bağının olmadığı ve %5.5' inin ise akrabalık bağının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada üniversite personellerinin eşleriyle olan akrabalık bağları ile TCRTÖ toplam puan ve ölçek alt boyutlarından

almış oldukları ortalama puanların dağılımları incelendiğinde akrabalık bağı olan bireylerin akrabalık bağı olmayan bireylere göre daha gelenekselci tutum sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışmada üniversite personellerinin evlenme şekilleri ile TCRTÖ toplam puan ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları incelendiğinde severek evlenme şeklini seçen katılımcıların, görücü usulü evlenme şeklini seçenlere göre daha eşitlikçi tutum sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bireylerin evliliklerinde aile faktörünün etkisinin azalmış olması ve evlilik birliğinin oluşması sürecinde evlenecek olan bireylerin etkili olması, evlilik örüntüsünde yaşanan değişikliklerle birlikte toplumsal cinsiyet rol tutumlarını etkileyebilmektedir. Keleş (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada Hitit üniversitesinde çalışan erkek personellerin toplumsal cinsiyet rol algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda severek/tanışarak evlenen erkeklerin görücü usulüne şeklinde evlenen erkeklere göre daha eşitlikçi bir tutum gösterdiklerini saptamıştır. Can ve Büyükbayraktar (2018) Konya ilinde yapmış oldukları çalışmalarında, severek/ flört ederek evlenenlerin daha eşitlikçi tutuma sahip olduklarını saptamışlardır. Bu çalışmalar yapmış olduğumuz çalışma ile paralellik göstermektedir.

Yapılan çalışmada üniversite personellerinin medeni durum ile TCRTÖ toplam puan ve ölçek alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanların dağılımları incelendiğinde evlenmemiş bireylerin evlenmiş bireylere göre daha eşitlikçi bir tutum sergiledikleri belirlenmiştir. Uzun ve arkadaşları (2017) çalışmalarında örneklem grubunu oluşturan bireylere verilen eğitimin toplumsal cinsiyet algısı ve rollerine etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, bekâr olan bireylerin toplumsal cinsiyet algılarının evli olan bireylerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Keleş, 2019; Özmete ve Zubaroğlu Yanardağ, 2016 tarafından yapılan çalışmalarda çalışmamızla benzer sonuçlara sahiptir. Yapmış olduğumuz bu çalışmadan farklı olarak Kurşun (2016), ve Çelik Bekleviç (2013) 'in yapmış oldukları çalışmalarda bireylerin medeni durumları ile TCRTÖ' den almış oldukları toplam puan ortalamaları arasında herhangi bir anlamlı bir farka rastlanmadığını saptamışlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik indirgemeci bakış açısıyla kadın ve erkeğin doğası gereği temellendirilen davranış ve tutumlara isyan etmektedir. Ayrımcılığı içinde barındıran toplumsal cinsiyet rolleri birçok toplumsal problemi beraberinde getirmektedir. Toplumsal sorunların ortadan kalkmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin rolü büyüktür.

Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde; Kilis 7 Aralık Üniversitesi akademik ve idari personellerin eşitlikçi tutma sahip oldukları ortaya

çıkmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerine bakışta eşitlikçi tutumların oluşmasında cinsiyet, yaş, medeni durum ve evlenme şekli gibi faktörlerin etkili olduğu çalışmada ortaya çıkan diğer sonuçlardır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıda çeşitli önerilere yer verilmiş olup bu öneriler şu şekildedir:

1. Toplumsallaşma sürecinde bireylerin kadınlık ve erkeklik algıları şekillenmektedir. Bu algıların şekillenmesinde eğitimin rolü son derece önemlidir. Bu nedenle erken yaştan itibaren bireylere toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.
2. Küçük yaşlardaki bireylere toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını benimsetmeye yönelik dersler, kamu spotları ve paneller düzenlenmesi önerilmektedir.
3. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ortaya çıkmasını engelleyen akraba evliliklerinin ve görücü usulü evliliklerin azaltılmasına yönelik çalışmaların arttırılması önerilmektedir.
4. Yapılan bu çalışma sadece üniversite personellerini kapsamaktadır. Bundan sonraki yapılacak olan çalışmalar toplumda yer alan diğer meslek gruplarını kapsayacak nitelikte olabilir. Bu tarz çalışmaların genişletilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Altınova, H., & Altuntaş, O. (2015). Toplumsal Cinsiyet Algısı İle Sosyo-Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 83-100.
- Atay, T. (2012). *Çin İşi Japon İşi Cinsiyet ve Cinsellik Üzerine Antropolojik Değıniler*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bekleviç Çelik, A. (2013). *Bir Üniversite Hastanesi Araştırma Görevlilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Rollerini Algısının Değerlendirilmesi*. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 108-114.
- Can, İ., & Büyükbayraktar, Ç. (2018). Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi (SEFAD)*, 355-372.
- Çakır, M. (2020). Yeni Uygur Türklerinin Atasözlerinde Kadın Ve Erkeğin Toplumsal Açından Temsili. *International Journal Of Turkish Academic Studies (TURAS)*, 101-126.
- Çelik, G. (2017). *Öldürülen Erkek(lik)ler Eşine Şiddet Uygulanmış Cezaevindeki Erkekler*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Dökmen, Z. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gümüş, Z. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 31-47.
- Günindi Ersöz, A. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gürhan, N. (2017). Kültür ve Şiddet. *Türkiye Klinikleri*, 93-97.

- Güzel, A. (2016). Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutumları ve İlişkili Faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1-11.
- Hepşen, Ö. (2010). *Tevrat, İncil ve Kuran-I Kerimde Kadın Bedeni*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Keleş, E. (2019). *Hitit Üniversitesinde Çalışan Erkek Akademik ve İdari Personellerin Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları*. Çorum: Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kıran, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rollerine Bağlamında Türkiye’de Çocuk Gelinler. *Balkan Journal of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-8.
- Köseoğlu, M. (2018). Kadına Yönelik Şiddet Sorununun Sosyalleşme Süreci ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 77-95.
- Kurşun, E. (2016). *Samsun Halk Sağlığı Müdürlüğü’nde Çalışan Personelin Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarının Belirlenmesi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşama Değerleri İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 1-18.
- Özben, M. (2017). *Bir Sosyal Bilim Romanı Sosyolojik Kafa*. Ankara: Phoenix Yayınları.
- Özden, S., & Gölbaşı, Z. (2018). Sağlık Çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *KOU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 95-100.
- Özmete, E., & Zurbaoğlu Yanardağ, M. (2016). Erkeklerin Bakış Açısıyla Toplumsal Cinsiyet Rollerine Kadın ve Erkek Olmanın Değeri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 91 - 107.
- Seven, N. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 134-149.
- Seyitoğlu, D., Güneş, G., & Gökçe, A. (2015). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *Medicine Science*, 102-116.
- Slattery, M. (2011). *Sosyolojide Temel Fikirler*. İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Sucu, İ., & Çolak, G. (2022). Acı Hayat ve Masumiyet Dizilerinin Toplumsal Cinsiyet Normlarında Medyada İletişim ve Karakterler Üzerindeki Yansıması. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 407-430.
- Taşöz Düşündere, A., Kavas Bilgiç, A., & Aşar, İ. (2020). *81 İlde Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi*. Ankara: TOBB Yayınları.
- Uzun, Z., Erdem, S., Güç, K., Şafak Uzun, A., & Erdem, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Eğitimin Etkisi: Deneysel Bir Çalışma. *Journal of Human Sciences*, 678-693.
- Üste, R. (2021). Göçün Cinsiyeti ve Göçte Öteki Olanlar: Kadınlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 151-165.
- Zeyneloğlu, S. (2008). *Ankara’da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ

Coşkun AKÇA¹, Yasemin ÖZEL²

GİRİŞ

Bireylerin yaşadığı duygusal veya fiziksel gerginlik hissi strese neden olmaktadır. Stres, bireylerin yaşadığı değişikliklere karşı gösterilen fiziksel, duygusal ve davranışsal tepkilerdir. Selye (1936) stres kavramının yaşamın her alanında mevcut olduğunu ve stres teriminin Latince’de fiziksel zorluk, açlık, işkence ve acı deneyimi olarak ifade edilen ‘stringere’ kelimesinden türetildiğini belirtmektedir. Stres, her bireyin durumsal faktörlerine göre değişen çok sayıda fiziksel ve zihinsel semptom üretir. Bu semptomlar, fiziksel sağlığın bozulmasının yanı sıra psikolojik bozukluklara da neden olabilir. Bireylerin iş yerinde yaşadıkları stres ise mesleki stres olarak adlandırılmaktadır. Jarvis (2002) mesleki stresi, meslekle ilgili faktörlerin çalışanları etkilemesi sonucunda, bireyin normal işleyişinden sapmaya zorlandığı psikolojik ve fizyolojik koşullarını değiştirmesi şeklinde tanımlamaktadır. Cotton ve Hart (2003), mesleki stresin dünya çapında büyüyen bir sorun olduğunu ve bunun hem çalışanlar hem de örgütler için önemli kayıplara neden olduğunu belirtmektedir.

Bireyler farklı stres kaynaklarının (stresörler) etkisiyle strese maruz kalmaktadırlar. Bunlar bireysel ve örgütsel stres nedenleri olmak üzere iki farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Bireyler, stresin neden olduğu etkiler sonucunda ciddi kişisel zararlar görmektedir. Örgütler ise stresle başa çıkabilmek için yüksek maliyetlere katlanmakta ve kalifiye çalışanları elde tutmakta güçlük çekmektedirler. Bundan dolayı örgütlerin, strese karşı bilinçli olmaları ve stresi kontrol altına almalarını sağlayan stres yönetimine önem vermeleri gerekir.

Stres yönetimi, bir kişinin stres düzeyin kontrol etmeyi amaçlayan geniş bir teknikler ve psikoterapiler yelpazesidir. Stres yönetimi süreci, toplumda mutlu ve başarılı bir yaşamın anahtarlarından biri olarak adlandırılmaktadır. Hayat genellikle üstesinden gelinmesi zor olabilen çok sayıda talep sunarken stres yönetimi, kaygıyı

1 Öğr. Gör. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Tosya MYO, coskunacka@kastamonu.edu.tr, ORCID: <http://0000-0003-3020-6694>

2 Öğr. Gör. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Tosya MYO, yaseminkeskin1@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8920-8825>

yönetmenin ve genel refahı sürdürmenin çeşitli yollarını sunar. Buradan yola çıkarak bu bölümde stres kavramı, mesleki stres kavramı, stresin bireysel ve örgütsel sonuçları, bireysel ve örgütsel stres yönetimi ve streslere başa çıkmada uygulanacak teknikler açıklanmaya çalışılmıştır.

1. Stres Kavramı

Çağımızın en kritik sorunlarından biri olarak kabul edilen ve canlıların yaşam kalitesini etkileyen stres, bireyin çevreye uyumunu tehdit eden bir uyarana karşı geliştirdiği “savaş ya da kaç” tepkisidir. (Civan vd., 2018). Latince’den türetilmiş stres kavramı 17. yüzyılda zorluk, sıkıntı veya ıstırap anlamlarında kullanılmıştır (Oxford Sözlüğü, 1933). 18 ve 19. yüzyıllarda, stres kelimesinin kullanımı ‘gerginlik, baskı veya güçlü çaba’yı belirtmek için genişletilmiştir. Tıp alanında stres kavramı 20. yüzyılda tıbbi fizyolog Walter B. Cannon tarafından “acil durum tepkisi” olarak tanımlanmıştır (Cannon, 1915/1929). Fizik alanlarında stres, bir nesnenin dış basınca karşı direncini ifade etmek için kullanılmıştır. Bu model sosyal bilimlerden de benimsenmiştir (Hinkle, 1973). Daha sonraki dönemlerde yaşam stresi, mesleki stres ve aile stresi konularında çalışmaların giderek arttığı görülmektedir (Spielberger ve Reheiser, 1994).

Stres, günümüzün yerel dilinde yaygın olarak kullanılan bir terim olmasına ve çoğu insanın ne anlama geldiğine dair sezgisel bir kanıya sahip gibi görünmesine rağmen genellikle stres, kaygı, baskı, gerginlik gibi çeşitli diğer terimlerle birbirinin yerine kullanıldığından, stresi tam olarak tanımlamak zordur. Genel anlamda stres, çevresel taleplere yanıt olarak ortaya çıkan fizyolojik, duygusal, davranışsal ve bilişsel tepkilerin kombinasyonunu ifade eder (Broman-Fulks, ve Kelso 2012).

En genel düzeyde, dört stres kavramı arasında ayırım yapılabilir (Sonntag ve Frese, 2012): a) uyarıcı kavramı, b) tepki kavramı, c) işlem kavramı ve d) tutarsızlık kavramı. Uyarıcı kavramı, durumsal koşullara veya olaylara odaklanır. Bu kavramsallaştırma içinde örneğin; yüksek zaman baskısı, işte kişilerarası çatışmalar veya kazalar gibi belirli uyarıcılar stresör olarak kabul edilir (Brief ve George, 1995; Kahn ve Byosiere, 1992). Tepki kavramı, stresin en önemli bileşeni olarak fizyolojik reaksiyonlara odaklanır. Tepki kavramına göre durumsal özelliklerden bağımsız olarak birey belirli bir tepki örüntüsü gösteriyorsa stres vardır (Selye, 1956). Ancak bu kavramsallaştırmanın da eksiklikleri vardır. Çok farklı durumların aynı fizyolojik tepkilerle sonuçlanabileceğini ve bireyin başa çıkma çabalarının tepkilerini etkileyerek stres tepkisini değiştirebileceğini hesaba katmaz (Sonntag ve Frese, 2012). Başka bir kavram sınıfı, kişi ve durum arasındaki etkileşimi ifade eder. Lazarus (1966) tarafından öne sürülen işlemsel kavramı, stresin bireyin algıları, beklentileri, yorumları ve başa çıkma tepkileri dâhil olmak üzere birey ve çevre arasındaki bir işlemde kaynaklandığını varsayar. Çoğu zaman, işlemsel kavramın savunucuları, araştırma uygulamalarına, stres göstergeleri olarak yalnızca sözlü tepkilere veya gerilimin fizyolojik ölçümlerine yer verir. Bunu yaparak dolaylı olarak

reaksiyon kavramını uygularlar. Son olarak tutarsızlık kavramı ise stresi, bireyin arzu ettiği ile çevrenin sağladığı arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlar (Edwards, 1992). Ancak böyle bir uyumsuzluğun işlevselleştirilmesinde araştırmacılar büyük zorluklarla karşılaşmaktadır.

Stresle ilgili yapılan diğer tanımlamalar aşağıda yer almaktadır:

Stres, olağanüstü talepler, baskılar veya fırsatlardan dolayı bireyde oluşan gerginlik halidir (Shermerborn vd., 1988).

Lazarus ve Folkman (1984) stresin, çevrenin talepleri, bireyin algıladığı başa çıkma kaynaklarından daha büyük olduğu zaman ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Stres, bireyin beklentileri ile gerçekleşen durum arasındaki farklılığa gösterdiği tepkidir (Magnuson, 1990).

McGrath (1976) stresi, talebin karşılanamamasının önemli sonuçları olduğu koşullar altında talep ve yanıt kapasitesi arasında algılanan bir dengesizlik olarak tanımlamıştır.

Stres, yaşamın neden olduğu vücut sistemlerindeki aşınma ve yıpranma oranı olarak tanımlanabilir (Selye, 1956).

Araştırmacıların tanımlarından yola çıkarak farklı insanlar için farklı anlamlar ifade eden stres kavramının tek bir tanımı olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla stres, çeşitli anlamlar taşıyan geniş bir kavramdır. Stres aşağıda gösterildiği gibi birçok şekilde tanımlanabilir (Stranks, 2005):

- Canlı vücudun doğal dengesini bozan herhangi bir etki,
- Bazı çevresel koşullara yanıt verebilmek için vücudun kaynaklarının tüketilmesi,
- Çevresel değişime gösterilen tepki,
- Sorunlarla baş edememeyi izleyen psikolojik bir tepki,
- Belirli bir süre boyunca hastalığa yol açan sürekli bir endişe duygusu,
- Vücudun kendisine yöneltilen taleplere spesifik olmayan tepkisi.

2. Mesleki Stres

Örgütlerde stresin tanımları, bireylerin kendilerine sunulan koşullara verdikleri tepki tipine ve dış koşullar tarafından doğrudan uyarılabilen bir süreç olarak algılanmasına kadar çeşitlilik gösterir. Genel olarak mesleki stres iş yerinde kaygı ve iş memnuniyetsizliği olarak algılanır (Perrew ve Ganster, 1989).

Mesleki stres, bir işle ilgili fiziksel ve/veya psikolojik taleplerden kaynaklanan zihin-beden uyarılmasıdır (Quick vd., 1998). Cox'a (1993) göre stres, işgörenlerin iş talepleri ile bu taleplerle başa çıkma yetenekleri arasındaki dengesizlik algularından kaynaklanan psikolojik bir durum olarak anlaşılmaktadır. 1999 yılında Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC), "stresi, insanların aşırı baskılara veya üzerlerine konan diğer taleplere karşı gösterdikleri tepkidir" şeklinde tanımlamaktadır. Mesleki stres, işin gerekliliklerinin, bireyin başa çıkma kapasitesine olan inancını aştığına dair

sübjektif duygudur ve bu durum da stresin kanıtı olan kaygı ve gerginlik hissini oluşturur (Cropanzano vd., 1997).

Mesleki stres, bireyin işte işlevsiz davranmasına neden olabilen ve insanların iş talepleri ile başa çıkma yetenekleri arasındaki dengesizliğe verdiği yanıtta kaynaklanan psikolojik bir durumdur. Newman ve Beehr (1979) mesleki stresi, işle ilgili faktörlerin çalışanla etkileşime girerek kişinin psikolojik ve/veya fizyolojik durumunu değiştirerek kişinin normal işleyişinden sapmaya zorlandığı bir durum olarak tanımlamışlardır.

Farklı araştırmacılar, farklı iş stresörlerini öne sürmektedirler. Örneğin Landy ve Trumbo (1976), iş güvencesizliği, aşırı rekabet, tehlikeli çalışma koşulları, görev talepleri ve uzun veya olağandışı çalışma saatlerini beş stres faktörü olarak tanımlamışlardır. Cooper ve Marshall (1976) işin kendisi, rol, kariyer gelişimi, başkalarıyla ilişkiler ve örgütsel yapı ve iklim olarak beş ana iş stres kümesi olarak sınıflandırmışlardır. Ivancevich ve Matteson (1980) iş stresörlerini fiziksel çevre, rol ve kariyer gelişimi, ilişkiler ve organizasyon yapısı ve iklim ve iş özellikleri olmak üzere dört kategoriye ayırmışlardır. Srivastava ve Singh (1981) bir mesleki stres indeksi geliştirmiştir. Aşırı rol yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, grup ve siyasi baskılar, kişiler için sorumluluk, yetersiz katılım, güçsüzlük, zayıf akran ilişkileri, içsel yoksullaşma, düşük statü, yorucu çalışma koşulları ve kârsızlık ile ilgili algılanan mesleki stresi değerlendirmektedirler.

Stres kaynakları kişiden kişiye önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Bununla birlikte, genel kabul görmüş birtakım mesleki stres nedenleri aşağıda yer almaktadır (Stranks, 2005):

- **Görevle ilgili faktörler:** Bireyin zihinsel kapasitesinin ötesinde çalışma, aşırı bilgi yüklemesi, can sıkıntısı,
- **Kişilerarası faktörler:** insanlarla günlük etkileşim, istismar ve taciz,
- **Rol belirsizliği:** Bireyin kendisinden ne beklediği konusunda net bir fikri olmaması,
- **Rol çatışması:** Farklı kişiler tarafından bir bireye yöneltilen karşıt talepler,
- **Değer:** Yapılan iyi bir iş için çok az veya hiç saygı görmeme,
- **Kişisel tehdit:** Bir kişinin güvenliğine yönelik gerçek tehditler, işten çıkarılma korkusu,
- **Çevresel faktörler:** Gürültü, aşırı yüksek veya düşük sıcaklıklar, yetersiz aydınlatma ve havalandırma, kirli işyerleri ve yetersiz çalışma alanı.

3. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Stres, hem bireyler hem de örgütler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireysel olarak her insan aynı duruma aynı stres tepkisini göstermeyebilir. Bununla birlikte, stresin dış belirtilerinin çoğu kolayca fark edilebilir. Stres temel olarak vücut süreçlerinde karmaşık olan ve aşağıda gösterildiği gibi birkaç seviyeyi içeren bir dizi değişikliğe neden olur (Stranks, 2005):

1. **Duygusal:** Yorgunluk, kaygı ve motivasyon eksikliği ile karakterizedir;
2. **Bilişsel:** Artan hata potansiyeline ve bazı durumlarda hatadan kaynaklanan kazalara neden olur;
3. **Davranışsal:** Meslektaşlarla ilişkilerin kötüleşmesine veya bozulmasına, sinirlilik, kararsızlık, devamsızlık, sigara içme, aşırı yeme ve alkol tüketimi ile sonuçlanan davranış değişiklikleri;
4. **Psikolojik:** Kişi, baş ağrıları, genel ağrı ve sızılar ve baş dönmesi ile ilişkili artan sağlıksızlıktan şikâyet eder. Bunlar kan basıncının yükselmesine, kalp hastalığına, enfeksiyona karşı direncin azalmasına, cilt rahatsızlıklarına ve sindirim bozukluklarına sebep olmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 1.' de stresin bireysel sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 1: Stresin Bireysel Sonuçları

Davranışsal Sonuçlar	Psikolojik Sonuçlar	Tıbbi Sonuçlar
Tütün kullanımı	Tükenmişlik	Kalp hastalığı ve felç
Alkol kullanımı	Aile problemleri	Kanser
Madde bağımlılığı	Anksiyete bozuklukları	Sırt ağrısı, artrit ve diğer kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları
Kaza eğilimi	Uyku bozuklukları	Peptik ülser hastalığı ve diğer gastrointestinal durumlar
Şiddet	Cinsel işlev bozukluğu	Baş ağrısı
Yeme bozuklukları	Depresyon	Şeker hastalığı
	Dönüşüm reaksiyonu ve somatizasyon	Karaciğer anozu ve diğer alkole bağlı hastalıklar
		Akciğer hastalığı
		Cilt hastalığı
		Ortaya çıkan hastalıklar (HIV, kronik yorgunluk sendromu)

Kaynak: (Quick vd., 1997).

Örgütsel stresin davranışsal ve psikolojik etkileri kendi içinde çok büyük olmasına rağmen, bireyin tıbbi sağlığı ve fizyolojik refahı üzerinde potansiyel olarak daha yıkıcı ve geri döndürülemez bir etkiye sahip olabilir. Bir dizi deneysel araştırma çalışması ve yetenekli klinik gözlemler, çok çeşitli stresörler ile ciddi fiziksel hastalıklar arasındaki ilişkiyi doğrulamıştır (Selye, 1976).

Hem örgütler hem de bireyler optimum düzeyde stresten yararlanır ve her ikisi de yanlış yönetilen stres ve sıkıntı için bir bedel öder. Örgütlerde optimum stresin sağlıklı sonuçları, örgüt içinde yüksek performans ve canlılığı içerir. Örgütlerde aşırı, yetersiz veya yanlış yönetilen stresin sağlıksız sonuçları, örgütlerde istenmeyen sonuçlara neden olur. Aşağıdaki Tablo 2.' de stresin örgütsel sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2: Stresin Örgütsel Sonuçları

Doğrudan Etkileri	Dolaylı Etkileri
Katılım ve üyelik <ul style="list-style-type: none"> • Devamsızlık • Gecikme • Grevler ve iş durdurmaları • İşten ayrılmalar 	Canlılık kaybı <ul style="list-style-type: none"> • Düşük moral • Düşük motivasyon • Memnuniyetsizlik
İş performansı <ul style="list-style-type: none"> • Verimlilik kalitesi • Verimlilik miktarı • Şikâyetler • Kazalar • Planlanmamış makine duruş süresi • Malzeme ve kaynakların aşırı kullanımı 	İletişim Problemleri <ul style="list-style-type: none"> • Temas sıklığında düşüş • Mesajların çarpıtılması
Sağlık masrafları	Hatalı karar verme
Tazminat ödülleri	İş İlişkilerinin Kalitesi <ul style="list-style-type: none"> • Güvensizlik • Saygısızlık • Düşmanlık
	Saldırganlık ve şiddet
	Fırsat maliyetleri

Kaynak: (Quick vd., 1997).

Örgütsel stres yönetiminin amacı, maksimum düzeyde örgütsel sağlığı teşvik ederken bu istenmeyen sonuçları da en aza indirmektir. İnsanların yaşamlarındaki değişikliklere ne kadar kolay veya ne kadar zor adapte oldukları stresin dikkate alınmasında önemli bir faktördür. Selye'nin (1977) belirttiği gibi, bazı insanlar için değişime başarısız adaptasyon ciddi sağlık etkilerine sahip olabilir. Diğerleri için başarılı adaptasyon kişisel gelişim, daha fazla mutluluk ve strese karşı artan direnç sağlar. İnsanların yaşamlarındaki stresli olaylardan sağlıklı şekilde çıkabilmeleri için stresin, kişisel stres tepkilerinin ve stresle başa çıkma stratejilerinin daha fazla farkında olmaları gerekir.

Quick ve Quick (1984), önleyici stres yönetimini, bireysel ve örgütsel sıkıntıyı önlerken, bireysel ve örgütsel sağlığı geliştirmek için belirli yöntemler kullanan bir örgütsel felsefe ve ilkeler dizisi olarak tanımlamıştır. Temel fikirler ve inançlar, beş yol gösterici ilkele somutlaştırılmıştır (Pandey ve Gaur, 2005):

- Bireysel ve örgütsel stres birbirine bağlıdır.
- Liderlerin bireysel ve örgütsel sağlıktan sorumlulukları vardır.
- Bireysel ve örgütsel sıkıntı kaçınılmazdır.
- Her birey ve örgüt strese benzersiz şekilde tepki verir.
- Örgütler sürekli değişen dinamik varlıklardır.

4. Stres Yönetimi

Bireyin hayatındaki stresi yönetmenin birkaç yolu vardır. Her birey benzersizdir ve birisi için iyi olan bir başkası için tamamen etkisiz olabilir. Son yıllarda, stresin genel alanı ve bireylerin yaşamlarındaki stresi azaltmak için alabilecekleri önlemler konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Aşağıda ana hatları verilen Adams'ın (1980) çalışması, bireysel stresle başa çıkmak için önemli bir yaklaşımdır:

- Stres hakkında daha bilgili olun,
- Problem çözmede sistematik bir yaklaşım benimseyin,
- Duygularınızla uzlaşmaya çalışın,
- Etkili davranış becerileri geliştirin,
- 'Hayır' demeyi öğrenin,
- Boş zamanı verimli kullanın,
- Esnek ve uyumlu olmayı öğrenin,
- Sorunları ortaya çıkar çıkmaz ele alın; ertelerseniz, yoğunlaşabilirler!
- Güçlü bir destek ağı kurun ve sürdürmeye çalışın,
- Stresin etkilerine karşı tampon oluşturacak bir yaşam tarzı geliştirin,
- Düzenli olarak bir çeşit kuvvetli germe ve/veya eğlence amaçlı egzersiz yapın,
- Olumlu ruhsal gelişime konsantre olun,
- Başarılı yaşam tarzı değişiklikleri planlayın ve uygulayın.

Stresin, talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizlikten kaynaklandığı veya baskının kişinin algılanan başa çıkma yeteneğini aştığı zaman ortaya çıkabileceği görülmektedir. Stres yönetimi, stresin bir stresöre doğrudan bir tepki olmadığı, bunun yerine kişinin kaynakları ve stresle başa çıkma yeteneğinin stres tepkisine aracılık ettiği ve böylece stresin kontrol edilebilir olmasına izin verdiği fikri üzerine geliştirilmiştir (Lazarus ve Folkman, 1984).

Örgütsel stresin nedenleri arasında en yaygın olanları aşağıda sunulmuştur (Sormaz ve Tulgan (2003):

- Örgüt içi çatışmalar,
- Yöneticiler veya örgüt tarafından çalışanlara gösterilen davranış biçimi,
- İş güvenliğinin olmaması,
- Örgüt politikaları,
- Adil paylaşımı yapmayan iş arkadaşları,
- Belirsiz beklentiler,
- Zayıf iletişim,
- Görevler üzerinde yeterli kontrol olmaması,
- Ücret veya yan hakların yetersizliği,
- Planlananın dışında gerçekleşen teslim tarihleri,

- Aşırı iş yükü,
- Uzun mesai süreleri,
- Rahatsız edici fiziksel koşullar,
- Çıkar çatışmaları,
- İş arkadaşlarının dikkatsizce hatalar yapması,
- Kaba müşterilerle ilgilenmek,
- İşbirliği eksikliği,

Mesleki stres, optimum stres düzeyine (eustress) kadar artan iş performansına yol açabilir; tersine, mesleki stres, eğer çok yoğun, sık veya kronik ise, bir çalışanı sıkıntı riskine maruz bırakabilir (Selye, 1976). Mesleki stresi anlamak, örgütlerde sıklıkla stresle ilişkilendirilen iş stresini azaltmak için önemlidir. Bu genellikle stres yönetimi programları aracılığıyla elde edilir.

Stres yönetimi, hem strese neden olan faktörleri ortadan kaldırmak için müdahaleyi hem de çalışanları strese neden olan durumlarla daha iyi başa çıkmaları için eğitmeyi ifade eder. Stres yönetimi programları, iş stresini önlemeye ve iş stresini sağlıklı ve üretken sonuçlara kanalize etmeye yönelik stratejilerdir (Quick ve Quick, 1997).

Cooper (1998), işyeri stresinin yönetimine yönelik örgütsel stratejileri önem sırasına göre üç gruba ayırmaktadır:

1. İlk strateji, risk değerlendirmesi veya kurumsal stres denetimidir. Bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için çevresel stres faktörlerini ortadan kaldırmayı veya değiştirmeyi amaçlar. Muhtemel yapısal müdahaleler şunlardan oluşacaktır:

- İşin yeniden tasarımı,
- Kültür değişikliği,
- Katılımcı yönetimi teşvik etmek,
- Esnek çalışma,
- İş-yaşam dengesi politikaları,
- Örgütsel yeniden yapılanma ve
- Geliştirilmiş kurumsal iletişim.

2. İkincil strateji, stres yönetimi eğitimi ve sağlığın teşviki ve geliştirilmesidir. Bireyin farkındalığını, dayanıklılığını ve başa çıkma becerilerini aşağıdaki yollarla artırmaya odaklanır:

- Stres semptomlarının tanınabilmesi için stres yönetimi eğitimi ve öğretimi,
- Yaşam tarzı bilgileri ve sağlığı geliştirme faaliyetleri,
- Daha genel olarak beceri eğitimi, örn. zaman yönetimi, sunum becerileri ve
- Ödül odaklı bir yönetim tarzı.

3. Üçüncü strateji, işyeri danışmanlığı ve çalışan yardım programlarıdır. Sıkıntılı bireylerin tedavisi ve rehabilitasyonu ile ilgilidir, örn. danışmanlık ve işe dönüş politikaları.

İşyerinde stresle başa çıkmak için iyi geliştirilmiş stratejilere sahip olmanın bir örgüte sağladığı faydalar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Stranks, 2005):

- Uyum içinde çalışan halinden memnun bir iş gücü,
- Hastalıkta devamsızlık maliyetlerinin azaltılması,
- Artan performans ve çıktı,
- Bölüm yöneticileri ve çalışanlar arasında daha iyi çalışma ilişkileri,
- Daha düşük işgücü devir oranı,
- Çalışanlar ve departmanlar arasında daha iyi iletişim.

5. Stres Yönetiminde Kullanılan Teknikler

Stres karşısında kullanılan stres yönetimi, bireysel stres düzeyini kontrol etmek ve bir kişinin günlük işleyişini iyileştirmek için tasarlanmış çok çeşitli psikoterapi tekniklerine ve yöntemlerine atıfta bulunan bir konudur. Stres yönetimi, insanların stresi azaltma ve stresli durumlara uygun şekilde uyum sağlama yeteneklerini artırır. Stres yönetimi eğitimi, stresin beden ve zihin üzerindeki olumsuz etkilerini azaltır (Sicorello, 2021; Zhu ve Neupert 2021). İşle ilgili yaşanan stres ise, insanların bilgi ve yetenekleriyle uyuşmayan ve işte başa çıkma yeteneklerini zorlayan iş taleplerine ve baskılarına verdiği tepkidir. Bu stres, işin türüne, kişinin fizyolojik, psikolojik ve sosyal durumuna göre hafiften şiddetliye kadar değişebilmektedir (Labrague, 2020; Schwepker vd., 2021; Wu vd., 2021). Bu nedenle bireysel stres ve iş stresi karşısında kullanılan stres yönetim teknikleri de değişkenlik göstermektedir.

Uzun süreli psikolojik stres, zihinsel bozukluklarla yakından ilişkilidir (Auerbach vd., 2018). Bu nedenle bireysel olarak yönetilmesi gereken önemli bir durumdur. Stres karşısında kullanılan bireysel yönetim tekniklerinin kullanım etkilerine ilişkin literatürde son yıllarda yapılan birtakım müdahale çalışmalarına rastlanmaktadır. Urizar ve diğerleri tarafından (2021) yapılan bir çalışmada anne ve çocukların stres yönetimine ilişkin müdahale programı uygulanmıştır. Çalışmada anneler için bilişsel davranışçı stres yönetim tekniği, çocuklar için farkındalık temelli stres yönetim teknikleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; annelerin müdahale sonrası stres yönetimi için algılanan stres, depresif semptom ve kaygı düzeyinde önemli azalmaların olduğu ve ayrıca stres yönetimi için gelişmiş öz yeterlilik gösterdikleri; çocukların ise, paylaşma ve yardım etme davranışlarına ilişkin gözlemsel değerlendirmeler değişmese de, annelerin nitel tepkileri, çocuklarının evdeki olumlu sosyal davranışlarında iyileşme olduğunu belirtmiştir (Urizar vd., 2021). Bilişsel davranışçı stres yönetim tekniğinin kullanıldığı farklı bir çalışmada da, söz konusu tekniğin algılanan stresi ve çeşitli biyolojik stres sistemi belirteçlerini azalttığı gösterilmiştir (Saranapala vd., 2022). Athanasopoulou ve diğerleri tarafından (2021) yapılan bir çalışmada, stres yönetim tekniği olarak “Pisagor Kişisel Farkındalık” kullanılarak algılanan stres düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, Pisagor kişisel farkındalık programının üst bilişsel stres yönetim tekniği olarak kullanılabilceği vurgulanmıştır.

Literatürde iş stresi konusunda yapılan müdahale çalışmaları yer almaktadır. Ravari ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, zaman yönetimi eğitiminin iş stresi üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Chesak ve diğerleri tarafından (2019), okul çalışanlarının stres yönetimi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada katılımcılar, stres yönetimi ve dayanıklılık eğitim programına dâhil edilmiştir. Program sonunda katılımcıların, kaygı, stres, mutluluk, yaşam memnuniyeti ve doyum düzeylerinde pozitif yönlü artış olduğu belirtilmiştir. Farklı çalışmalarda problem çözme yönteminin bireysel düzeyde geliştirilmesinin iş stresi üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir (Espedido ve Searle, 2021; Schaubman vd., 2011). İş stresini etkili bir şekilde kontrol edememek, sonunda iş tükenmişliğine yol açabilir. Bu nedenle, iş stresini azaltmak ve çalışmaların etkilenmesini önlemek için iş tükenmişliğinin nedenlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Wu ve diğerleri tarafından (2021) iş stresi, algılanan sosyal destek, iş tatmini ve iş tükenmişliğine ilişkin yaptıkları çalışmada, algılanan sosyal destek ve iş doyumunun iş stresi ile farklı iş tükenmişliği boyutları arasındaki ilişkiler üzerindeki dolaylı etkileri olduğu gösterilmektedir.

Stres yönetim teknikleri olarak ayrıca şu yöntemlerinde kullanılması önerilmektedir (Aydın, 2004; Kennedy ve Parker, 2019; Ogba, 2019; Syed, 2020):

- Motivasyon
- Farkındalık
- Yoga
- Kişisel gelişim
- Hobiler
- Aerobik egzersizler
- Düzenli ve dengeli beslenme
- Sanatsal aktiviteler
- Nefes egzersizleri
- Gevşeme egzersizleri
- Biofeedback

SONUÇ

Stres, bireyler için anksiyete bozukluklarına, depresyona, zararlı ürünler kullanımına ve hastalıklara yol açtığı gibi örgütler içinde performans düşüklüğü, iş gecikme ve devamsızlık, şiddet, kazalar ve işten ayrılma sonuçlara neden olmaktadır. Bu nedenle hem bireyler hem de örgütler stres kaynakları ve sonuçları, stresi yönetme ve başa çıkma teknikleri konusunda bilgiye gereksinim duymaktadırlar. Stresin neden olduğu fiziksel, psikolojik, davranışsal tıbbi rahatsızlıkları ve örgüte yüklediği maliyetler değerlendirildiğinde stres yönetiminin önemi ortaya çıkmaktadır.

Stres yönetimi düşünceler, duygular, planlama ve sorunlarla başa çıkma yolları, yaşamdaki stres kaynaklarını belirleme ve stresle başa çıkma stratejilerini içermektedir. Stres yönetimi, yaşamdaki stres kaynaklarını belirleyerek başlar ve görüldüğü kadar kolay değildir.

Stresle başa çıkmanın en iyi yolu, stres seviyesinin ne zaman arttığını fark etmektir. Stres genellikle dış olayların sonucu olarak düşünülse de, olayın kendisi her zaman stres nedeni değildir. Her bireyin stres nedenlerini yorumlama ve tepki verme şekli farklıdır. Örneğin, topluluk önünde konuşma, bazı insanlar için rutin olarak görülürken, diğerleri bunu stresli olarak görebilir. Çevreyle etkileşime girerken, çevresel tehditler, zorluklar ve talepler hakkında sürekli değerlendirmeler yapmalı ve ortaya çıkan sorunlarla başa çıkmaya çalışılmalıdır.

Stresle başa çıkma yeteneğini en üst düzeye çıkarmak bireylere ve örgütlere yönelik aşağıda birtakım öneriler sunulmuştur.

Bireyler için;

- Düzenli egzersiz yapın. Bağışıklık sisteminizi güçlendirmek ve anksiyete ve duygu durum bozuklukların artma riskini azaltmak için her hafta orta yoğunlukta egzersiz yapın. Bununla birlikte, düzenli olarak egzersiz yapamadığımız zamanlarda da tek bir egzersiz bölümünün bile stresi azaltmak ve ruh halinizi iyileştirmek için harika bir yol olabileceğini unutmayın.
- Sağlıklı beslenin. Fiziksel sağlığınızı ve vücudunuzun stresi yönetme yeteneğini en üst düzeye çıkarmak için sağlıklı yiyecekler tüketmeye özen gösterin.
- Ruh halinizi iyileştirmek ve bağışıklık sisteminizi güçlendirmek için her gece en az 6 saat kesintisiz uyku alın.
- Gevşeme alıştırmaları yapın. Düzenli olarak orta ila yüksek stres dönemlerinde gevşeme egzersizleri yapın. Aşamalı kas gevşemesi, yönlendirilmiş imgeleme ve meditasyon, genel uyarılma seviyenizi azaltmanın harika yollarıdır.
- Kendinizi ifade edin. Stresli durumlarda mizah yapmaya çalışın ve duygularınızı yazarak, sanat yaparak veya arkadaşlarınızla ve ailenizle konuşarak ifade etmenin yollarını bulun.
- Stresli durumlar hakkında düşünme ve yorumlama yollarına dikkat edin ve durumu daha rasyonel veya olumlu bir şekilde yeniden değerlendirmek için fırsatlar arayın.

Örgütler için;

- Stresin her bireyde, toplumda ve örgütte meydana gelebilecek bir olgu olduğunu kabul edin.
- Stres semptomlarının tanınabilmesi için stres yönetimi eğitimi uygulayın.
- İş yükü ve sorumlulukları astlarla paylaşın.
- Örgüt içinde geliştirilmiş bir iletişim sistemi kurun.

- Stresli bireylerin tedavisi ve rehabilitasyonu ile ilgilenin.
- Rol çatışmalarını engelleyin.
- Çalışanlara iş güvencesi sağlayın.
- Adil paylaşım yapmaya özen gösterin.
- Rahatsız edici fiziksel koşulları önleyin.
- Katılımcı anlayışı benimseyin.
- Etkili zaman yönetimi uygulayın ve işyerinde dinlenme ve tatil imkânları sağlayın.

KAYNAKÇA

- Adams, K. M. (1980). An end of innocence for behavioral neurology? Adams replies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 48(4), 522–524.
- Athanasopoulou, S., Simos, D., Charalampopoulou, M., Tentolouris, N., Kokkinos, A., Bacopoulou, F., & Gonos, E. S. (2021). Significant improvement of stress and aging biomarkers using a novel stress management program with the cognitive restructuring method” Pythagorean Self-Awareness Intervention” in patients with type 2 diabetes mellitus and healthy adults. *Mechanisms of Ageing and Development*, 198, 111538.
- Auerbach, R. P., Mortier, P., Bruffaerts, R., Alonso, J., Benjet, C., Cuijpers, P., & Kessler, R. C. (2018). WHO World Mental Health Surveys International College Student Project: Prevalence and distribution of mental disorders. *Journal of abnormal psychology*, 127(7), 623.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-73.
- Brief, A. P., & George, J. M. (1995). Psychological stress and the workplace: A brief comment on Lazarus’ outlook. In R. Crandall & P. L. Perrew’e (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 15–19). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Broman-Fulks, J., & Kelso, K. (2012). *Stress Management*. Kendall Hunt Publishing.
- Cannon, W. B. (1929). Organization for Physiological Homeostasis. *Physiological Reviews* 9, 399–431.
- Cannon, W. B. (1915). *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: An account of recent researches into the function of emotional excitement*. D Appleton & Company.
- Chesak, S. S., Khalsa, T. K., Bhagra, A., Jenkins, S. M., Bauer, B. A., & Sood, A. (2019). Stress Management and Resiliency Training for public school teachers and staff: A novel intervention to enhance resilience and positively impact student interactions. *Complementary therapies in clinical practice*, 37, 32-38.
- Civan, A., Özdemir, İ., Gencer, Y. G., & Durmaz, M. (2018). Exercise and Stress Hormones. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Cooper, C. (Ed.). (1998). *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press.
- Cooper, C.L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118–127.
- Cox, T. H. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cropanzano, R., Howes, J., Grandey, A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to organizational behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17, 238–274.

- Espedido, A., & Searle, B. J. (2021). Proactivity, stress appraisals, and problem-solving: A cross-level moderated mediation model. *Work & Stress*, 35(2), 132-152.
- Hinkle, L.E. (1973). 'The concept of stress in the biological and social sciences', *Science, Medicine and Man*, 1,31-48,
- Ivancevich J. M. and Matteson M. T. (1980). *Stress and work: A Managerial Perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Jarvis, M. (2002). Teacher stress: A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. *Stress News*, 14, 12–16.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 571–650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kennedy, L., & Parker, S. H. (2019). Biofeedback as a stress management tool: a systematic review. *Cognition, Technology & Work*, 21(2), 161-190.
- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1104-1113.
- Landy, F. J., & Trumbo, D. A. (1976). *Psychology of work behavior*: Dorsey.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York, NY: Springer.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Magnuson, J. (1990). Stress management. *Journal of Property Management*, 55(3), 24–28.
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Newman, J. E., & Beehr, T. A. (1979). Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1979.tb00467.x>
- Ogba, F. N., Ede, M. O., Onyishi, C. N., Agu, P. U., Ikechukwu-Ilomuanya, A. B., Igbo, J. N., & Ugwoke, S. C. (2019). Effectiveness of music therapy with relaxation technique on stress management as measured by perceived stress scale. *Medicine*, 98(15).
- Oxford Dictionary (1993). *The New Shorter Oxford English Dictionary*, Fourth Edition, Oxford University Press.
- Pandey, S. and Gaur, S. (2005). "A Positive Mental Health Model for Stress Management Interventions in Organizations: Insights from Positive Psychology", presented at 92nd Indian Science Congress, organized by Indian Science Congress Association, Nirma University, Ahmedabad and National Institute of Occupational Health, Ahmedabad, January 3-7, 2005.
- Perrewe, P. L., & Ganster, D. C. (1989). The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 213–229.
- Quick, J. C. and Quick J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Quick, J. C. and Quick, J. D. (1997). Stress management programs. In L.H. Peters, S.A. youngblood, and C. R. Greer (Eds.), *The Blackwell Dictionary of Human Resource Management*. Oxford, England: Blackwell.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J., Jr. (1997). *Preventive stress management in organizations*. American Psychological Association.
- Quick, J. D., Quick, J. C. and Nelson, D. L. (1998). The theory of preventive stress management in organizations. In Cary L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress*. New York: Oxford University Press.
- Ravari, A. K., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S., & Foroughameri, G. (2020). The effectiveness of a time management workshop on job stress of nurses working in emergency departments: an experimental study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548-e1.

- Saranapala, D. M. K., Baranoff, J., Rushworth, R. L., Westley, I., Collins, K., Burke, A. L., & Torpy, D. J. (2022). The effect of cognitive behavioral stress management on perceived stress, biological stress markers and weight loss/regain, from a diet-induced weight loss program: A randomized controlled trial. *Comprehensive Psychoneuroendocrinology*, 100124.
- Schaubman, A., Stetson, E., & Plog, A. (2011). Reducing teacher stress by implementing collaborative problem solving in a school setting. *School Social Work Journal*, 35(2), 72-93.
- Schwepker Jr, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Butterworths, Boston.
- Selye, H. (1977). A Code for Coping with Stress. *AORN Journal*, 25(1), 35-42.
- Shermerborn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N. (1988), *Managing Organizational Behavior*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sicorello, M., Neubauer, A. B., Stoffel, M., Koehler, F., Voss, A., & Ditzen, B. (2021). Psychological structure and neuroendocrine patterns of daily stress appraisals. *Psychoneuroendocrinology*, 127, 105198.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2013). Stress in organizations. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 560–592). John Wiley & Sons, Inc.
- Sormaz, H. W., & Tulgan, B. (2003). *Performance Under Pressure: Managing Stress in the Workplace*. Human Resource Development Press.
- Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994). The Job Stress Survey: Measuring gender differences in occupation stress. *Journal of Social Behavior & Personality*, 9(2), 199–218.
- Srivastava, A. K., & Singh, A. P. (1981). Construction and standardization of an occupational stress index: A pilot study. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 8(2), 133–136.
- Formun ÜstüStranks, J. W. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Oxford: Elsevier/ Butterworth-Heinemann.
- Syed, I. U. (2020). Clearing the Smoke Screen: Smoking, Alcohol Consumption, and Stress Management Techniques among Canadian Long-Term Care Workers. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6027.
- Urizar Jr, G. G., Nguyen, V., Devera, J., Saquillo, A. J., Dunne, L. A., Brayboy, C., & Manning, G. (2021). Destined for Greatness: A Family-Based Stress Management Intervention for African-American Mothers and their Children. *Social Science & Medicine*, 280, 114058.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.
- Zhu, X., & Neupert, S. D. (2021). Dynamic awareness of age-related losses predict concurrent and subsequent changes in daily inductive reasoning performance. *British Journal of Developmental Psychology*, 39(2), 282-298.

KADIN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN AİLE TATMİNİ, İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİ VE İŞE BAĞLI DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK DEĞİŞKENLERİ İLE YORDANMASI

Ahmet GÜNAY¹

1. GİRİŞ

Kadınların sahip olduğu aile içi rollerinin yanı sıra sosyal ve ekonomik dünyanın önemli bir figürü olmasıyla birlikte son 30 yılda kadın araştırmalarının yoğunlaştığı ifade edilebilir (Herrera ve DelCampo, 1995, s.49). Araştırmacılar tarafından hem kadın araştırmalarına yönelik ilgilinin hem de iş ve aile yaşamına yönelik ilginin artması, çift maaşlı çalışan aileler, kadınların istihdama katılımı, çalışan annelere bağlı sahip olunan rollerin bulanıklaşması ve cinsiyete bağlı aile içi rollerin önemini kaybetmesi olarak düşünülmektedir (Barnett ve Hyde, 2001; 783). Yanı sıra kadınlar 30 yıl öncesine göre ev ve çocuk işlerine daha az zaman ayırırken, erkeklerin daha fazla zaman ayırdığı ifade edilebilir (Chen ve Shein, 2011, s9). Kadınların sahip olduğu yaşam rollerinin çokluğu ya da niteliği ve bu rollerin birbirlerine olan etkisinin incelenmesine yönelik çalışmaların temel amaçlarından bir tanesi sahip olunan bu çoklu rollerin olumlu ve olumsuz etkilerinin keşfedilmesidir.

İş ve aile literatürü genel manada ilgili alanlar arasındaki çatışmaya odaklanmaktadır (Grzwacz ve Marks, 2000, s.113). İş ve aile hayatının bazı açılardan sahip olduğu uyumsuzluklar nedeniyle iş (aile) rolüne katılımın, aile (iş) rolüne katılımı sınırlandırdığını ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Bu sınırlamanın ana fikri ise kıtlık hipotezinden gelmektedir (Chen ve Shein, 2011, s.11). Kıtlık hipotezi, sabit bir enerjiye sahip olan kişinin ne kadar çok role sahip olursa, diğer rollere ayrılan enerjisinin de o oranda azalacağını ifade etmektedir (Rothbard, 2001, s.658).

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, ORCID No: 0000-0002-7826-3682, ahmetgunay@sdu.edu.tr

Her ne kadar iş ve aile literatüründe çatışma odaklı çalışmaların çokluğu dikkat çekse de aynı dönemlerde gerçekleştirilen bazı çalışmalar, sahip olunan çoklu rollerin karşılıklı olarak fayda ürettiği varsamına dayanmaktadır (Sieber, 1974, s.571). Rol biriktirme teorisi temelinde şekillenen bu varsayıma göre çoklu rollerde, sahip olunan bir roldeki tecrübe ve birikimin, sahip olunan diğer rollerde de kullanılabileceğini ifade etmektedir (Rothbard, 2001, s.677). Benzer şekilde, kişinin hayatının bir alanında sahip olduğu olumlu duyguların, hayatın diğer alanlarını da olumlu şekilde etkilemesi olarak ifade edilen yayılma teorisi (Sirgy ve ark, 2001) bu çalışmanın öncüllerindedir. Nitekim akan bir hayat içinde sahip olunan çoklu rollerin birbirlerinden etkilenmemesinin mümkün olmadığı gibi, olası pozitif ya da negatif etkileri de yadsınamaz. Sahip olunan çoklu roller hesaba katıldığında ise iş ve aile gibi iki önemli rol dikkat çekmektedir (Rothbard, 2001, s.675). Bu çalışma bağlamında kadın çalışanların aileden işe uzanan ve nitekim kariyerlerini etkileyecek olan işten ayrılma niyetini yordayan bir model oluşturulmuştur.

Bir kişinin hayatı boyunca iş gücü piyasasında aktif olma beklentisini ifade eden çalışma hayatında kalma süresi, Türkiye’de çalışan erkeklerde 39 yıl olurken, kadınlarda ise 19,1 yıldır (TÜİK, 2021). Her ne kadar son yıllarda kadınların iş gücü piyasasında giderek artan oranda aktif olduğunu bilirse de halen erkeklere göre işten ayrılma davranışın çok yüksek olduğu görülmektedir.

İşten ayrılma davranışını etkileyen unsurların keşfedilmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar çalışma ortamı, ücret, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş arkadaşı, yönetici, lider, iş stresi, örgütsel adalet, performans (Lee ve ark, 2012; Chang ve ark, 2013; Cho ve Lewis, 2012; Liu ve Onwuegbuzie, 2012; Maslach ve ark, 2001; Beehr and Newman, 1978) gibi ağırlıklı olarak iş ile ilgili faktörlere odaklansa da kişilik, beklentiler, yaşam tatmini, iyi oluş, rol çatışması, iş aile zenginleşmesi, iş aile çatışması, içsel motivasyon kaynakları (Netemeyer ve ark, 1996; Gilboa ve ark, 2008; Bandura, 1982; Brown ve ark., 2002; Salancik and Pfeffer, 1977; Wright and Cropanzano, 2000; Judge and Watanabe, 1993) gibi işle ilgili olduğu kadar iş dışı faktörlerin de işten ayrılma niyeti ve davranışını etkilediği bilinmektedir.

1.1. Aile Tatmini

Sözlük anlamı, istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme ya da doyum olarak tanımlanan tatmin (tatmin, t.b.), kişinin zihnen ve ruhen memnun olma durumunu ifade etmektedir.

Aile içindeki bireylerin, aile yaşantısına yönelik sahip oldukları olumlu ya da olumsuz algıları ifade eden aile tatmini (Ji ve ark, 2002, s.170), kişinin kendi ailesinden, sahip olduğu aile ilişkilerinden ve genel olarak aile yaşamından duyduğu

memnuniyeti ifade etmektedir (Carver ve Jones, 1992, s.72). Aile tatminine dair pozitif algıya sahip olan bireyler yüksek aile tatminine sahip olurken, negatif algıya sahip olan bireyler ise düşük aile tatminine sahip olmaktadır.

Aile tatmininin ne olduğu sorunun yöneltildiği kişi bağlamında farklı anlamlara gelebilmektedir. Örneğin aile tatmini bekar bir kişi ile evli bir kişi için aynı anlamda algılanmadığı gibi, evli ve çocuklu bir kişi ile evli ama çocuksuz bir kişi tarafından da farklı şekilde algılanabilecektir. Bu çalışma kapsamında ise aile tatmini evli kişilerin çocuklu ya da çocuksuz algılarına yönelik olarak planlanmıştır. Yani sıra aile tatmini aile yaşam koşulları, çeşitli aile içi ilişkiler, ailenin refah ya da ekonomik durumu temelinde olmak üzere aile tatmini bir dizi öznel algı çerçevesinde şekillenmektedir (Ji ve ark., 2002, s.171).

Her ne kadar bu çalışma kapsamında kadınların evli olması bir kriter olarak belirlense de temel amaç evlilik doyumunu ölçmenin ötesine geçmiştir. Nitekim aile tatmini, evlilik doyumunu da içine alan, daha geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Xu, 1998, s.369).

Aile tatmini ile ilgili Uluslararası ve Türkçe literatür incelendiği zaman çalışmaların genel itibarıyla iş tatmini (Booth ve Van Ours, 2008), iş stresi, psikolojik iyi oluş (Cooper ve ark., 1989), örgüt kültürü (Dodek ve ark., 2012), iş-aile çatışması (Brough ve ark., 2005), iş-aile zenginleşmesi (Nicklin ve McNall, 2013), yaşam tatmini (Near ve ark, 1984), kişilik (Weber ve Huebner, 2015), iş performansı (Schultz ve Henderson, 1985), iş-aile dengesi (Pattusamy ve Jacob, 2016), tükenmişlik (Leung, 2011), aile içi iletişim (Caughlin, 2003), işten ayrılma niyeti (Amah, 2009), sosyal ağ (Sharaievska ve Stodolska, 2017), kariyer (Beutell ve Witting-Berman, 1999) ve sosyal destek (O'Driscoll ve ark., 2004) ile ilgili olduğu ifade edilebilir.

1.2. İş Aile Zenginleşmesi

İş ve aile hayatına dair sahip olunan rollerin giderek bulanıklaşması ve kesişmesi neticesinde araştırmacılar tarafından hayatın oldukça önemli bir kısmını kapsayan iş ve aileye dair sahip olunan roller çeşitli açılardan incelenmeye ve ilgi göremeye devam etmektedir (Greenhouse ve Parasuraman, 1999; Barnett, 1998). Genel itibarıyla sahip olunan roller, “rol stresi teorisi” bağlamında, çoklu rollerin çatışma nedeni olduğu varsayımıyla incelenerek olumsuz etkilere odaklanan çalışmaların çokluğu dikkat çekse de (Barnett ve Garais, 2006, s.211) sahip olunan rollerin aslında birbirlerine katkı sunduğuna dair çalışmalar da oldukça fazladır (Sieber, 1974, s.571).

Sahip olunan bir roldeki olumlu deneyimlerin (iş ya da aile), sahip olunan diğer roldeki (iş ya da aile) yaşam kalitesini ne derecede iyileştirdiği olarak tanımlanan

iş-aile zenginleşmesi çift yönlü bir etkiye sahiptir. Kişinin iş hayatında elde ettiği deneyimlerin aile hayatını olumlu bir şekilde etkilemesine işten aileye zenginleşme adı verilirken, aile hayatında elde ettiği deneyimlerin iş hayatını olumlu etkilemesine de aileden işe zenginleşme adı verilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006, s.73).

Zenginleşmeden bahsedilebilmesi için bir alanda elde edilen olumlu deneyimlerin bir başka alana doğrudan transferi yeterli olmamakta, transfer edilen unsurların doğrudan transfer edilen alanda kullanılması da gerekmektedir (Carlson ve ark., 2006, s.134).

İş-aile zenginleşmesine dair gerçekleştirilen çalışmalar incelendiği zaman yoğunlukla iş-aile çatışması (Gareis ve ark., 2009), iş-aile dengesi (Chan ve ark., 2016), yaşam tatmini (Carlson ve ark., 2014), aile tatmini (Jaga ve Bagraim, 2006), iş tatmini, örgütsel bağlılık (Martinez-Sanchez ve ark., 2018), liderlik (Wu ve ark., 2020), tükenmişlik (Ollier-Malaterre ve ark., 2020), kariyer (Rastogi ve ark., 2019), sosyal destek (Wayne ve ark., 2006), role kaynakları (Siu ve ark., 2010), psikolojik iyi oluş (Dyson-Washington, 2006), işten ayrılma niyeti (Russo ve Buonocore, 2012), kişilik (Kim ve ark., 2021) ve pozitif psikoloji (Silveira-Rodrigues ve ark., 2021) değişkenleri ile çalışıldığı ifade edilebilir.

1.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik

Kelime anlamı itibariyle gücün yitirilmesi ve çaba göstermekten vazgeçme olarak tanımlanan tükenmişlik (tükenmişlik, t.b.), psikolojik bir gerginlik türü olarak kabul edilmektedir (Brown, 2012, s.47). Kökeni biraz belirsiz olsa da 1970'li yıllarda uyuşturucu kullanımının fiziksel yansımaları ile ilişkilendirilen tükenmişlik zamanla günümüz anlamına doğru kayarak özellikle iş kaynaklı stres bağlamında incelenmeye başlanmıştır (Maslach ve ark., 2009, s.54).

Kişinin sahip olduğu duygusal kaynakların tükenmesini ifade eden (Shirom, 2003, s.246) işe bağlı duygusal tükenmişlik, iş tatmininin ve iş performansının düşmesi ile kendini göstermekte (Maslach ve Jackson, 1984, s.135) ve çalışan açısından yorgunluk, işten uzaklaşma, örgütsel bağlılığın kaybedilmesi, mutsuzluk, uykusuzluk, depresyon ve hatta fiziksel rahatsızlık ile karakterize edilmektedir (Günay, 2021, s.143).

İşe dair tutku ve motivasyonunu kaybeden kişi tükenmişlik nedeniyle algı ve tutumlarında farklılaşmaya gitmekte, nihayetinde tolerans düzeyi düşük davranışlarla beraber depresif bir ruh haline bürünmektedir. Buradan hareketle işe bağlı duygusal tükenmişliğin kişilerin karar mekanizmalarını da etkileyen bir fenomen olarak da ifade etmek mümkündür.

Özellikle çalışan beklentileri ile işin nitelik ve gereksinimlerinin uyuşmadığı örgütlerde yoğun olarak karşılaşılan tükenmişlik, örgütleri de en az çalışanlar

kadar ilgilendirmektedir (Deery ve ark., 2002, s.475). Tükenmişliğe bürünmüş çalışanların örgütsel etkinlikleri azalmakta ve nihayetinde çekilmeye varan bir süreç ortaya çıkmaktadır (Kim ve Seomun, 2013, s.98). Tükenmişliğe dair gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında, tükenmişliğin iş stresi, stres, yaşam tatmini (Wu ve ark., 2021), iş tatmini, psikolojik rahatsızlıklar (Zhou ve ark., 2017), şiddet davranışı (Kop ve ark., 1999), kariyer (Shanafelt ve ark., 2009), örgüt (Halbesleben ve Buckey, 2004) ve liderlik (Dale ve Weinberg, 1989) değişkeleriyle yoğun olarak çalışıldığı görülmektedir.

1.4. İşten Ayrılma Niyeti

Mevcut örgütten bilinçli ve kasıtlı bir biçimde ayrılma isteği (Tett ve Meyer, 1993, s.262) olarak tanımlanabilen işten ayrılma niyeti her ne kadar işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmasa dahi (Cohen ve ark, 2016, s.3) örgütsel etkinlik üstündeki olumsuz etkisi önemli bir sonuç olarak değerlendirilmelidir (Chang ve ark, 2013, s.2). Nitekim belirli bir dönemi kapsayan işten ayrılma niyeti, ilgili dönemde çalışan ile örgüt ilişkisine zarar vermektedir (Allen ve ark, 2005, s.980).

İşten ayrılma niyeti ilk olarak işten ayrılmayı düşünme, ikinci olarak farklı bir iş aramaya/bakmaya başlama ve son olarak da işten ayrılma niyetine ulaşan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Nihayetinde işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesi durumunda ise kişi bulunduğu örgütten çekilmektedir (Ngo-Henha, 2018, s. 2761).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile yakından ilgili olan işten ayrılma niyeti, belirli nedenlerle ortaya çıkan bir sonuç olarak düşünülmelidir. Bu nedenler doğal olarak işten kaynaklanabileceği gibi iş dışı kişisel ya da sosyal faktörlerden de etkilenmekte, en az çalışanları etkilediği kadar ise performans, geri çekilme ve nihayetinde işgören devir hızı bağlamında örgütü de ilgilendirmektedir (Chang, 1999; Tnay ve ark, 2013; Jeswani ve Dave, 2012; Kim ve Seomun, 2013). Araştırmacılar daha iyi ekonomik ve sosyal haklara ulaşmayı ummanın ya da psikolojik olarak daha pozitif hislere sahip olma fırsatının doğal bir sonucu olarak ifade ettikleri işten ayrılma niyetinin aynı zamanda emeklilik, eğitim ya da taşınma gibi zorunlu nedenlerle de ortaya çıkabileceğini ifade etmektedirler (Cho ve Lewis, 2012, s.7).

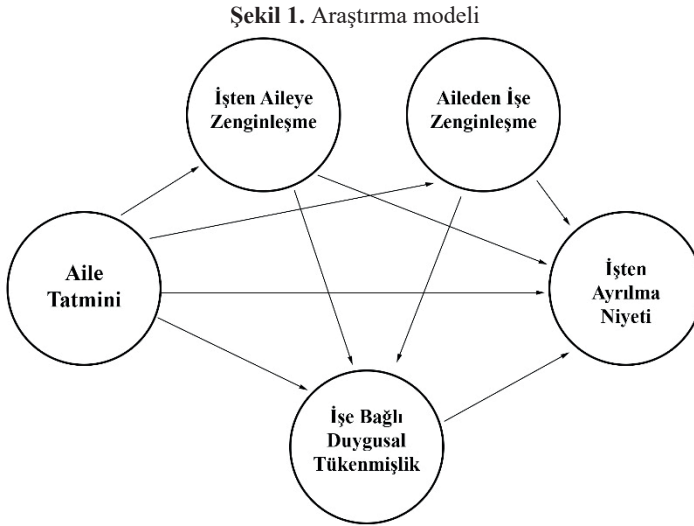
İşten ayrılma niyetine dair yapılan çalışmalar incelendiği zaman, işten ayrılma niyetinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, lider üye etkileşimi, duygusal zeka, performans (Saeed ve ark., 2014) liderlik, örgütsel vatandaşlık (Elçi ve ark., 2012), yaşam tatmini (Amah, 2009), kariyer (Chang ve ark., 2007), iş stresi (Jaramillo ve ark., 2006), kişilik, sosyal destek (Joo ve ark., 2015) ve iyi oluş (Vanderberghe ve ark., 2011) değişkenleriyle anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir.

2. Yöntem

Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 11.11.2020 tarih ve 98/9 sayı ile alınan izin ile gerçekleştirilmiştir. Bu başlık altında araştırmaya dair gerçekleştirilen işlemler sırası ile verilecektir.

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmanın amacı kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin bankacılık sektörü bağlamında, aile tatmini, iş-aile zenginleşmesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik ile yordanmasıdır. Araştırmaya söz konusu olan değişkenler incelenmiş, değişkenler arası ilişkilere dair daha önce gerçekleştirilmiş olan çalışmalar göz önünde bulundurularak araştırma modeli oluşturulmuş ve modele dair hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Oluşturulan modelde aile tatminin, iş-aile zenginleşmesinin boyutları olan işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşmeye etkisinin yanı sıra işe bağlı duygusal tükenmişlik ile işten ayrılma niyetine etkisine bakılmıştır. Yine model kapsamında iş-aile zenginleşmesinin boyutları olan işten aileye zenginleşme ile aileden işe zenginleşmenin işe bağlı duygusal tükenmişliğe etkisine ve işten ayrılma niyetine etkisine bakılmıştır. Son olarak ise modelde işe bağlı duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetine olan etkiye bakılmıştır. Model kapsamında oluşturulan hipotezler ise şu şekildedir:

H_1 : Kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri işten aileye zenginleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_2 : Kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri aileden işe zenginleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri işe bağlı duygusal tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₄: Kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₅: Kadın çalışanların işten aileye zenginleşme düzeyleri işe bağlı duygusal tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₆: Kadın çalışanların işten aileye zenginleşme düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₇: Kadın çalışanların aileden işe zenginleşme düzeyleri işe bağlı duygusal tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₈: Kadın çalışanların aileden işe zenginleşme düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₉: Kadın çalışanların işe bağlı tükenmişlik düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Batı Akdeniz Bölgesi (Isparta-Burdur-Antalya) bankacılık sektörü kadın çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken erişilebilirlik öncelenmiş ve kolayda örnekleme yoluyla katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde Batı Akdeniz Bölgesi'ndeki bankalarda çalışan kadın sayısı tespit net olarak edilememiş ancak 2020 verilerine göre bu bölgede çalışan toplam bankacı sayısı 6344 olarak tespit edilmiştir (Web_1). Araştırma kapsamında 441 kişiye ulaşılmış ancak gelişigüzel doldurulan ya da boş bırakılan sorular bulunan 16 anket analiz dışında bırakılarak 426 anket ile çalışmaya devam edilmiştir. Örneklemenin evreni temsili bakımından mevcut soru sayısının 5 ila 10 arasında bir katılımcıya ulaşmanın yeterli bulunmasından (Kline, 1994, s.78) hareketle, örneklemin yeterli büyüklükte olduğu ifade edilebilir.

Yaşları 21 ile 51 arasında değişmekte olan katılımcıların yaş ortalaması 35,2 olarak bulunmuştur. Yanı sıra katılımcıların 345'i evli, 69'u bekar olduğunu belirtirken 12 tanesi ise medeni durumu ile ilgili bilgi vermemiştir. Katılımcıların 78'i imkan olsa bile işinden ayrılmak istemediğini ifade ederken, 292'si imkan bulduğu anda işini değiştirmek istediğini belirtmiş, 56'sı ise bilgi vermek istemediğini ifade etmiştir. Son olarak katılımcıların 178'si sosyal ve ekonomik olarak yeterli şartlara sahip olsa herhangi bir işte çalışmak istemediğini ifade ederken, 230'u ne kadar iyi şartlara sahip olursa olsun çalışmak istediğini belirtmiş, 18 katılımcı ise soruya cevap vermek istemediğini ifade etmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için “Aile Tatmini Ölçeği”, “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği”, “İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve son olarak demografik bilgi formu kullanılmıştır.

Orijinali Ji ve ark. (2002) tarafından geliştirilen “Aile Tatmini Ölçeği”, Coşkuner tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. 5’li likert (1=Hiç memnun değilim, 5=Çok memnunum) ve tek boyut şeklinde dizayn edilen ölçekte toplam 4 ifade bulunmakta olup ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı .94 olarak tespit edilmiştir.

Wharton (1993) tarafından geliştirilen “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği”, Günay (2021) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. 5’li Likert tipinde geliştirilen (0=Asla bu şekilde hissetmiyorum, 4=Hergün bu şekilde hissediyorum) ölçekte tek boyut ve 6 ifade bulunmaktadır. Ölçeğe dair iç tutarlık katsayısı ise .90 olarak ifade edilmiştir.

Kacmar ve ark. (2014) tarafından geliştirilen “Kısıtlanmış İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeğinin” Türkçe uyarlaması Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. 6 İfadeden oluşan ölçeğin işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme olmak üzere 2 boyutu bulunmaktadır. Ölçekteki ifadeler “1”kesinlikle katılmıyorum ve “5” kesinlikle katılıyorum olmak üzere 5 likert şeklinde dizayn edilmiştir. Ölçek boyutlarına ait iç tutarlık katsayıları ise “İş-Aile Zenginleşmesi” için .88 “Aile-İş Zenginleşmesi” için ise .81 olarak tespit edilmiştir.

Orijinali Wayne ve ark. (1997) tarafından geliştirilen “İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği”, Küçükusta (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekteki ifadeler 5’li likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) olacak şekilde dizayn edilmiştir. Ölçeğe dair iç tutarlık katsayısı ise .86 olarak belirtilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi için SPSS 26 ve AMOS 24 paket programlarından faydalanılmıştır. İlk olarak katılımcılara dair tanımlayıcı istatistiki veriler işlemiş ardından ise ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach Alpha değerleri bulunmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin daha önceki çalışmalarda açılımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş olduğu için faktör yapısının geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası ilişkilerin tespiti için Pearson Korelasyon Katsayıları incelenmiş ve bu bağlamda değişkenlere dair modelin sınanmasına geçilmiştir.

2.5. Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarına dair ortalama, standart sapma ve güvenilirlik sınamalarına ait değerler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4	5
1. Aile Tatmini	3,87	,687	(,721)				
2. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	2,57	,903	-,151**	(,881)			
3. İşten Aileye Zenginleşme	4,03	,712	,121*	-,479**	(,787)		
4. Aileden İşe Zenginleşme	4,05	,645	,344**	-,121*	,283**	(,708)	
5. İşten Ayrılma Niyeti	2,21	,986	-,184**	,687**	-,500**	-,189**	(,921)

N=426, *p<.05, **p<0,01 Parantez içerisindeki değerler boyutların güvenilirlik katsayılarını (Cronbach’s Alpha) göstermektedir

Tablo 1’de görülebileceği gibi model kapsamında kullanılan ölçeklerin ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Parantez içinde verilen cronbach alpha değerlerinin tespiti esnasında herhangi bir soru analiz dışında bırakılmamış, kullanılan ölçekler orijinal halini muhafaza etmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden “Aile Tatmini Ölçeği” cronbach alpha katsayısı ,721 olarak bulunurken, “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği” cronbach alpha katsayısı ,881 olarak bulunmuştur. “İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği” boyutlarından “İşten-Aileye Zenginleşme Boyutu” cronbach alpha katsayısı ,787 olarak tespit edilirken, “Aileden-İşe Zenginleşme Boyutu” cronbach alpha katsayısı ,708 olarak tespit edilmiştir. Son olarak “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” cronbach alpha katsayısı ise ,921 olarak bulunmuştur. Elde edilen Pearson Korelasyon Katsayıları incelendiği zaman değişken arası ilişkinin anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla ise Aile Tatmini Ölçeği, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde birinci düzey, İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeğinde ise ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Tablo 2’de ölçeklere dair gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

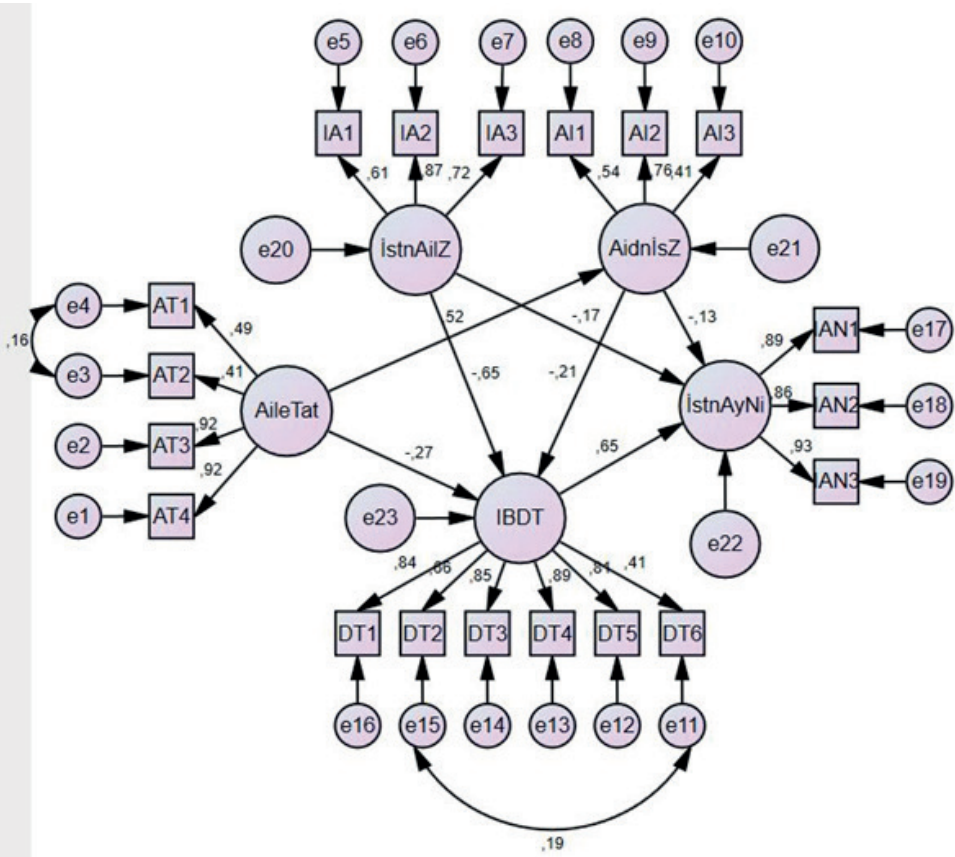
Tablo 2. Değişkenlere Dair Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2/df	RMSAE	TLI	CFI	GFI	NFI	IFI
1. Aile Tatmini	2,867	,078	,967	,971	,968	,951	,948
2. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	2,422	,067	,976	,986	,986	,983	,951
3. İş-Aile Zenginleşmesi	1,847	,045	,976	,987	,988	,973	,969
4. İşten Ayrılma Niyeti	,252	,023	,999	,999	,999	,998	,997

X^2/df =ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; RMSEA=Kök ortalama kare yaklaşım hatası; TLI=Tucker-Lewis indeksi; CFI=Karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI=İyilik uyum indeksi; NFI=Normal uyum indeksi; IFI=Çoğalan uyum indeksi.

Araştırma kapsamında değişkenlere dair gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum seviyesinde olduğu ifade edilebilir. Nitekim χ^2/df değerinin 5'ten, RMSAE değerinin de ,08'den küçük olması, TLI, CFI değerlerinin ,9'dan büyük olması GFI, NFI ve IFI değerlerinin ise ,8'den büyük olması yeterlidir (Forza ve Filippini, 1998). Doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin tamamı orijinaline uygun şekilde muhafaza edilmiş olup, herhangi bir ifade analiz dışında bırakılmamıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde model ve hipotezlerin sınanmasına geçilmiştir. Şekil 2'de araştırma modelinin sınanması verilmiştir.



Şekil 2. Araştırma modelinin sınanması.

Şekil 2'den de anlaşılacağı gibi araştırma modeli kapsamında aile tatmini, iş-aile zenginleşmesinin bir boyutu olan aileden işe zenginleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilerken, işe bağlı duygusal tükenmişliği ise negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Model kapsamında aile tatmininin iş-aile zenginleşmesinin boyutlarından olan işten aileye zenginleşmeye ve işten ayrılma

niyetine ise anlamlı bir etkisi olmamıştır. Bu bilgilerden hareketle aile tatmini ile ilgili kurulan hipotezlerden H2 (Kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri aileden işe zenginleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir) ve H3 (kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri işe bağlı duygusal tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir) hipotezleri kabul edilirken, H1 (kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri işten aileye zenginleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir) ve H4 (kadın çalışanların aile tatmin düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir) hipotezleri ise reddedilmiştir. Yine araştırma modeline göre iş-aile zenginleşmesinin boyutlarından olan işten aileye zenginleşme işe bağlı duygusal tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Elde edilen bu sonuca göre model kapsamında iş-aile zenginleşmesinin boyutlarından olan işten aileye zenginleşmeye dair kurulan hipotezler olan H5 (Kadın çalışanların işten aileye zenginleşme düzeyleri işe bağlı duygusal tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir) ve H6 (Kadın çalışanların işten aileye zenginleşme düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir) kabul edilmiştir. Benzer şekilde iş-aile zenginleşmesinin boyutlarından olan aileden işe zenginleşme de işe bağlı duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Buna göre model kapsamında kurulan H7 (kadın çalışanların aileden işe zenginleşme düzeyleri işe bağlı duygusal tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir) ve H8 (kadın çalışanların aileden işe zenginleşme düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir) hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırma modeli kapsamında işe bağlı duygusal tükenmişlik değişkeninin ise işten ayrılma niyetini pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu durumda modele dair kurulan son hipotez olan H9 (kadın çalışanların işe bağlı tükenmişlik düzeyleri işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir) kabul edilmiştir.

2.6. Sonuç ve Değerlendirme

Kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin bankacılık sektörü bağlamında, aile tatmini, iş-aile zenginleşmesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik değişkenleri ile yordanmasının amaçlandığı bu çalışma, hayatın bir alanındaki tatmininin, diğer alanlara da pozitif yansıtacağı anlamına gelen yayılma kuramından hareketle oluşturulmuştur. Literatür ile benzer sonuçların elde edildiğinin ifade edilebileceği bu çalışmada aile tatmini yüksek olan kadın çalışanların iş-aile zenginleşmesi boyutlarından olan aileden işe zenginleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilirken işe bağlı duygusal tükenmişliği ise negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Mevcut model kapsamında çalışan kadınların

sahip olduğu aile tatmini düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ile arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan modelde çalışan kadınların iş-aile zenginleşmesi boyutları ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışan kadınların ister aileden işe olsun isterse de işten aileye olsun elde ettikleri tecrübeler iş kaynaklı olumsuz algıyı barındıran işe bağlı duygusal tükenmişliği ve benzer şekilde iş ya da iş dışı etkenler kaynaklı işten ayrılma niyetini de negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir.

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetini de pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği model kapsamında hayatın farklı alanlarından elde edilecek olan olumlu tecrübe ve tatmin durumu olumlu tutumları beslerken, olumsuz tutumları ise negatif etkilemektedir çıkarımı mümkündür.

Kaynakça

- Allen, D. G., Weeks, K. P. ve Moffitt, K. R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980.
- Amah, O. E. (2009). Job Satisfaction and Turnover Intention Relationship: The Moderating Effect of Job Role Centrality and Life Satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24-35.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-184.
- Barnett, R. C., ve Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and family. *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*, New Jersey, Taylor ve Francis Group, 209-221.
- Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781.
- Beehr, T. A., ve Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Beutell, N. J., ve Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903.
- Booth, A. L., ve Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), F77-F99.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., ve Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(4), 223-234.
- Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 47.
- Brown, T. J., Mowen, J. C., Donovan, D. T. ve Licata, J. W. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self-and supervisor performance ratings. *Journal Of Marketing Research*, 39(1), 110-119.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., ve Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.

- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M. ve Whitten, D. (2014). Work–family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., ve Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carver, M. D. ve Jones, W. H. (1992). The family satisfaction scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 20(2), 71-83.
- Caughlin, J. P. (2003). Family communication standards: What counts as excellent family communication and how are such standards associated with family satisfaction?. *Human Communication Research*, 29(1), 5-40.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O’Driscoll, M. P., ve Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Chang, P. L., Chou, Y. C., ve Cheng, F. C. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 15(8), 801-810.
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S., ve Huang, T. C. (2013). Work design–related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. *Human Resource Management*, 52(1), 1-26.
- Chen, C. P., ve Shein, J. (2011). *Work-Family Enrichment*. Toronto: Springer Science ve Business Media.
- Cho, Y. J. ve Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Cohen, G., Blake, R. S. ve Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263.
- Cooper, C. L., Rout, U., ve Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298(6670), 366-370.
- Dale, J., ve Weinberg, R. S. (1989). The relationship between coaches’ leadership style and burnout. *The Sport Psychologist*, 3(1), 1-13.
- Deery, S., Iverson, R., ve Walsh, J. (2002). Work relationships in telephone call centres: Understanding emotional exhaustion and employee withdrawal. *Journal of Management Studies*, 39(4), 471-496.
- Dodek, P. M., Wong, H., Heyland, D. K., Cook, D. J., Rocker, G. M., Kutsogiannis, D. J., ve Ayas, N. T. (2012). The relationship between organizational culture and family satisfaction in critical care. *Critical Care Medicine*, 40(5), 1506-1512.
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., ve Alpan, L. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees’ turnover intention: The mediating role of work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 289-297.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., ve Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: additive effects, buffering, or balance?. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 696-707.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. ve Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. G. N. Powell (Ed), *Handbook of Gender and Work içinde (391-412)*. California, Sage Publicaion.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., ve Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111.
- Günay, A. (2021). İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149.
- Halbesleben, J. R., ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Herrera, R. S. ve DelCampo, R. L. (1995). Beyond the superwoman syndrome: Work satisfaction and family functioning among working-class, Mexican American women. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 17(1), 49-60.
- Jeswani, S. ve Dave, S. (2012). Impact of individual personality on turnover intention: A study on faculty members. *Management and Labour Studies*, 37(3), 253-265.
- Jaga, A., ve Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., ve Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Ji, J., Xu, X. ve Rich, S. L. (2002). Determinants of family life satisfaction in reforming urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(2), 169-191.
- Joo, B. K., Hahn, H. J., ve Peterson, S. L. (2015). Turnover intention: the effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116-130.
- Judge, T. A. Ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939.
- Kim, M. R. ve Seomun, G. (2013). Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101.
- Kim, S. Y., Shigemoto, Y., Neduvelil, A., ve Grzywacz, J. G. (2021). Longitudinal Stability of Work-Family Enrichment and its Association With Well-Being and Personality Traits. *The Counseling Psychologist*, 1-33.
- Kop, N., Euwema, M., ve Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work and Stress*, 13(4), 326-340.
- Lee, C. C., Huang, S. H. ve Zhao, C. Y. (2012). A study on factors affecting turnover intention of hotel empolyees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866.
- Leung, L. (2011). Effects of ICT connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology: An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments*. 7(3), 250-267
- Liu, S. ve Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., ve Abella-Garces, S. (2018). Job satisfaction and work-family policies through work-family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*. 33(4), 386-402

- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., Leiter, M. P., ve Schaufeli, W. (2009). *Measuring burnout*. Oxford: Oxford University Press
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W., ve Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(1), 184-190.
- Ngo-Henha, P. E. (2018). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Nicklin, J. M., ve McNall, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67-77.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., ve Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A Longitudinal Study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1), 36-56
- Ollier-Malaterre, A., Haar, J. M., Sunyer, A., ve Russo, M. (2020). Supportive organizations, work-family enrichment, and job burnout in low and high humane orientation cultures. *Applied Psychology*, 69(4), 1215-1247.
- Rastogi, M., Karatepe, O. M., ve Mehmetoglu, M. (2019). Linking resources to career satisfaction through work-family enrichment. *The Service Industries Journal*, 39(11-12), 855-876.
- Russo, M., ve Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*.
- Pattusamy, M., ve Jacob, J. (2016). Testing the mediation of work-family balance in the relationship between work-family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 218-231.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., ve Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242-256.
- Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Bechamps, G. J., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., Collicott, P. ve Freischlag, J. A. (2009). Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Annals of surgery*, 250(3), 463-471.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed), *Handbook of occupational health psychology* içinde (245-264). Massachusetts, American Psychological Association.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578.
- Silveira-Rodrigues, C., Chambel, M. J., ve Carvalho, V. S. (2021). Positive psychology in context of peacekeeping militaries: a mediation model of work-family enrichment. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 429.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D., Chen, W., Lo, D. ve Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.

- Schultz, J. B., ve Henderson, C. (1985). Family satisfaction and job performance: Implications for career development. *Journal of career development*, 12(1), 33-47.
- Sharaievska, I., ve Stodolska, M. (2017). Family satisfaction and social networking leisure. *Leisure studies*, 36(2), 231-243.
- Tatmin. (t.b.). Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C. ve Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- Tükenmişlik. (t.b.). Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde. <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkiye Bankalar Birliği (2020). Banka ve Sektör Bilgileri. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>.
- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., ve Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 652-671.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., ve Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of vocational behavior*, 69(3), 445-461.
- Weber, M., ve Huebner, E. S. (2015). Early adolescents' personality and life satisfaction: A closer look at global vs. domain-specific satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 83, 31-36.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84.
- Wu, C. Y., Kuo, C. C., Lin, C. W., Hu, W. H., Wu, C. Y., ve Cheng, S. (2020). How does benevolent leadership lead to work-family enrichment? The mediating role of positive group affective tone. *Stress and Health*, 36(4), 496-506.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, x., Guo, X., Liu, H. ve Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health and medicine*, 26(2), 204-211.
- Xu, X. (1998). Marital quality revisited: A replication and extension of the JWEB model. *Sociological Spectrum*, 18(4), 367-392.
- Zhou, X., Pu, J., Zhong, X., Zhu, D., Yin, D., Yang, L., Zhang, Y., Fu, Y., Wang, H. ve Xie, P. (2017). Burnout, psychological morbidity, job stress, and job satisfaction in Chinese neurologists. *Neurology*, 88(18), 1727-1735.

TÜRKİYE'DE DİJİTALLEŞME BAĞLAMINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YENİ BİR KURUM: CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ

Araş. Gör. Dr. Emre AKCAGÜNDÜZ¹

GİRİŞ

21. yüzyıl teknolojik gelişmelerin ve dijitalleşmenin en ileri düzeyde yaşandığı yüzyıldır. Özellikle bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi, küreselleşmenin hızını ve etkisini artırmıştır. Süreç o kadar hızlı gelişmektedir ki dünyanın en ücra köşelerinde yaşayan bir insanlar istedikleri anda istedikleri bilgiye kolayca ulaşabilmektedirler. Dijitalleşme, sağlıktan eğitime, iletişimden ticarete kadar pek çok alanı etkilemiştir. Özellikle internetin ortaya çıkardığı 'yeni dünya' insanların hemen hemen bütün ihtiyaçlarını bu mecradan karşılar hale gelmesine olanak sağlamıştır.

Dijitalleşme kamudan özel sektöre bütün kurum ve kuruluşları etkileyen önemli bir kavramdır. Özellikle Endüstri 4.0 ile birlikte kurumlar için; hız, verimlilik, yenilikçi teknolojilerin kullanımı (inovasyon), maliyetlerin düşürülmesi, etkinlik ve hizmet alanların en yüksek memnuniyete sahip olmaları önemli kavramlar haline gelmiştir (Soylu, 2018: 44). Endüstri 4.0'ın hedeflenen amaçlara ulaşabilmesi için dijitalleşme kavramından faydalanılması gerekmektedir. Kamu ve özel sektörde mal ve hizmet üretiminde dijital teknolojilerin kullanılması hem zaman hem de maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Dijital teknolojileri sistemlerine entegre eden kurum ve kuruluşlar rakiplerine karşı önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Dijital dönüşüm sürecinden etkilenen örgüt fonksiyonlarından birisi insan kaynakları yönetimidir. Dijitalleşme ile birlikte insan kaynakları yönetiminde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşüm insan kaynağının işe alımından eğitimine kadar pek çok farklı alanı etkilemiştir. Örneğin; chatbotların kullanılması, blokzincir teknolojisinin kullanımı, yapay zeka temelli robotların mülakat sürecine

¹ Trakya Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Edirne, Türkiye, emreakcagunduz@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2829-0794.

dâhil edilmesi, personelle ilgili evrakların (bordro, özlük bilgileri, dilekçeler gibi) dijital ortama aktarılması, dijital ortamda eğitimler düzenlenmesi, toplantıların dijital ortamda yapılması, Metaverse evreninde iş ve işlemlerin yapılması, QR kod kullanımı, performans ölçümünde dijital teknolojilerin kullanılması dijitalleşmenin insan kaynakları yönetime somut yansımalarıdır. Dijitalleşmenin insan kaynakları yönetimine getirmiş olduğu bu yeniliklerin kurumlar açısından çeşitli faydaları vardır. Bu faydalardan ilki kaynak tasarrufudur. Dijitalleşen insan kaynakları uygulamaları sayesinde kâğıt vb. araç ve gereçlerin kullanılmasında tasarruf sağlanarak maliyetler azaltılmıştır. Aynı şekilde, dijitalleşme ile zaman tasarrufu da sağlanmıştır. Örneğin fiziki olarak yapılacak işlemler dijital ortamda daha kısa sürede yapılmaktadır. Ayrıca dijitalleşme ile esnek çalışma ve evden çalışma (home office) uygulamaları da zaman tasarrufunu sağlamıştır (Kırılmaz, 2020: 189-191).

İnsan kaynakları yönetimi, kamu ya da özel sektör fark etmeksizin örgütlerdeki insan kaynağının en etkin ve en verimli şekilde nasıl yönetilip geliştirileceğini inceleyen bir süreçtir. İşletmelerin ana unsuru insan kaynağıdır. İnsan kaynağı, değişen şartlara uyum sağlamalı ve devamlı geliştirilmelidir. İnsan kaynakları yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi, çağın gereklerine uygun değişimlerin takip edilmesi ile mümkün olabilmektedir. Özellikle dijitalleşmenin getirdiği, etkili zaman yönetimi, personelin veri kayıtlarında ve eğitiminde yaşanan kolaylıklar, örgütlerin daha etkin ve verimli çalışmasını sağlamaktadır.

Türkiye’de kamu personel yönetiminin tarihsel gelişimine bakıldığında, insan kaynakları yönetiminin, devletin sorunlu alanlarından birisi olduğu görülmektedir. Bu durumun en temel nedenlerinden birisi kamuda personel sistemini tek elden yönetecek, bu amaçla kurulmuş bir kurumun olmamasıdır. 1960 yılında bu soruna çözüm olarak Devlet Personel Dairesi kurulmuş fakat etkin ve verimli çalışmamıştır. Sonrasında kurum, 1984 yılında Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ismini almıştır. Fakat yine de kurum istenilen amaçlara ulaşamamıştır. 2011 yılında yapılan bir yasal düzenlemeyle DPB’ye yeni bazı görevler verilmiş ve kurum yapısında birtakım değişikliklere gidilmiş ancak beklenen etkinlik ve performans sağlanamamıştır. DPB en son kapatılmış ve görevleri Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte kurulmuş olan Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü’ne devredilmiştir. 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte kamu personel sistemini önemli ölçüde etkileyebilecek değişiklikler yapılmıştır. En önemli değişimlerden birisi ise Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin kurulmasıdır (Acar, 2021: 1036-1038).

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin en temel görevi Türkiye’de insan kaynağının en etkin ve verimli bir şekilde yetiştirilmesini sağlamaktır. Bu çerçevede kurum; Türkiye’deki insan kaynağı envanterinin çıkarılması, özel yetenekli kişilerin

fark edilmesinin ve yetiştirilmesinin sağlanması, kamu yönetimi alanında performans ve kariyer yönetiminin etkin bir şekilde hayata geçirilmesinin sağlanması, kamu personel yönetimine yetkinlik ve liyakatin yerleştirilmesinin sağlanması, insan kaynakları yönetiminde verimliliğin artırılması, küresel ihtiyaçları karşılayacak nitelikte insan kaynağının geliştirilmesi görevlerini üstlenmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte, Türkiye’de insan kaynakları yönetiminin dijitalleşme bağlamında nasıl dönüştüğünü Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi özelinde incelemektir. Çalışma üç bölüm olarak tasarlanmıştır. İlk bölümde kavramsal çerçeve tartışılmıştır. Bu bölüme dijitalleşme ve insan kaynakları kavramları incelenmiştir. İkinci bölümde Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş süreci incelenmiştir. Bu bölümde Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte kamu yönetimi alanında yaşanan değişim incelenmiştir. Üçüncü bölümde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri ve yapmış olduğu projeler incelenmiştir. Sonuç bölümünde ise dijitalleşme bağlamında Türkiye’de insan kaynakları yönetiminin nasıl bir dönüşüme uğradığı tartışılmıştır.

1. ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ: DİJİTALLEŞME VE İNSAN KAYNAKLARI

Dijitalleşme kavramının etimolojisi 15. yüzyılın ortalarına kadar götürülmektedir. Dijitalleşme kavramı, “dijital” kelimesinden gelmektedir. Latince “digitus” kavramından türeyen dijital kelimesi ilk olarak ondan küçük sayıların elle sayılması anlamında kullanılmıştır. Yine “digitus” kavramı el ya da ayak parmağı anlamına da gelmektedir. Kavramın kökeni Fransızcadır. Kavram 1938 yılından sonra analog kavramının tersine, verilerin bilgisayarların üzerine sayısal olarak işlenmesi olarak kullanılmaya başlanmıştır (URL-1). Dijitalleşme alanyazında “sayısallaştırma” olarak da kullanılmaktadır. Sayısallaştırma ile kastedilen, verilerin sayılar haline getirilip sanal ortama aktarılmasıdır. Burada adı geçen “veri” kavramı dijitalleşme için kilit bir öneme sahiptir. Kamu ya da özel sektör olsun herhangi bir işletme ya da örgütte kurum içi bilgi ve belge akışı, iletişim, diyalog vb. bütün süreçler önemli bir verinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu verilerin analog (yani fiziki olarak) taşınması, saklanması ya da paylaşılması oldukça zor, maliyetli ve zaman alıcıdır. Dijitalleşme bu noktada hem çalışanlara hem de kurumlara (işletmelere/örgütlere) büyük kolaylık sağlamaktadır. Dijitalleşme kavramı sadece analog verilerin sanal ortama aktarılması olarak betimlenmemelidir. Dijitalleşme işletmelerin/örgütlerin daha etkin çalışması, çağa ayak uydurması, geniş kitlelere ulaşma, etkili yönetim ve müşteri memnuniyeti gibi faydalar da sağlamaktadır.

Dijitalleşme kavramı, bir iş sürecinde yapılacak işlemlerin sanal ortamda bilgisayar vb. aletlerle yapılması olarak da algılanmaktadır. Dijitalleşme kavramı

hayatın olağan akışı içerisinde insanların zihninde farklı şekillerde betimlenmiştir. Örneğin RİCOH adlı bir Alman menşeli şirket ilginç bir araştırma yapmıştır. Şirket yaptığı araştırmada Almanya’da bulunan 1600 tane küçük ve orta büyüklükteki işletmede çalışan kişilere “dijitalleşme” kavramının ne anlama geldiğini sormuştur. Çalışanların % 86’sı dijitalleşmenin şirketleri daha esnek hâle getirip piyasaya daha çabuk entegre olmasını sağlayan önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Yine aynı araştırmada çalışanların % 70’i dijitalleşme ile şirketlerin daha da büyüyeceğini; % 62’si ise dijitalleşmenin çalışanları olumlu etkilediğini belirtmiştir (Ersöz ve Özmen, 2020: 172-173). Bu örnekte görüldüğü gibi dijitalleşme sözlük anlamı dışında insanların zihninde farklı anlamlara gelmektedir.

Dijitalleşme esasında bir süreçtir. Dijitalleşmenin bir süreç olduğu ile ilgili Yılmaz (2021:287) şu tanımları yapmıştır: *“Endüstri devriminin ötesinde, insana bağlı ve insansız çalışmayan makinelerin yerini bağımsız düşünebilen, akıllı ve kendi başına çalışabilen makinelerin almasını, sektörlerde üretime katılmasını ve iş hayatında köklü değişikliklere neden olmasını ifade eden genel bir süreçtir.”* Bu kapsamlı tanımdan da anlaşılacağı gibi, dijitalleşme esasında iş süreçleriyle ilgilidir. Dijitalleşme hem kamu hem de özel sektörde verimliliği artırmak, zaman tasarrufu sağlamak, maliyetleri azaltmak için kullanılmaktadır. Dijitalleşme kavramını kısaca analog verilerin (görsel ya da işitsel olabilir) bilgisayar ve diğer elektronik cihazlar tarafından; tanımlanabilir, işlenebilir ve depolanabilir hâle getirilmesidir. Bu durum somut bir örnekle açıkladığında daha anlaşılır olabilir. Örneğin fiziksel olarak elle A4 kâğıdına yazılan bir dilekçe tarayıcı vasıtasıyla dijital ortama aktarılıp, saklanabilir, yollanabilir ve paylaşılabilir hâle gelmektedir (Atmaca ve Karaçay, 2020: 263). Bu durum kamu yönetimi açısından da benzer özellikler göstermektedir. Kamu yönetimi özellikle bürokratik yapının “kırtasiyecilik” özelliği ile anılmaktadır. Burada kırtasiyecilikle betimlenmek istenilen bürokratik işlemlerde sıklıkla evrak ve belgelerin kullanılmasıdır. Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmediği, analog verilerin fiziki olarak kullanıldığı dönemlerde hem zaman hem de kaynak israfı sıklıkla yaşanmıştır. Bu nedenle Türk kamu bürokrasisinin en temel sorunlarından birisi “kırtasiyecilik” olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında dijitalleşme ile hem belgelerin sanal ortama aktarılması hem de kamu hizmetlerinin sanal ortamda sunulması pek çok faydayı bir arada getirmiştir. Örneğin dilekçelerin ve başvuruların sanal ortamda hazırlanması ve gönderilmesi, elektronik imza, elektronik devlet uygulamaları vb. bütün gelişmeler dijitalleşme ile doğrudan ilgilidir. Dijitalleşmenin insan hayatına olan olumlu etkisi belki de en açık ve net şekilde covid-19 pandemisi döneminde görülmüştür. Zira bu dönemde sokağa çıkma yasakları nedeniyle hem kamu hem de özel sektörde yapılması gereken iş ve işlemlerde evden çalışma (Home Office) olarak yürütülmüştür.

İnsan kaynakları yönetimi hem kamu hem de özel sektör kuruluşları açısından önem arz eden bir konudur. İşletmeler/örgütler canlı bir organizmaya benzetilirse personel bu organizmanın kanı olarak betimlenebilir. Her kurum/kuruluşun bir amacı vardır. Bu amaca ulaşmak için en iyi ekip ve araç-gereçlerle çalışılması gerekmektedir. Örneğin savunma sanayisi ile ilgili bir kuruluş en iyi mühendislerle çalışmak istemektedir. Bunun nedeni en iyi icatların yapılmasını sağlamaktır. Yine aynı şekilde bir pastane en iyi pasta ustasıyla çalışmak istemektedir. Bunun nedeni onlarca pastane arasında fark yaratma isteğidir. Bu verilen örnekler aslında insan kaynakları yönetiminin önemini betimlemektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin ne olduğu ile ilgili, alanyazında çokça eser kaleme alınmıştır. Örneğin Calp (2016: 547) insan kaynakları yönetimini: “*Örgütte rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütleme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplin*” olarak tanımlamıştır. Öge (2011:1) eserinde insan kaynakları yönetimini şu şekilde tanımlamaktadır: “*Bir örgütün insan kaynakları ihtiyacının değerlendirilerek belirlendiği, bu ihtiyacın karşılandığı ve kendisinden en iyi yönde verimin alınacağı bir çalışma ortamının sağlandığı süreç, örgütün amaçlarına ulaşmada kullanılan önemli bir fonksiyon*”. Alanyazındaki yerli ve yabancı tanımlar özü itibariyle yukarıda belirtilen tanımlamalara yakın ifadeler içermektedir. Kısaca insan kaynakları yönetimi demek, bir örgütteki insan unsurunun en etkin ve verimli çalışabilmesi için gerekli bütün iş ve işlemlerin yapılması demektir. Örgütlerde birer organizma gibi düşünüldüğünde bu organizmanın en temel bileşeni insan unsurudur. İnsan unsuru örgütlerin kalitesini ve başarısını doğrudan etkilemektedir.

İnsan kaynakları yönetimi bir süreçtir. İnsan kaynakları yönetimi: iş analizi ve tanımı süreci, işe alma süreci, personel seçim süreci, oryantasyon eğitim ve uyumlaştırma süreci, performans yönetimi süreci, maaş ve pirim ödeme süreci, çalışanlar arası ve yönetimin çalışanlarla ilişkisi süreci, çalışanların örgüt kültürünü benimsemeleri ve katkı sağlamaları süreci gibi çok boyutlu süreçlerden oluşmaktadır (Noe vd., 2007: 1-2). İnsan kaynakları yönetiminde özellikle motivasyon, liderlik ve iletişim oldukça önemlidir. Bu üç faktör insan kaynakları yönetimin en temel üç saçı ayağını oluşturmaktadır (Crane, 1979: 60). İnsan kaynakları yönetimi bir kuruma kaç kişinin çalışan olarak alınacağını, çalışanların nasıl seçileceğini, hangi birimlerin/departmanların kurulması gerektiğini, maaş, pirim ve teşvik politikalarını, işe başlama sürecinde oryantasyon, hizmet içi eğitim, kariyer planlama, performans değerlendirme gibi iş ve işlemleri yapmaktadır (Mathis ve Jackson, 1997: 16-17).

İnsan kaynakları yönetiminin bir kurum için ne kadar önemli olduğu ile ilgili tarihsel süreç içerisinde onlarca örnek vermek mümkündür. İnsan kaynakları

yönetiminin ilk ortaya çıktığı alan özel işletmelerdir. Özel işletmelerin belirli bir başarıyı yakalamaları ve devam ettirmeleri ancak iyi bir insan kaynakları yönetimi ile mümkün olabilmektedir. Bu konuda Dominos Pizza şirketi örnek verilebilir. Dominos Pizza ilk kurulduğunda şube müdürleri farklı nedenlerden dolayı istifa etmekteydiler. Örneğin bir şube yıl içerisinde tam üç müdür değiştirmekteydi. Bu durum neticesinde ilgili şubeler bir türlü istenilen kar marjını yakalayamamaktaydı. Bu durumu fark eden şirket kurucusu Rob Cecere şube müdürlerinin neden sık sık istifa ettiklerini ve bu durumun şirketi ne yönde olumsuz etkilediğini araştırma yoluna gitmiştir. Cecere şube müdürlerinin sık sık değişmesi nedeniyle şube çalışanlarının yeterince iyi yönlendirilmeyip, eğitilmediğini fark etmiştir. Cecere, personelin seçiminden işe alımına ve sonraki süreçlere kadar en iyi şekilde yönetilmesi gerektiğinin farkına varmıştır. Cecere öncelikle şube müdürü olarak işe aldığı kişileri bir oryantasyona tabi tutmuştur. Sonra belirli dönemlerde şube müdürlerini çağırarak onları motive etmiş ve maaşlarını iyileştirmiştir. Ayrıca pirim sistemini de en yüksek seviyede tutan Cecere kısa süre sonra şube müdürlerinin istifa etme olayının durduğunu ve şubelerin istenilen düzeyde kar etmeye başladıklarını fark etmiştir. Bu durumu şube çalışanları içinde uygulayan Cecere bütün personelin motivasyonu, iş tanımı ve çalışma ortamının iyileştirilmesi için ayrı bir insan kaynakları departmanının kurulması gerektiğini belirtmiştir. Sonuç olarak Cecere yapmış olduğu tespitlerde bir işletmede insan kaynağının eğitiminden motivasyonuna kadar bütün süreçlerin ne kadar önemli olduğunu yaşanan bu olayla göstermiştir (Noe vd., 2007: 1-2).

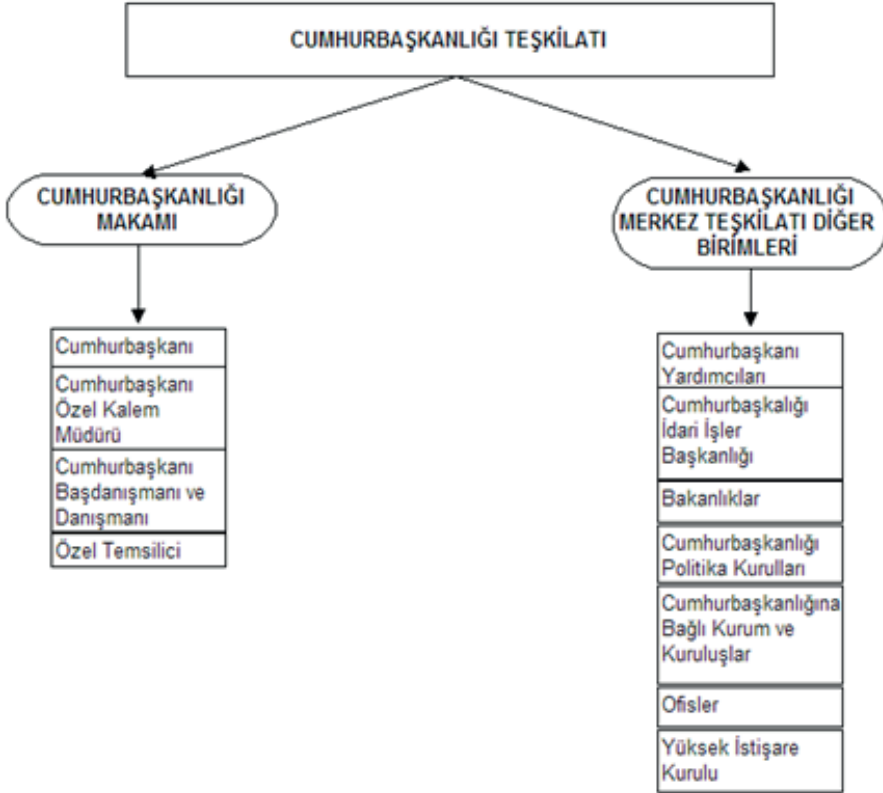
2. CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNE GEÇİŞ VE KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDEKİ MEVCUT DURUM

Türkiye'nin kamu yönetimi tarihine bakıldığında bazı dönem noktaları olduğu görülmektedir. Bu dönüm noktalarından birisi de 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan halk oylamasıdır. Yapılan halk oylaması neticesinde 1982 anayasasında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler neticesinde Türkiye parlamenter sistemden başkanlık sistemine benzer bir sistem olan Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçmiştir (Çığman, 2021: 85-86).

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle idari teşkilat yapısında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Özellikle merkezi yönetimin başkent teşkilatı büyük ölçüde değişmiştir. Bu değişiklik çerçevesinde parlamenter sistemde bulunan başbakanlık ve Bakanlar Kurulu kaldırılmıştır. Yürütmede tek söz sahibi Cumhurbaşkanı olmuştur. Böylece yürütme erkinde tek başlılık sağlanmıştır. Yine bu gelişmelere paralel olarak tüzük ve kanun hükmünde kararname gibi idarenin düzenleyici işlemleri kaldırılmıştır.

Yeni sistemle birlikte daha önce idari teşkilat yapısında olmayan kurumlar ortaya çıkmıştır. Yeni sistemin daha net anlaşılması için Şekil.1'e bakılabilir.

Şekil.1. Yeni Sistemde Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı



Kaynak: (Akcagündüz, 2021: 429)

Şekil.1 Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemini anlamanın en kolay yolunu sunmaktadır. Şekil.1'de açıkça görüldüğü gibi Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemiyle birlikte idari teşkilat yapısında yeni kurumlar ortaya çıkmıştır. Bu kurumlardan Özel Temsilci, İdari İşler Başkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcıları, Politika Kurulları, Ofisler ve Yüksek İstişare Kurulu daha önce idari teşkilat yapısında olmayan kuruluşlardır. Şekil.1'deki diğer kurumların benzeri bir önceki sistemde mevcuttu.

Çalışmada esas incelenecek kurum Ofislerdir. Ofisler üçüncü bölümde detaylı bir şekilde incelenmiştir. Fakat üçüncü bölüme geçmeden önce Türkiye'de kamu yönetiminde insan kaynakları yönetiminin gelişimi ve değişimine bakılması gerekmektedir.

Türkiye'de kamu yönetimi tarihine bakıldığında 1930'lu yıllardan itibaren idari teşkilat yapısından iyileşme/reform yapılması için çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların bir kısmı yabancı uzmanlar, bir kısmı

da yerli uzmanlar tarafından yapılmıştır. Hem yerli hem de yabancı uzman raporları incelendiğinde Türkiye’de kamu personel yönetiminin sorunlu bir yapıda olduğu yapılan her araştırmada defalarca kez vurgulanmıştır (Yayman, 2006; Avaner, 2020).

Türk kamu yönetiminde insan kaynakları yönetimi anlayışı daha çok kurumsal bazda yapılan düzenlemelerle hayat geçirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişten önce kamu yönetimi alanında insan kaynakları yönetimi için en önemli adım 1960 yılında atılmıştır. Türkiye’de kamu personel sisteminin belirli bir düzen içerisinde yürütülmesi için 13.12.1960 tarihinde 160 sayılı Kanun çıkarılmıştır. Bu kanunla birlikte ilk kez Devlet Personel Dairesi (DPD) kurulmuştur. Bu kurum, kamu personelinin etkin ve verimli çalışabilmesi için kurulmuştur. DPD, 1984 yılına kadar görevini devam ettirmiştir. Sonrasında 1980’li yıllardaki ideolojik dönüşümün de etkisiyle 08.06.1984 tarihinde çıkarılan kanun hükmünde kararnameyle DPD Devlet Personel Başkanlığı (DPB) adını almıştır. DPB, 1984-2011 yılları arasında ayrı bir birim olarak faaliyetlerini sürdürmüştür. 08.07.2011 yılında yayımlanan 27988 Sayılı Resmi Gazete’deki başbakanlık tezkeresi² ile kurum için önemli bir değişim yaşanmıştır. Bu düzenleme ile DPB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak düzenlenmiştir. Sonrasında 09.07.2018 tarihinde yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin³ 232. maddesine göre DPB’nin tam bir yıl sonra (yani 09.07.2019 tarihinde) kendiliğinden kapanacağı belirtilmiştir. DPB tam anlamıyla kapatıldıktan sonra kurumun yetki, personel vb. konularındaki devri 2022 yılı Şubat ayına kadar sürmüştür. Bu tarihten sonra DPB’nin bütün görevleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı bulunan Çalışma Genel Müdürlüğüne devredilmiştir. Son olarak 21.04.2021 tarihinde yayımlanan 73 no’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’yle Çalışma Genel Müdürlüğü kapatılmış, personeli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına devredilmiş, bu birimin görevleri de Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığının altında bulunan Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğüne devredilmiştir (Acar, 2021: 1027-1029; Albayrak, 2020: 1520-1522; Gözler, 2020).

Türkiye’de kamu yönetimi alanında insan kaynakları yönetiminin gelişimi açısından önemli dönemeçlerden birisi, 2017 tarihli halk oylaması ile Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiştir. Bu geçişle birlikte Şekil.1’de de belirtilen ve daha önce idari teşkilat yapısında bulunmayan birimler ortaya çıkmıştır. Bu birimlerden birisi de İnsan Kaynakları Ofisidir. DPB’nin görevleri her ne kadar Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğüne devredilse de Türkiye’de kamu yönetiminde insan kaynaklarının geliştirilmesi için önemli görevlerin birçoğu İnsan Kaynakları Ofisine de verilmiştir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de

² Tezkere için bkz: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/07/20110708-1-1.htm>

³ Aynı kararname ile Türkiye’de kamu personelinin yetiştirilmesinde önemli bir görevi olan Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) de kapatılmıştır.

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte kamu yönetiminde insan kaynağının geliştirilmesi için iki temel birimin olduğu söylenebilir. Bu birimler: İnsan Kaynakları Ofisi ve Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğüdür. Üçüncü bölümde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi incelendiğinde Türk kamu yönetiminde insan kaynakları yönetiminin nasıl köklü bir dönüşümü uğradığı açıkça görülecektir.

3. İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ VE TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN DÖNÜŞÜMÜ

10.07.2018 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 1 no'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığı Ofisleri kurulmuştur. Kararname'nin 525. maddesinde Ofislerle ilgili bilgi verilmektedir. Ofisler, Cumhurbaşkanlığına bağlı fakat tüzel kişiliğine haiz kendi özel bütçesi olan idari ve mali özerkliğe sahip kuruluşlardır. Ofisler bu yönüyle bile dikkat çeken bir oluşumdur. Zira hem Cumhurbaşkanı'na bağlı olup (hiyerarşik açıdan) hem de ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması (vesayet denetimi açısından) Ofislerin Türk kamu yönetimi yapısından atipik bir yapılanma olduğunu göstermektedir⁴. Dört adet Ofis bulunmaktadır. Bunlar: Dijital Dönüşüm Ofisi, Finans Ofisi, İnsan Kaynakları Ofisi ve Yatırım Ofisidir. Ofislerin merkezi Ankara'dadır. Fakat gerekli görüldüğü takdirde yurt içi ve yurt dışında çalışma bürosu açabilirler.

1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 527. maddesinin E ve F bentlerinde İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri detaylı bir şekilde sayılmıştır. İnsan Kaynakları Ofisinin öncelikli görevleri şu şekilde sayılmıştır:

- Türkiye genelinde var olan insan kaynakları gereksinimi ve envanterini çıkartmak. Elde edilen veriler çerçevesinde Türkiye'de insan kaynakları konusunda ihtiyacı bulunan alanları belirlemek ve bu alanlarda nitelikli insan kaynağı yetiştirmek.
- Türkiye'de insan kaynağının daha etkin ve verimli olması için çalışmalar yapmak, projeler üretmek.
- Türkiye'de insan kaynağı içerisindeki özel yeteneklerin keşfedilmesi sağlamak ve bu özelliğe sahip olan bireylerin yeteneklerini en iyi şekilde geliştirebilmelerini sağlamak.
- Kamu personel yönetimi ve kamu yönetimi alanında kariyer yönetiminin etkin-verimli bir şekilde yapılması ve geliştirilmesi için çalışmalar yapmak, projeler üretmek.

⁴ Ofisler kurulduğu andan itibaren kamu yönetimi alanyazınında tartışmaları bir kurum olmuştur. Zira Ofislerin hem Cumhurbaşkanlığına hiyerarşik olarak bağlı olması hem de ayrı birer kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları Türk kamu yönetimi yapısında daha önce eşi az görülen bir yapılanma örneği sergilemelerine neden olmuştur. Bu durumun nedeni olarak farklı görüşler ileri sürülmüştür. Örneğin Avaner ve Fedai (2019:155-156) bu tip yapılanmaların Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemiyle ulaşılmak istenilen "bürokrasiden sıyrılma isteğinin" bir ürünü olarak yorumlanmışlardır. Yine Sever (2019:7) Ofislerin ve bu şekildeki yapılanmaların birer atipik örgütlenme tarzı olduğunu belirtmiştir.

- Kamu personel seçimi ve istihdamında liyakat ilkesinin sisteme tam anlamıyla entegre edilmesi için çalışmalar yapmak, projeler üretmek.
- Türkiye’de insan kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılabilmesi için gerekli planlamaları yapmak.
- Küresel ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte insan kaynağı yetiştirilmesine yönelik planlama ve çalışma yapmak.

İnsan Kaynakları Ofisi yukarıda belirtilen görevleri çerçevesinde Türkiye’de insan kaynağının geliştirilmesi için dijital teknolojiler temelli farklı projeler yapmıştır. Bu projelerin ortak amacı Türkiye’deki insan kaynakları potansiyelini geliştirmektir. Bu projeler şunlardır⁵:

- Uzaktan Eğitim Kapısı
- Kariyer Kapısı
- Ulusal Staj Programı
- Yetenek Her Yerde Projesi
- TALENTFORBIZ
- Söz Yetenekte
- Kariyer Planlama Dersi⁶
- ÜNİ-VERİ
- KAMU-VERİ
- Danışmanlık Bilgi Sistemi (DABİS)

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan ilk proje Uzaktan Eğitim Kapısıdır⁷. Projenin temel amacı kamuda çalışan personelin çağın gereklerine uygun beceri, bilgi ve yetkinliğe ulaşmaları için dijital ortamda eğitim almalarını sağlamaktır. Bu çerçevede kamu personeli dijital ortamda uzmanlarca hazırlanmış eğitimlere bilgisayar, tablet ya da telefon kolayca ulaşabileceklerdir. Proje kapsamında canlı ders, ders kayıtlarının tekrar izlenebilmesi, webinar ve önceden hazırlanmış video derslere sistem üzerinden ulaşılabilmesi mümkün hâle getirilmektedir. Bu çerçevede sayıları milyonları bulan kamu çalışanlarının tamamına eğitim verilebilecek ayrıca zaman, mekân ve materyal bakımından önemli bir tasarruf sağlanacaktır (URL-2). Bu proje kapsamında kamu personeline verilen eğitimlerden birkaçı şu şekilde sıralanabilir:

⁵ Projelerle ilgili detaylı bilgi için bkz: <https://www.cbiko.gov.tr/projeler>.

⁶ Çalışmanın yazarı Trakya Üniversitesi genelinde 1000 öğrencinin aldığı Kariyer Planlama dersini vermektedir. Bu dersin içeriği yaklaşık 1 yıllık bir süreçte oluşturulmuştur. Dersin içeriği (anlatılması gereken konular ve materyaller) İnsan Kaynakları Ofisi tarafından hazırlanmıştır. Çalışmanın yazarı, 2021-2022 güz döneminde dersi alan öğrenciler ile yaptığı görüşmelerden, dersin öğrenciler için faydalı olduğuna dair önemli gözlemlerde bulunmuştur.

⁷ Çalışmanın yazarı bu platforma ayrı bir önem vermektedir. Çünkü yazar bu platformdaki eğitimlerin %80 ine katılmış ve önemli bir bilgi birikimi ve fayda sağlamıştır. Fakat yazar çalışma sürecinde yapmış olduğu gözlemlerde bu platformun kamu personeline yeterince bilinmediğini gözlemiştir.

- Medya Okuryazarlığı
- İnternet Okuryazarlığı
- Sıfır Atık Etiğimi
- İş Yerinde Stres Yönetimi
- Zaman Yönetimi ve Verimlilik
- Çatışma Yönetimi
- Stres Yönetimi

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan bir diğer proje Kariyer Kapısı Projesi'dir. Bu projenin temel amacı kamu kurumlarının ihtiyacı olan insan kaynağının seçilmesinde etkin ve liyakate dayalı bir sistem oluşturmaktır. Bu çerçevede E-devlete entegre bir dijital kariyer platform sistemi oluşturulmuştur. Bu proje kapsamında Kamu İşe Alım Modülü üzerinden gerekli yeterliliklere sahip her kişi iş ilanlarına başvurabilmektedir (URL-3).

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan bir diğer proje Ulusal Staj Programı Projesi'dir. Bu projenin amacı İnsan Kaynakları Ofisi önderliğinde kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla iş birliği yaparak üniversite öğrencilerine staj yapma imkânı sağlamaktır. Proje kapsamında şeffaf, fırsat eşitliği sağlayan, yenilikçi ve izlenebilir bir staj programı öğrencilere sunulmaktadır. Ulusal Staj Projesi kapsamında öğrenciler hem kamu kurumlarında hem de özel kuruluşlarında staj yaparak yetenek, beceri ve bilgi kazanmaktadır (URL-4).

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan bir diğer proje Yetenek Her Yerde Projesi'dir. Bu projenin temel amacı, kamu ve özel sektör kurumları, üniversiteler, meslek odaları, girişimciler, start-up lar gibi iş ve iş dünyası ile ilgili bütün aktörlerin bir araya getirilmesidir. Proje kapsamında bölgesel kariyer fuarları yapılmaktadır. Fuarlarda iş ve iş dünyası ile ilgili bütün aktörler bir araya gelmektedir. Fuarlara üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar ağırlıklı olarak katılmaktadır. Fuar katılım için Yetenek Kapısı Dijital Platformu üzerinde kayıt yaptırılması gerekmektedir. Üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar, her sektörden işverenlerle ve insan kaynakları birimleriyle bire bir iletişim kurabilmektedirler. Proje kapsamında yapılan fuar etkinliğiyle kamu ve özel sektör kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün keşfedilmesi sağlanmaktadır (URL-5). Proje kapsamında 2020 yılında yapılan bölgesel kariyer fuarlarına şu örnekler verilebilir:

- Trakya Kariyer Fuarı⁸
- Doğu Anadolu Kariyer Fuarı

⁸ Çalışmanın yazarı 2020 yılında Edirne Trakya Üniversitesinde yapılan Trakya Kariyer Fuarına bizzat katılmıştır. Yazar fuarda yaptığı gözlemlerde özellikle üniversite öğrencilerinin 120'ye yakın kamu ve özel sektör kuruluşunun insan kaynakları müdürleriyle yakından iletişime geçtiğini ve bilgi aldığını gözlemlemiştir. Yazarın gözlemlerine göre Kariyer Fuarları oldukça verimli bir etkinliktir.

- Doğu Karadeniz Kariyer Fuarı
- Güneydoğu Kariyer Fuarı
- Ege Kariyer Fuarı
- İpekyolu Kariyer Fuarı
- İç Anadolu Kariyer Fuarı

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan bir diğer proje TALENTFORBIZ Projesidir. Bu projenin temel amacı Türkiye'deki markaların yurt dışına açılmasını sağlamaktır. Proje kapsamında Almanya, Özbekistan, İngiltere, Pakistan, Kazakistan ve Danimarka gibi ülkelerde Türk firmaları (start-up lar gibi) yabancı yatırımcılarla buluşmuştur. Bu buluşmalarda girişimci Türk gençlerine öncelik verilmiş ve desteklenmiştir (URL-6).

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan diğer projeler, sırasıyla, Söz Yetenekte, ÜNİ-VERİ, Kariyer Planlama Dersi ve Danışmanlık Bilgi Sistemidir (DABİS). Söz Yetenekte Projesi, Türkiye'de hayata geçirilmiş ya da hayata geçirilmesi düşünülen projeler hakkında bilgi verici programlar yapan dijital bir bilgilendirme/ eğitim platformudur. Bu platform yetenek televizyonu (ytnk.tv) üzerinden yayın yapmaktadır. Yayın sürecinde üniversite öğrencileri ve mezunlara Türkiye'de yürütülen ya da yürütülmesi düşünülen projelerde nasıl görev alınabileceğine dair bilgiler verilmektedir. Bu bilgilendirmeler sayesinde üniversite öğrencileri ve mezun genç yetenekler mega projelerde nasıl kariyer yapılabileceğine dair bilgiler almaktadır. Bu şekilde genç ve dinamik nüfusun sektörel ve mesleki anlamda bilgi düzeyi geliştirilmektedir (URL-7). ÜNİ-VERİ Projesi ise İnsan Kaynakları Ofisinin uygulamaya koyduğu önemli bir dijital tabanlı bilgilendirme projesidir. Bu proje ile üniversite lisans programlarının hangi oranda işe yerleştirme başarısı gösterdikleri yıl yıl belirtilmektedir. Bu proje ile iş gücü piyasasının ve okunacak bölüm arasındaki önemli bağlar istatistiki olarak sunulmaktadır. Proje özellikle üniversite tercihleri döneminde aday öğrencilere yol gösterici nitelikte bir yapıya sahiptir (URL-8). Bir diğer proje ise Danışmanlık Bilgi Sistemi (DABİS)'dir. DABİS, ÜNİ-VERİ projesinin daha da geliştirilmiş versiyonudur. Bu projeye üniversitelerin 81 bölümünden mezun olunduktan sonra hangi oranda iş bulabileceği hesaplanmıştır. Kamu ve özel sektörde hangi bölüm mezunlarına daha çok talep olduğu, iş bulma süreleri, ücretler vb. bilgilere bu proje kapsamında ulaşılabilmektedir. Ayrıca DABİS sistemi üzerinden iki üniversitenin bölüm göstergeleri karşılaştırılabilmektedir. Bu durum özellikle üniversite tercihlerinde danışmanlık yapan rehber öğretmenlere ve velilere büyük bir fayda sağlamaktadır (URL-9). İnsan Kaynakları Ofisince hazırlanan bir diğer proje Kariyer Planlama Dersi Projesidir. Bu ders Türkiye'de üniversitelerde okutulması zorunlu olan, içeriği İnsan Kaynakları Ofisince oluşturulmuş bir

derstir. Projenin temel amacı öğrencilerde kariyer farkındalığı yaratmaktır. 14 haftalık ders müfredatında öğrencilere zekâ, yetenek, ince beceri, kalın beceri ve kişilik gibi konularda bilgi verilmektedir. Derse belirli haftalarda alanında uzman, özel sektör, kamu ve sivil toplum örgütlerinde çalışan kişiler davet edilmekte ve kendileriyle kariyer planlama konusunda mülakatlar yapılmaktadır. Yine ders kapsamında üniversitelerin öğrencilere sundukları imkanlar, CV hazırlama, mesleki motor testler, Erasmus, Farabi ve Mevlana değişim programları gibi konularda hakkında bilgi verilmektedir. Derste üniversite hayatının nasıl verimli geçirileceği ve üniversite kariyer merkezlerinin faaliyetleri açıklanmaktadır. Kısacası derste işlenen 14 haftalık müfredat sonunda öğrenciler kişisel kariyer planlarını çizecek yetkinliğe erişmede önemli bir yol kat etmiş olmaktadır. Yine dijital bir eğitim platformu olan Yetenek Televizyonu (ytnk.tv) üzerinden her haftanın müfredatına uygun olarak alanında uzman kişilerce hazırlanmış video dersler öğrencilerin kullanımına sunulmuştur (URL-10).

Çalışma çerçevesinde incelenecek olan son proje KAMU-VERİ projesidir. Bu projenin temel amacı kamu kurumlarında çalışan personelin memnuniyet düzeyinin ölçülmesidir. Proje kapsamında belirli periyotlarda kamu çalışanlarına anketler yapılmaktadır. Bu anketlerde kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık, aidiyet hissi, yaşadıkları sorunlar ve çalışma koşullarından duydukları memnuniyet düzeyi ölçülmeye çalışılmaktadır. Yapılan anketler kişisel verileri koruma kanununa bağlı olarak anketi yapan kişinin bilgileri gizli tutulmak kaydıyla yapılmaktadır. Böylece kamu çalışanlarının rahat ve bağımsız bir şekilde anketleri tamamlayarak gönderi sağlanmaktadır. Anketler, İnsan Kaynakları Ofisi tarafından rasyonel bir şekilde değerlendirilerek incelenmektedir (URL-11).

Yukarıda kısaca ve öz bir şekilde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin Türkiye’de insan kaynağının geliştirilmesi ve iyi yönetilmesi için yapmış olduğu 10 proje incelenmiştir. Projelerin tamamına doğrudan dijital platformlar üzerinden başvurularak katılınabilmektedir. Bu projeler açıkça göstermektedir ki Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte kurulan İnsan Kaynakları Ofisi, Türkiye’de insan kaynağının yönetilmesi ve geliştirilmesi sürecinde dijital teknolojilerden doğrudan yararlanmaktadır.

SONUÇ

2017 yılında yapılan anayasa değişikliği referandumundan sonra Türkiye’de yaşanan yönetim sistemi değişikliği ile beraber kamu kesimi insan kaynakları yönetiminde köklü değişimler meydana gelmiştir. Kamu kesimi insan kaynakları yönetimi dijitalleşme bağlamında köklü bir değişime uğramıştır. Devlet Personel Dairesi Başkanlığının kaldırılması ve görevlerinin farklı bir birime devredilmesiyle başlayan süreç kamu personel yönetimi ve kamu kesimi insan kaynakları

yönetiminin ayrı ayrı birimler elinde toplanmasına neden olmuştur. Devlet Personel Başkanlığının görevleri Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı'na bağlı olarak çalışan Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü'ne devredilmiştir. Bu devir işlemleriyle kamu personelinin özlük işleri, atama vb. teknik işlemler bu birime devredilmiştir. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ise daha önce Türk kamu personel sisteminde yapılmak istenilen fakat bir türlü başarıya ulaşamayan kamu kesimindeki insan kaynağının istihdam edilmesinden yetiştirilmesine kadarki süreci en iyi şekilde yönetebilme amacını gerçekleştirmek için kurulmuştur. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi kurulduğu günden bu yana yapmış olduğu projelerle Türkiye'de insan kaynağının en etkin ve verimli bir şekilde kullanılması için pek çok proje üretmiştir. Bu projeler incelendiğinde her projenin çağın gereklerine uygun şekilde dijital teknolojiler kullanılarak hayata geçirildiği görülmektedir. Örneğin Uzaktan Eğitim Projesi kapsamında kamu çalışanlarının çağın gereklerine uygun olarak almaları gereken eğitimler, dijital ortamda kolayca verilmektedir. Bu platformda afet yönetiminden mevzuat eğitimine kadar pek çok konuda alanında uzmanlaşmış kişilerce hazırlanan eğitimler bulunmaktadır. Yine aynı şekilde KAMU-VERİ uygulamasıyla kamu personelinin yaşadığı sorunların tespiti kolaylaşmıştır. Böylece örgütsel yabancılaşma ve mobbing gibi kamu personelinin sıklıkla yaşadığı sorunların önüne geçilecektir. Kariyer Kapısı ve yetenek tv uygulamalarıyla hem üniversite öğrencileri hem de mezunlar kariyer planlama konusunda dijital ortam üzerinden aldıkları eğitimlerle önemli kazanımlar sağlayarak kendilerini geliştirebilmektedir. Yine aynı şekilde dijital teknoloji tabanlı Yetenek Her Yerde Projesi, TALENTFORBIZ, Söz Yetenekte ve ÜNİ-VERİ projeleriyle Türkiye'de insan kaynakları yönetimi çağın gereklerine uygun olarak geliştirilmektedir.

Sonuç olarak Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte kurulan İnsan Kaynakları Ofisi, Türkiye'de kamu yönetiminde insan kaynağının eğitimi, geliştirilmesi ve yetiştirilmesi konusunda dijital teknoloji ağırlıklı eğitim ve gelişim programlarıyla faydalı projeler üretmektedir. İlerleyen dönemlerde İnsan Kaynakları Ofisinin dijital çağın getirmiş olduğu yenilikçi projelerle (örneğin Metaverse âleminde eğitim programlarının düzenlenmesi gibi) Türkiye'de insan kaynaklarının gelişimine katkı yapacağı aşikârdır.

Kaynakça

- Acar, O. K. (2021). Devlet Personel Başkanlığının'dan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisine: Kamu Personel Yönetiminde Örgütsel Değişim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 1026-1046.
- Akcağündüz, E. (2021). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Kilit Bir Aktör: Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 4(2), 422-438.
- Albayrak, S. (2020). Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminin Yeni Kurumsal Yapısı ve Kamu İstihdamının Yeni Görünümü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75(4), 1517-1549 .
- Atmaca, Y. & Karaçay, F. (2020). Türkiye’deki Kamu Yönetimi Reformlarında Dijitalleşme ve E-Yönetişim. *International Journal of Management and Administration*, 4(8), 260-280.
- Avaner, T. & Fedai, R. (2019). Türk Kamu Yönetiminde Ofis Sistemi: E-Devlet Uygulamalarından Dijital Dönüşüm Ofisine. *Amme İdaresi Dergisi*, 52(2), 149-172.
- Avaner, T., (2020). Türk Kamu Yönetiminde Reform Süreci: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İçinde. Ed. Emre Akcağündüz, Ömür Aydın, *Kamu Yönetiminde Güncel Sorunlar Tartışmalar ve Çözüm Önerileri* (ss.119-157), Ankara:Nobel Yayınları.
- Calp, H. (2016). İşletmelerde Uygulanan İnsan Kaynakları Yönetiminde Veritabanı Kullanımının Önemi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 539-557.
- Crane, D.P. (1979). *Personnel: Management of Human Resource*, Boston/ Massachusetts: Kent Publishing Company.
- Çığman, M. Z. (2021). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Türk Kamu Yönetimi: Fırsatlar, Riskler ve Kronik Sorun Alanları. *Avrasya Dosyası*, 12(2), 84-114.
- Ersöz, B. & Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve Bilişim Teknolojilerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 11(42), 170-179.
- Gözler, K. (2020). Devlet Personel Başkanlığının Web Sitesi Neden Hâlâ Yayında? Bir Altıncı Ay Dönümü Yazısı (“Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri” Başlıklı Makaleme Bir Ek). <http://www.anayasa.gen.tr/dpb.htm> (E.T.:10.02.2022).
- İnsan Kaynakları Ofisi (2022) Projeler, <https://www.cbiko.gov.tr/projeler>, (E.T. 05.01.2022).
- Kırılmaz, S. K., (2020). Digital Transformation in Human Resources Management: Investigation of Digital HRM Practices of Businesses. *R Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 7(3), 188-200.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (1997). *Human Resource Management*, USA: West Publishing Company.
- Noe, R., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P. (2007) *Fundamentals of Human Resource Management*, USA: McGraw-Hill Companies.
- Öge, H. S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Sever, D. Ç. (2019). Cumhurbaşkanının Teşkilatlanma Konusundaki Yetkileri ya da “Parthenogenesis” Olmak, Cumhurbaşkanının İşlemleri: Hukuki Niteliği, Normlar Hiyerarşisindeki Yeri ve Denetimi Sempozyumu (ss.1-16). İstanbul: 18-19 Ekim 2019, İstanbul.
- Soylu, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Girişimcilikte Yeni Yaklaşımlar . *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 43-57.
- Yayman, H.(2016). *Türkiye’de Devlet Reformu ve Başkanlık Sistemi*, İstanbul: Doğan Kitap Yayıncılık.
- Yılmaz, Y. (2021). Dijital Ekonomiye Geçiş Süreci, Ölçümü ve Dijitalleşme Verimlilik İlişkisi. *İstanbul İktisat Dergisi*, 71(1), 283-316.
- 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararname, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?Mevzuat-No=1&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5>, (E.T. 05.01.2022).
- (URL-1):<https://www.etymonline.com/word/digitalize/etymonline>, (E.T.:10.02.2022).
- (URL-2): <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uzaktan-egitim-kapisi>

(E.T. 22.02.2022).

(URL-3):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-kapisi> (E.T.23.02.2022).

(URL-4):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/ulusal-staj-programi>

(E.T. 01.03.2022).

(URL-5):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/yetenek-her-yerde>

(E.T. 03.03.2022).

(URL-6):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/talentforbiz>(E.T. 10.03.2022).

(URL-7):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/soz-yetenekte> (E.T.10.03.2022).

(URL-8): <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri> (E.T. 10.03.2022).

(URL-9):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/danisman-bilgi-sistemi> (E.T. 10.03.2022).

(URL-10):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-planlama-dersi> (E.T. 12.03.2022).

(URL-11):<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kamu-veri>(E.T. 12.03.2022).

SOSYAL PAZARLAMA VE SAĞLIK DAVRANIŞ TEORİLERİ

Sema DALKILIÇ¹

GİRİŞ

Sağlık hizmeti sunumunda tarafların beklentileri, tüketicilerin bilinçlenmesi, maliyetlerin artması, etkili ve verimli kaynak kullanım ihtiyacı, hasta hekim ilişkisinin değişmesi, koruyucu sağlık hizmetlerinin öneminin anlaşılması, profesyonel yönetim anlayışının gelişmesi gibi faktörler sağlık hizmetlerinde pazarlama ihtiyacının önemini ortaya koymaktadır (Bayın ve Akbulut, 2012:68). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sağlıklı davranışın benimsenmesi ve sağlıksız davranışların değiştirilmesinde en fazla sosyal pazarlama kullanılmaktadır (Doruk, 2018: 48). Bayın ve Akbulut (2012:68), sosyal pazarlama anlayışının kabul edilmesinin, uygulanmasının ve sosyal pazarlama tekniklerinin kullanılarak pazarlama faaliyetlerinde bulunulmasının, hem toplumsal fayda hem de bireysel anlamda yaşam standartının artması açısından önemli olduğunu vurgulamıştır.

Yaşlı nüfus, kronik hastalıklar ve beklenen yaşam süresinin artması beraberinde farklı beklentileri de getirmiştir. Özellikle bireysel ve toplumsal olarak sağlıklı olmak, toplumların en büyük beklentisi ve isteği olarak görülebilir. Bu sebeple sağlıksız davranışların yerine sağlıklı davranışların benimsenmesi bireysel ve toplumsal açıdan önemlidir. Hastalıktan önce sağlıklı kalabilmeyi sürdürmek, bireylerin yaşam kalitesi ve maliyet açısından önemli olduğundan, bireylerin sağlıklı davranış sergilemeleri ve toplumu sağlığa teşvik ederek sağlıklarını geliştirmek için sağlık iletişimi çerçevesinde yapılan kampanyalara, eğitimlere ve farkındalık kazandıracak müdahalelere ilgi artmıştır. Nitekim başlangıçta sağlık hizmetlerinde sağlığı iyileştirmeyi amaçlayan stratejiler odak noktasıyken, sonraki aşamalarda hastalıkların önlenmesi ve sağlığın geliştirilmesine yönelik stratejilere odaklanılmıştır (Heydari ve Khorashadizadeh, 2014: 1067). Sağlığı geliştirmenin

1 Arş. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, 0000-0002-0620-6195, sema.karatas@yobu.edu.tr

temelinde yer alan, olumlu davranış değişikliği sağlamak ve bireylerin sağlıksız davranışlarını değiştirmek için kullanılan yöntemlerden birisi sosyal pazarlamadır.

Sosyal pazarlama temelinde, toplumun yararına olacak davranışların benimsenmesi için pazarlama ilkelerini kullanarak hedef kitlenin refahını sağlamaktadır. Sağlık davranışı teorileri ve modelleri ise, bireylerin sağlık davranışını uygulayıp uygulamadığının nedenini ve bireylerin olumsuz davranışlarının nasıl değişerek sağlıklı davranış haline gelebileceğini açıklamaya çalışmaktadır. Sağlığa zararlı davranışların farkındalığında, sağlıklı davranış yönlendirmesinde sıklıkla bu teori ve modellerden faydalandığı bilinmektedir.

Luca ve Suggs (2012) sosyal pazarlama kampanyalarında davranış değişikliği için teori ve modellerin yeteri kadar kullanılmadığını belirtmiş ve kullanılması gerektiğini, sonucun raporlanarak sunulmasının sosyal pazarlama müdahalelerine ciddi anlamda katkı sağlayacağını ifade etmiştir. Şentürk (2020: 603), sosyal pazarlamacıların teori ve modeller hakkında çok fazla fikir sahibi olmadıklarını, hangi teorinin hangi müdahalede etkili olabileceğini tahmin edemediklerini belirtmiş ve son zamanlarda, araştırmacıların, sosyal pazarlamada teori ve model kullanımına yönlendirildiklerini vurgulamıştır. Farklı amaçlar ya da süreçler içeren teori ve modeller tam anlamıyla bilindiğinde, sosyal pazarlamada kullanımı sorunsuz bir şekilde gerçekleşir ve sosyal pazarlamanın tam olarak amacına ulaşacağı ve daha etkili olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, sosyal pazarlama kavramı ve sağlık davranışı teori ve modelleri ele alınarak literatür araştırması yapılmıştır. Sağlıklı davranışın benimsetilmesi ya da sağlığa zararlı davranışın değiştirilmesinde bütün teori ve modelleri ele alarak sosyal pazarlamada kullanımlarını irdeleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmada, literatürde sıklıkla kullanılan sağlık davranış teori ve modellerinin sosyal pazarlama kampanyalarında kullanılması tartışılmış ve alana katkı sağlaması amaçlanmıştır.

SOSYAL PAZARLAMA

Kotler ve Lee (2008) sosyal pazarlamayı; “topluma (halk sağlığı, güvenlik, çevre ve topluluklar) ve aynı zamanda hedef kitleye fayda sağlayan hedef kitle davranışlarını etkilemek amacıyla değer yaratmak, iletmek ve sunmak için pazarlama ilkelerini ve tekniklerini uygulayan bir süreç” olarak tanımlamıştır.

Bu tanımdan yola çıkarak, sosyal pazarlama; pazarlama alanında ayrı bir disiplindir, hedef kitle kadar toplumun iyiliği içindir, ticari pazarlama tarafından geliştirilen ilke ve tekniklere, özellikle geleneksel olarak 4P (ürün, fiyat, tutundurma ve yer) şeklinde adlandırılan pazarlama karması stratejilerine dayanmaktadır (Cheng vd., 2011: 2).

Sosyal pazarlama, ticari pazarlama teknolojilerinin, hedef kitlelerin kendi kişisel refahlarını ve parçası oldukları toplumun kişisel refahını iyileştirmek amacıyla davranışlarını gönüllü bir şekilde etkilemek üzere tasarlanmış programlara uyarlanmasıdır (Andreasen, 1994:110). Kotler ve Lee (2008) sosyal pazarlamanın odaklandığı dört alanı; sağlığın teşviki, *çevrenin korunması*, yaralanmaların önlenmesi ve toplum seferberliği şeklinde özetlemiştir.

Bu uygulamalardan bazılarının örnekleri, aktif yaşayan topluluklar, afete hazırlık ve müdahale, ekosistem ve türlerin korunması, çevre sorunları, gönüllü veya yerli işgücünün geliştirilmesi, finansal okuryazarlık, antibiyotik direncinin küresel tehditleri, hükümet yolsuzluğu, sağlık kalitesinin iyileştirilmesi ile ilgilidir. Diğerleri sosyal ihtiyaçların yanı sıra bakım, yaralanma önleme, deniz koruma ve okyanus sürdürülebilirliği, hasta merkezli sağlık hizmetleri, halk sağlığı sorunları, sağlık eşitsizliklerinin azaltılması, sürdürülebilir tüketim, ulaşım talep yönetimi, su arıtma sistemleri ve gençlerde kumar oynama sorunlarıdır (Lefebvre, 2015: 14). Sağlığın teşviki ve geliştirilmesi ile ilgili davranış sorunları arasında; tütün kullanımı, alkol, obezite, ergen gebelik, diyabet, HIV / AIDS, tansiyon, *yüksek kolesterol*, kanserler, meyve ve sebze alımı ve yeme bozuklukları, emzirme, doğum kusurları, aşılar, ağız sağlığı, çocuk istismarıyla mücadele, halk sağlığı hizmetlerinin kullanımını artırmak, kronik hastalıklarla mücadele, aile planlaması gibi amaçlar bulunmaktadır (Cheng vd., 2011: 3-5).

Sosyal pazarlama, halk sağlığı sorunlarının çözümünde yaygın olarak kullanılmış, hızla “sağlık alanının bir parçası” haline gelmiştir ve mal ve hizmet satan ticari sektör pazarlamacılarına benzer, sosyal pazarlamacılar da davranış satmaktadırlar ve hedef kitleyi aşağıdaki dört davranış değişikliğine doğru etkilemeye çalışmaktadırlar (Cheng vd., 2011: 3).

1. Yeni bir davranışı kabul etmek (örneğin, gıda atıklarını kompostlamak),
2. Potansiyel bir istenmeyen davranışı reddetmek (örneğin, sigara içmeye başlamak),
3. Mevcut bir davranışı değiştirmek (örneğin, fiziksel aktiviteyi haftada 3 günden 5 güne çıkarmak),
4. İstenmeyen eski bir davranışı terk etmek (örneğin, araba kullanırken cep telefonu ile konuşmak).

Sosyal Pazarlamanın Temel İlkeleri

Sosyal pazarlamayı, popüler ve sağlığı geliştirme stratejisi olarak etkili kılan temel ilkelerden bazıları şunlardır (Glanz vd., 2008: 439; Andreasen, 1994: 112):

1. Davranışsal sonuçlara odaklanmak.

2. Pazarlamacıların yararından çok tüketicilerin yararına öncelik vermek veya daha geniş topluluklara fayda sağlamak.
3. Ekolojik bir perspektif sürdürmek.
4. 4P kapsamında iletişim unsurlarıyla ‘pazarlama karması’ geliştirmek.
5. Sunulan ürün veya hizmete yönelik tüketiciler arasındaki anlamlı farklılıkları belirleyebilmek için kitle bölünmelerini kullanmak.
6. Ticari pazarlama teknolojisini uygulamak.
7. Sonuç olarak davranışın etkilenmesi.

Ticari pazarlama, belirli ürün ve hizmetleri satarak para kazanmayı amaçlarken sosyal pazarlama, davranışları hedef alarak belirli sosyal sorunları çözümlenmeye çalışmaktadır (Fertman ve Allensworth, 2012:79). Bu da göstermektedir ki; kişisel ve sosyal refahı iyileştiren sonuçlara odaklanmak, sosyal ve ticari pazarlama arasındaki temel ayrımdır (Glanz vd., 2008: 436). Her iki durumda da pazarlamacıların kaynak yatırımlarında fazla getiriyi elde etmek için uğraştığı sosyal pazarlama ve ticari pazarlama arasındaki benzerlikler ise; müşteri odaklılık, değişim kuramı, süreç boyunca pazarlama araştırması kullanmak, hedef kitle segmentlerini ayırmak, 4P’yi dikkate almak ve sonuçları ölçerek iyileştirme için kullanmaktır (Lee ve Kotler, 2020: 10).

Sosyal pazarlamanın, diğer davranış değişikliği yaklaşımlarından en ayırt edici özelliğinin ‘pazarlama teknolojisinin uygulanması’ olduğunu vurgulayan Andreassen (1994:112), sosyal pazarlamanın ayırt edici özellikleri içerisinde; hedef kitlenin davranış kalıpları, pazarları bölümlere ayırma, pazarlama karması elamanları 4P’nin dâhil olması şeklinde ifade etmiştir.

Sosyal pazarlama, “hedef pazarın tercih ettiği davranış ve algıladığı yararlar” ile rekabet ederken; ticari pazarlama, benzer mal ve hizmetleri satan diğer gruplar veya kuruluşlar ile rekabet etmektedir, sosyal pazarlama sıklıkla vergilerden ve bağışlardan oluşan sınırlı bir finansmana sahipken ticari pazarlama yatırımlar yoluyla finanse edilmektedir, sosyal pazarlama kamuya karşı sorumludur ve performansının değerlendirilmesi zordur (Fertman ve Allensworth, 2012: 79).

Tablo 1: Sosyal Pazarlama ve Ticari Pazarlamanın Çeşitli Açılardan İncelenmesi

	Sosyal Pazarlama	Ticari Pazarlama
Birincil Fayda Odağı	Bireyler, Sosyal ve politik Liderler, Profesyoneller Genel olarak toplum	Pazarlama organizasyonu Pazarlanan malların üreticisi
Sonuç Türleri	Kişisel ve sosyal refahı artıran davranışlar Davranışsal kararları bilgilendirdikleri ölçüde ele alınan bilgi, tutumlar, normlar, değerler ve tüketici öz imajı Memnuniyetlerin gecikmesi daha olasıdır Faydalar daha uzun vadeli olma eğilimindedir	Satın alma davranışları <i>Ürüne yönelik tutum ve imaj</i> Tüketici öz imajı Alımları etkilediği ölçüde ele alınan normlar ve değerler Memnuniyetler daha hızlı olabilir Faydalar daha kısa vadeli
İzleyicilerin Özellikleri	Daha az varlıklı, daha çeşitli, sosyal hizmetlere daha çok ihtiyaç duyan, ulaşılması daha zor olma eğilimindedir Kitle, genellikle psikografik özelliklere ve ürünle olan ilişkiye veya ilgiye göre bölümlere ayrılır	Daha varlıklı olma, medyaya daha bağlı olma, daha kolay ulaşma eğilimi Kitle, tipik olarak psikografik ve demografik özelliklere ve ürünle olan ilişkiye veya ilgiye göre bölümlere ayrılır.
Gönüllü Değişim	Ekonomik ve ekonomik olmayan sosyal maliyetlerin ve faydaların tartımını içerir Parasal olmayan değişime daha fazla vurgu Pazarlama organizasyonlarının maliyetleri genellikle sübvansede edilir Sosyal ürünle ilgili bilgilerin eksiksiz olması ve seçimlerin tam olarak bilgilendirilmesi beklentisi	Parasal değiş tokuşa daha fazla vurgu <i>Çoğunlukla tüketici için sosyal maliyetlerin ve faydaların tartılmasını içerebilir</i> Ticari ürünle ilgili bilgilerin doğru, ancak ürün lehine önyargılı olması beklentisi
Pazar Perspektifi	<i>Ürünler daha az somut ve daha karmaşık olma eğilimindedir</i> Rekabet daha çeşitli ve daha az somut olma eğilimindedir Ekonomik faktörler (örneğin, satın alma gücü) daha az önemli olma eğilimindedir	<i>Ürünler daha somut olma eğilimindedir</i> Rekabet daha somut ve kategorik olma eğilimindedir Ekonomik faktörler (örneğin, satın alma gücü) daha önemli olma eğilimindedir

Kaynak: Glanz vd., (2008: 438).

Tablo 1, sağlık davranışı değişiminde etkili olan sosyal pazarlama ve ticari pazarlamanın çeşitli açılardan karşılaştırılmasını göstermektedir.

Bir sosyal pazarlama kampanyasının geliştirilmesinde, araştırma ve planlama, bir mesaj ve tanıtım materyallerinin geliştirilmesi, pilot testler, uygulama ve değerlendirmeyi içeren birkaç aşama vardır (Almazor, 2011: 463). İlk araştırma adımları, sorunun ve hedef kitlenin ne olduğunu ve onlara en iyi nasıl ulaşılacağını belirleyecekleri için çok önemlidir. Nitel teknikler bu aşamada zengin, derinlemesine bilgi sunabilir. Biçimlendirici araştırma, en uygun “sosyal pazarlama karması”nın ne olduğunu, hangi mesajların alakalı olduğunu ve bunları yaymak için hangi medyanın kullanılması gerektiğini belirleyerek, hedef kitlenin en iyi şekilde nasıl

bölgelere ayrılacağını bildirecektir. Kitleyi bölgelere ayırmak çok önemlidir, çünkü genel olarak halkı hedeflemek verimsiz olabilir (Almazor, 2011: 463).

Ticari pazarlamada kullanılan ve pazarlamanın 4P'si olarak bilinen "ürün, fiyat, yer ve tutundurma" unsurları uygun şekilde hazırlanmış bir sosyal pazarlama programında da yer almaktadır (Fertman ve Allensworth, 2012: 79; Andreasen, 1994:112; Almazor, 2011: 462).

- Ürün: Davranışı değiştirmek için pazarlanan mal, hizmet veya fikirdir (örneğin, el yıkama, güvenli cinsel ilişki, emniyet kemeri takma). Araba, bilgisayar gibi bir nesneye odaklanan geleneksel reklamcılığın aksine, sosyal pazarlamada reklamı yapılan ürün, sigarayı bırakma, egzersiz, yaşam tarzı değişiklikleri veya tarama, aşılama gibi önleyici müdahalelerden geçme gibi bir davranıştır. Bu ürünü benimsemeleri için tüketicilerin bir sorunu olmalı ve ürün de soruna bir çözüm sunmalıdır. Yani tanıtılacak davranış, hedef tüketicilerin ihtiyaç ve isteklerine tam olarak cevap veren, kolay ve tatmin edici olabilir.
- Fiyat: Davranış değişikliğinin maliyeti ve önündeki engellerdir (örneğin, para, zaman, rahatsızlık). Sosyal pazarlamada maliyetler sadece parasal değil, bir şeylerden vazgeçmeyi de içerir (yaşam tarzı değişikliği) ve algılanan potansiyel faydalar maliyetlerden ağır basmalıdır. Davranışın ekonomik, sosyal ve psikolojik bedeli mümkün olduğu ölçüde en aza indirilebilir.
- Yer: Davranış değişikliğinin meydana geleceği fiziki mekân ve zamandır (örneğin, evde, okulda, arabada). Yer, uygun ve erişilebilir olmalıdır. İnsanlar ürün almak için kendi yollarından kolay kolay çıkmayacaktır bu sebeple ideal olan, ürünlerin buldukları yere gitmesidir.
- Tutundurma: Davranış değişikliği mesajını iletmek için kullanılan taktikler ve ürünün sunulduğu araçlardır (örneğin, medya, broşürler, ilan panoları, radyo, televizyon veya Web' deki reklamlar gibi bir dizi farklı medyayı kapsayabilir). Hedef kitle, yaşam tarzı kalıplarına ve tercihlerine uygun, kişisel veya kişisel olmayan medya aracılığıyla verilen mesajlarla teşvik edilmeye çalışılır.

Toplum sağlığının korunması, geliştirilmesi, sağlık harcamalarının artması, sağlık hizmetine ulaşamama, yeterli hizmet alamama, kaynakların kötüye kullanımı gibi sorunlar sağlık sistemlerinin akışını etkilediği gibi toplum sağlığını da etkilemektedir. Kaynak tahsisini iyileştirmenin bir yolu, hastalara ve sağlık profesyonellerine daha iyi kararlar vermeleri ve nihayetinde kendileri ve toplum için "en iyi" olanı yapmalarına yardımcı olmaktır (Feufel ve Bodemer,2012:18). Feufel ve Bodemer (2012) sağlık kararlarını iyileştirmek için dürtme (nudging), sosyal pazarlama ve güçlendirme teorilerinin kullanılabileceğini belirtmiş ve bu yaklaşımları şu şekilde açıklamışlardır:

Dürtme (Nudging): İstenen davranışları incelikle harekete geçirmek ve caydırmak için sağlık sisteminin yeniden tasarlanması, farkındalık yaratmak ya da eğitmek yerine, sağlık kararlarının kalitesini artıracak, belirli eylemleri oluşturacak ortamlar tasarlamaktır.

Sosyal pazarlama (Social Marketing): Belirli sağlık davranışları lehine ve aleyhine kampanya yaparak bireylerin seçimlerini doğrudan değiştirmeyi amaçlamaktadır.

Güçlendirme (Empowerment): Kaliteli tıbbi kanıtları nasıl bulabilecekleri ve değerlendirebilecekleri konusunda eğiterek, kişisel bakım davranışları ve arz kaynaklı kullanım modelleri hakkında şeffaf bilgi sağlayarak hastaları ve sağlık çalışanlarını güçlendirmektir.

İnsanların sağlıklı uygulamaları benimsemelerini sağlamaya yönelik toplumsal çabaların, büyük ölçüde halk sağlığı kampanyalarına dayandığını vurgulayan Bandura (2004:148), bu toplum temelli yaklaşımların, esas olarak kendi kendine yönetim için algılanan etkililiği olan kişilerde, değişikliklerin sağlıklarını iyileştireceğine dair olumlu beklentileri teşvik ettiğini belirtmiştir.

Çağdaş sağlık odaklı girişimlerde, kitle iletişim araçlarının kullanımı ve toplum merkezli önleme stratejileri, bireylerin ve toplulukların güçlendirilmesinin birden çok düzeyde değişim sağlamaya çalışıldığı ümit verici bir gelişmedir (Karan, 2011:357).

Türkmen (2018:10), Türkiye açısından sosyal pazarlamayı, toplumsal bilgi düzeyi ve medya kullanım alışkanları çerçevesinde değerlendirmiş ve sosyal pazarlamanın etki ve geçerliliğin yüksek olacağını belirtmiştir. Aynı zamanda, toplum ile iletişimi sağlayan medyanın, etik kurallara uyarak ve bilimsel temellere dayalı bir şekilde toplumsal bilinçlendirme konusunda üzerine düşeni yapması ve sorumluluğunu yerine getirmesi beklenmektedir (Ünal, 2014: 18).

SAĞLIK DAVRANIŞI VE SAĞLIK DAVRANIŞ TEORİLERİ

Kasl ve Cobb (1966), sağlık davranışını 3 kategoride tanımlamıştır (Akt: Glanz vd., 2008: 12);

1. **Önleyici Sağlık Davranışı:** Sağlıklı olmaya inanan bir bireyin, asemptomatik bir durumda hastalığı önlemek veya tespit etmek amacıyla yaptığı her türlü faaliyettir.
2. **Hastalık Davranışı:** Kendini hasta olarak algılayan bireyin, sağlık durumunu tanımlamak ve uygun bir çare bulmak için üstlendiği her türlü faaliyettir.
3. **Hasta Rolü Davranışı:** Kendini hasta olarak gören birey tarafından iyileşmek amacıyla gerçekleştirilen her türlü faaliyettir. Tıbbi hizmet sağlayıcılardan tedavi almayı, genellikle bir dizi bağımlı davranışı içerir ve kişinin olağan sorumluluklarından bir dereceye kadar muafiyet sağlar.

Kasl ve Cobb (1966a: 249), bir bireyin belirli bir tür sağlık, hastalık veya hasta rolü davranışına girme olasılığının, ‘algılanan tehdit miktarı’ ve ‘davranışın çekiciliği veya değeri’ şeklinde iki değişkene bağlı olduğunu belirtmiştir. Tehdit miktarı; birey için sağlığın önemi, hastalığa karşı algılanan duyarlılık, hastalığın algılanan ciddiyetine bağlıdır. Davranışın çekiciliği ise; davranışın istenen sonucu vermesinde algılanan olasılık ve hastanın hiçbir şey yapmadığında karşılaşılan durum ile yapılacak eylemin maliyeti faktörlerine bağlıdır (Kasl ve Cobb, 1966a: 249). Bu eylemlerin çoğu; eğitim, meslek, sosyal sınıf gibi değişkenlerden etkilenir ve davranışlarla ilgili en önemli ek değişken psikolojik sıkıntı özellikle depresyondur (Kasl ve Cobb, 1966b: 540).

Sağlık davranışı teorileri ve modelleri, bireylerin neden sağlık davranışlarında bulunup bulunmadığını ve bireylerin olumsuz davranışları nasıl değiştirdiğini veya yeni sağlık davranışlarını nasıl uyguladığını açıklamaya yönelik sistematik girişimlerdir. İstenilen sağlık davranışını belirleyebilecek kavramları belirtirler ve bu kavramlar arasındaki ilişki, değişimi teşvik etmek ve beklenen sonuçları tahmin etmek için nasıl müdahale edileceğine yönelik yön sağlar. Bugüne kadar, hiçbir teori veya model, davranış veya davranış değişikliğini tam olarak tahmin edemediğinden, birden fazla teori ortaya atılmıştır (Pender vd., 2015: 28). Belirli sağlık davranışı modellerinin diğerlerinden daha doğru olduğu, belirli değişkenlerin diğerlerinden daha etkili olduğu veya belirli davranışların veya durumların diğerlerinden daha iyi anlaşıldığı konusunda hala bir fikir birliği yoktur (Weinstein, 1993: 324).

Teoriler, davranışın yapısal ve psikolojik belirleyicilerini açıklamak ve sağlığı geliştirme ve eğitim çabalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesine rehberlik etmek için kullanılabilir (Painter vd., 2008: 359). Teorinin tanımını Glanz vd. (1997) şu şekilde yapmıştır: Olayları veya durumları tahmin etmek ve açıklamak için değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyerek olayların veya durumların sistematik bir görünümünü sunan birbiriyle ilişkili kavramlar, tanımlar ve önermeler kümesidir (Akt: Noar ve Zimmerman, 2005: 276). Bu tanıma göre, sağlık davranış teorisi, hangi değişkenlerin en önemli olduğunu ve değişkenlerin nasıl ilişkili olduğunu veya etkileşime girdiğini açıklamalıdır.

Sağlık eğitiminde, sağlığın teşviki ve geliştirilmesinde teorilerin kullanılmasının çeşitli faydalarının olduğunu belirten Sharma ve Romas (2008: 29) bu faydaları şu şekilde belirtmiştir. İlk olarak, ölçülebilir program hedeflerinin geliştirilmesine yardımcı olur. Örneğin ilkökul öğrencilerinin fiziksel aktivite davranışlarını değiştirmek için Sosyal Bilişsel Teori kullanılıyorsa hedefler ölçülebilir. İkinci faydası, sağlığın teşviki ve geliştirilmesinde hangi yöntemin kullanılacağına yardımcı olur. Üçüncü fayda, teori müdahalenin zamanına karar vermede yardımcı olur. Örneğin, tütün kullanımını önleyici müdahale tasarlamak, teorik olarak

ortaokul düzeyinde mantıklı olacaktır çünkü davranış bu noktada başlamaktadır. Diğer faydaları ise, doğru strateji ve yöntem karışımını seçmeye, profesyoneller arasındaki iletişimin gelişmesine, aynı teorinin başka müdahalelerde kullanılması için çoğaltılmasına ve sağlık davranışı teşviki ve geliştirilmesi programının verimliliğini, etkinliğini artırmasına yardımcı olmasıdır.

Belirli davranışlar için tek bir teorinin uygun olup olmadığına dikkat çeken Noar ve Zimmerman (2005: 280), hastalıktan kaçınma ve algılanan tehdidin en dikkat çekici sorunlar olduğu durumlarda, Sağlık İnanç Modeli (Health Belief Model) gibi bir teori, doğası gereği daha rasyonel olan ve niyet- davranış bağlantısının güçlü olduğu davranışlar için Mantıklı Eylem Teorisi/ Planlı Davranış Teorisi (Reasoned Action/Theory of Planned Behavior), basitleştirilmiş otomatik davranışlar için ise Değişim Aşamaları Modelinin (The Transtheoretical Model) uygun olabileceğini belirtmiştir. Model ve teorilerin birçoğu sağlık davranışının belirleyicileri açısından benzerdir. Bu teorilerin hepsinin de sağlık davranışının belirleyicileri ve davranış değişikliğinin anlaşılmasını sağladığını belirten Pender vd. (2015: 28) Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisinin, çevresel ve sosyal faktörleri açıklayan tek teori olduğunu ifade etmiştir.

Thomas (2006: 65), sağlık davranış modellerini; bireysel, kişilerarası ve toplum düzeyinde olmak üzere 3 düzeyde açıklamıştır. Bireyin sağlık davranışı ile ilgili nasıl karar verdiğini değerlendiren bireysel seviyedeki modeller; Davranışsal Niyetler, Değişim Aşamaları, Sağlık İnanç Modeli ve Tüketici Bilgi İşleme Model'idir. Kişilerarası seviyedeki modeller; davranışın, bireyin dâhil olduğu kişilerarası ilişkilerin etkisinin bir işlevi olduğunu varsayar ve bu düzeydeki modellere Sosyal Bilişsel Teorisi örnek gösterilebilir. Toplum düzeyindeki davranış modelleri ise; topluluk ve toplumun daha makro seviyelerinde çalışır ve örgütsel değişimi etkilemeye, topluluk çevresini değiştirmeye veya kamu politikasını etkilemeye yönelik olabilir. Bu seviyedeki modellere; Örgütsel Değişim Teorisi, Topluluk Organizasyonu Teorisi ve Yeniliklerin Yayılması Teorisi örnek gösterilebilir. Teoriler aynı zamanda açıklayıcı ve değişim teorileri olarak da iki grubu ayrılmaktadır. Açıklayıcı teori, sorunun var olma nedenini tarif ederken (Sağlık İnanç Modeli, Planlanmış Davranış Teorisi), değişim teorileri ise sağlık davranışı müdahaleleri için önemlidir (Okay, 2020: 75).

Painter vd. (2008: 361) sağlık davranışı araştırmalarında en çok kullanılan teorilerin Değişim Aşamaları, Sosyal Bilişsel Teori ve Sağlık İnanç Modeli, ardından Mantıklı Eylem Teorisi / Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Ağlar / Sosyal Destek olduğunu belirtmiştir.

Luca ve Suggs (2012)'in sosyal pazarlamada kullanılan kuram ve modelleri araştırdıkları çalışmada, en sık kullanılan teori ve modellerin Değişim Aşamaları

ve Planlı Davranış Teorisi olduğunu belirtmiş, Değişim Aşamaları Modeli sıklıkla diyabette, sigarayı bırakmada ve kalp hastalıklarına rehberlikte kullanıldığını ifade etmiştir. Webb vd. (2010) ise en çok kullanılan 3 teorinin Sosyal Bilişsel Teori, Değişim Aşamaları Modeli ve Planlı Davranış Teorisi olduğunu belirtmiştir.

Literatürde sıklıkla karşılaşılan teori ve modeller aşağıda açıklanmıştır.

1. Sağlık İnanç Modeli (Health Believe Model)

Sağlık İnanç Modeli 1950’lerde sosyal psikologlar tarafından geliştirilmiştir (Kotler vd., 2008:151). Amerika’da halk sağlığı çalışanları sağlık eğitiminin etkinliğini artıracak bir model oluşturmayı amaçlamışlar ve araştırmacılar cinsiyet, yaş, etnik köken, ekonomik durum gibi demografik *özelliklerin* koruyucu sağlık davranışlarında etkili olduğunu; ama sağlık hizmetlerinin sunumu ücretsiz olsa bile, düşük sosyo-ekonomik statüdeki kişilerin hizmeti daha az kullandıklarını fark etmişlerdir. Bunun *üzerine çalışmalar yapılmış* ve 1966’da Sağlık İnanç Modeli Rosenstock tarafından ilk kez kullanılabilir şekilde geliştirilmiştir (Gözüm ve Çapık, 2014: 230). Sağlık *İnanç Modeli*; insanların hastalık koşullarını önlemek veya kontrol etmek için eyleme geçeceğini öngören; duyarlılık, ciddiye, bir davranışın önündeki faydalar ve engeller, harekete geçme ipuçları ve öz-yeterlik gibi temel kavramlar içeren bir modeldir (Champion, ve Skinner, 2008: 46). Tablo 2’de, Sağlık İnanç Modeli temel kavramlarının tanımları ve uygulamaları yer almaktadır.

Tablo 2: Sağlık İnanç Modelinin Temel Kavramları ve Tanımları

Kavram	Tanım	Uygulama
Algılanan Duyarlılık	Bir risk yaşama veya bir hastalık ya da rahatsızlık alma olasılığına dair inanç.	Risk altındaki popülasyonu ve risk seviyelerini tanımlamak. Riski bir kişinin özelliklerine veya davranışına göre kişiselleştirmek. Algılanan duyarlılığı bireyin gerçek riskiyle daha tutarlı hale getirmek.
Algılanan Ciddiyet	Bir durumun ve sonuçlarının ne kadar ciddi olduğuna dair inanç.	Risklerin ve koşulların sonuçlarını belirtmek.
Algılanan Fayda	Etki riskini veya ciddiyetini azaltmak için tavsiye edilen eylemin etkinliğine olan inanç.	Yapılacak eylemi tanımlamak: nasıl, nerede, ne zaman; beklenebilecek olumlu etkileri netleştirmek.
Algılanan Engeller	Tavsiye edilen eylemin somut ve psikolojik maliyetlerine ilişkin inanç.	Güvence, yanlış bilgilerin düzeltilmesi, teşvikler, yardım yoluyla algılanan engelleri belirlemek ve azaltmak.
Eylem İpuçları	“Hazırlığı” etkinleştirmek için stratejiler.	“Nasıl yapılır” bilgileri sağlamak, farkındalığı teşvik etmek, uygun hatırlatma sistemlerini kullanmak.
Öz-Yeterlik	Kişinin eyleme geçme yeteneğine olan güven.	Önerilen eylemi gerçekleştirme konusunda eğitim ve rehberlik sağlamak. Aşamalı hedef belirleme kullanmak. Sözlü destek vermek. İstenilen davranışları göstermek. Kaygıyı azaltmak.

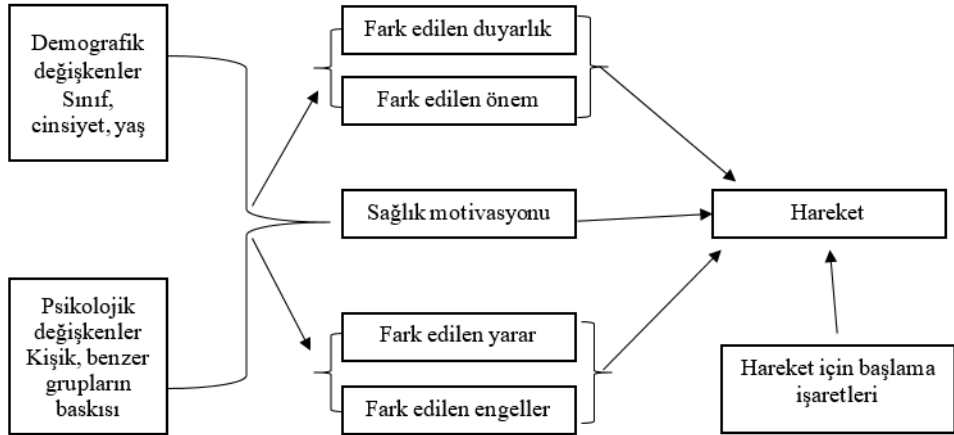
Kaynak: Champion, ve Skinner (2008).

Sağlık İnanç Modeli; bazı bireylerin hastalıklardan korunmak için sorumluluk alırken bazılarının neden sorumluluk alamadıklarını anlayabilmek için oluşturulduğunu belirten Dedeli (2010: 91), bireylerin aşağıdaki inançlara sahip olmasının kendi sağlıklarına gelebilecek tehlikeleri önleme, hastalıklarını araştırma veya önleme çarelerini araştırmakta olduklarını gösterdiğini vurgulamıştır.

1. Kişi bu durum ya da hastalığı yaşayacağına inanıyorsa, (Algılanan duyarlılık)
2. Hastalığın bazı ciddi etkilerinin olacağına inanıyorsa, (Algılanan ciddiyet)
3. Uygulanacak bazı durumların, duyarlılığı ya da sorunun büyüklüğünü azaltacağına inanıyorsa, (Algılanan yarar)
4. Uygulamaya veya harekete geçmenin kazanacağı veya eylemin yararının, katlanacağı maliyetten (ekonomik, zaman vb.) fazla olacağına inanıyorsa, (Algılanan engel) bireyler sağlıkları için önleme, araştırma ve tedavi yollarını aramaktadırlar.

Sağlık İnanç Modelini kullanan pazarlamacılar, pazarlama stratejileri geliştirmeden önce bu unsurların her birini (duyarlılık, ciddiyet, faydalar, engeller ve etkili eylem ipuçlarının algıları) belirlemek için pazar araştırması yaparlar (Kotler vd., 2008: 152) ve oluşturacakları stratejileri bu doğrultuda yapılandırırlar.

Şekil 1, sınıf, cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlerin ve kişilik gibi psikolojik değişkenlerin sağlık ile ilgili davranışlarda önemi, duyarlılığı, yararı, engelleri ve motivasyonu etkilediğini göstermektedir.



Şekil 1: Sağlık İnanç Modeli

Kaynak: Okay (2020:85).

Tüm teoriler içinde en eskisi olan Sağlık İnanç Modeli, ilk zamanlar sosyal psikologlar tarafından, kamu sağlığında aşılardan ve tarama testlerinden kimlerin faydalanacağını belirlemenin bir yolu olarak görülmüş, son zamanlarda, teori

genişletilerek sağlık davranışlarını değiştirme faaliyetlerinde, sağlık taraması, hastalık rolü, hastalık ve önleyici davranışlara müdahale etmek için kullanılmaktadır (Bulduk vd., 2015: 29).

2. Değişim Aşamaları Modeli (Transteoretik Model)

Değişim Aşamaları Modeli; değişim aşamaları, değişim süreçleri, karar dengesi, öz-yeterlik arasındaki ilişkileri açıklar. Bu kavramların açıklamaları Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Değişim Aşamaları Modeli (Transteoretik Model) Temel Yapısı

Yapı	Açıklama
Değişim Aşamaları	
Düşünmeme (Precontemplation)	Önümüzdeki 6 ay içinde harekete geçme niyeti yok
Düşünme / Niyet (Contemplation)	Önümüzdeki 6 ay içinde harekete geçmek planlanıyor
Hazırlık (Preparation)	Önümüzdeki 30 gün içinde harekete geçmeyi planlıyor ve bu yönde bazı davranışsal adımlar attı
Hareket /Eylem (Action)	6 aydan daha kısa bir süre için değişen davranış
Devam Ettirme (Maintenance)	6 aydan uzun süredir değişmiş açık davranış
Sonlandırma (Termination)	Nüksetme eğilimi yok ve % 100 güven
Değişim Süreçleri	
Bilinç yükseltme (Consciousness raising)	Sağlıklı davranış değişikliğini destekleyen yeni gerçekleri, fikirleri ve ipuçlarını bulmak ve öğrenmek.
Duygusal uyarılma (Dramatic relief)	Sağlıksız davranışsal risklerle birlikte gelen olumsuz duyguları (korku, kaygı, endişe) yaşamak
Kendini yeniden değerlendirme (Self-reevaluation)	Davranış değişikliğinin kişinin bir kişi olarak kimliğinin önemli bir parçası olduğunun farkına varmak
Çevresel yeniden değerlendirme (Environmental reevaluation)	Sağlıksız davranışın olumsuz etkisini veya sağlıklı davranışın kişinin yakın sosyal ve / veya fiziksel çevresi üzerindeki olumlu etkisini fark etmek
Kendini özgürleştirme (Self-liberation)	Değişim için kesin bir vaadde bulunmak
İlişkilere yardım etmek (Helping relationships)	Sağlıklı davranış değişikliği için sosyal destek aramak ve kullanmak
Karşı koşullandırma (Counterconditioning)	Sağlıksız davranışlar için daha sağlıklı alternatif davranışların ve bilişlerin ikame edilmesi
Takviye yönetimi (Reinforcement management)	Olumlu davranış değişikliği için ödülleri artırmak ve sağlıksız davranışın ödülleri azaltmak
Uyaran kontrolü (Stimulus control)	Sağlıksız davranışta bulunmak için hatırlatıcıları veya ipuçlarını kaldırmak ve sağlıklı davranışta bulunmak için ipuçları veya hatırlatıcılar eklemek
Sosyal özgürlük (Social liberation)	Sosyal normların sağlıklı davranış değişikliğini destekleme yönünde değiştiğinin farkına varmak
Karar Dengesi (Decisional Balance)	

Artıları (Pros)	Değişimin faydaları
Eksileri (Cons)	Değişim maliyetleri
Öz Yeterlik Güveni (Self-Efficacy)	
Güven (Confidence)	Farklı zorlu durumlarda sağlıklı davranışlarda bulunabileceğine dair güven
Cezbedici (Temptation)	Farklı zorlu durumlarda sağlıksız davranışlarda bulunma cazibesi

Kaynak: Prochaska vd., (2015: 98- 99).

Prochaska vd. (2015: 100) değişim aşamalarını şu şekilde açıklamıştır.

Bireylerin yakın zamanda harekete geçme niyetinde olmadıkları aşama düşünmeme aşamasıdır. Genellikle gelecekteki 6 aylık süreci ifade eder. Düşünme aşaması; bireyler gelecekteki 6 aylık süreçte davranış değiştirmeyi planlamaktadır. Değişimin artılarının ve eksilerinin farkında olduğu zamandır. Hazırlık aşaması; bireylerin bir ay içerisinde harekete geçmeyi planladıkları ve bir sağlık eğitimi sınıfına katılmak, bir uzmana danışmak, hekim ile iletişim kurmak, kendi kendine destek kitabı satın almak veya kendi kendini değiştirme yaklaşımına güvenmek gibi bir eylem planı oluşturdukları süreçtir. Eylem aşaması son 6 ay içinde yapılan davranışsal değişimdir. Devam ettirme; bireylerin yaşam tarzlarında belirli, açık değişiklikler yaptıkları ve tekrarlamasını önlemek için çalıştıkları aşamadır. Sonlandırma aşamasında bireyler; %100 öz yeterliliğe sahiptir. Depresif, endişeli, sıkılmış, yalnız, kızgın veya stresli olsalar da eski sağlıksız davranışlarına geri dönmeyeceklerinden emindirler.

Tablo 4: Değişim Aşamaları Arasındaki İlerlemeye Olanak Sağlayan Değişim Süreçleri

Değişim Aşamaları					
	Düşünmeme	Düşünme	Hazırlık	Hareket	Devam Ettirme
Değişim Süreçleri	Bilinçlenme Duygusal uyarılma Çevresel yeniden değerlendirme				
		Kendini yeniden değerlendirme			
			Kendini özgürleştirme		
					Karşı koşullanma İlişkilere yardım etmek Takviye yönetimi Uyaran kontrolü

Kaynak: Prochaska vd., (2015:105).

Tablo 4 ise bu aşamaların oluşmasında değişim süreçlerinin etkisini göstermektedir. Değişim süreci, kişinin hangi deneyimleri kullanarak sorunlu davranışlarını değiştirdiklerini anlamaya yardımcı olur (Erol ve Erdoğan, 2007: 89). Değişimi kolaylaştıran beş bilişsel, beş davranışsal değişkenin; Bilişsel olanları, kişinin değerleri, duyguları ve farkındalığı ile ilişkili faktörler; davranışsal olanlar ise kişinin değişim yolunda ilerlerken hangi davranışları benimsediğini göstermektedir (Erol ve Erdoğan, 2007: 89) .

Son zamanlarda Değişim Aşamaları Modeli temelli araştırmalar bazı davranış değişikliklerinin örneğin; spor yapma, beslenme alışkanlıkları, sigara bırakma, güneşten korunma, mamografi taraması, ilaç kullanımının yaygınlaşması, prezervatif kullanımı stresle başa çıkma ve madde bağımlılığı gibi sağlık alışkanlıklarına uygulanabilecek ortak ilkelerin bulunduğunu tespit etmiştir. Bu davranışlar, toplum sağlığı yanında klinik olarak ta çok önemlidir, çünkü yaşam kalitesinin azalması, hastalık ve ölümün artışıyla yakından ilişkilidir (Bulduk vd., 2015: 31).

3. Akla Dayalı Eylem Kuramı/Nedene Dayalı Eylem Kuramı (Theory of Reasoned Action) ve Planlanmış Davranış Teorisi (Theory of Planned Behaviour)

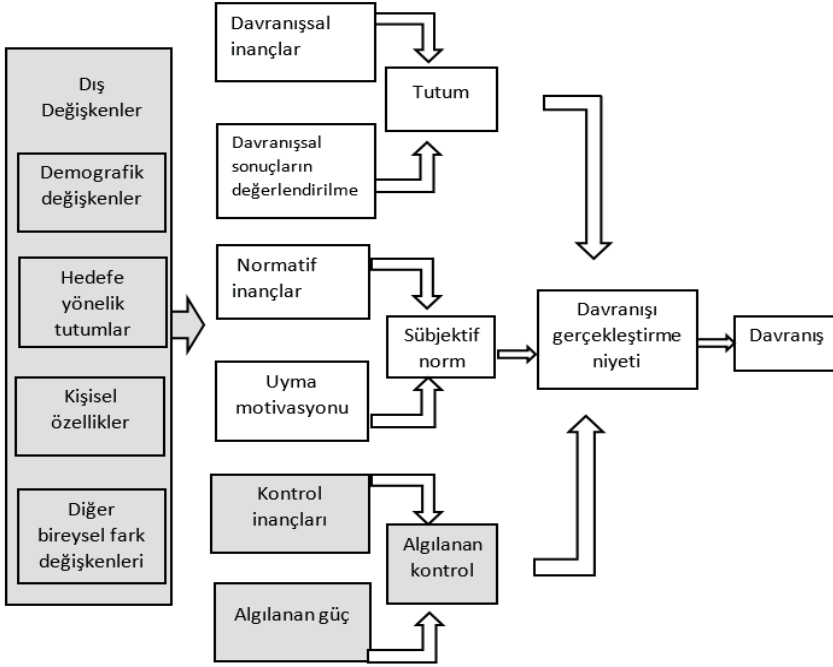
Akla Dayalı Eylem Teorisi ve Planlanmış Davranış Teorisi, belirli bir davranışı gerçekleştirme olasılığının belirleyicileri olarak bireysel motivasyon faktörleriyle ilgili teorik yapılara odaklanır ve bir davranışın en iyi yordayıcısının davranışsal niyet olduğunu varsayar, bu da tutum, algılanan kontrol ve sübjektif norm tarafından belirlenir (Mantano ve Kasprzyk, 2015: 68).

Akla Dayalı Eylem Kuramında, davranışlarının hayatlarında olumlu sonuçlar oluşturacağına inanan bireyler, bu davranışları benimseme konusunda olumlu tutum içinde olurlar ve belirli kişi veya gruplar koruyucu davranışın geliştirilmesi üzerine pekiştirici mesajlar verilerse inanç ve dolayısıyla niyet artar (Baltaş, 2000: 40). ‘Rasyonel adam ‘ hipotezi olarak da bilinen bu teoride bireyler, mantıklı gördükleri ve toplam edindikleri bilgiye göre karar verirler (Okay, 2020: 78).

Baltaş (2000: 40) Planlı Davranış Teorisinin geliştirilmesini; sağlık davranışlarının bazı beceri, koşul, kaynak ve işbirliği gerektirdiğini belirtmiş bu sebeple de Akla Dayalı Eylem Kuramının değişkenleri dışında kalan bazı değişkenlerin eklenmesiyle oluştuğunu belirtmiştir.

Akla Dayalı Eylem Teorisinde; davranışın en önemli belirleyicisinin davranışsal niyet olduğunu ileri sürer ve bireylerin davranışsal niyetinin doğrudan belirleyicileri, davranışı gerçekleştirmeye yönelik tutumları ve davranışla ilişkili öznel normlarıdır. Şekil 2’deki gölgesiz kutulardan da bu anlaşılmaktadır. Planlanmış davranış teorisinde; gölgeli kutulardan da anlaşılacağı üzere kişinin bir davranış üzerinde

tam istemli kontrole sahip olamayacağı durumları dikkate alarak davranış üzerinde algılanan kontrol ekler.



Şekil 2: Akla Dayalı Eylem Kuramı ve Planlanmış Davranış Teorisini

Kaynak: Montaño ve Kasprzyk (2015:70).

Not: Gölgesiz alan Akla Dayalı Eylem teorisini gösterir; tüm şekil Planlanmış Davranış Teorisini gösterir

Bu teoriler; sigara kullanma, sağlık hizmetlerinden yararlanma, egzersiz, güneşten korunma, emzirme, madde kullanımı, HIV önleme davranışları ve güvenlik kaskları ve emniyet kemerleri kullanımı dahil üzere çok çeşitli sağlık davranışlarını ve niyetlerini tahmin etmek ve açıklamak için başarıyla kullanılmıştır (Mantano ve Kasprzyk, 2015:68).

4. Sosyal Bilişsel Teori

Sosyal Öğrenme Teorisi olarak da bilinen ve gözlem yoluyla öğrenmeyi ifade eden Sosyal Bilişsel Teori'nin savunucusu Albert Bandura'dır. Sosyal Bilişsel Teori, davranışın gerçekleşmesinde sadece içsel güçlerin değil aynı zamanda sosyal çevrenin de etkisi olduğunu iddia etmektedir (Gözüm ve Bağ, 2010: 35). Tablo 5'te teoride yer alan kavramlara yer verilmiştir.

Tablo 5: Sosyal Bilişsel Teori Kavramları

Kavram	Tanım	Açıklama
Karşılıklı Determinizm	Çevresel faktörler bireyleri ve grupları etkiler, ancak bireyler ve gruplar da çevrelerini etkileyebilir ve kendi davranışlarını düzenleyebilir.	Sağlığı ve davranışı etkileyen çevresel faktörleri değiştirerek halk sağlığının planlı korunması ve teşviki.
Sonuç Beklentileri	Davranışsal seçimlerin sonuçlarının olasılığı ve değeri hakkındaki inançlar.	Prezervatifle ilgili zevkle ilgili değişen beklentiler (McAlister ve diğerleri, 2000).
Öz Yeterlik	İstenilen sonucu getiren davranışları gerçekleştirme konusunda, kişisel yeteneklere ilişkin inançlar.	Kadınların eşlerini prezervatif kullanmaya ikna etme yetenekleri hakkındaki inançlarını geliştirmek (McAlister ve diğerleri, 2000).
Kolektif Etkinlik	Bir grubun istenen sonuçları getiren uyumlu eylemler gerçekleştirme kabiliyetine dair inançlar.	Güvenli partiler düzenlemek ve reşit olmayan alkol kullanımını azaltmak için diğer çevresel değişiklikleri savunmak için ebeveyn gruplarının organizasyonu (Perry ve diğerleri, 2002).
Gözlemsel Öğrenme	Özellikle akran modelleme yoluyla, kişilerarası veya medya görüntülerine maruz kalarak yeni davranışları gerçekleştirmeyi öğrenmek.	Prezervatif kullanımını teşvik eden davranışsal gazetecilik (McAlister, Johnson ve diğerleri, 2000) ve okuryazarlık becerileri ile güçlendirilmiş kadınları eğlendiren eğitim (Singhal ve Rogers, 1999).
Teşvik Motivasyonu	Davranışı değiştirmek için ödül ve cezaların kullanılması.	Sigara içen gençleri yargılayan yasaların istenmeyen etkileri olabilir (Loukas ve diğerleri, 2006), ancak vergiler tütün kullanımının başlamasını engelleyebilir (Hopkins ve diğerleri, 2001).
Kolaylaştırma	Yeni davranışların gerçekleştirilmesini kolaylaştıran araçlar, kaynaklar veya çevresel değişiklikler sağlamak.	Ücretsiz prezervatif dağıtımı (McAlister ve diğerleri, 2000) ve kadınların fuhuştan kaçmalarına yardımcı olmak için iş yardımı (Sherman ve diğerleri, 2006).
Öz Düzenleme	Kendi kendini izleme, hedef belirleme, geri bildirim, ödüllendirme, kendi kendine talimat verme ve sosyal destek kaydı yoluyla kendini kontrol etme.	Astım hastaları için bilgisayarlı kendi kendine yönetim eğitimi (Lorig ve diğerleri, 2001) ve sigara bırakma için telefon danışmanlığı (Rabius ve diğerleri, 2004).
Ahlaki Kopukluk	Özdenetim ahlaki standartlarını bozarak acı çekmeyi kabul edilebilir kılan zararlı davranışlar ve zarar gören insanlar hakkında düşünme yolları.	İnsanlıktan uzaklaşma ve sorumluluğun yayılması, halk sağlığına zarar veren saldırganlığı ve kurumsal ihlalleri etkiler (Bandura ve diğerleri, 1996, 2000).

Kaynak: McAlister vd., (2008).

Sosyal Bilişsel Teori; merkezi belirleyiciler kümesini, bunların çalıştıkları mekanizmayı ve bu bilgileri etkili sağlık uygulamalarına dönüştürmenin en

uygun yollarını belirtir (Bandura, 2004: 144). Merkezi çekirdekler kümesi; sağlık riskleri ve farklı sağlık uygulamalarının faydaları hakkındaki bilgiler, bireylerin sağlık alışkanlıkları üzerinde kontrol uygulayabileceği öz-yeterlilik, farklı sağlık alışkanlıkları için beklenen maliyet ve fayda gibi sonuç beklentileri, bireylerin belirlediği sağlık hedefleri ve bunları gerçekleştirmek için somut plan ve stratejiler, aradıkları değişikliklerin önündeki algılanan kolaylaştırıcılar ve sosyal engellerden oluşmaktadır (Bandura, 2004: 144). Bandura'ya göre (2004) kişisel değişimin merkezinde kişinin yeterlilik inançları vardır. Bu odak inanç, kişinin motivasyonunun ve eyleminin temelidir ve eğer insanlar eylemleriyle istenen etkileri yaratabileceklerine inanmazlarsa, zorluklar karşısında harekete geçmek veya sebat etmek için çok az teşvikleri vardır. Bir birey sağlık nedeniyle sigarayı bırakması için hem bırakmanın sağlığına fayda sağlayacağına hem de bırakabileceğine inanması gereklidir (Rosenstock vd., 1988: 178).

İnsanlar, yaşam tarzı alışkanlıklarının sağlıklarını nasıl etkilediğinin farkında değillerse, keyif aldıkları kötü alışkanlıkları değiştirmek için çok az nedenleri olur. Bilgi, değişimin ön koşuludur ve sağlık davranışı teorilerinin uygulamaları, sağlık riskleri hakkında yeterli bilgiye odaklanır. Ancak, yeni yaşam tarzı alışkanlıklarını benimsemenin önündeki engellerin üstesinden gelmek için ek kişisel etkilere ihtiyaç vardır. Kişinin öğrenme yeterliliğine olan inancı, günlük yaşamı yönetmek için bilgi ve beceri edinimini geliştirir. (Bandura, 1998: 624).

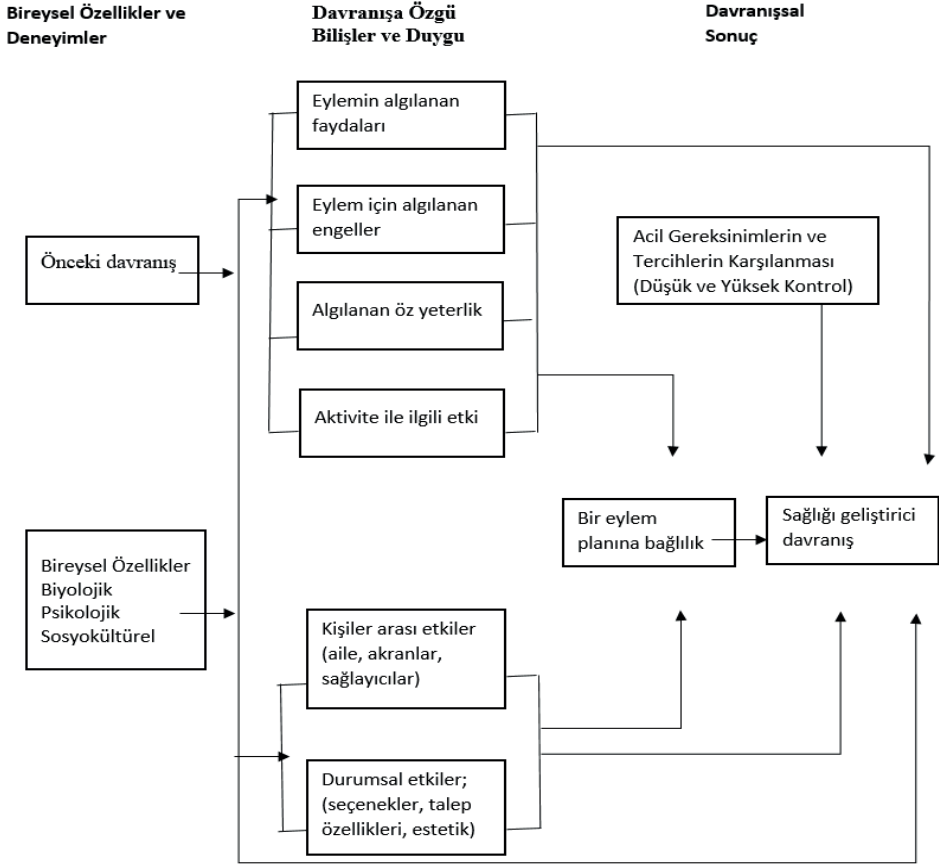
Yeterlilik inancının, zorluk derecesine veya başarılı performansın önündeki engellere göre ölçülmesi gerektiğini savunan Bandura (1998: 629), bu engellerin sadece kişisel ya da durumsal değil sağlık sistemlerinden de kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Bu sebeple, sağlıklı yaşam tarzı benimsenmesi konusunda sağlık sistemlerinin yapısı, sağlık kaynaklarının eşit dağıtılması ve ulaşılabilir olması, halkın bilgi seviyesinin yükseltilmesi gibi faktörler oldukça önemlidir.

Okuryazarlığı düşük hastalar arasında ilaç tedavisine uyumun değerlendirilmesi, fiziksel aktivite davranışını tahmin etme, tam tahıllı gıdaların çocuklar tarafından alınımı etkileyen faktörlerin belirlenmesi, ergenlerin televizyonda cinsel içeriğe maruz kalma konusundaki cinsel davranışlarının modellenmesi, çocuklarda meyve ve sebze alınımı tahmin etme, üniversite öğrencilerinde içiciliği tahmin etme gibi sağlık davranışı araştırmalarında sosyal bilişsel teori uygulamaları örnek gösterilebilir (Sharma ve Romas, 2008: 174).

5. Pender'in Sağlığı Geliştirme Modeli (Health Promotion Model)

Sosyal Bilişsel Teoriden türetilen Pender'in Sağlığı Geliştirme Modeli, sağlık davranışını etkileyen üç grup faktör içerir: bireysel özellikler; davranışa özgü bilişler ve duygu ve davranışsal durumlardır. Model, bu üç faktörün sağlığı

geliştirme davranışını hem doğrudan hem de dolaylı olarak nasıl etkileyebileceğini göstermektedir (Heydari ve Khorashadizadeh, 2014: 1067). Şekil 3 bu faktörleri ve etkilerini göstermektedir.



Şekil 3: Sağlığı Geliştirme Modeli

Kaynak: Pender vd., (2015).

Sağlığı Geliştirme Modeli ile Sağlık İnanç Model'inde benzer olan; algılanan yarar, algılanan engel, algılanan öz-etkililik gibi faktörlerinin davranışın oluşturulmasında önemli olduğunu vurgularken Sağlığı Geliştirme Model'inde bireylerin önceki davranışlarının da oluşacak davranış için etkili olduğu belirtilmektedir (Ersin ve Bahar, 2012: 33). Sağlığı geliştirme modeli, yetkinlik veya yaklaşım odaklı bir modeldir ve diğer önleme modellerinin aksine, olumlu davranış için harekete geçirici kaynak olarak korku yada tehdit içermez (Pender vd., 2015: 35) hastalıkları önlemekten ziyade sağlığın teşviki ve geliştirilmesine odaklanmıştır (Bilişli, 2017: 57). Modele göre, sosyal destek yapısı, aile fertlerinin duygusal durumları, deneyimler, eğitim ve sağlık okuryazarlığı, ekonomik koşullar,

kültür ve değerler önemli faktörlerdir ve bireylerin sağlığı geliştirici ve teşvik edici davranışları uygulayıp uygulamayacağına ve ne zaman uygulayacağına karar vermesinde yardımcı olmaktadır (Bilişli, 2017: 58).

Bahar ve Açıl (2014: 66) Sağlığı Geliştirme Modelinin, belli bir hastalık ile sınırlandırılmadığını ve toplumsal olarak farklı birçok durumda uygulanabileceğini belirtmiştir.

6. Yeniliklerin Yayılması Kuramı

Everett Rogers bu teoriyi ilk olarak 1960'ların başında kavramsallaştırmış ve yayılmayı; yeniliğin belirli bir sürede, belirli kanallarla, sosyal sistem arasında iletildiği bir süreç olarak tanımlamıştır (Lee ve Kotler, 2020: 77). Tanımda geçen yenilik, zaman, kanallar ve sosyal sistem bu kuramın temellerini oluşturmaktadır. Tablo 6, Yeniliklerin Yayılması Teorisinin temel yapıları açıklamaktadır.

Tablo 6: Yeniliklerin Yayılması Teorisinin Temel Yapıları

Yapı	Tanım	Nasıl değiştirilir?
Yenilik	Bir birey veya diğer benimseme birimi tarafından yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama veya ürün (hizmetler dahil).	İnovasyonun parasal, sosyal veya diğer açılardan avantajlı olduğu algısını artırın. Fikri geçerli normlar ve değerlerle tutarlı hale getirin. Fikri, uygulamayı veya ürünü basitleştirin. Fikri, uygulamayı veya ürünü küçük birimler halinde veya toplu olarak deneme fırsatı verin. İnovasyonun sonuçları hakkında bilgi yaymak ve daha görünür hale getirmek. Maliyetleri mümkün olduğunca en aza indirin. Yenilikleri tersine çevrilebilir hale getirin. Sosyal sistemin diğer bölümlerindeki değişiklikleri en aza indirin. Kullanıcı tarafından değişikliklere izin verin.
İletişim Kanalları	Yenilik hakkında bilgi sahibi olanlar ile henüz yeniliği benimsemeyenler arasındaki bağlantı.	Farkındalık yaratmak için kitle iletişim araçlarını kullanın. İkna için kişilerarası kanalları kullanın.
Zaman	Bir fikrin farkına varmak ile fikri benimsemek arasındaki aralık.	Zamanla benimsemeyi kolaylaştırın.
Sosyal Sistem	Ortak bir hedefle birbirine bağlı bir toplumdaki insanlar.	Kişiden kişiye benimsemesini kolaylaştırın. Mesajı yaymak için homofil ajanlar kullanın. Sosyal ağları kullanın. Değişim araçları kullanın. Fikir liderlerini kullanın.

Kaynak: Sharma ve Romas (2008: 218).

Yenilik, bir birey veya diğer benimseyenler tarafından yeni olarak algılanan bir ürün (hizmet), fikir veya uygulama olarak tanımlanır ve söz konusu insan davranışı olduğunda, bir fikrin keşfinden veya ilk kullanımından sonraki geçen süre ile ölçüldüğünde “nesnel olarak” yeni olup olmadığı çok az önemlidir, birey ilk defa görüyorsa bu bir yeniliktir (Rogers, 1983:11).

Yeniliğe karar vermenin anlık bir şey olmadığını ve bir süreç olduğunu belirten Rogers (1983:164), 5 aşamalı bu süreci aşağıdaki gibi açıklamıştır.

1. Bilgi; bir birey ya da başka bir karar verme biriminin yeniliğin varlığına maruz kaldığında ve yeniliğin nasıl işlediğine dair bir anlayış kazandığında ortaya çıkar.
2. İkna; bir birey ya da başka bir karar verme biriminin yeniliğe karşı olumlu veya olumsuz bir tutum oluşturduğunda ortaya çıkar.
3. Karar; bir birey ya da başka bir karar verme biriminin yeniliği benimseme veya reddetme seçimine yol açan faaliyetlerde bulunması durumunda ortaya çıkar.
4. Uygulama; bir birey ya da başka bir karar verme biriminin bir yeniliği kullandığında ortaya çıkar.
5. Doğrulama; bir birey ya da başka bir karar verme biriminin hâlihazırda verilmiş bir yenilik-kararı için destek aradığında meydana gelir, ancak yenilik hakkında çelişkili mesajlara maruz kalırsa bu önceki kararı tersine çevirebilir.



Şekil 4: Bana Göster, Bana Yardım Et, Bana Yaptır: Yeniliğin Dağılımı Modelinin Sosyal Pazarlama Versiyonu

Kaynak: Lee ve Kotler (2020: 132).

Şekil 4, sosyal pazarlamada yeniliğin dağılımının nasıl kullanılacağını göstermektedir. Sosyal pazarlamacıların, yeniliğin yayılımını kullandıkları bu özel versiyonunu Lee ve Kotler (2020:132) şöyle açıklamaktadır;

Yeni bir davranış ile karşılaşıldığında, yenilikçiler ve erken benimseyenlerin sağlıklı olmak, yaralanmalarını önlemek gibi davranışlar için ne yapacaklarını öğrenecekleri bilgi ve eğitime ihtiyaçları vardır. Bu sebeple onlara ‘bana göster’ grubu denmektedir. Erken çoğunluk ve geç çoğunluk (en büyük grup) davranış ile

ilgilidir karşı değildir ancak bazı engelleri vardır ve faydanın maliyetten daha ağır olduğuna ikna olmayı beklerler. Örneğin sigarayı bırakmak için yardımcı olacak bazı hizmetler beklerler. Bu grup ‘lütfen bana yardım et’ grubu olarak adlandırılmaktadır. Son grup ise davranışı yasal ya da cezalar ile yaptırılmadıkça önemsemeyenlerden oluşur bu yüzden onlar da ‘bana yaptır ’ grubu olarak adlandırılmıştır.

Sigara ile mücadele kapsamında ülkemizde yapılan müdahalelere bakıldığında, bana göster grubu için sigaranın sağlığa zararlı olduğuna dair bilgilerin verilmesi, bana yardım et grubu için sigara bırakma destek hatlarının oluşturulması ve bana yaptır grubu için de belli alanlarda sigara içilmemesi için yasal zorunluluk getirilmesi örnek gösterilebilir.

Yeniliklerin Yayılması teorisinin halk sağlığında uygulamalarına; teletıpın benimsenmesi, kronik hastalık yönetiminde yeni ilaç rejiminin benimsenmesi, depresyonun birinci basamak tedavisi uygulaması, hasta eğitiminin uygulanması, sigarayı bırakmayı tahmin etmek gibi faaliyetler örnek gösterilebilir (Sharma ve Romas, 2008:221).

Tablo 7, davranış teori ve modellerinin sağlığı teşvik ve geliştirmek için halk sağlığı araştırmalarında ya da davranış değişikliklerinde kullanım örneklerini göstermektedir.

Tablo 7: Sağlık Davranışı Modelleri ve Uygulama Örnekleri

Teori ve Modeller	Uygulama Örneği
Sağlık İnanç Modeli	AIDS sağlık inanç ölçeği, Bebek ölümleriyle ilişkili faktörler, Meme kanseri taraması için araç, Üniversite öğrencilerinde sigara gibi davranış araştırmaları, Bisiklet kaskı kullanımı, Diyet davranışı, Genetik test, Hepatit B aşısı, Grip aşısı, Kızamık aşısı gibi birincil önleme Sıtma, Kendi kendine meme muayenesi ve mamografi, Rahim ağzı kanseri taraması, Alzheimer hastalığı için bilişsel durum muayenesi, Hepatit B hastalarında antiviral tedaviye uyum, HIV testi, Şizofrenide ilaç uyumu, Osteoporozda ilaç kullanımı, Hastanın sürekli pozitifliği kabul etmesi, Uyku apnesinde hava yolu basıncı, Prostat kanseri taraması, Travma hastalarında tekrarlayan yaralanmaların önlenmesi, Epileptik hastalarda kemik kaybı taraması, Tüberküloz taraması gibi ikincil önleme müdahaleleri
Değişim Aşamaları Modeli	Yakın partner şiddetinde cinsiyet farklılıkları, Akıl hastalığı olan hastalarda alkolün kötüye kullanımını gidermek için modelleme, Hastaların tıbbi karar verme sürecine katılımı, Kolonoskopi önermek için doktor davranışını tahmin etmek, Bisiklet kaskı kullanımı için tahmine dayalı modelleme, Klamidy ve bel soğukluğu için tahmine dayalı modelleme Fiziksel aktivite için tahmine dayalı modelleme gibi birincil önleme Etnik olarak farklı HIV riski taşıyan kadınlarda tahmine dayalı modelleme, Alkol kötüye kullanımı için değişim süreçleri ölçeği, Uyuşturucu kullanmayan gençlerin profilini çıkarma, Yaşlı erişkinlerde osteoporoz önleme davranışları ölçeği, Güneşten korunma davranışlarını değiştirme, Ergenlerde HIV ve hamileliğin önlenmesi, Artan meyve ve sebze tüketimi, Birinci basamakta aşırı kilo ve obezitenin azaltılması, Fiziksel aktivite promosyonu, Diş hijyenistleri tarafından tütün bırakma danışmanlığı, Meslekte olmayan sağlık danışmanlarının eğitimi, Et pişirirken yemek termometresi kullanımı, İşçilerde işitme koruma cihazlarının kullanımı

Akla Dayalı Eylem Kuramı	Depresyon tanısının kabulü, Genetiği değiştirilmiş gıdalarla ilgili tutumlar, Kolorektal kanser taraması, Prezervatif kullanma davranışı, Yeni doğan hemşireleri için gelişimsel bakım eğitim programı, Egzersiz davranışı, Adolesan annelerde HIV önleme programı, Mamografi davranışı ve niyeti, Osteoporoz önleme, Ortodontik tedavi sırasında hasta uyumu, Annelerin bebek besleme niyetlerini tahmin etme, Pnömonokok aşısının tahmin edilmesi, Kumar problemini tahmin etme, %1 veya daha az yağ içeren sütün teşvik edilmesi, Prostat kanseri genetik taraması, HIV/AIDS'in önlenmesi için okul temelli müdahale, Gebe ergenlerde madde kullanımı davranışı, Güneş kremi kullanım davranışı, Hemşire uygulayıcılar tarafından kendi kendine testis muayenesinin öğretilmesi, Şiddet önleme
Planlanmış Davranış Teorisi	Prezervatif kullanımı, Okul öncesi çocukların şeker atıştırmasını kontrol etme, Egzersiz davranışı, Sağlık çalışanlarında el yıkama, Sağlıklı beslenme davranışları, Sağlık çalışanları arasında bağımlı bir hastayı taşımak için araç kullanımı, Tip 2 diyabet hastalarında hipoglisemik ilaç, Mamografi, Hapishane mahkûmları arasında ruh sağlığı sorunları, Kadınlarda multivitamin kullanımı, Alkol kullanımını tahmin etme, Aşırı içki içme davranışını tahmin etme, Meyve tüketimini tahmin etme, Ergenlerde sigara içmeyi tahmin etme, Fiziksel aktiviteyi teşvik etmek erken müdahale, Romatoid artrit için kendi kendine yönetimi, Erken ergenlikte cinsel sağlık, Küçük işletme sahiplerinin sağlık ve güvenlik niyetleri, Sigara bırakma, Evde hemşireler tarafından yardımcı cihaz kullanımı, Grip aşısı
Sosyal Bilişsel Teori	Okuryazarlığı düşük hastalar arasında ilaç tedavisine uyumun değerlendirilmesi, Fiziksel aktivite davranışını tahmin etme, Tam tahıllı gıdaların çocuklar tarafından alınımı etkileyen faktörlerin belirlenmesi, Ergenlerin televizyonda cinsel içeriğe maruz kalma konusundaki cinsel davranışlarının modellenmesi, Çocuklarda meyve ve sebze alımını tahmin etme, Üniversite öğrencilerinde içiciliği tahmin etme, Aile planlaması karar verme, Ergenlerde HIV önleme programı, Beslenme eğitim programı, Sigarayı bırakma programı, Çocukluk çağı astımı yönetim programı, Diyabet eğitim programı, Hipertansiyonu azaltmaya yönelik diyet yaklaşımları, Meme kanserli kadınlar için yaşam kalitesini iyileştirmek için müdahale
Yeniliklerin Yayılması Kuramı	Hastanelerde yeni bir sistemin benimsenmesi ve uygulanması, Diyabet yönetimi için yeni ilaç rejimlerinin benimsenmesi, Kırsal alanlarda teletıp benimsenmesi, Cinsel risk azaltma için bir akran eğitimi müfredatı, Depresyonun birinci basamak tedavisi için değişim stratejisinin uygulanması, Aile planlamasının uygulanması, Serbest eczanelerde hasta eğitiminin uygulanması, Güneşten korunma programının uygulanması, Hasta güvenliğini artırmak için teknoloji uygulama sistemlerinin uygulanması, Toplum bakımında tele-evde bakım teknolojisinin uygulanması, Birinci basamak sağlık hizmetlerine Genomik tıbbın dahil edilmesi, Aile hekimleri tarafından artan internet kullanımı, Sigarayı bırakmayı tahmin etmek, HIV enfeksiyonunun yayılmasının azaltılması, Diyabet hastalık yönetimi müdahalelerine ilişkin araştırmaların uygulamaya dönüştürülmesi, Birinci basamak sağlık hizmetlerinde hasta odaklı bilgisayarların kullanılması

Kaynak: Sharma ve Romas (2008)'dan uyarlanmıştır.

SONUÇ

Pazarlama faaliyetleri ticari bir işletmenin hedefine ulaşması için önemli bir adımdır. Sağlık kapsamında düşünüldüğünde ve sağlıklı davranışın benimsenmesi hedef olarak ele alındığında pazarlama teknik ve yöntemlerinin kullanıldığı sosyal pazarlama toplum sağlığının geliştirilmesinde uygulanabilecek önemli yollardan bir tanesidir. Sağlık davranışı değişikliği oluşturmak için var olan sağlık davranış teorilerinin sosyal pazarlamada kullanılması istenen değişikliği tam anlamıyla hedef kitleye aktarabilecektir. Olumsuz davranışın ne zaman başladığı, hangi faktörlerin bu davranışa yol açtığı, bireylerin müdahalelerden nasıl etkileneceği,

olumlu davranışı kabul etme süreci ve kabul ettikten sonra devam ettirebilmesi gibi süreçler sağlık davranış teorileri ile en iyi şekilde anlaşılabilir.

Ticari pazarlamada, tüketici davranışları, hedef kitlenin doğru belirlenmesi, doğru yerde, doğru zamanda doğru ürünün pazarlaması nasıl ki işletmenin ürününü satmak için önemli ise, ‘sağlıklı davranış’ bir ürün olarak düşünüldüğünde, pazarlama araştırmasının, hedef kitle belirlenmesinin, tüketici özelliklerinin bilinmesinin, doğru zaman ve doğru yerin sağlıklı davranışın benimsenmesini kolaylaştıracağı beklenmektedir. Değiştirilmesi düşünülen olumsuz bir davranış, sağlığı geliştirmesi planlanan yeni bir ürün- hizmet ya da uygulanması istenen sağlıklı bir davranışın benimsetilmesinde, uygun olan sağlık davranışı teorisi kullanılarak hazırlanmış bir sosyal pazarlama kampanyasının etkililiği hiçbir faktör dikkate alınmadan ve hedef kitle belirlenmeden hazırlanan bir kampanyaya göre çok daha fazla olacaktır.

Sosyal pazarlamacıların, sonuçları geliştirmek ve sürdürülebilir müdahaleler sağlamak amacıyla sosyal pazarlamanın nasıl daha iyi uygulanabileceğine dair anlayış genişletmek için alternatif teorileri dikkate almaları gerekir (Buyuecek vd., 2016: 9). Böylece sosyal pazarlamacılar, müdahaleleri teori ile güçlendirmenin sinerji oluşturacağını anlayabilirler (Şentürk, 2020: 606) ve sağlık davranışı değişimi amacıyla oluşturulan sosyal pazarlama faaliyeti amacına ulaşmada daha etkili olabilir.

Bu çalışma ile sosyal pazarlama ve sağlık davranış teorileri hakkında var olan literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Sağlık davranış teorileri ile desteklenen sosyal pazarlama kampanyalarının hedefleri ve sonuçlarının raporlanması ve sunulması yeni oluşturulacak kampanyalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Hangi sağlık davranış teorisi ya da modelinin, hangi olumsuz davranışı değiştirmek veya sağlıklı bir davranışı sürdürülebilir bir şekilde benimsetmek için kullanılacağına açıklanmaya çalışıldığı bu çalışma, teori ve modellerin sosyal pazarlamada kullanımının önemine dikkat çekeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Almazor, S. (2011). Changing Health Behaviors with Social Marketing. *Osteoporosis International*, 22 (3), 461- 463.
- Andreasen, A. R. (1994). Social Marketing: Its Definition and Domain. *Journal of Public Policy & Marketing*, 13 (1), 108- 114.
- Bahar, Z., ve Açıllı, D. (2014). Sağlık Geliştirme Modeli: Kavramsal Yapı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7 (1), 59- 67.
- Baltaş, Z. (2000). *Sağlık Psikolojisi. Halk Sağlığında Davranış Bilimleri*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bandura, A. (1998). Health Promotion from the Perspective of Social Cognitive Theory. *Psychology and Health*, 13 (4), 623- 649.
- Bandura, A. (2004). Health Promotion by Social Cognitive Means. *Health Education & Behavior*, 31 (2), 143-164.
- Bayın, G. ve Akbulut, Y. (2012). Sağlık Sektöründe Sosyal Pazarlamanın Kullanımı. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 53- 72.
- Bilişli, Y. (2017). Tüketim Kültürü ve Bir Tüketim Nesnesi Olarak Yazılı Basında 'Healthism' Söylemi. Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi
- Bulduk, S., Yurt, S., Dinçer, Y. ve Ardiç, E. (2015). Sağlık Davranışı Modelleri. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5 (1): 28- 34.
- Buyucek, N., Kubacki, K., Rundle-Thiele S., Bo Pang. 2016. A Systematic Review of Stakeholder Involvement in Social Marketing Interventions. *Australasian Marketing Journal*, (24), 8-19
- Champion, V. L. & Skinner, C. S. (2008). The Health Belief Model. *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*, 4 (45)- 65.
- Cheng, H., Kotler, P., & Lee, N. (2011). *Social Marketing For Public Health: Global Trends and Success Stories*. Jones & Bartlett Learning.
- Delali, Ö. (2010). Obez bireylerin kilo vermeye yönelik tutum ve inançlarının incelenmesi: Sağlık İnanç Modeli'nin uygulanması. Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Doruk, E. (2018). Disiplinler Arası Bir Alan Olarak Sağlık İletişimi, İçinde Gökse, F. (Editör) *Sağlık İletişimi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi* .
- Erol, S. Erdoğan, S. (2007) Sağlık Davranışlarını Geliştirmek ve Değiştirmek İçin Transteoretik Modelin Kullanılması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 86- 94.
- Ersin, F. ve Bahar, Z. (2012). Sağlık Geliştirme Modelleri'nin Meme Kanseri Erken Tanı Davranışlarına Etkisi: Bir Literatür Derlemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 5 (1), 28-38.
- Fertman, C. I., & Allensworth, D. D. (2012). *Sağlığı Geliştirme Programları: Teoriden Pratiğe*. Sağlık Bakanlığı.
- Feufel, M., & Bodemer, N. (2012). Finding the Right Tool to Improve Health Decisions: Nudging, Social Marketing, or Empowerment. Transparency in Information about Health-Improving Medical Decision Making, Phd Thesis, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II der Humboldt-Universität zu Berlin
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2008). *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, And Practice*. John Wiley & Sons.
- Gözüm S, Bağ B. (2010). Etkin Sağlık Eğitiminde Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (2): 32- 43.
- Gözüm, S., ÇAPIK, C. (2014). Sağlık Davranışlarının Geliştirilmesinde Bir Rehber: Sağlık İnanç Modeli. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7 (3), 230- 237.
- Heydari, A., & Khorashadizadeh, F. (2014). Pender's Health Promotion Model in Medical Research. *Studies*, 41 (59), 1067- 1074
- Karan, K. (2011). Social Marketing Practices. in (Edt. Cheng, Kotler and Lee) *Social Marketing for Public Health: Global Trends and Success Stories*, 357.

- Kasl, S. V., and Cobb, S. (1966a). Health Behavior, Illness Behavior, and Sick-Role Behavior: I. Health And Illness Behavior. *Archives of Environmental Health*, 12, 246– 266.
- Kasl, S. V., and Cobb, S. (1966b). Health Behavior, Illness Behavior, And Sick-Role Behavior: II. Sick-Role Behavior. *Archives of Environmental Health*, 12, 531– 541.
- Kotler, P. Shalowitz J., Stevens R. (2008). *Strategic Marketing for Health Care Organizations Building A Customer Driven Health System*, Published By Jossey-Bass
- Kotler, P., & Lee, N. (2008). *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*. Sage.
- Lefebvre, R. C. (2015). *Social Marketing and Social Change: Strategies and Tools for Improving Health, Well-Being, and The Environment*. John Wiley & Sons.
- Luca, N. R., & Suggs, L. S. (2013). Theory and Model Use in Social Marketing Health Interventions. *Journal of Health Communication*, 18 (1), 20- 40.
- Mcalister, A. L., Perry, C. L., & Parcel, G. S. (2008). How Individuals, Environments and Health Behaviors Interact. *Health Behavior*, 169.
- Montaño, Daniel , Kasprzyk, Danuta (2015). Theory of Reasoned Action, Theory of Planned Behavior, and the Integrated Behavioral Model. *Health Behavior: Theory, Research and Practice*, 70 (4), 231.
- Noar, S. M., & Zimmerman, R. S. (2005). Health Behavior Theory and Cumulative Knowledge Regarding Health Behaviors: Are We Moving in the Right Direction? *Health Education Research*, 20 (3), 275-290.
- Okay, A. (2020). *Sağlık İletişimi*, İstanbul: Der Yayınları
- Painter, J. E., Borba, C. P., Hynes, M., Mays, D., & Glanz, K. (2008). The Use of Theory in Health Behavior Research From 2000 To 2005: A Systematic Review. *Annals of Behavioral Medicine*, 35 (3), 358- 362.
- Pender, N., Murdaugh, C. L., & Parsons, M.A. (2015). *Health Promotion in Nursing Practice*, Seventh Edition. Pearson Education,
- Prochaska, J. O., Redding, C. A., & Evers, K. E. (2015). The Transtheoretical Model and Stages of Change. Health Behavior in Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (Edt.) *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*. John Wiley & Sons., 90-99.
- Rogers, Everett (1983). *Diffusion of Innovations* (Third Edition). A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., New York
- Rosenstock, I. M., Strecher, V. J., & Becker, M. H. (1988). Social Learning Theory and the Health Belief Model. *Health Education Quarterly*, 15 (2), 175-183.
- Sharma, M., & Romas, J. A. (2008). *Theoretical Foundations of Health Education and Health Promotion*, MA: Jones and Bartlett Publishers.
- Şentürk, T. (2020). Sosyal Pazarlamada Kullanılan Teori ve Modeller. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2), 603-621.
- Thomas, Richard K. (2006). *Health Communication*. USA: Springer Science+Business Media Inc
- Türkmen, S. (2018). Sağlık İletişimi Yöntemi Olarak Sosyal Pazarlamanın Kullanımı ve Uygulamaları: Türkiye’de Hiv/Aids’in Sağlık İnanç Modeli Çerçevesinde Ele Alınması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Galatasay Üniversitesi
- Ünal, H. (2014). Spor Bilincinin Yaygınlaştırılmasında Sosyal Pazarlamanın Toplum Tutumuna Etkisi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 11- 22.
- Webb, T., Joseph, J., Yardley, L., & Michie, S. (2010). Using the Internet to Promote Health Behavior Change: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Impact of Theoretical Basis, Use of Behavior Change Techniques, And Mode of Delivery on Efficacy. *Journal of Medical Internet Research*, 12 (1), E1376.
- Weinstein, N. D. (1993). Testing Four Competing Theories of Health-Protective Behavior. *Health Psychology*, 12 (4), 324– 333.

MUTFAK KÜLTÜRLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNDE YENİ BİR ARAÇ GASTRODİPLOMASI

Gülçin Algan ÖZKÖK¹, Merve DAĞHAN²

GİRİŞ

Yemek yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Mutfak kültürü, belli bir uygarlığın diğer uygarlıklarla iletişim kurmasını sağladığı gibi kültürlerin tanıtılmasında da aracı bir rol üstlenmektedir. Bir toplumun yemek kültürü, hayat tarzı ve genel kültürüyle yakından ilgilidir. Pek çok unsur yemek kültürü üzerinde etkili olabilmektedir. Bu unsurlar arasında en önemlileri şüphesiz içinde yaşanan fiziki ve kültürel çevredir. Örneğin yılın belli günlerinde ne yenilip, içileceği, hangi yiyeceklerin yenilip yenilemeyeceği, günün hangi zamanlarında yemek yenileceği vb. gibi. Yemek kültürü sadece bunlar ile sınırlı değildir. Yemek siyasette de belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır. Bir devletin resmi yemek sofralarında bulunan yiyecekler, sıradan insanların yedikleri ile yemekten sorumlu kişilerden, yemeğin pişirildiği yere, yenen yemeğe, yemekte oturan yere, yemek yapımında kullanılan araç ve gereçlere, yiyeceğin türüne kadar birçok etmen yemek kültürünü oluşturmaktadır (Çetin, 2006; Ichijo & Ranta, 2018: 226). Goode (2005: 67)'nin ifade ettiğine göre, ferdin sofradaki yeri ve itibarını ve hatta kendisine hangi yemeklerin ikram edileceğini statüsü belirlemektedir. Kişinin gücü ve saygınlığına göre hayvan veya sebze yemeğinin en güzel parçası sunulur. Yeme-içme kültürü insan beslenmesinde tüketilmesi zorunlu olan gıda çeşitlerinin; üretimi, pişirilmesi, muhafaza edilmesi ve tüketilmesi işlemlerinde mekân ve araç gereçleri, bunların yanında yeme-içme geleneği yönünden gelişen inanış ve uygulamalardan meydana gelen bütünsel ve kendine has bir yapıyı yansıtmaktadır (Aktaş, 2009; Akdemir ve Selçuk, 2017: 795). Mutfaklarda kullanılan malzemelerin çeşitliliğini ülkelerin kendi tarım, hayvancılık

1 Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, KONYA 0000-0001-6487-707X, E-posta: gulcinalgan@selcuk.edu.tr

2 Yüksek Lisans Öğrencisi Merve Dağhan, Selçuk Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği, KONYA 0000-0001-7767-6314, E-posta: mrvdghn9223@gmail.com

ve ithalat politikaları belirlemektedir (Onaran, 2015: 83). Her toplumun kendine özgü, o toplumun yapısı ve alışkanlıklarına göre oluşmuş bir mutfak kültürü bulunmaktadır (Kesici, 2012: 34; Akdemir ve Selçuk, 2017: 795;). Brulotte ve Giovine (2016: 1), Bayram, (2018: 363), Bireylerin ortak bazı yemeklerle geçmiş deneyimleri hatırladıklarını ve genetik olarak bazı tatların atalardan günümüze aktarıldığını ifade etmektedirler. İnsanlarda güçlü duygular uyandıran bu duyular, ortak deneyimler yoluyla insanları birbirine yaklaştırmakta ve yemeklerini de kültürel mirasa dönüştürmektedir. Toplumlara özgü mutfak kültürlerinin korunması turizm açısından önemli olduğu kadar kültürel miras olarak gelecek kuşaklara aktarılması bakımından da önemlidir (Gündüz, 2004; Eren ve Sezgin, 2017: 163).

Sürdürülebilirlik kavramı sanayi devriminden sonra bütün dünyada doğal kaynakların sorumsuzca kullanılmasıyla oluşmaya başlamıştır (Duran, 2011: 299; Kaşlı, Cankül, Köz, Ekici, 2015: 29). Sürdürülebilir turizm; doğanın korunmasının yanında kültürel değerlerin korunmasını ve gelecek nesillere daha iyi bir şekilde aktarılmasının sağlanmasıdır. Turizm kalkınma çalışmaları yapılırken yerel halk ile bütünleşerek bu süreç verimli hale getirilebilir (Duran, 2009; Avcı, Tecimen ve Tecimen, 2017: 939). Geleneksel gıdaların sürdürülebilirliğinde en önemli teminatlarından birisi coğrafi etiketlemedir. Bu kapsamda turizm sektörü yönünden dünyada ve ülkemizde büyük bir önem taşıyan yöresel değerler için “Coğrafi İşaretleme” yapılmaya başlanmıştır (Orhan, 2010; Polat, 2017: 18). Coğrafi işaretler bakımından Türkiye sahip olduğu jeopolitik konum ve köklü kültürü nedeniyle büyük bir potansiyele sahiptir (Şahin, 2013: 24; Mercan ve Üzülmez, 2014: 69). Türk Patent kurumu (2017) menşe adı kavramını; “Coğrafi sınırları belirlenmiş bir yöre, bölge veya istisnai durumlarda ülkeden kaynaklanan, tüm veya esas özelliklerini bu coğrafi alana özgü doğal ve beşerî unsurlardan alan, üretimi, işlenmesi ve diğer işlemlerin tümü bu coğrafi alanın sınırları içinde gerçekleşen ürünleri tanımlayan adlar.” Şeklinde, yine Mahreç işareti tanımını da “Coğrafi sınırları belirlenmiş bir yöre, bölge veya ülkeden kaynaklanan, belirgin bir niteliği, ünü veya diğer özellikleri bakımından bu coğrafi alan ile özdeşleşen, üretimi, işlenmesi ve diğer işlemlerinden en az biri belirlenmiş coğrafi alanın sınırları içinde yapılan ürünleri tanımlayan adlar.” Olarak tanımlamıştır.

İnsan fizyolojisi için elzem olan yeme içme, insanlar için biyolojik bir eylem olmasının yanı sıra aynı zamanda sosyolojik bir eylemdir. Yiyecekler taşınırken, depolanırken ve tüketilirken ortaya çıkan çeşitli toplumsal birliklilikler ve ritüeller beslenmeyi sosyolojik bir olgu haline getirmektedir (Beşirli, 2010: 159; Gökdeniz, Erdem, Dinç, Çelik, Uğuz, 2015: 15). Sosyolojik bakımdan beslenmenin farklı kesimleri birleştirici özelliğinin bulunması, mutfağın çeşitliliği ve aynı zamanda hızlı değişimi yemeğin toplumsal yaşamın merkezinde olduğunu göstermektedir.

Toplumsal yönüyle yemek, gastronomik bir olgu olarak kabul edilmektedir (Akarçay, 2019: 216-217). Günümüz teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler, başka kültürlerden etkilenmeler, gastronomi turizmi faaliyetleri, pişirme ve hazırlama tekniklerindeki ilerlemeler, restoran menülerindeki çeşitlilik, moda, basın yayın araçları, sosyal medya ile mutfak şefleri ve aşçılar gibi pek çok etken mutfak kültürlerinin gelişmesinde ve tanınmasında etkili olmaktadır (Taşpınar ve Demirkol, 2019: 69). Klasik uygarlıkların mutfak kültürü ve kökleri ile ilgili bir bilim dalı olan gastronomi, yiyecek ve içeceklerin geçmişten başlayarak bütün özelliklerinin bilinmesi, uygulanması ve geliştirilerek günümüze uyarlanması bununla birlikte bilimsel ve sanatsal yönleri olan bir bilim dalıdır (Özbay, 2019: 4). Türk Dil Kurumu'na (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019) göre gastronomi, “yemeği iyi yeme merakı, sağlığa uygun, iyi düzenlenmiş, hoş ve lezzetli mutfak, yemek yeme düzeni ve sistemi” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Serçeoğlu, Boztoprak, Tırak (2016: 95-96) ve Özbay (2019: 4), gastronomiyi, ülkelere ait yiyecek ürünlerini, mutfak kültürlerine ait yiyecek hazırlama tekniklerini ve beslenme alışkanlıklarını dile getiren bir kavram olarak ifade etmişlerdir. Gastronomi kavramı hakkında yapılan bütün tanımlamalar genel olarak gastronominin yiyecek ve içecekler tüketildiğindeki zevk ve hazzı ile ilgilidir (Gillespie & Cousins, 2001). İnsanların en iyi şekilde beslenmesi ile hayatlarından zevk almalarını sağlamak gastronominin en önemli amacı olarak göze çarpmaktadır (Arslan, 2010: 40; Serçeoğlu, vd., 2016: 95-96). Gastrodiplomasi, bir ülkenin kültürel mirasının yemek yoluyla paylaşılmasını ifade eder. Mutfak diplomasisi, yemeğin diplomatik kullanımıyla ilgilidir. Mutfak kültürünü dünyaya tanıtmak için kamu diplomasisi çalışmaları ve çalışmaları önemlidir. Gastrodiplomasi, bir ülkenin yemek kültürünü dünyaya sunarken aynı zamanda bir ülkenin ulusal yemeğinin çekiciliğini ve çekiciliğini artırmak için kullandığı bir yumuşak güçtür. Mutfak kültürlerinin sürdürülebilirliğinde ve dış dünyaya tanıtılmasında gastrodiplomasi önemli bir araçtır.

Gastrodiplomatlar, mutfak kültürlerinin tanıtılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma, gastrodiplomat kavramının ilk kez tanımlanması açısından önemlidir. Diplomatik bir araç olarak gastrodiplomasi kavramının incelenmesi ve mutfak kültürlerinin sürdürülebilirliğinde gastrodiplomasi çalışmalarının dünyadaki örneklerin yanı sıra Türkiye’de nasıl ele alındığının özetlenmesi araştırmanın amacıdır. Çalışma için literatür taraması yapılmış ve yapılan tarama sonucunda elde edilen özetler toplu hale getirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gastrodiplomasi

Gastrodiplomasi terimi, gastronomi ve diplomasi kelimelerinin bir araya getirilmesiyle elde edilmiştir. Gastronomi, “sağlığa uygun, iyi düzenlenmiş, hoş ve lezzetli yemek düzeni” şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise gastronomi, “destinasyon kültürünün iletiminde önemli rol oynayan, hatırlanabilir turistik deneyimlerin yaratılmasına katkı sağlayan, çeşitlendirme fırsatı sunan bir turistik ürün” olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2016; Özbay, 2019: 3). Gastronomi ülke veya bölge mutfaklarını diğerlerinden ayıran bir süreç olarak değerlendirilmekte, buna ek olarak kültürel, ideolojik, politik, ekonomik ve sosyal yapı içinde de yer almaktadır (Saatcı, 2016: 5; Özbay, 2019: 3). Dolayısıyla yeme içme eylemi psikolojik, ekonomik, siyasi, toplumsal, kültürel ve sosyoloji ile ilgili unsurları da kapsamaktadır

Diplomasi, uluslararası ilişkilerin ilgili resmî kurumlarca idare edilmesi anlamına gelmektedir. Riggins (1998) Kocabıyık (2019: 167), kavram olarak diplomasiyi “bağımsız devletlerin, yani uluslararası sistemin temel birimlerinin, birbirleriyle olan ilişkileri ve kullanılan metotların tümü” şeklinde ifade etmişlerdir. TDK diplomasi kavramını “Uluslararası ilişkileri düzenleyen antlaşmalar bütünü.” olarak tanımlamıştır (sozluk.gov.tr/).

Gastrodiplomasi terimi, farklı uluslara ait yemek kültürlerini tanıtan, aynı zamanda devletlerin markalaşmasına imkân tanıyan bir iletişim aracı olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 2020: 86). Bu kavramı ilk kez kullanan biri olarak Paul Rockower gastrodiplomasiyi, insanların midelerinden kalplerine ve zihinlerine ulaşma yöntemi şeklinde tanımlamıştır (Türker, 2018; Avcı ve Bilir 2020). Bir başka tanımda Rockower, (2012) ve Türker, (2018: 17) gastrodiplomasiyi “devletin resmi politikasından farklı olarak halkın birbirlerinin kültürlerini mutfakları ile tanıyarak kültürel etkileşim sağlanması amacıyla kamuoyuna yönelik yürüttüğü diplomasi kampanyasıdır.” şeklinde tanımlanmıştır. Gastrodiplomasi yumuşak güç aracılığıyla hükümetlerin ulusal mutfaklarını yabancıların kültürlerini, halkının değer ve amaçlarının çekicilik ve istenirliğini arttırmak için kullanmalarına olanak sağlar. Ünlere iyi olmayan veya iyi tanınmayan ülkeler için insanların o ülkeyi benimsemeleri ve ülkeyi tat, doku ve kokularla anımsanması hükümetler için faydalı olarak değerlendirilebilir (Rockower, 2011; Ichjo & Ranta, 2018: 150). Gastronomik zenginliğe sahip bazı destinasyonlar için yemekler en önemli marka unsurudur (Lin, Pearson & Liping, 2011; Türkay ve Genç, 2019: 219-220). Bu durum Yöresel yiyecek ve içeceklerin destinasyonla özdeşleşmesine dayalı olarak gelişim göstermektedir. Yöresel ürünlerin destinasyon pazarlamasında kullanılması ve bir marka yüklenici olarak işlev görmesi mümkündür. Örnek olarak ülkeler

bazında, Kore için kimchi, İtalya için Pizza, Türkiye için Türk Kahvesi yine ulusal anlamda, Gaziantep için Baklava, Konya için Etliekmek, Hatay için Künefe, Bursa için İskender Kebap verilebilir. Küreselleşmenin hızla arttığı günümüzde yöresel kalmayı başarabilen ürünler farklılıklarından ötürü daha da talep edilir hale gelmişlerdir. Yöresel yemeklere olan bu talep artışının farkındalığında olan ülkeler, uluslararası ve ulusal arenada yöresel yiyeceklerini pazarlama aracı olarak kullanarak rekabet edebilmektedirler (Türkay ve Genç, 2019: 219-220). Yiyeceklerin markalaştırılması ülkenin teşvik edilmesi ile ticareti teşvik etmekte ve böylece ekonomik büyüme sağlanmaktadır. Yüzyıllardır yiyecek, baharat ve tuz gibi yiyecek çeşitleri uluslararası ilişkiler kurmak veya güçlendirmek için değişim veya hediye olarak ekonomik diplomatik görevlerde kullanılmıştır (Nirwandy & Awang, 2014; Ichijo & Ranta, 2018: 151).

Yemekle kültürel alışverişe dayanan gastrodiplomasi kavramı, toplumları mutfak diplomasisi oluşturmaya yöneltmiştir (ChappleSokol, 2013; Wallin, 2013; Türker, 2018: 17; Avcı ve Bilir 2020). Dünya çapında küresel olarak artan hareketlilik, bu hareketliliğin bir parçası olarak turizmin genel yükselişi, gastronominin ve özellikle etnik mutfakların itibarının artması gastrodiplomasi ihtiyacını doğurmuştur (Onaran, 2016: 212). Gastrodiplomasi kavramı ilk olarak 2002’de The Economist dergisinde sonra da Küresel Tai Planı ile Tai mutfağının teşvik edilmesi için Tai hükümetinin çabalarının yer aldığı bir makalede ortaya atılmıştır (Ichijo & Ranta, 2018: 149).

Uluslararası Gastrodiplomasi Çalışmaları

Yemekler ve içecekler uluslararası sosyo-kültürel bağlar oluşturan bir iletişim aracıdır (Türkay ve Genç, 2019: 216) Yiyeceklerin diplomasi alanında kullanılması yeni bir strateji değildir (Spence, 2016: 1). Bununla ilgili olarak Brillat-Savarin (2014), “The Physiology of Taste or Transcendental Gastronomy” kitabında yeme içmenin yalnızca menü seçimi olmadığını aynı zamanda, misafir ağırlama gibi özelliklerinin de olduğunu bildirmektedir (Ernek Alan, 2016: 111). Bununla ilgili olarak Albala (2011: 17), Antik Yunanlıların, yabancı elçilerin karşılanmasında, gastronomik uygulamalara sıklıkla yer verdiğini belirtmektedir. Görev sonunda Atina büyükelçileri, her zaman halkın da katılabileceği toplu bir yemeğe davet edilirdi. Elçileri bu davranışa iten en önemli sebebin ise yemek sırasında hissedilen olumlu duygu ve düşüncelerin diplomatik davranışlara da yansıdığını bilmeleri olmuştur. Hatta, gastrodiplomasiinin önemini kavrayan Yunanlılar ilk gastrodiplomat heyetini de kurmuşlardır.

Gastrodiplomasi, hükümet başkanları, büyükelçi ve diğer üst düzey görevlilerin karşılıklı ilişkilerinin gelişmesinde yumuşak bir araç olarak kabul görmektedir (Rockower 2012; Rockower, 2014; Kul, 2018: 97). Bunun için diplomatik

yemekler düzenlenmekte ve yemek masasında önemli diplomatik kararların alınabilmesi sağlanmaktadır (Chapple-Sokol, 2013: 162; Ernek Alan, 2016: 113). Uluslararası gastrodiplomasi çalışmalarında İlk önemli örnek 19 yüzyılda Fransa hükümetinden gelmiştir. Fransız devleti mutfağı ve aşçıları kullanarak Fransız büyükelçilerinden, yerel ileri gelenler ile arkadaşlık ilişkilerini ilerletmek için eğlenceler düzenlemelerini istemiştir. Fransız yemek ve şarabının sunulması bu eğlencelerin önemli noktalarından olmuştur. Fransız diplomatik gayretlerine Fransız yemekleri doğrudan destek olmuştur (Ichijo & Ranta, 2018: 152). Asya ülkeleri ile başlayan gastro diplomasi hareketi daha sonra birçok ülkenin başlattığı faaliyetlerle yaygınlaşmaya başlamıştır. Asya ülkelerinin (Vietnam, Çin, Tayvan Malezya Japonya) ardından günümüzde Peru, Avrupa ve Amerika'nın da ticari faaliyetlerini arttırmak, turizm sektörünü geliştirmek ve diğer ülkelerle iş birliği sağlamak amacıyla kültürel diplomaside gastrodiplomasiyi etkin bir biçimde kullandıkları görülmektedir (Chapple-Sokol, 2013; Türker, 2018: 15). Tayland yumuşak gücünü arttırmak için kültürel diplomasi arayışlarında gastrodiplomasiyi etkin bir şekilde kullanan ilk devlettir. 1960 ve 1970'lerde Tayland kendine özgü mutfağı ile Vietnam'daki savaş sırasında ABD askerleri için bir dinlenme üssü olmuştur. Birleşik Devletlerin Tayland'da birkaç hava üssü kurmasıyla ABD askerleri Tai yemekleri ile tanışmışlardır. Bu sayede Tayland, ABD askerleri için toplu yemekten kar elde ederek Tai mutfağını küresel anlamda yaygınlaştırmış ve ülkenin turizm merkezi haline gelmesine destek olmuştur (Murrey, 2007; Ichijo-Ranta, 2018: 153). Başbakan Thaksin Shinawatra idaresi altında 2002'de Küresel Tai programının faaliyete geçirilmesiyle de Tayland resmi olarak gastrodiplomasi işine girişmiştir. Hükümet 2008'e kadar Tai restoranlarının sayısını küresel ölçekte 5000'den 20.000'e kadar arttırmayı hedeflemiş ve hızlı büyüme gerçekleştirmesi için Tai restoranlarına önemli miktarlarda krediler sunmuştur. Bununla birlikte hükümet küresel Tai restoranlarıyla Tai yemek endüstrisi arasında iş bağlantıları kurarak Tai şeflerini eğitmiş ve Tai aşçılık okullarını kurmuştur (Sunanta, 2005). Tai devleti restoranlarda Tai yemeklerinin sunulmasının teşvik edilmesi amacıyla başarılı restoranlara ödül olarak "Thai Select" etiketinin verilmesini sağlamıştır (Ichijo-Ranta, 2018: 153-154).

Tayvan, ülkesin imajını gastrodiplomasi ile geliştirmeye çalışan ülkelerden birisidir. Bununla ilgili olarak ülkede yapılan çalışmalar Rockower, 2012 ve Türker'e göre (2018: 19) 2010 yılında Tayvan yemeklerinin tanıtılması için oluşturulan "Dim Sum Diplomasisi ve Hepsi İyi Tatta: Tayvan lezzetlerinin Tadını Çıkarın" slogan ile reklam kampanyalarının başlatıldığını, bununla ilgili olarak Tayvan hükümetinin kendi ülkelerinde ve dış ülkelerde 3500 adet restoran açılması ve bu restoranların farklı etkinliklere ev sahipliği yapması, uluslararası yarışmalara

katılmaları için aşçıların desteklemek, yurtdışında açılmış olan ve sadece Tayvan'a özgü yiyeceklerin tanıtımını yapan işletmelere danışmanlık hizmeti vermeleri için Tayvan Yemek Vakfı kurmayı planladıklarını ve Hükümetlerinin bu giriştiği gastrodiplomasi atağı için 34.2 milyon dolar harcama yaptığını bildirmektedir.

Güney Kore gastrodiplomasi alanında ülke yönetimine kampanyalarla nasıl sahip çıktığının ve desteklendiğinin güzel örneklerinden birisidir. Ülkenin First Layd'si Kim Yoon-ok, Kore mutfağının Küreselleştirilmesi Komitesine onursal başkanlık yaptığı sırada Hansik: Stories of Korean Food adında Kore mutfağının hikayelerini anlattığı bir kitap yayınlamıştır. Kim Yoon-ok, Kore damak tadını yabancı kültürlerle tattırmak amacıyla yüksekokullardan ustalara kadar geniş çaplı bir dizi ziyaretler yapmış ve ülke dışına seyahatler düzenlemiştir. 2009 yılında New York Times, First Layd'nin Birleşik Devletleri ziyareti sırasında Birleşik Devletlerdeki ustaların grup etkinliği olan Great Neck organizasyonda geleneksel Kore yemeği pişirdikten sonra röportajında "Onlara Kore'den olumlu ve lezzetli bir tat vermek istiyorum. Savaşta onları mutlu edecek yemek anıları olmamıştır" demiştir (Pham, 2013; Ernek Alan, 2016: 119). Ayrıca First Layd düzenlediği kültürel etkinliklerle kimchi, bibimbap ve bulgogi gibi yiyecekler ile Kore mutfağını dünyaya tanıtmaya çalışmaları yapmıştır (Ernek Alan, 2016).

Avustralya Şiddete Karşı Vindaloo kampanyası başlatarak temelde çoklu etnik halk arasındaki ırkçılığın azalması ve daha iyi anlaşmayı teşvik etmek amacıyla yerli halk ve göçmen halkı yemek üzerinden birleştirmede gastrodiplomasiyenin yararlanmıştı (Nirwandy & Awang, 2014: 329; Ernek Alan, 2016: 115-119).

1939'lu yıllarda, Amerika'nın 32. Başkanı olan Franklin D. Roosevelt savaşta Amerika Birleşik Devletleri'nin İngiltere'ye yandaş olduğunun mesajını vermek amacıyla İngiltere kral ve kraliçesi şerefine bir piknik düzenlemiştir. Bu etkinliği Amerikan'ın çok önemli gazetelerinden biri olan The New York Times "Kral hot dog deniyor ve daha fazlasını istiyor" başlığıyla paylaşmıştır (Barry, 2009). Kralın popüler Amerikan atıştırmalıklarından hoşlandığı ve hatta bira içerken dostluk ve anlayış mesajı gönderdiği bildirilmiştir (Lusa & Jakasevic, 2017).

İyi bir yemek ya da yemekte kullanılan malzemeler devletler arasında mesajlaşma taktiği olarak kullanılmaktadır. Nicolas Sarkozy Angela Merkel'i Elysée Sarayında ağırladığı sırada aşçılarına 'peynir tabağı servisi yapmamaları' talimatını vermiştir. Fakat en önemli misafiri olan Alman Başbakanı Angela Merkel'in peynir çeşitlerini sevdiğini öğrenen Sarkozy talimatını geri çekip peynir tabağı servisi yaptırmış ve gastrodiplomasi ile Merkel'i etkilemeye çalışmıştır. Aynı şekilde 2012 yılında Şi Cingping'in Washington'ı ziyareti sırasında Amerikalılar karşısına Çin kökenli Amerikan vatandaşı olan bir şef çıkartarak Çin liderinin beğenisini kazanıp etkilemeye çalışmışlardır (<https://p.dw.com/p/1EV6d>).

Ulusal Gastrodiplomasi Çalışmaları

Gastrodiplomasi çalışmaları yeni değildir. Geçmişe bakıldığında XIX. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu zamanında ulusal gastrodiplomasi çalışmalarının yapıldığı da bilinmektedir. Osmanlı 1851 yılında Londra Fuarı'na katılarak zanaat ürünlerinin ve bazı hammaddelerin yanı sıra hububat, kuru meyve ve yemiş, süt ürünü, yağ ve şarküteri mamullerinin tanıtımını yapmıştır. Bunu takiben Osmanlı 1855 Paris Fuarı'nda toplamda yaklaşık 2000 ürününün (Kıbrıs ve Kandiye şarapları, Kızanlık ve Kandiye rakıları ve Gemlik sakız rakısı, bu ürünlerden bazılarıdır) tanıtımını da yapmıştır. 1863'de İstanbul'da düzenlenen Osmanlı ürünlerinin tanıtıldığı Sergi-i Umumi-i Osmani ve ardından 1867'de düzenlenen Paris Fuarı devletin, sarayın ve Osmanlı tüccarlarının ürünlerini tanıtma fırsatı bulmasına olanak tanımıştır. Osmanlı bürokratlar tarafından 1893 Chicago Fuarı'nda kurulan Osmanlı köyünde çeşitli şerbetler, limonata, Yemen kahvesi, nargile ve Osmanlı-Türk dondurmasının tadına bakan ziyaretçiler Osmanlı lezzetleriyle tanıştırılmıştır. Ayrıca köyün içindeki restoranda bulgur pilavından çeşitli yahnilere, mangalda kebablar ve imambayıldıya kadar çeşitli yemekler ve helva, lokum, baklava ve kadayıf gibi tatlılar da katılımcılara tanıtılmıştır (Onaran, 2016: 214).

Günümüzde gastronominin gelişmesi için Türkiye'de birçok etkinlik düzenlenmekte ve dernekler kurulmaktadır. Türk mutfağının gelişimi, tanıtımı ve markalaşması için yapılan bu çalışmalar ile ülkemize ait lezzetler yerli, yabancı insanlara tanıtılmakta ve yemek üzerinden turizme katkı sağlanmaktadır. Bununla ilgili olarak Türkiye Cumhuriyeti'nin 11.Cumhurbaşkanı eşi Hayrünnisa Gül yemek kültürünün ülke tanıtımında ne kadar önemli olduğu vurgusunu yaptığı Tokanadan Sofraya Kayseri Yemekleri adlı kitabının önsözünde, eşinin görevi süresince Türkiye'yi ziyaret eden devlet başkanlarını ve eşlerini geleneksele uygun ağırlamak için İngiltere Kraliçesi Elizabeth için su böreği, ABD Başkanı Obama için içli köfte, İtalya Cumhurbaşkanı Napolitano ve eşi için nevine tatlısının servis edildiğini ve Hollanda Kraliçesi Beatrix'e de mantı açıldığını bildirmektedir. Ayrıca Gül, Köşk menüsü hakkında: "Köşk menülerinde Anadolu'nun her yöresinden, Karadeniz'den Akdeniz'e, Ege'den Güneydoğu Anadolu'ya kadar her bölgeden tarifler sıkça yer aldı. Kayserili olduğumuz için tabii ki, Kayseri mutfağının yeri hep ayrı oldu." ifadelerini kullanmıştır (Hürriyet Gazetesi, 2015; Ernek Alan, 2018: 123).

Rockower (2014) ve Türker (2018: 22) Türk kahvesini dünyaya tanıtmak için 2012 yılında ABD'nin doğu kıyısında gezici Türk kahvesi kamyonu etkinliği ile halka ücretsiz kahve dağıtıldığından bahsetmektedirler. Etkinlik Türk-Amerikan işletmeleri ve Türk Büyükelçiliği'nin sponsorluğunda ortak bir girişimle gerçekleşmiştir. Özel sektör-kamu iş birliğinde gerçekleşen bu kampanyaya Kültür Turizm Bakanlığı dış temsilcileri de destek olmuşlardır. Bu etkinlikte kahve sözsüz

diplomasi aracı olarak kullanılmakta ve aynı zamanda kahvenin Türk kültüründeki yeri ve önemi de vurgulanmaktadır. Bu kampanya Amerika'nın yanı sıra Avrupa'nın farklı ülkelerinde de gerçekleştirilmiştir. Zaman zaman farklı kültürlerin birbirleri ile ilişki kurmalarında ve birbirlerini tanımalarında kahve, diplomatik imkân sağlamaktadır. Bunun gibi yemeklerini diplomasi aracı olarak kullanan Alman kadınlar ve Türk kadınları iş birliği yaparak iki ülkenin kültürel ilişkilerini ilerletmek amacıyla beraber yemek yapma etkinliği düzenlemişler ve pişirdikleri bu yemeklerin tariflerini "Buttercreme und Börek» isimli kitapta topraklayarak yayınlamışlardır (The Global Culinary Initiative, 2017).

UNESCO tarafından gastronomik değerler somut kültürel miras ve somut olmayan kültürel miras olarak sınıflandırılmıştır (Türkay ve Genç, 2019: 220). Böylece gastronomik değeri olan ürün ve ritüelleri kayıt altına alarak Türk gastronomi turizmine katkıda bulunmuştur; 2011 yılında Geleneksel Tören Keşkeği, 2012 yılında Mesir Macunu Festivali, 2013'te Türk Kahvesi kültürü ve Geleneği, 2016 yılında ise Yassı Ekmek Yapma ve Paylaşım Kültürü, listede yer alan unsurlardır (KTB.gov.tr. 2020). Sayıları henüz sınırlı da olsa Türkiye mutfağının tanıtımı için ulusal ve uluslararası boyutta örnekler bulunmaktadır. Ulusal çalışmalarından Milli Mutfak Hareketi ile milli değerlerin korunması ve sürdürülebilmesi amaçlanmıştır. Bununla ilgili olarak federasyonlar ve dernekler kurulmuş olup, 2 Aralık 2018'de Dünya Helal Zirvesi düzenlenmiştir (<http://www.taspakon.org.tr/milli-mutfak-hareketi>). Gastronometro, Metro market tarafından kurulan ve Türkiye'nin ilk gastronomi platformudur. Gastronometro, gastronomi eğitimleri düzenlemekte ve bunun için de Horeca profesyonelleri ile bağlantıya geçerek destek olmaktadır. Gastronometro'nun amacı Türkiye coğrafyasının değerlerini tüm dünyaya tanıtmaktır (<http://gastronometro.com.tr/kurumsal>). Orman Bakanlığı, Kültür Turizm Bakanlığı ve Gastronomi Turizmi Derneği'nin yaklaşık iki yıldan bu yana iş birliği ile çalışmalar yürüttüğü Türkiye Gastronomi Köyü projesi, Anadolu'nun 7 bölgesine ait mutfak kültürünü dünyaya tanıtmayı hedeflenmektedir. 2021 yılında gerçekleşmesi planlanan Botanik EXPO alanında Türkiye ve Ortadoğu' da bir ilk olacak köy içerisinde restoran, gıda satış noktaları ve mutfak sanatlarına da yer verilmesi düşünülmektedir (turizmyatirimdergisi.com).

Gastrodiplomat

Dış politikanın yürütülme biçimi olan diplomasi karşılıklı uzlaşmayı belirten görüşme sanatıdır. Diplomasi resmi temsilcilerin uluslararası ilişkiler kurmak ve yönlendirmek süreci ile diplomatın mesleğini yapabilme marifeti olarak belirtmiştir (Tuncer, 2009: 15; Altınalan, 2015: 5). Bu anlamda Gastrodiplomat kavramı, 'ülkesine ait yiyecek ve içecekleri, bilgi ve yeteneklerini kullanarak, hazırlayan, sunan ve yabancı konuklarla kültürel bağ kurabilen, kendi mutfağını

uluslararası platformda tanıtma becerisine sahip diplomatik mutfak elçisi' şeklinde tanımlanabilir.

Osmanlı tarihinde bilinen ilk gastrodiplomat Aşçı Hüseyin Ağa'dır. Kendisi II. Mahmut döneminde Osmanlı saray mutfağında (matbah-ı amire) Avrupa yemeklerini öğrenmesi için Viyana imparatoru I. Ferdinand'ın mutfağına, gönderilmiştir. Aşçı Hüseyin Ağa Ferdinand'a Osmanlı yemeklerinden örnekler yapmıştır. İmparator yemekleri çok beğenmiş ve isimlerini yazdırmıştır. Böylece yemek öğrenme tahsili amacıyla Viyana'ya giden matbah-ı amire aşçısı karşılıklı etkileşimler sayesinde Osmanlı yemeklerini de tanıtarak gastrodiplomatlık görevini başarıyla yerine getirmiştir (Onaran, 2016: 244).

Fransız mutfağının dünyaca tanınmasında en etkili isimlerden biri olarak kabul edilen şef Auguste Escoffier mutfağı "en kullanışlı diplomasi biçimlerinden biri" olarak tarif etmiştir. Auguste Escoffier dünyanın birçok yerinden büyük otellerin restoranlarını düzenlemek için davet edilmiştir. Daima Fransız malzemeler, ürünler ve özellikle Fransız personel kullanmaya özen göstermiş ve Fransız mutfağını dünyaya tanıtmıştır. Şef çabalarından ötürü 1919 yılında Fransız hükümeti tarafından Legion d'Honneur'e unvanına layık görülmüştür. Şef Escoffier'in bu davranışı mutfağı diplomasi biçimi olarak işlevlendirmiş olmasının göstergesidir (Onaran, 2016).

Diplomasi dünyasında bilinen en önemli gastrodiplomatlardan biri de Antonin Carême'dir. Ömer Murat'ın ifade ettiğine göre (2013) diplomasi dünyasında sosyal ilişkilerin öneminin farkında olan Napolyon, üst düzey yabancı konukların etkili şekilde ağırlanması amacıyla 1804 yılında Dışişleri Bakanı Talleyrand'da Valençay Şatosu'nu tahsis eder. Talleyrand, bir gurme olarak kabul edilecek düzeyde yemeğe ilgisi olan bir devlet adamıdır, diplomatik toplantılar için hususi bir mekân olacak Valençay'a meşhur aşçısı Antonin Carême'i de götürür. Sadece çorbalar için iki yüzden fazla farklı çeşidi olan bir repertuvara sahip Carême, "haute cuisine" "yüksek kalitede mutfak" şeklinde çevrilebilecek bu sanat, tecrübeli aşçıların yemekleri farklı ve yeni yorumlara tabi tutmasıdır kavramının başlatıcısı kabul edilmektedir. Talleyrand, ülkesinin yenik taraf olarak katıldığı 1815 Viyana Kongresi'nin haftalarca sürecek açılış oturumlarına giderken, orada ihtiyaç duyduğu yapıcı görünürlüğü yakalayabilmek için yanında şef Carême'i de götürür. Konferans sırasında talebi üzerine, ihtiyaç duyduğu cinsten yer mantarları Paris'ten Viyana'ya diplomatik kuryeyle gönderilir. Nitekim Talleyrand, Viyana'da kaldığı evde verdiği ziyafetlere etkili şahsiyetleri çekmekte zorlanmayacaktır. Avrupa "sosyetesinin" Carême'in yemekleriyle tanışması kıtanın yemek kültürüne kalıcı etkilerde bulunur. Yemek sanatının diplomasinin vazgeçilmez bir bileşeni olduğunu farkında olan Carême, bunu, "Dünyada iyi yemekten mahrum kalınırsa, ortada ne

edebiyat ne yüksek ve keskin zekâ ne samimi meclisler ne de sosyal ahenk kalır sözleriyle vurgulamıştır.” (www.omermurat.info).

ABD Dışişleri Bakanlığı'nın yemeği dünya çağında bir diplomasi aracı olarak kullanmak için 2011'in Eylül ayında Hillary Clinton Amerika Birleşik Devletleri'nin ilk “gastrodiplomati” olan Jose Andres'i kamuoyuna açıklamıştır. Bir yıl sonra Clinton, Amerika'nın hem formel hem de kamu diplomasisinde artık yemeğe daha fazla önem vereceğini bildirmiştir. Bununla ilgili olarak 50 şef ve mutfak personelinden oluşan ülkenin ilk gastrodiplomasi programını (The Diplomatic Culinary Partnership) başlatmıştır (Onaran, 2016). Bu program aracılığıyla Hillary Clinton, yemek masasında yabancı konuklarıyla bir araya gelerek kültürel alışverişlerde bulunmuştur. Ayrıca “Top Chef” yarışma programını kazanan Mike Isabella, Amerika'nın mufak kültürünü yabancı ülkelerde tanıtma faaliyetleri kapsamında ABD'nin “Chief of State” unvanını almıştır. Gastrodiplomat Isabella, Türkiye ve Yunanistan'daki restoran ve elçilikleri ziyaret ederek Amerika'nın yemek kültürünü tanıtmaktadır (Demir, 2012).

Goût de France/Good France etkinliği, Alain Ducasse ve Fransa Avrupa ve Dışişleri Bakanlığı liderliğinde 21 Mart 2018 tarihinde gerçekleşmiştir. Etkinliğin amacı; dünyanın her yerinden her kategoriden gelen birçok restoranı birleştirici ruh etrafında bir araya getirmektir. Etkinlik kapsamında şefler kendi mutfak gelenek ve kültürlerini değerlendirmekte özgür olarak Fransız usulü menü sunmuşlardır. Paris'te gerçekleşen etkinliğin basın toplantısında konuşma yapan Fransa İstanbul Başkonsolosu Bertrand Buchwalter; “2015 yılında başlayan bu güzel gastronomi etkinliğinin bu yıl 4'üncüsünü düzenliyoruz. Bu tür etkinliklerin diplomatlar için özel bir anlamı vardır. Gastronomi olmadan diplomasi düşünülemez, yani bu işin kalbidir. Bu sene 21 Mart'ta gerçekleşecek olan Goût de France'a 22'si İstanbul ve İzmir olmak üzere Türkiye'den 30'dan fazla restoran katılıyor. Duyarlı ve cesur şeflerimize teşekkür etmek istiyorum. Konuşmamı Fransız mutfağının duayen ismi Paul Bocuse'ün bir sözü ile bitirmek istiyorum, yaptığınız yemeğin özünde sevgi ve dostluk yoksa o yemek lezzetli olamaz” ifadelerine yer vermiş ve diplomaside mutfakların öneminden söz etmiştir (www.foodinlife.com.tr).

Şef Hüseyin Özer, İngiltere'nin başkenti Londra'da yönettiği “Sofra Restoranları Zinciri” uygulamalarıyla Türk mutfağının korunması, tanıtımı ve sürdürülebilirliğinde etkin rol üstlenmiştir. Şef Özer, işinde; Türk yemeklerini Türkçe isimleriyle sunarak yurt dışında Türk mutfağının gönüllü gastrodiplomatlığını gerçekleştirmektedir. Şefin menüsünde, tahıl, kurubaklagil ve etten elde edilen Keşkek, Tokat'ın zeytinyağlı Yaprak Sarması, geleneksel Mercimek çorbası ve yine patlıcan ve et kullanılarak yapılan Hünkâr Beğendi... gibi Türk mutfağına ait birçok yemek bulunmaktadır (Bucak, 2014: 169-170; Bucak ve Yiğit, 2019:1313).

Sofra London'ın başarıları sayesinde Prens Albert ile arkadaş olan Hüseyin Özer, sarayda verilen tüm davetlere de Kraliçe Elizabeth tarafından baş davetli olarak çağırılmaktadır (www.milliyet.com.tr).

Anthony Bourdain, Amerika'da gastrodiplomasinin önde gelen isimlerinden birisidir. Gastrodiplomat olan Bourdain'in gastrodiplomasini alanında birçok çalışması bulunmaktadır. Alkon'a göre (2018) Bourdain, diğer ünlü şeflere kıyasla yemeğin politik bir araç olduğunu anlamış ve mutfak platformunu mevcut sosyal sorunları ele almak için kullanmıştır. Bununla ilgili olarak Bourdain, yemek kültürleri üzerinden göçmenlerle irtibat kurarak makaleler yazmış ve bölgede yaşayan göçmenlerin sorunlarına dikkat çekmeyi başarmıştır. Böylece şef ve mutfak kültürleri araştırmacısı olan Anthony Bourdain, siyasi ve ekonomik güçlerin göçmenlere karşı daha pozitif bir yaklaşım geliştirmelerini desteklemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yemek, bireylerin ve toplumların yaşamlarını yansıtan kültürel bir unsurdur. Yaşamak için gerekli besinleri temin ederek tüketim için uygun hale getirmek yemeği sadece biyolojik bir eylem olmaktan çıkartarak kültürel bir olgu haline getirmektedir. Mutfak kültürü, sahip olunan yiyecek ve içeceklerin çeşitliliğini yansıtır. Bu besinlerin üretimi, pişirilmesi, muhafaza edilmesi ve tüketilmesi, yeme-içme geleneği doğrultusunda gelişen inanç ve uygulamaların yanı sıra mekân ve araçlardan oluşan bütünsel ve özgün bir yapıyı yansıtmaktadır. Her toplumun, yapısına ve alışkanlıklarına göre oluşturulmuş kendine özgü bir mutfak kültürü vardır. Günümüzde yemeklerin kültürün en önemli göstergelerinden biri olduğu gerekçesiyle hükümetler kültürel etkileşimi artırmak için gastrodiplomatik faaliyetlerini artırmışlardır. Dünya genelinde artan küresel hareketlilik, bu hareketliliğin bir parçası olarak turizmin genel yükselişi, gastronomi ve özellikle etnik mutfağın artan itibarı gastrodiplomasini ihtiyacını doğurmuştur. "Gastrodiplomasini" kavramı ilk olarak 2002 yılında The Economist dergisinde, ardından Tayland hükümetinin "küresel Tai" planı ile Tayland mutfağını tanıtmaya çalıştıklarını anlatan bir makalede ortaya atılmıştır. Gastrodiplomasini, mutfak kültürünün tanıtımında ve gelecek nesillere aktarılmasında önemlidir. Bir ülkenin veya bölgenin yöresel bir yemeğinin sürdürülebilirliği için tanıtılması gerekir. Gastrodiplomasini, bir ülkenin kültürel mirasının yemek yoluyla paylaşılmasını ifade eder. Yiyeceklerin belirli bir ülke ile özdeşleştirilmesi özellikle kötü üne sahip devletlerin tanınmasında yumuşak bir güç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca gastrodiplomasini uluslararası ilişkilerin güçlenmesine yardım edebilir. Mutfak diplomasisi, yemeğinin diplomatik kullanımıyla ilgilidir. Mutfak kültürünü dünyaya tanıtmak için kamu diplomasisi çalışmaları önemlidir. Gastrodiplomasini, bir ülkenin yemek kültürünü dünyaya sunarken aynı zamanda bir ülkenin ulusal yemeğinin çekiciliğini artırmak için de

diplomasiyi kullanır. Gastrodiplomatlar, mutfak kültürlerinin tanıtılmasında kilit rol oynamaktadır. Yapılan bu derleme çalışmasında, yemeğin diplomatik yönü olarak gastrodiplomasi incelenmiş, ulusal ve uluslararası boyutta yapılan gastrodiplomatik faaliyetler özetlenmiştir. Çalışma gastrodiplomat kavramının ilk kez tanımlanması açısından da önemlidir. Ulusal ve uluslararası boyutta diplomatik görevlere eşlik etmiş şeflerin ortaya çıkarılması, kendileri ile yapılacak görüşmelerden elde edilecek veriler, gastrodiplomatik açıdan şeflerin öneminin anlaşılmasını sağlayacaktır. Gastrodiplomasi hakkında yapılan çok fazla çalışma bulunmamakta ve daha fazla araştırma yapılmasına gereksinim duyulmaktadır. Mutfak kültürlerinin sürdürülebilirliğinde ve dış dünyaya tanıtılmasında gastrodiplomasi önemli bir araçtır.

Etik Beyan

“Yemeğin Diplomatik Şekli Olarak Gastrodiplomasi Kavramının İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup, yazarların çalışmanın tüm sürecinde verdikleri katkı eşittir. Yazarlar tarafından bildirmesi gereken hiçbir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Bu çalışma, 19-20 Nisan 2019 tarihleri arasında Konya’da yüzyüze olarak düzenlenen International Science and Academic Congress’de sözlü bildiri olarak sunulmuş ve kongre bildiri kitabında özet şeklinde basılmış olan “Mutfak Kültürlerinin Sürdürülebilirliğinde Gastrodiplomasi’nin Önemi” başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

Kaynakça

- Albala, K. (2011). The Historical Models of Food and Power in European Courts of the Nineteenth Century: An Expository Essay and Prologue, in De Vooght, Daniëlle (ed.) *Royal Taste: Food, Power and Status at the European Courts after 1789*, pp. 13-31. Surrey, England Ashgate: Published/Created Farnham
- Algan Özkök, G. (2017). Mutfak Şeflerinin Gastronomi ile İlgili Görüşleri: Nitel Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 5/Special issue2: 182-193.
- Akarçay, E. (2019). Gastronominin Toplumsal Serüveni: Sosyoloji. İçinde ed. Hakan YILMAZ, *Gastronomi ve Medya*, ss. 216-217. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Akdemir, N ve Selçuk, G.N. (2017). Mutfak Kültürünün Sürdürülebilirliği Bakımından Yöresel Yiyeceklerin Menülerde Yer Alma Düzeyi: Taraklı Ölçeğinde Bir Araştırma. İçinde 1st International Sustainable Tourism Congress, s.795, Kastamonu-Turkey: 23-25 Kasım 2017.
- Aktaş, A. (2009). *Sakarya'nın Yemek Kültürü*, İstanbul: Değişim Yayınları.
- Alkon, A. (2018). Anthony Bourdain, America's Gastrodiplomat, <https://thecounter.org/remembering-anthony-bourdain-american-gastrodiplomatbyAlisonAlkon>, (E.T.: 31.01.2022).
- Altınalan, H. (2015). Kamu Diplomasisinde Medyanın Rolü: Anadolu Ajansı örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Anonim (1995). 555 Sayılı Coğrafi İşaretlerin Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Uygulama Şekli ni Gösterir Yönetmelik. <http://www.tpe.gov.tr/TurkPatentEnstitusu/resources/temp/B599A95C-2ECC-4096-B289-04F2FBD63B76.pdf>, (E.T.: 01.06.2016).

- Arslan, Ö. (2010). Yabancı Turistlerin Yiyecek İçecek İşletmeleri, Personeli ve Türk Mutfağına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Alanya Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Avcı, M., Tecimen, M. ve Tecimen, E. (2017). Sürdürülebilir Bir Anlayış ile İnanç Turizmine Kutsal Mekânların Kazandırılması: Hacı Murad Veli Türbesi Örneği, İçinde 1st International Sustainable Tourism Congress, s. 938-948, Kastamonu-Turkey: 23-25 Kasım 2017.
- Avcı, E., Bilir, Z. (2020). Gastrodiplomasi, Turizm Günlüğü, Turizm ve Seyahat Gazetesi, <https://www.turizmgunlugu.com/2020/07/25/gastrodiplomasi/>, (E.T.: 18.01.2020).
- Barry, Dan. (2009). Ambassador Hot Dog. The New York Times, <http://www.nytimes.com>, (E.T.: 18.01.2019).
- Bayram, Ü. (2018). Gastronomik Kültürel Miras Olarak Buldan Günbalı, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6(1), 361-371.
- Beşirli, H. (2010). Yemek, Kültür ve Kimlik, *Milli Folklor Dergisi*, 22(87),159-169.
- Bucak, T. (2014). Turkish Restaurant Business in Abroad: United Kingdom Sofra Restaurants Chain Sample, *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 168-175.
- Bucak, T. & Yiğit, S. (2019). Gastromilliyetçilik ve Gastrodiplomasi Kavramları Üzerine Bir Değerlendirme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1305-1320.
- Brillat-Savarin J. A. (2014). The Physiology of Taste or Transcendental Gastronomy, <http://ebooks.adelaide.edu.au/b/brillat/savarin/b85p/index.html>, (E.T.: 11.02.2020).
- Brulotte, R. L., Di Giovine, M. A. (Eds.). (2016). *Edible identities: Food as Cultural Heritage*. London and New York: Published 2016 by Routledge, Taylor and Francis Group,
- Chapple-Sokol, S. (2013). Culinary Diplomacy: Breaking Bread to Win Hearts and Minds, *The Hague Journal of Diplomacy*, 8(2), 161-183.
- Çetin, A. (2006). Memluk Devletinde Yemek Kültürüne Genel Bir Bakış. *Milli Folklor*, 18(72), 107-117.
- Dayısoyly, K.S., Yörükoğlu, T. ve Ançel, T. (2017). Kahramanmaraş'ın Coğrafi İşaretli Ürünleri ve İlin Potansiyel Durumu, *KSÜ Doğa Bil. Derg.*, 20(1), 80-88.
- Demir, T. (2012). ABD'nin Yeni Diploması Aracı "Yemek" Oldu. Anadolu Ajansı, [https://www.haberler.com/abd-nin-yeni-diplomasi-araci-yemek-oldu-3922418haberi,\(E.T.:11.02.2020\)](https://www.haberler.com/abd-nin-yeni-diplomasi-araci-yemek-oldu-3922418haberi,(E.T.:11.02.2020)).
- Duran, E. (2009). Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Toplumsal ve Kültürel Kimliğin Korunması: Gökçeada Örneği. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Duran, E. (2011). Turizm, Kültür ve Kimlik İlişkisi: Turizmde Toplumsal ve Kültürel Kimliğin Sürdürülebilirliği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(1), 291-313.
- Eren, F. Y. ve Sezgin, A. C. (2017). Gastronomi Turizmi Açısından Mersin Yöresi Mutfak Kültürünün Sürdürülebilirliği. İçinde, 1st International Sustainable Tourism Congress, ss. 161-170, Kastamonu-Turkey: 23-25 Kasım 2017.
- Ernek Alan, G.A. (2016). Diplomaside Özel Bir Alan: Gastrodiplomasi, ed. G. A. Sancar, ss. 109-128. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gillespie, C. ve Cousins, J. A. (2001). European Gastronomy into the 21st Century, Oxford: Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.4324/9780080494845>, (E.T.: 08.02.2022).
- Goode, Judith (2005). Yemek, (Ter. Fatih Mormenekşe), *Milli Folklor*, S.67. http://www.foodinlife.com.tr/haber/39082/21_Martda_gerceklestirilecek_olan_Got_de_France_ etkinligi_ icin_ basin_toplantisi_duzenlendi.html, (E.T.: 08.04.2019).
- Gökdeniz, A., Erdem, B., Dinç, Y ve Çelik, Uğuz, S. (2015). Gastronomi Turizmi: Ayvalık'ta Yerli Turistler Üzerinde Görgül Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 3(1), 14-29.

- Gündüz, F. (2004). Çevre ve Turizmin Sürdürülebilirliği, Planlama, 1. http://www.spo.org.tr/resimler/ekler/3c04118df112c13_ek.pdf. (E.T.: 08.04.2019).
- Ichijo, A., & Ranta, R. (2018). Yemek ve Ulusal Kimlik: Gündelik Yaşamdan Küresel Siyasete. (çev. E. Ataseven). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kaşlı, M., Cankül, D., Köz, E.N., Ekici, A. (2015). Gastronomik Miras ve Sürdürülebilirlik: Eskişehir Örneği. *Eko-Gastronomi Dergisi*, 1(2), 27-46.
- Kivela, J. ve Crotts, C. J. (2005), Gastronomy Tourism, *Journal of Culinary Science and Technology*, 4(2-3), 29-55.
- Kivela, J.J., Crotts, J.C., (2006). Tourism and Gastronomy: Gastronomy's Influence on How Tourists Experience a Destination, *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 30(3), 354-377.
- Kul, N.N. (2018). Diplomaside Yeni Arayışlar ve Gastro Diplomasi: Türkiye İçin Bir Model Arayışı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- KTB, (2021). İnce Ekmek Yapma ve Paylaşma Kültürü: Lavaş, Katırma, Jupka, Yufka, Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, <https://aregem.ktb.gov.tr/TR-202366/ince-ekmek-yapma-ve-paylasma-kulturu-lavas-katirma-jupk-.html>, (E.T.: 08.09.2020).
- Lusa, D., & Jakasevic, R. (2017). The Role of Food in Diplomacy: Communicating and “Winning Hearts and Minds” Through Food, *Media Studies*, 8(16), 99-119.
- Mercan, Ş.O. ve Üzülmez, M. (2014). Coğrafi İşaretlerin Bölgesel Turizm Gelişimindeki Önemi: Çanakkale İli Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 67-94.
- Murrey, E.V. (2007). Thailand-The Kitchen of The World: Origion and Growth of The Thai Food Industry and Lessons for India, College of Agricultural Banking *Cab Calling*, Nisan-Haziran, 16-26.
- Nirwandy, N. and Awang, A.A. (2014). Conceptualizing Public Diplomacy Social Convention Culinary: Engaging Gastro Diplomacy Warfare for Economic Branding, *Procedia-Social Behavioral Sciences* 130, ss. 325-332.
- Onaran, B. (2016). *Mutfakta Tarih: Yemeğin Politik Serüvenleri*, İstanbul: İletişim Yayınları
- Orhan, A. (2010). Yerel Değerlerin Turizm Ürününe Dönüştürülmesinde “Coğrafi İşaretlerin” Kullanımı: İzmit Pişmaniyesi örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 243-254.
- Ömermurat (2019). Kendi Hikayemizi Yazamadıkça, Başka Hikayeleri Yaşamaya Mecburuz, <http://www.omermurat.info/2013/12/kendi-hikayemizi-yazamadikca-baska.html> (E.T.: 08.04.2019).
- Polat, E. (2017). Turizm ve Coğrafi İşaretleme: Balıkesir Örneği, *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 17-31.
- Pham Mary Jo A. (2013). Food as Communication: A Case Study of South Korea's Gastrodiplomacy, *Journal of International Service*, 22(1), 1-22.
- Rockower, P.S. (2011). Projecting Taiwan: Taiwan's Public Dilomacy Outreach, *Issues and Studies*, 47(1), 107-52.
- Rockower, P. S. (2012). Recipes for Gastrodiplomacy. *Place Branding and Public Diplomacy* 8(3), 235-46.
- Rockower, P. S. (2014). The State of Gastrodiplomacy, *Public Diplomacy Magazine*, 11: 13-16, <http://publicdiplomacymagazine.com/wpcontent/uploads/2014/02/GASTRODIPLOMACY-PDF.pdf>, [E.T.: 09.10.2020).
- Serçeoğlu, N., Boztoprak, F. ve Tırak, L. (2016). Gastronomi Turizmi ile Şehir Markalaşması İlişkisi: Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 4(2), 94-114.
- Spence, C. (2016). Gastrodiplomacy: Assessing the Role of Food in Decision Making. *Flavour* 5(4), 1-16.

- Sunanta, S. (2005) The Globalization of Thai Cuisine, İçinde, Paper Presented at the Canadian Council for Southeast Asian Studies Conference, York University, Toronto: Ekim 16-16. 2005.
- Şahin, G. (2013). Coğrafi İşaretlerin Önemi ve Vize (Kırklareli)'nin Coğrafi İşaretleri, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 23-37.
- TDK(2019).Diplomasi,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cafa304d6c205.35418604, (E.T.: 06.04.2020).
- The Global Culinary Initiative (2017). The Power of Culinary Diplomacy, https://www.ldei.org/images/GCI%20newsletter%205_17.pdf (E.T.: 12.01.2021).
- Tuncer, H. (2009). Diplomasinin Evrimi, Gizli Diplomasiden Küresel Diplomasiye. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Türker, N. (2018). Gastrodiplomasi Türk Mutfağının Tanıtımında Bir Araç Olabilir mi? *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi* 2(1), 14-29.
- Wallin, M. (2013). Gastro-diplomacy – Reaching Hearts and Minds through Stomachs. American Security Project. April 10, 2013, <http://www.americansecurityproject.org/gastro-diplomacyreachinghearts-andminds-through-stomachs/>, (E.T.: 08.07.2020).
- Yıldırım, E. (2020). Gastromilliyetçilik ve Gastrodiplomasi Arasındaki İlişki Üzerine Teoriden Pratiğe Bir Bakış, *Kapadokya Akademik Bakış* 4(1), 76-99.
- <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/29340834.asp>, Hürriyet Gazetesi, 21 Haziran 2015, (E.T.:22 Haziran 2020).
- <http://www.turizmyatirimdergisi.com.tr/haber-detay-947-turkiye-gastronomi-koyu-projesi-hayata-geciriliyor.html>. (E.T.: 05.06.2020).
- <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/29340834.asp>. (E.T.:11.06.2020).
- <http://gastronometro.com.tr/kurumsal>. (E.T.: 09.04.2020).
- <http://www.taspakon.org.tr/milli-mutfak-hareketi>. (E.T.: 08.04.2020).
- <http://www.fundalina.com/anadolunun-lezzet-envanteri>. (E.T.: 08.04.2021).
- <https://www.milliyet.com.tr/cadde/sureyya-uzmez/gastro-diplomasinin-onculeri-2298798>. (E.T.:11.06.2020).
- <https://p.dw.com/p/1EV6d> <https://www.dw.com/tr/dönem-gastro-diplomasi-dönemi/a-18232503>, (E.T.: 13.04.2019).
- <https://thecounter.org/remembering-anthony-bourdain-american-gastrodiplomat> by Alison Alkon. (E.T.: 06.12.2018).