

Editör: Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL



Alanında Uluslararası Araştırmalar XVII

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler



2023

AGUSTOS



Editor:

Prof. Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler

Alanında Uluslararası
Araştırmalar XVII

EĞİTİM
yayınevi

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI ARAŞTIRMALAR XVII

Editörler: Prof. Dr. Mehmet Sadık Öncül

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

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

Sayfa Tasarımı: Kübra Konca Nam

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

E-ISBN: 978-625-6489-97-4

1. Baskı, Ağustos 2023

Kütüphane Kimlik Kartı

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI ARAŞTIRMALAR XVII

Editörler: Prof. Dr. Mehmet Sadık Öncül

262 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

E-ISBN: 978-625-6489-97-4

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 MAĞAZASI

İÇİNDEKİLER

Önsöz	V
CUMHURİYET SENATOSU TABİİ ÜYELİĞİ YAPAN ESKİ CUMHURBAŞKANLARI	7
Mehmet Serkan ŞAHİN	
ÇOCUKLARDA SUÇ TEKRARI (RESİDİVİZM) VE SOSYAL HİZMET	43
Hüseyin BATMAN, Semih SÜTÇÜ, Aykut Can DEMİREL	
DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	59
Sevilay GÜLER	
HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE STRATEJİK YÖNETİM: REKABET ANALİZİ & STRATEJİLERİ	79
Mustafa Kemal YILMAZ, Birsen YILMAZ	
SAYISAL YÖNTEMLERLE GELECEĞE YÖNELİK TAHMİNLEME ANALİZİ: İSTANBULDAKİ BARAJLARA DÜŞEN YAĞIŞ MİKTARININ HOLT-WINTERS YÖNTEMİ İLE TAHMİN EDİLMESİ	91
Emre EKİN	
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE İŞSİZLİK KAYGISI: SOSYAL BİLİMLER ALANINDA OKUYAN SON SINIF ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	113
Coşkun DİKBİYİK , Cemre EROL	
TOPTAN SATIŞ FİRMALARININ FİNANSAL PERFORMANSLARININ ENTROPİ TABANLI COPRAS, ARAS VE TOPSIS YÖNTEMLERİ İLE BÜTÜNLEŞİK İNCELENMESİ	137
Emre EKİN, İlayda Gökçe CESUR	
TÜRKİYE'DE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN SAĞLANMASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNEMİ	157
Eren ARKIN, Hakan Gökhan GÜNDOĞDU	
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARDA OLUMSUZ DAVRANIŞ VE TUTUMLAR ÜZERİNE İNCELEME: NEPOTİZM, MOBBİNG, WHISTLEBLOWING, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK, İŞTEN AYRILMA NİYETİ	183
Muhammet YÜKSEL	

**ANKARA'DA ÇALIŞAN ÇIRAK ÇOCUKLARIN BÜYÜMELERİNDE
GÖZLENEN YİRMİ YILLIK (1999-2019) DEĞİŞİM..... 197**

Ayşe Cenani KARATOPRAKLI, Berna ERTUĞRUL

**SOSYAL MEDYA PAZARLAMASI ÇERÇEVESİNDE KİTLİK MESAJLARI
VE TÜKETİCİ SATIN ALMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ 213**

Burcu KAYACI, Mustafa KAPLAN

**İŞLETME FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN MATEMATİK
OKURYAZARLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ 231**

A.Burcu ÖZYURT SERİM

**YAPAY ZEKÂNIN KAMU MALİ YÖNETİM ALANINDA
KULLANILABİLİRLİĞİ 249**

Hüseyin ERCAN

Önsöz

Toplumların kalkınmasında sosyal bilimlerin ve sosyal bilimcilerin çok önemli katkıları vardır. Toplumu ilgilendiren her olay sosyal bilimlerin alanı içerisinde olduğundan, disiplinlerin ortak paydasında birlikte çalışmak büyük önem taşımaktadır. Sosyal bilimler çatısı altında; iktisat, uluslararası ilişkiler, coğrafya, tarih, hukuk, felsefe, eğitim bilimleri, psikoloji, ilahiyat, sosyoloji, dilbilim, arkeoloji, siyaset bilimi, müzikoloji, işletme, turizm gibi çok çeşitli akademik disiplinler yer almaktadır. Sosyal, beşeri ve idari bilimler alanı, disiplinler arası çalışmalar açısından sunduğu geniş olanaklar ile alana ilgi duyan okurlara, akademisyenlere ve öğrencilere bilimsel bir şölen sunma özelliğine sahiptir.

Bu eser, sosyal bilimlerdeki güncel sorunlardan bazılarını mercek altına yatırmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, sosyal bilimlerin önemli tartışma konuları üzerine yazılmış çalışmalara yer verilmiştir. Sosyal bilimler alanında birbirinden farklı disiplinlerde çalışmaların yer aldığı bu kitapta, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, işletme yönetimi, pazarlama, tarih, sosyoloji alanlarında hazırlanan 14 çalışmaya yer verilmiştir. Sosyal Bilimler alanına ilgi duyan herkesin ilgiyle okuyacağı bu eser, toplumsal ve beşerî bilimlerin sürekli gelişime açık yapısını bir kez daha gözler önüne sermektedir.

“Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XVII ” adlı bu eserde farklı disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş özgün çalışmalar yer almaktadır. Bu esere katkı sağlayan değerli araştırmacılar; Eren ARKIN, Hakan Gökhan GÜNDOĞDU, Mehmet Serkan ŞAHİN, Hüseyin BATMAN, Semih SÜTÇÜ, Aykut Can DEMİREL, Sevilay GÜLER, Mustafa Kemal YILMAZ, Birsen YILMAZ, A.Burcu ÖZYURT SERİM, Işıl KIROĞLU ARSLAN, Muhammet YÜKSEL, Emre EKİN, Burcu KAYACI, Mustafa KAPLAN, Emre EKİN, İlayda Gökçe CESUR, Coşkun DİKBIYIK, Cemre EROL, Hüseyin ERCAN hocalarımıza ve kitabın basımında her türlü desteği sağlayan Eğitim Yayınevi çalışanlarına teşekkür ederim. Ayrıca eserin tüm ilgililere faydalı olmasını temenni ederim.

Editör

Prof.Dr. Mehmet Sadık ÖNCÜL

CUMHURİYET SENATOSU TABİİ ÜYELİĞİ YAPAN ESKİ CUMHURBAŞKANLARI

Mehmet Serkan ŞAHİN¹

GİRİŞ

Demokrat Parti'nin (DP) 1950 yılında başlayan iktidarı 27 Mayıs 1960 darbesi ile sona ererken, darbeyi gerçekleştiren cunta Milli Birlik Komitesi adı altında ülke yönetimine el koydu. Darbe sonrası siyasal sistemin inşa sürecinde yeni bir anayasa hazırlandı ve referandum sonucunda kabul edilen bu anayasaya göre çift meclisten oluşan bir yasama organı oluşturuldu. Bu yapıda Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu adı verilen iki kurul birlikte Türkiye Büyük Millet Meclisi'ni oluşturuyordu. Bu yapı içerisinde dikkat çeken nokta Milli Birlik Komitesi üyeleri ile eski cumhurbaşkanlarının senatonun tabii üyeleri olarak ömür boyu bu görevi sürdürmelerinin kararlaştırılmış olması idi.

Senatoya resmi olarak üye olan ilk eski Cumhurbaşkanı Cemal Gürsel oldu. Ancak Gürsel sağlık sorunları nedeniyle senato çalışmalarına hiç katılmadı. İsmet İnönü senatoya üye olan ikinci eski cumhurbaşkanı olurken, 1972 yılından vefatına kadar aktif yasama faaliyetinde bulundu. Cumhuriyet Senatosu'nda yer alan üçüncü eski cumhurbaşkanı olan Cevdet Sunay 1973-1980 yılları arasında görev yaptı. Senato tarihinde görev alan son eski cumhurbaşkanı ise Fahri Korutürk idi. DP iktidarının Cumhurbaşkanı Celal Bayar ise siyasi yasağı kaldırıldıktan sonra senato üyeliğine davet edilmesine rağmen bu görevi kabul etmedi.

Bu çalışmada söz konusu eski cumhurbaşkanlarının senato çalışmalarına olan katkıları ayrı ayrı ele alınarak genel kurul konuşmaları ile yasa tasarı ve tekliflerine yönelik oylamalarda kullandıkları oyların rengi incelenecektir.

Türk parlamento tarihi çalışmalarına katkı sunmayı amaçlayan bu inceleme ile senato tabii üyeliği uygulaması çerçevesinde hayata geçirilen eski cumhurbaşkanlarının sahip oldukları devlet yönetim tecrübesinden yasama

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü Sosyal Bilgiler Eğitimi ABD, ORCID 0000-0003-3417-8635, serkansahin44@gmail.com

sürecinde yararlanma hedefine ne oranda ulaşıldığı hakkında bir fikir temeli oluşturulmaya çalışılacaktır.

CUMHURİYET SENATOSU'NUN KURULUŞUNA GİDEN YOL

Türk demokrasi tarihinde 1876 yılında kabul edilen Kanun-ı Esasî ile birlikte başlayan çift meclisli parlamento geleneği 23 Nisan 1920'de TBMM'nin açılışı ile birlikte sona erdi. 1924 Anayasası'nın hazırlık aşamasında çift meclis sisteminin devamı yönünde talepler olduysa da çoğunluk tarafından kabul görmedi ve yeni rejim tek meclis sisteminde karar kıldı. Çok partili siyasal hayata geçiş ile birlikte ikinci meclisin açılması doğrultusunda yeni öneriler getirildi. Yeni dönemin ilk partisi olan Milli Kalkınma Partisi genel oyla seçilip ömür boyu görev yapacak kırk üyeden oluşan bir Âyan meclisi kurulmasına programında yer verirken (Tunaya, 1952: 643), 1948 yılında kurulan Millet Partisi de Âyan meclisinin yasaların daha sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlayacağını ve bunun bir zorunluluk olduğunu programında ifade ediyordu (Tunaya, 1952: 723).

DP iktidarı döneminde muhalefet partileri ikinci meclisin kurulmasını sağlayacak bir anayasanın hazırlanması doğrultusunda kurultay kararları alıp, seçim dönemlerinde bu yönde propaganda yaptılar. Dönemin ana muhalefet partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi'nin (CHP) 1959 yılında toplanan 14. kurultayında kabul edilen ve *İlk Hedefler Beyannamesi* olarak adlandırılan metinde anayasanın demokratik esaslara göre değiştirileceği ve ikinci meclisin kurulacağı belirtiliyordu (Uyar, 2017: 166).

27 Mayıs 1960 darbesi ile birlikte yönetimi devralan Milli Birlik Komitesi hızla rejimin kurumsal yapısını yeniden oluşturacak düzenlemelere gitti. Bu bağlamda en temel dönüşüm yeni bir anayasanın hazırlanması olacağı için, darbeden bir gün sonra, İstanbul Üniversitesi Rektörü Ord. Prof. Dr. Sıddık Sami Onar başkanlığında oluşturulan komisyona yeni anayasa taslağını hazırlama görevi verildi. Bu komisyonun çalışmaları sonucunda bir taslak hazırlandıysa da² daha sonra oluşturulan kurucu meclis anayasayı hazırlama görevini üstlendi ve böylece yeni anayasa kaleme alındı.

1961 Anayasasına göre yasama organı Millet Meclisi'nin yanında Cumhuriyet Senatosu'nun da yer aldığı çift meclisten oluşuyordu. Bu iki meclis birlikte TBMM'yi meydana getirecekti. Cumhuriyet Senatosu genel oyla seçilecek 150 üye, Cumhurbaşkanı tarafından seçilen 15 üye, Milli Birlik Komitesi Başkanı ve üyeleri ile eski cumhurbaşkanlarından oluşacaktı. Son iki grup *tabii üye* olarak adlandırılıyordu ve bu kişiler ömür boyu görev yapacaklardı. İlk iki gruba mensup üyelerin ise kırk yaşını doldurmuş ve yüksek öğrenim yapmış olmaları gerekiyor ve altı yıl görev yapmak üzere seçiliyorlardı. Altı yıl için

2 Bu komisyonun hazırladığı anayasa taslağının detayları ve ilgili tartışmalar için bkz. Cemil Koçak, *27 Mayıs'ın Kayıp Anayasası*, VakıfBank Kültür Yayınları, İstanbul 2022.

seçilen bu üyelerin üçte biri her iki yılda bir yapılacak seçimlerle yenilenecekti (Kili ve Gözübüyük, 2006: 214-215).³

Senato yasa yapımında bir nevi temyiz organı gibi hareket edecekti. Zira tasarı ve teklifler önce Millet Meclisi'nde görüşülecek ve burada alınan karar ne olursa olsun daha sonrasında Cumhuriyet Senatosu'nun gündemine alınacaktı. Anayasa değişikliği tekliflerinin kabulü için senato üye tamsayısının üçte iki çoğunluğu aranacaktı (Kili ve Gözübüyük, 2006: 259).

Cumhuriyet Senatosu'nun kuruluş nedenleri hakkında Özgişi “*Cumhuriyet Senatosunun kuruluşunun temel gerekçesi, daha çok yasamanın etkili ve verimli işleyeceği düşüncesine dayandırılmıştır. 1961 Anayasası'nın gerekçesinde demokratik bir rejimde ikinci meclise düşen görevlerin başında, parti politikalarının kamuoyunun bazı kesimlerinin düşüncelerini göz ardı etmesinin giderilmesi ve 'Millet Meclisinden farklı bir seçim sistemi ile seçilen ve kamuoyunun istikametlerini daha nüanse hale getiren Cumhuriyet Meclisinin' bu yararı sağlayacağı gösterilmiştir. Bu şekilde genel seçimlerle mecliste tecelli eden küresel siyasî tercih ve istikametleri temelinden değiştirmeden, gereken ince ayrımların dikkate alınması veya bunlara dikkatin çekilmesi ikinci meclisin görevlerinden sayılmıştır. İkinci olarak modern demokrasilerde siyasî tercihlerin ve kararların oluşumunun, geniş ve kamuoyuna açık tartışmalarla yapılmasının iktidarların sorumluluklarından olduğu, hükümet çalışmalarının bir başka organ önünde de tartışılmasının yararlı olacağı savunulmuştur. Son olarak yapılacak tartışmaların yasalara ve hükümet çalışmalarına teknik mükemmeliyet getirebileceği de öngörülmüştür*” değerlendirmesini yapmaktadır (Özgişi, 2012: 57).

Diğer yandan *Okumuşlar Meclisi* olarak da nitelendirilen Cumhuriyet Senatosu oluşturulma biçimi itibariyle eleştirilere de uğrayacaktı. Bu doğrultuda DP döneminde yaşananlardan hareketle parlamento üzerinde bir vesayet kurumu yaratma amacıyla senatonun konumlandırıldığı yolunda çeşitli görüşler öne sürüldü (Aydın ve Taşkın, 2014: 89, 93-95). Senato genel oya duyulan güvensizliğin göstergesi olarak gösterilirken (Soysal ve Sağlam, 1983: 31), yasama üstünlüğünü zayıflatan bir yapı içerisinde olduğu ve üyelik yapısı itibariyle *elitist ve korporatif* bir nitelik kazandığı belirtiliyordu (Parla, 1983: 38).

CEMAL GÜRSEL

1895 yılında Erzurum'da doğan Cemal Gürsel, Harp Okulu ve Harp Akademisi'ni bitirdi. Birinci Dünya Savaşı'nda Çanakkale ve Filistin cephelerinde görev yaparken, Milli Mücadele'de İnönü, Eskişehir, Sakarya muharebeleri ile Büyük Taarruz'a katıldı. 1918'de Filistin cephesinde İngilizlere esir düştü ve bir yıl Mısır'da kaldı. Harp ve İstiklâl madalyaları olan Gürsel

³ Ayrıca bkz. Erol Tuncer, *Cumhuriyet Senatosu Seçimleri*, TESAV Yayınları, Ankara 2010.

1957'de orgeneral oldu ve Erzurum'da 3. Ordu komutanlığı yaptıktan sonra Kara Kuvvetleri komutanlığına atandı. DP iktidarına son veren 27 Mayıs 1960 darbesinin ardından oluşturulan Milli Birlik Komitesi'nin başkanlığına getirilen Gürsel, aynı zamanda, devlet ve hükümet başkanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri Başkomutanlığı yetkilerini de üstlendi. Yeni anayasanın halkoylaması sonucu kabul edilmesini takiben 15 Ekim 1961 günü parlamento seçimleri yapıldı. Böylece yeniden açılan TBMM Cemal Gürsel'i Türkiye Cumhuriyeti'nin dördüncü cumhurbaşkanı olarak seçti. Yeni anayasa gereği yedi yıl için seçilen Gürsel'in görevi 1966 yılında geçirdiği ağır hastalık üzerine sona erdi. ABD'de tedavi gören ve komaya girmesi üzerine Ankara'ya getirilerek tedavisine devam edilen Gürsel'in görevini yapamayacağını bildiren bir sağlık raporu hazırlanınca, TBMM, Cumhuriyet Senatosu üyesi Cevdet Sunay'ı 28 Mart 1966 günü cumhurbaşkanlığına seçti (Çetin, 1996: 326-327; URL-1).⁴

Cemal Gürsel'in cumhurbaşkanlığı görevinin sona ermesinden bir gün sonra Başbakanlık tarafından Cumhuriyet Senatosu'na gönderilen tezkerede, Gürsel'in anayasanın 70. maddesi gereğince Cumhuriyet Senatosu tabii üyesi olduğu belirtiliyordu.⁵ Ancak Gürsel hastalığının devam etmesi ve herhangi bir iyileşme görülmemesi nedeniyle, vefat ettiği 14 Eylül 1966 tarihine kadar senato çalışmalarına katılmadı ve bu süreçte iki defa izinli sayıldı. Senato Başkanlık Divanı ilk olarak 20 Nisan 1966 günü yaptığı toplantıda Gürsel'in hastalığı nedeniyle 29 Mart 1966 tarihinden itibaren iki ay izinli sayılmasını kararlaştırdı ve genel kurul bu kararı 28 Nisan 1966 tarihli oturumda onayladı (CSTD, ty. 5 - c. 35: 737). Bu sürenin sona ermesinin ardından Başkanlık Divanı 13 Temmuz 1966 tarihli toplantısında Gürsel'in devam eden hastalığı gerekçesiyle iki ay daha izinli sayılmasını kararlaştırarak genel kurula sundu. 14 Temmuz 1966 günü yapılan oylama sonucunda ise Gürsel'in 29 Mayıs 1966 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iki ay daha izinli sayılması kabul edildi (CSTD, ty. 5 - c. 36: 307-308).

Bu kararların ardından Cumhuriyet Senatosu Başkanı İbrahim Şevki Atasağın izin süresinin iki ayı geçmesi nedeniyle içtüzük gereği Gürsel'e ödenecek tahsisatın genel kurulun onayına bağlı olduğunu⁶ belirten bir önerge vererek konunun karara bağlanmasını talep etti. Yapılan oylama sonucunda ise tahsisatın ödenmesi kabul edildi (CSTD, ty. 5 - c. 36: 308).

Hastalığı nedeniyle Senato toplantılarına katılmayan eski Cumhurbaşkanı Cemal Gürsel meclisin tatilde olduğu dönemde 14 Eylül 1966 günü vefat etti. Senato'nun yeni toplantı yılı ilk birleşiminin yapıldığı 1 Kasım 1966 günü İbrahim Şevki Atasağın'un davetiyle genel kurul Gürsel'in hatırasına bir dakikalık saygı duruşu gerçekleştirdi (CSTD, ty. 6 - c. 37: 4).

⁴ Ayrıca bkz. *TBMM Arşivi*, T.C. Milli Birlik Komitesi Üyesine Mahsus Zat ve Sicil Dosyası (Cemal Gürsel Sicil No 2514).

⁵ *Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi* (CSTD), Toplantı Yılı (ty): 5 - Cilt: 35, s. 589.

⁶ Cumhuriyet Senatosu İçtüzüğü Madde 146 - Bir toplantı yılı içinde iki aya kadar alınmış izinlerde ödenek kesilmez. İki aydan sonraki izinlerde ödenek verilip verilmemesi, genel kurulun kararına bağlıdır. Bkz. Şeref İba, *Parlamento İçtüzük Metinleri*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul 2009, s. 352.

İSMET İNÖNÜ

24 Eylül 1884 tarihinde İzmir’de doğan İsmet İnönü 1901 yılında girdiği Topçu Harbiyesi’ni ve 1903 yılında Harp Akademisi’nde başladığı kurmaylık eğitimini birincilikle tamamladı. 31 Mart İsyanı’nı bastırmakla görevlendirilen Hareket Ordusu içinde İstanbul’a geldi ve 1911 yılında Yemen’de süren Zeydi İsyanı’nın bastırılmasında görev yaptı. 1913 yılında İstanbul’a dönen İnönü, İkinci Balkan Savaşı’nda Edirne’yi alan birlikler içerisinde yer aldı.

Birinci Dünya Savaşı içerisinde 1916 yılında 2. kolordu komutanlığına getirildi ve Mustafa Kemal Paşa ile beraber çalıştı. 1917 yılında Kafkas Cephesi’nde görevli 4. kolordu komutanlığına atandı. Bir süre sonra Sina cephesine giderek önce 20. kolorduyu, daha sonra 3. kolorduyu yönetti. Mütarekeden önce ise Harbiye Nezareti müsteşarlığına atandı.

İstanbul’un fiili işgali ve Meclis-i Mebusan’ın dağıtılması üzerine Ankara’ya geçti ve Edirne milletvekili olarak meclise girdi. TBMM’de kurulan ilk hükümette Erkân-ı Harbiye-i Umumiye Vekili olarak yer aldı. 9 Kasım 1920 tarihinde Batı cephesi komutanlığına atanarak İnönü, Kütahya-Eskişehir, Sakarya muharebeleri ile Büyük Taarruz’un komuta kademelerinde yer aldı ve zaferin ardından korgeneralliğe terfi etti.

Zaferden sonra İtilaf devletleri ile Mudanya’da yapılan mütareke görüşmelerinde TBMM’yi temsil eden İnönü, 11 Ekim 1922’de ateşkesi imzaladı ve 26 Ekim 1922’de Hariciye vekilliğine seçildi. İsviçre’de toplanan barış konferansında ise TBMM’yi temsil eden heyetin başkanlığına seçilerek Lozan Barış Antlaşması’nı imzaladı.

Cumhuriyetin ilanının ardından Mustafa Kemal Paşa tarafından hükümeti kurmakla görevlendirilen İnönü, Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk Başbakanı oldu ve bu görevi 22 Kasım 1924 tarihindeki istifasına kadar sürdürdü. Şeyh Sait İsyanı günlerinde tekrar hükümeti kurmakla görevlendirilen İnönü’nün başbakanlık dönemi 25 Ekim 1937 tarihine kadar devam etti. 25 Kasım 1934 tarihinde Atatürk tarafından kendisine *İnönü* soyadı verildi ve Atatürk’ün vefatının ardından 11 Kasım 1938 günü Türkiye Cumhuriyeti’nin ikinci cumhurbaşkanı seçildi. 26 Aralık 1938 tarihinde toplanan CHP birinci olağanüstü kurultayında ise *Milli Şef* unvanı aldı.

İkinci Dünya Savaşı yıllarında Türkiye’nin tarafsız kalması için yoğun bir diplomasi savaşı veren İnönü, Türkiye’yi bu kanlı savaşın dışında tutmayı başardı. Savaşın ardından Türkiye’de çok partili siyasal hayata geçilirken, 1950 seçimleri sonrasında ana muhalefet partisi liderliğini üstlendi.

27 Mayıs 1960 darbesi sonrasında yapılan ilk seçimlerle birlikte İnönü liderliğinde Türk demokrasi tarihinin ilk koalisyon hükümeti kuruldu. 1965 yılına kadar koalisyon hükümetlerine başkanlık eden İnönü, AP’nin kazandığı 1965 ve 1969 seçimlerinden sonra parlamentoda ana muhalefet partisi genel

başkanlığı görevini yürüttü. CHP beşinci olağanüstü kurultayında parti meclisi güvenoyu alınca 34 yıldır sürdürdüğü CHP genel başkanlığı görevinden -8 Mayıs 1972 günü- ayrılan İnönü, ilerleyen süreçte partisinden ve milletvekilliğinden de istifa etti.⁷

İnönü partisinden ayrıldıktan sonra 5 Kasım 1972 tarihinde Cumhuriyet Senatosu başkanlığına gönderdiği şu yazı ile senatoya katılma talebini ilettiler: *Cumhuriyet Halk Partisi'nden ayrılmış bulunuyorum. Anayasanın 70'inci maddesi gereği Cumhuriyet Senatosu'nda tabii üyelik yerimde memleketime hizmet kararındayım. Gerekli işlemin yapılmasına emirlerinizi saygılarımla sunarım* (CSTD, ty. 12 - c. 7: 29).

İnönü, 16 Kasım 1972 günü anayasanın 77. maddesi gereğince genel kurulda yemin etti ve tabii üye olarak Cumhuriyet Senatosu'na katıldı. Senatörlerin sürekli alkışları ile karşılanan yemin töreninin ardından açıklama yapan Cumhuriyet Senatosu Başkanvekili Macit Zeren, İnönü'nün eski bir cumhurbaşkanı olarak senatoya katılan ilk üye olduğunu belirterek kendisine başarılar diledi (CSTD, ty. 12 - c. 7: 44).

Genel Kurul Konuşmaları

Senatonun 14 Mart 1973 tarihli birleşiminde gündeme alınan *Cumhuriyetin ilanının 50'nci yıldönümünün kutlanması hakkında kanun tasarısı* görüşmelerinde başkanlığa bir önerge veren kontenjan senatörü Bahriye Üçok, söz konusu tasarıya eklenecek bir madde ile Atatürk'ün Etnografya müzesi önünde bulunan ve bakımsızlık nedeniyle yıkılma tehlikesi içerisinde olan anıtının TBMM önüne taşınmasını ve böylece metruk halden kurtarılmasını talep etti. Önerge üzerine lehte ve aleyhte söz alan senatörlerin ardından usul hakkında söz isteyen İnönü, genel kurula hitaben yaptığı konuşmada konuya halkevleri bağlamında yaklaşarak şunları söyledi: *Sayın senatörler; usul hakkında söz isteyerek başkanlıktan izin aldım. Halkevi önündeki Atatürk anıtının oradan kaldırılıp, meclis önüne getirilmesi konusu üzerinde karar vereceksiniz. Görüyorsunuz ki, hülâsa hep böyle yapılıyor. Halkevi önünden kaldırılacak, Meclis önüne getirilecek. Bu teklifi yapanların iyi niyetlerinden zerre kadar tereddüt edilemez. Atatürk heykeline olduğu yerde iyi bakılmıyor; meclis önünde bulunursa meclise ait bir müessese olarak hükümetlerin de vekillerin de herkesin de daha çok dikkatine uğrayacaktır. Böyle bir arzunun hâkim olduğunu zannediyorum. Bu arzu, saygıya değer bir arzudur. Yalnız halkevi ve meclis münakaşası hakkında geçmiş bir hadisenin yattığını hatırlamamak mümkün değildir. Çünkü kamuoyunun zarurî kıldığı, kamu yararının zarurî kıldığı bir sebepten, zarurî bir sebepten dolayı bir nakil bahis*

⁷ Bkz. İsmet İnönü, *Hatıralar*, haz. Sabahattin Selek, Bilgi Yayınevi, Ankara 2006; Şerafettin Turan, *İsmet İnönü Yaşamı, Dönemi ve Kişiliği*, Bilgi Yayınevi, Ankara 2003; Şevket Süreyya Aydemir, *İkinci Adam 1884-1938*, c. I, Remzi Kitabevi, İstanbul 1984; Şevket Süreyya Aydemir, *İkinci Adam 1938-1950*, c. II, Remzi Kitabevi, İstanbul 1985; Şevket Süreyya Aydemir, *İkinci Adam 1950-1964*, c. III, Remzi Kitabevi, İstanbul 1983; Azmi Süslü - Mustafa Balcıoğlu, *Atatürk'ün Silah Arkadaşları Atatürk Araştırma Merkezi Şeref Üyeleri*, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara 1999.

konusu değildir. Böyle bir sebep olsa idi meclis önergesine lüzum olmaksızın, icra kuvveti onu zaten takdir eder, yapar veya teklif ederdi. Meclisten teklif edildiğine göre, bunun bir tercih manasında telâkki edilmesinin kaçınılmaz bir netice olmasından sakınırım, korkarım. Yani Atatürk müesseselerinden halkevi, meclis göz önünde ikinci derecede bir itibardadır. Böyle bir telâkkiye, halk gözünde uğramasından korkarım. Ondan sonra, bunun tarihte yerleşmiş bir temeli vardır. Halkevleri 1950'den sonraki iktidarlar zamanında tamamıyla itibardan düşerek, hiç olmazsa beyhude zannı ile bir müessese sayılarak resmen kapatılmışlardır. Kapanan müessese, halkevleri müessesesi o bırakıldığı yıl da eski siyasî kudretin hiçbir tesiri ve kudreti altında olmaksızın işleyecek halde idi. Bu hali ile itham olunarak tamamıyla memleket müessesesinden çıkarılmıştır. Halkevleri çıkarıldığı gün, yalnız o gün, ilerisini bırakıyorum, hiç olmazsa 5 bin köyde kütüphane var idi veya olmak üzere idi. Bu kadar kuvvetli bir kültür müessesesi siyasî vehimlerle bir çırpıda göz kırpmadan kapanmıştır. Bunun neticesi ne oldu? Bunun neticesi; gün geldi anayasa müessesesi kuruldu. Bütün dünyada tecrübe olunduğu gibi parlamenterlerde, millet meclislerinde, siyasî kurullarda verilen kararların kayıtsız şartsız adlî kontrol altında olması müessesesi, Anayasa Mahkemesi kuruldu. Anayasa Mahkemesi, halkevlerinin lağvını itham etti. Anayasa Mahkemesi halkevlerinin yeniden kurulmasına izin verdi. Şimdi Anayasa Mahkemesi ile halkevlerinin kapanması; yani manen itibarsızlığı, zararsızlığı mahkûm edilmiş iken, masum bir teklif ile halkevlerine meclis gözünde Atatürk müesseselerinin itibarlı bir varlığı değildir manasını vermek zararlıdır. 27 Mayıs hareketinden sonra yapılan iadeler arasında bu halkevleri müessesesi üzerindeki kapanma kararı kaldırılmıştır. Onun üzerine halkevleri tamamıyla serbest müessese olarak işlemeye başlamıştır. Bugünkü şartlar altında, çok daha fazla ilgiye ihtiyaç gösterdiği halde, mümkün olan bir gayretle çalışmaktadır. Buna yapabileceğimiz, Atatürk müesseseleri arasında terk edilmiş olan halkevlerinin bütün siyasî kudretler tarafından itibarlı bir halde bulunması tarzında manevî bir itibardır. Buna halkevleri önünden Atatürk anıtı kaldırılmış Meclis önüne getirilmiş, çünkü orada bakılmıyormuş burada bakılacakmış gibi, meselenin manevî önemi ile kıyas edilemeyecek hakiki bir sebeple, masum bir sebeple kaldırılması yanlış olur kanaatindeyim. Yüksek Senatonun dikkatlerini celbederim; vereceğiniz kararın manevi ehemmiyeti vardır. Meclis, Atatürk müesseselerinden biri aleyhinde vakti ile geçmiş olan kararların taraftarıymış gibi bir vaziyet almasın. Bunu sizin yüksek dikkatinize arz etmek isterim. Teklif sahiplerinin iyi niyetlerinden şüphem yoktur. Hiç olmazsa kamu yararının faydası zarurî kılmıştır, hükmünü sağlam bir tetkike bağlayıp, bugünkü halkevi müessesesinin de, yokluklar içinde çalışan bugünkü halkevlerinin de beraber tekikini sağlarsanız, müesseseyi, kararınızı daha sağlam temele istinat ettirirsiniz. Maruzatım bundan ibarettir.

İnönü bu konuşması ile Atatürk anıtının bu kanuna eklenerek yer değiştirmesinin usulen mümkün olmadığını belirtirken, halkevlerinin simgesel önemi açısından da doğru olmayacağını vurguluyordu. İnönü'den sonra söz alan Devlet Bakanı İsmail Arar da söz konusu husus için kanuna ihtiyaç olmadığını ifade ederek hükümet ya da şehir meclisi kararı ile bu durumun çözülebileceğini söyledi ve önergeye karşı çıktı. Yapılan oylama sonucunda da önerge genel kurulca reddedildi (CSTD, ty. 12 - c. 10: 252-257).

Cumhurbaşkanı Cevdet Sunay'ın 28 Mart 1973 tarihinde tamamlanacak görev süresinin son günlerinde 303 milletvekilinin hazırladığı bir kanun teklifi ana gündemi oluşturdu. Anayasaya eklenecek geçici bir madde ile Sunay'ın görev süresinin uzatılmasını talep eden söz konusu teklif 25 Mart 1973 günü Cumhuriyet Senatosu'nda görüşüldü. Teklifin aleyhinde söz alan İnönü yaptığı konuşmada ilk olarak ordunun siyasetten uzak tutulması gerektiğini, ordu ile siyasi iktidar arasında karşılıklı güvene dayanan bir ilişki kurmanın hayati öneme sahip olduğunu, siyasi partiler ve vatandaşlar arasında düşmanlık yaratılmasının önlenmesini ve bunun iktidarın sorumluluğunda olduğunu ifade etti. Sonrasında gündeme alınan teklife değinen İnönü cumhurbaşkanının görev süresinin uzatılmasına karşı çıktı ve eğer uzatılırsa cumhurbaşkanına iyilik yapılmayacağını “*Müddetini dolduran bir insan onu bırakmasını bilirse, şerefle vazifesini ifa etmiş olan bir insan olur*” sözleri ile vurguladı. Ordunun da dahil olduğu siyasi tartışma, güncel sorun ve tertiplerin siyasi hayatı zehirlediğini ve cumhurbaşkanının bu sürece karıştırılmaması gerektiğini belirten İnönü, ordunun siyaset dışı tutulması ve darbe arayışlarının ortadan kaldırılması için son yıllarda yoğun çabalar sarf edildiğini hatırlattı. Teklife olan muhalefetini “... *Siyasi hayatta küçük tertiplerle ilânihaye muvaffak olmak ihtimali yoktur. Onun için, bu gelen anayasa değişikliği muayyen bir maksat için geliyor; müddeti dolmuş olan cumhurbaşkanımızın tekrar getirilmesi maksadını sağlamak için geliyor. Müddeti dolmuş olan cumhurbaşkanımızın tekrar müddetini uzatmaya çalışmak, tertiple memleketi idare etmek usulünü teşvik etmek demektir. Buna fasıla vermek lazımdır. Cumhurbaşkanı için iyilik budur. Kendisi takdir etmese bile, iyilik budur, şerefi ile ayrılacaktır*” diyerek net bir şekilde ortaya koyan İnönü, yaşanan bu tartışmaların -çözülmesi gereken birçok sorun varken- ülkeye zaman kaybettirdiğini ve acınacak hale düşürdüğünü belirtti. Görüşmelerin ardından yapılan oylama sonucunda gereken çoğunluk sağlanamadı ve Millet Meclisi'nde de gereken çoğunluğa ulaşamayan teklif Senato tarafından da reddedilerek düşmüş oldu (CSTD, ty. 12 - c. 10: 446-447, 455).⁸

Senatonun 22 Mayıs 1973 tarihli birleşiminde orman kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve yeni maddeler eklenmesine ilişkin kanun tasarısı müzakere edildi. Tasarı üzerine ilk sözü alan İnönü imparatorluktan o güne kadar

⁸ Şerafettin Turan, Sunay'ın görev süresinin uzatılmasını öngören bu düzenlemenin senatoda reddedilmesinde İnönü'nün yaptığı konuşmanın etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bkz. Turan, *İsmet İnönü Yaşamı, Dönemi ve Kişiliği*, s. 497.

geçen süreç içerisinde ormanlar üzerinde yaşanan siyasi ve hukuki tartışma ve düzenlemeler hakkında bilgi verdi ve konunun anayasanın öngördüğü üzere siyasi propagandanın dışında tutularak vatan meselesi olarak ciddi bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini belirtti. Görüşmelerin devamında maddeler üzerine söz alan İnönü, kadastro konusunun çok önemli olduğunu, orman sınırlarının belirlenmesinin önemli bir aşamayı oluşturduğunu ve bu noktada özel istek ve arzulara engel olunması gerektiğini vurguladı. Tasarıda yer alan bir geçici maddeye de itiraz eden İnönü, ihtilaf halinde bakanlığın gerekçeli mütalaasının konuyu inceleyen mahkeme için bağlayıcı olmayacağına dair hususa karşı çıktı (CSTD, ty. 12 - c. 11: 341-343, 355-356, 372-373).

Senatonun 6 Kasım 1973 tarihli birleşiminde başkanlık divanı üyelerinin kimlerden oluşacağına ilişkin uzun süredir devam eden tartışmalara dahil olan İnönü, senatoda yer alan Milli Birlik ve Kontenjan gruplarının başkanlık divanında temsil edilmeleri gerektiğini belirterek aksi takdirde söz konusu gruplara mensup senatörlere haksızlık yapılacağını ve bunun izah edilemeyeceğini ifade eden bir konuşma yaptı (CSTD, ty. 13 - c. 13: 59-61). Bu konuya ilişkin tartışmalar ilerleyen günlerde de genel kurulda yaşandı. 8 Kasım 1973 tarihli birleşimde konuya ilişkin İnönü'den farklı düşünen Adalet Partisi (AP) grubu adına konuşan Bursa Senatörü İhsan Sabri Çağlayangil'in açıklamaları üzerine söz alan İnönü, AP'nin anayasayı yorumlayışının yanlış olduğunu ve başkanlık divanına Milli Birlik ile Kontenjan grubu senatörlerinin de katılmaları gerektiğini tekrar vurgulayarak sözlerini şöyle noktaladı: *Cumhurbaşkanının böyle on beş kişilik bir grup bulundurması lüzumlu görülmiştir; lüzumlu olduğu sabit olmuştur. Milli Birlik Grubu, bir büyük ihtiyaç neticesinde buraya gelmiştir ve ne olsa ömürleri boyunca bulunacaktır; usulü var. Ne yapamazlar? Sarahaten söylenmiştir. Söylenmeyen, sarahati olmayan tefsirlere girerek bunları senatörlerin haklarından ve senatörleri grupların haklarından mahrum edemezsiniz. Yanlıştır, çok huzursuzluk yapar; Tekrar düşününüz; ona göre, bir huzursuzluk yaratmayacak bir tedbir bulunuz* (CSTD, ty. 13 - c. 13: 97-99).

Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Seçimi

Senatonun 15 Kasım 1973 tarihli oturumunda yapılan başkanlık seçimini dördüncü tur oylama sonucunda Tekin Arıburun kazanırken, ikinci tur oylamada İsmet İnönü'ye bir oy verildi (CSTD, ty. 13 - c. 13: 151).

Oylamalar

İsmet İnönü'nün görev yaptığı süreçte senatoda kabul edilen ve İnönü'nün de oylamaya katılarak *Evet* oyu verdiği yasa teklifleri/tasarıları ile açık oylamalar şunlardır:

- Jandarma Genel Komutanlığının yeniden teşkilatlanması, modern silah, araç ve gereçlerle donatılması amacıyla İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığına gelecek yıllara geçici yüklenmelere girişme yetkisi verilmesi hakkındaki kanun tasarısı (23 Kasım 1972) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 175).
- Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında geçici anlaşma hükümleri uyarınca, bu anlaşmanın kapsamına giren maddelerin Gümrük vergilerinde anlaşmada yer alan esas ve oranlar çerçevesinde yapılan indirimlerin onaylanması hakkındaki kanun tasarısı (30 Kasım 1972) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 259).
- Uçakların kanun dışı yollarla ele geçirilmesinin önlenmesine dair 16 Aralık 1970 tarihli La Haye sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (30 Kasım 1972) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 262).
- 1972 yılı bütçe kanununa bağlı (A/1) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi (19 Aralık 1972) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 426, 428).
- Toptancı Halleri kanunu teklifi (9 Ocak 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 697).
- 15.5.1971 tarih ve 1402 sayılı Sıkıyönetim kanununun 26'ncı maddesine bir fıkra ve bu kanuna geçici bir madde eklenmesine dair kanun tasarısı (11 Ocak 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 741).
- Karayolları Genel Müdürlüğü 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (3 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 8: 599).
- Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (3 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 8: 601).
- Ankara Üniversitesi 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 124).
- Ege Üniversitesi 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 126).
- İstanbul Üniversitesi 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 128).
- İstanbul Teknik Üniversitesi 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 130).
- İktisadî ve Ticarî İlimler Akademileri 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 132).

- Hacettepe Üniversitesi 1973 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 134).
- 1972 yılı bütçe kanununa bağlı (A/1) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun teklifi (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 535, 537, 539, 541).
- 1972 yılı bütçe kanunu ile bu kanuna bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 543, 551, 553).
- İstanbul Teknik Üniversitesi 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 545).
- Karayolları Genel Müdürlüğü 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 547).
- Orman Genel Müdürlüğü 1972 yılı bütçe kanununa bağlı (R) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 549).
- İktisadî ve Ticarî İlimler Akademileri 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 555).
- Orman Genel Müdürlüğü 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 557).
- Ankara Üniversitesi 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 559).
- 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 561).
- Hacettepe Üniversitesi 1972 yılı bütçe kanununa bağlı (A/1) ve (A/2) işaretli cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 563).
- 1972 yılı bütçe kanununa bağlı (A/3) işaretli cetvelin Maliye Bakanlığı kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 565).
- Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 1972 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (8 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 9: 567).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı

fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin maddelerine geçilmesinin açık oylaması (28 Şubat 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 103).

- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin birinci maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 182).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin ikinci maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 184).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin üçüncü maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 186).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin dördüncü maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 188).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin beşinci maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 190).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin altıncı maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 192).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin yedinci maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 194).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397 TBMM üyesinin teklifinin sekizinci maddesine verilen açık oylar (6 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 196).
- Cumhuriyetin ilanının 50'nci yıldönümünün kutlanması hakkında kanun tasarisına verilen açık oylar (15 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 308).
- TC Anayasasının 30, 57, 136, 138 ve 148'inci maddelerinin bazı fıkralarının değiştirilmesi ve iki geçici madde eklenmesi hakkında 397

- TBMM üyesinin teklifinin tümüne verilen açık oylar (15 Mart 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 331).
- 238 S. Sayılı Eski Eserler kanun tasarısı (25 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 63).
 - 1973 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (26 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 70).
 - Sergi, fuar, toplantı veya benzeri yerlerde sergilenecek veya kullanılacak eşyanın ithalindeki kolaylıklarla ilgili Gümrük sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 135).
 - Mesleki malzemenin geçici ithaline ilişkin Gümrük sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 137).
 - Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği Hükümeti arasında hava ulaştırmasına dair 29 Ağustos 1967 tarihli anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 139).
 - Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile İsveç Krallığı Hükümeti arasında hava ulaştırma anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 141).
 - Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Danimarka Krallığı Hükümeti arasında hava ulaştırma anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 143).
 - 3 Kasım 1970 tarihinde Viyana’da imzalanan “Gelir ve Servet vergilerinde çifte vergilendirmenin önlenmesine ve diğer bazı hususların düzenlenmesine ilişkin anlaşma”nın onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 145).
 - Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Polonya Halk Cumhuriyeti Hükümeti arasında hava ulaştırmasına dair 25 Ağustos 1967 tarihli anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 147).
 - Milletlerarası nakliyatta kullanılan paletlerin gümrük rejimine dair Avrupa sözleşmesine katılmamızın uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 149).
 - Milletlerarası Atom Enerjisi Ajansı’nın istisna ve muafiyetleri hakkında anlaşmaya Türkiye Cumhuriyeti hükümetinin katılmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 151).

- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avusturya Federal Hükümeti arasında hava ulaştırmasına dair 31 Ekim 1967 tarihli anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 153).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Norveç Krallığı Hükümeti arasında hava ulaştırması anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 155).
- XXXVII sayılı Türkiye Cumhuriyeti listesi en ziyade müsaadeye mazhar millet tarifesinin yürürlüğe konulmasına dair olan bakanlar kararının onaylanması hakkındaki kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 157).
- 261 sayılı kanun gereğince hükümetçe alınan kararın onanması hakkında kanun tasarısı (8 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 159).
- Türkiye Cumhuriyeti ile Fransa Cumhuriyeti arasında sosyal güvenlik konusunda genel sözleşmeye ek protokolün onaylanmasının uygun olduğuna dair kanun tasarısı (16 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 330).
- Yargıtay kanun tasarısı (16 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 332).
- 193 sayılı Gelir Vergisi kanununun 104'üncü maddesinin sonuna iki fıkra eklenmesi hakkında kanun teklifi (30 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 523).
- 5539 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğü kuruluş ve görevleri hakkındaki kanun tasarısı (30 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 525).
- 1973 yılı bütçe kanununa bağlı (R) işaretli cetvelin Cumhuriyet Senatosu kısmında değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 272).
- 1973 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun teklifi (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 274).
- 1973 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 276).
- 1973 yılı bütçe kanununun Millet Meclisi kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 278).
- 1694 sayılı 1973 yılı bütçe kanununun (H) cetvelinin değiştirilmesi ve 27'nci maddesine bir fıkra ilave edilmesi hakkında kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 282).
- Bakteriyolojik (Biyolojik) ve zehirleyici silahların geliştirilmesi, yapımı ve stoklanmasının yasaklanması ve bunların imhasına ilişkin sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (25 Haziran

1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 725).

- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Hollanda Krallığı Hükümeti arasında hava ulaştırması anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (25 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 727).
- Dünya Turizm Teşkilatı tüzüğünün onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (25 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 729).
- Asgari ücret tespit usulleri ihdası hakkında 261 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'nin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (25 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 731).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Kore Cumhuriyeti Hükümeti arasında 4 Ağustos 1972 tarihinde imzalanmış bulunan kültür anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (25 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 733).
- 4 Haziran 1954 tarihli "Turizm Lehine Gümrük Kolaylıkları Sözleşmesi" ve eki "Turistik Propaganda Malzemesi ve Belgeleri Hakkındaki Protokol" ile "Özel Karayolu Araçlarının Geçici İthaline Dair Gümrük Sözleşmesi"ne katılmamızın uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (25 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 735).
- 27.11.1935 tarih ve 2852 sayılı kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesine ve bazı maddelerinin kaldırılmasına dair kanun tasarısı (26 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 825).
- 15.5.1971 tarih ve 1402 sayılı Sıkıyönetim kanununun 26'ncı maddesine bir fıkra ve bu kanuna geçici bir madde eklenmesine dair kanun teklifi (26 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 829).
- Türk Uçak Sanayi Anonim Ortaklığı kanun tasarısı (28 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 863).

Cumhuriyet Senatosu'nda kabul edilen ancak İnönü'nün *Red* oyu verdiği yasa tasarıları ise şunlardır:

- Gelir Vergisi kanununu değiştiren 202 sayılı kanunun değişik geçici 4'üncü maddesinin tadili hakkında kanun teklifi (23 Kasım 1972) (CSTD, ty. 12 - c. 7: 172-173).

Vefatı Üzerine Senato'da Anılması

İsmet İnönü 25 Aralık 1973 günü vefat etti. İki gün sonra toplanan Cumhuriyet Senatosu genel kurulunda Senato Başkanı Tekin Arıburun ile birlikte CHP grubu adına Fikret Gündoğan, AP grubu adına İhsan Sabri Çağlayangil, Kontenjan grubu adına Nihat Erim, Milli Birlik Grubu adına Mucip Ataklı, Cumhuriyetçi Güven Partisi grubu adına Ferit Melen başta olmak üzere birçok senatör söz alarak İnönü'nün tarihi şahsiyeti ve hizmetleri üzerine konuşmalar yaptılar ve

Türk milletine başsağlığı dilediler. Başkan Arıburun'un davetiyle genel kurul İnönü ile birlikte kısa süre önce vefat eden senatör Mansur Ulusoy'un hatırası için dört dakikalık saygı duruşunda bulundu (CSTD, ty. 13 - c. 13: 244-255).

CEVDET SUNAY

1899 yılında Erzurum'da⁹ doğan Cevdet Sunay Birinci Dünya Savaşı'nda topçu zabiti adayı olarak göreve başladı ve Filistin cephesinde İngilizlere esir düşerek bir yıl Mısır'da kaldı. Esaret dönüşünde Maraş ve Antep savunmasına, Eskişehir ve Sakarya muharebeleri ile Büyük Taarruz'a katılarak Milli Mücadele'de yer aldı. Cumhuriyetin ilk yıllarında Harp Okulu ve Harp Akademisi'ni bitiren Sunay 1958 yılında orgeneralliğe terfi etti ve Genelkurmay ikinci başkanı oldu. 27 Mayıs 1960 darbesinin ardından önce Kara Kuvvetleri komutanlığına ve sonrasında Genelkurmay başkanlığına atandı. 14 Mart 1966 tarihinde Cumhuriyet Senatosu'na kontenjan senatörü seçilen Sunay, Cumhurbaşkanı Gürsel'in hastalığı nedeniyle görevini yapamaması üzerine iktidar ve ana muhalefet partilerinin desteğiyle 28 Mart 1966 günü TBMM'de yapılan seçimde Türkiye Cumhuriyeti'nin beşinci cumhurbaşkanı seçildi (Erdem, 2009: 526-527; URL-2).

28 Mart 1973 günü cumhurbaşkanlığı görev süresi sona eren Sunay, ertesi gün Cumhuriyet Senatosu başkanlığına şu önerge ile başvuru yaptı: *Cumhurbaşkanlığı görevinden, Anayasada tespit edilmiş olan sürenin dolması nedeniyle 28 Mart 1973 tarihinde ayrılmış bulunmaktayım. Anayasanın 70'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince, Cumhuriyet Senatosu Tabii Üyeliğine katılmam için gerekli işlemin yapılmasını saygılarımla arz ve rica ederim.*

Sunay'ın önergesi genel kurulda okundu ve Cumhuriyet Senatosu Başkanvekili Sırrı Atalay 1961 Anayasası, Türkiye Cumhuriyeti'ni ve Millet'in birliğini temsil eden Cumhurbaşkanının görev süresini 7 yıl ile kayıtlamıştır. *Bugün ilk kez, Anayasanın belli edilen süresi dolarak bir Cumhurbaşkanı, Cumhuriyet Senatosu Tabii Üyesi niteliği ile görevini bu yönden sürdürmek üzere Cumhuriyet Senatosuna katılıyor. Eskiyip uzayan zamanın sonsuzluğu içinde ve insanlığın zihin faaliyetlerinde dileyelim ve umut edelim ki, görev süreleri sona eren cumhurbaşkanları sayısız olarak tarihte ve bu sıralarda yer alsın. Tarihî kavramı ve demokratik anlamı ile Devlet Başkanlığının millet iradesiyle görevlendirilmesi, görevinin devri bir ulusun kaderi için gereği kadar önem ve gurur taşır. Sayın Cevdet Sunay, eski Cumhurbaşkanı olarak şu anda Cumhuriyet Senatosu Tabii Üyesi görevini sürdürmek üzere aramızdadır. Kendilerine yürekten esenlik ve başarılar dilerim... sözlerinin ardından Sunay'ı kürsüye davet etti. Eski cumhurbaşkanının yaptığı üyelik yemini senatörlerin bravo sesleri ve sürekli alkışları ile karşılandı (CSTD, ty. 12 - c. 10: 462-463).*

⁹ Bazı kaynaklarda Cevdet Sunay'ın doğum yeri Trabzon olarak yer almakla birlikte, Cumhurbaşkanlığı Arşivi'nde yer alan nüfus cüzdanı suretinde Erzurum olarak gösterilmektedir. Bkz. URL-2.

Cumhuriyet Senatosu Başkanlık Seçimi

Senatonun 15 Kasım 1973 tarihli oturumunda yapılan başkanlık seçimini dördüncü tur oylama sonucunda Tekin Arıburun kazanırken, ilk tur oylamada Cevdet Sunay'a iki oy verildi (CSTD, ty. 13 - c. 13: 150). 19 Şubat 1974 tarihli başkanlık seçimini ise yine Arıburun kazanırken, Sunay'a bir oy çıktı (CSTD, ty. 13 - c. 13: 482). 23 Aralık 1975 tarihinde yapılan başkanlık seçiminin ikinci ve üçüncü turlarında Cevdet Sunay'a yine bir oy verildi (CSTD, ty. 15 - c. 24: 369-370).

Oylamalar

Cevdet Sunay'ın görev yaptığı süreçte senatoda kabul edilen ve Sunay'ın da oylamaya katılarak *Evet* oyu verdiği yasa teklifleri/tasarıları ile açık oylamalar şunlardır:

- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Romanya Sosyalist Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanmış bulunan Konsolosluk Sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (19 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 758).
- Türkiye-Danimarka Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (19 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 756).
- 261 sayılı kanun gereğince hükümetçe alınan kararın onanması hakkında kanun tasarısı (19 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 760-761).
- 6 Ekim 1970 tarihinde Sofya'da imzalanan Türkiye Cumhuriyeti ile Bulgaristan Halk Cumhuriyeti Hükümeti arasında Konsolosluk Sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (19 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 762).
- Türkiye ile Polonya arasında ticarî belgelerin tasdikinden harç alınmamasına mütedair anlaşmanın onaylanmasına dair kanun tasarısı (19 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 10: 764).
- 238 S. Sayılı Eski Eserler kanun tasarısı (25 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 63).
- 1973 yılı Bütçe Kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (26 Nisan 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 70).
- Türkiye Cumhuriyeti ile Fransa Cumhuriyeti arasında Sosyal Güvenlik konusunda Genel Sözleşmeye ek protokolün onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (16 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 330).
- Yargıtay kanun tasarısı (16 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 332).
- 5539 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğü kuruluş ve görevleri hakkındaki

kanun tasarısı (30 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 525).

- Seyir ve Hidrografi hizmetleri kanun tasarısı (30 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 527).
- 193 sayılı Gelir vergisi kanununun 104'üncü maddesinin sonuna iki fıkra eklenmesi hakkında kanun teklifi (30 Mayıs 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 11: 523).
- 1973 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 276).
- 1973 yılı Bütçe kanununun Millet Meclisi kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 278).
- Karayolları Genel Müdürlüğü 1973 yılı Bütçe kanununa bağlı cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 280).
- 1694 sayılı 1973 yılı Bütçe kanununun (H) cetvelinin değiştirilmesi ve 27'nci maddesine bir fıkra ilave edilmesi hakkında kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 282).
- 1973 yılı Bütçe kanunu ile bu kanuna bağlı cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (21 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 545).
- 1973 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (21 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 549).
- 1973 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (21 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 547).
- 1973 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (22 Şubat 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 13: 583).
- 28.2.1973 gün ve 1694 sayılı 1973 yılı Bütçe kanununda değişiklik yapılması hakkındaki kanun teklifi (22 Şubat 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 13: 581).
- 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel kanununun 1323 sayılı kanunla değiştirilen 137'nci maddesiyle düzenlenen gösterge tablalarında değişiklik yapılması ve ek geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı (7 Mart 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 13: 685).
- 648 sayılı Siyasî Partiler kanununa bir madde ve bir geçici madde eklenmesine dair kanun teklifi (12 Mart 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 13: 717).
- Anayasanın 68'inci maddesinin değiştirilmesine ve halkoyu ile kabul edilen geçici 11'inci maddesinin kaldırılmasına dair Anayasa değişikliği teklifinin maddelerine geçilmesine dair açık oylama (9 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 128).

- Anayasanın 68'inci maddesinin değiştirilmesine ve halkoyu ile kabul edilen geçici 11'inci maddesinin kaldırılmasına dair Anayasa değişikliği teklifinin 1'inci maddesinin açık oylaması (9 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 130).
- Anayasanın 68'inci maddesinin değiştirilmesine ve halkoyu ile kabul edilen geçici 11'inci maddesinin kaldırılmasına dair Anayasa değişikliği teklifinin 1'inci maddesine verilen oylar (16 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 156).
- Anayasanın 68'inci maddesinin değiştirilmesine ve halkoyu ile kabul edilen geçici 11'inci maddesinin kaldırılmasına dair Anayasa değişikliği teklifinin 2'nci maddesine verilen oylar (16 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 158).
- Anayasanın 68'inci maddesinin değiştirilmesine ve halkoyu ile kabul edilen geçici 11'inci maddesinin kaldırılmasına dair Anayasa değişikliği teklifinin tümüne verilen oylar (16 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 162).
- Cumhuriyetin 50'nci yılı nedeniyle bazı suç ve cezaların affı hakkında kanun teklifinin maddelerine geçilmesinin açık oylaması (26 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 414).
- Cumhuriyetin 50'nci yılı nedeniyle bazı suç ve cezaların affı hakkında kanun teklifinin beşinci maddesine verilen oylar (26 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 428).
- Cumhuriyetin 50'nci yılı nedeniyle bazı suç ve cezaların affı hakkında kanun teklifinin yirminci maddesine verilen oylar (27 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 518).
- Cumhuriyetin 50'nci yılı nedeniyle bazı suç ve cezaların affı hakkında kanun teklifinin tümüne verilen oylar (27 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 521).
- Cumhuriyetin 50'nci yılı nedeniyle bazı suç ve cezaların affı hakkında kanun teklifinin onüçüncü maddesine verilen oylar (27 Nisan 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 14: 515).
- Toprak ve Tarım Reformu Müsteşarlığı 1974 yılı Bütçe kanunu (4 Mayıs 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 15: 347).
- Orman Genel Müdürlüğü 1974 yılı Bütçe kanunu tasarısı (4 Mayıs 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 16: 159).
- 6831 sayılı Orman kanununun 34'üncü ve ek 3'üncü maddesinin değiştirilmesine ve bir geçici madde eklenmesine dair kanun teklifinin birinci maddesine verilen oylar (6 Haziran 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 17: 103).

- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği Hükümetleri arasında imzalanmış olan, iki ülke arasındaki Devlet Hudut Hattının geçişine ait tarif protokolü, Devlet Hududu Haritası, Hudut işaretleri protokolleri ve hudut işaretlerinin kontrolü, bakımı, onarımı ve ihyası ile hudut orman kesim şeritlerinin muhafazası hakkındaki protokolün onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (28 Ocak 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 18: 612).
- Karayolları Genel Müdürlüğü 1975 Yılı Bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 19: 633).
- 1975 Yılı Bütçe kanunu tasarısı (14 Şubat 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 20: 673).
- 23.5.1972 tarihli ve 1589 sayılı kanunun verdiği yetkiye dayanılarak çıkarılan, 13.2.1974 tarihli ve 11 sayılı kanun hükmünde kararname ile 31.5.1974 tarihli 12 sayılı kanun hükmünde kararnamenin (g) bendinin yürürlükten kaldırılmasına dair kanun tasarısı (18 Mart 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 262).
- Dört üniversite kurulması hakkında kanun tasarısının tümüne verilen oylar (1 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 378).
- Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası kurulması ile ilgili yetki kanunu tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 626).
- Türkiye Cumhuriyeti ile Haşimî Ürdün Krallığı arasında hukukî ve ticarî konularda adli ilişkileri düzenleyen sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 628).
- Türkiye Cumhuriyeti ile Belçika Krallığı arasında imzalanan konsolosluk sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 632).
- Evlenme ile nesep düzeltilmesi hakkında sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 636).
- Vasiyetnamelerin tescili konusunda bir usul kurulmasına dair Avrupa sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu ilişkin kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 640).
- Hayvanların uluslararası nakliyat sırasında korunmasına dair Avrupa sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu ilişkin kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 644).
- Cenazelerin nakli anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 646).

- “Sivil Havacılık Güvenliğine Karşı Kanun Dışı Eylemlerin Önlenmesine İlişkin” 23 Eylül 1971 tarihli Montreal Sözleşmesi’nin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 648).
- 657 sayılı Devlet memurları kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesine, bazı maddelerinin kaldırılmasına ve bazı maddeler eklenmesine dair 12 sayılı kanun hükmünde kararnamenin değiştirilerek kabulü hakkında kanun tasarısı (15 Mayıs 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 161).
- Televizyon yayınlarının korunmasına dair Avrupa anlaşması ile ek protokollerinin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (20 Mayıs 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 203).
- Türkiye - Tunus dostluk andlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (20 Mayıs 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 207).
- 24 Nisan 1963 Tarihinde Viyana’da imzalanan konsolosluk ilişkileri hakkında Viyana Sözleşmesi’ne katılmamızın uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (20 Mayıs 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 209).
- Türk Silahlı Kuvvetleri’nin yeniden teşkilatlanması, silah, araç ve gereçlerinin yenileştirilmesi amacıyla Millî Savunma Bakanlığı’na gelecek yıllara geçici yüklenmelere girişme yetkisi verilmesi hakkındaki 1601 sayılı kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesine ilişkin kanun tasarısının tümüne verilen oylar (3 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 268).
- 1868 sayılı 1975 Yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (5 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 301).
- 6.7.1948 tarih ve 5239 sayılı Ankara Üniversitesi kuruluş kadroları hakkındaki kanun tasarısı (5 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 303).
- 5247 sayılı İstanbul Üniversitesi kuruluş kadroları hakkında kanuna ek kanun tasarısı (5 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 305).
- 24.2.1970 tarihli ve 1235 sayılı İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi kadro kanununa ek kanun tasarısı (5 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 307).
- 14.7.1964 gün ve 500 sayılı Kıbrıs’a gönderilecek Türk askerî birliği mensuplarının aylık ve ücretleriyle çeşitli istihkakları ve birliğin başka giderleri hakkındaki kanunun 1’inci maddesinin değiştirilmesine ve bu kanuna üç geçici madde eklenmesine dair kanun tasarısı (10 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 349).

- 1868 sayılı 1975 yılı Bütçe kanunu ile bu kanuna bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (10 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 351).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği Hükümeti arasında sınırdaki Arpaçay (Ahuryan) nehrinde baraj inşası ve baraj gölünün teşekkülü konusunda işbirliğine dair anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (26 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 585).
- Ege Üniversitesi 1975 yılı Bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (26 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 589).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kitaplığı Kanun Teklifi (27 Haziran 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 22: 629).
- 1868 sayılı 1975 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) İşaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (1 Temmuz 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 23: 40).
- Türkiye Cumhuriyeti ile Federal Avusturya Cumhuriyeti arasındaki Sosyal Güvenlik Anlaşmasına ek anlaşmanın onaylanmasının uygun olduğuna ilişkin kanun tasarısı (1 Temmuz 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 23: 42).
- Silahlı Kuvvetlerde kadro dışı edilen veya ihtiyaç fazlası bulunan malzemelerin satılması, devredilmesi veya hibe edilmesi ve eğitim görececek yabancı silahlı kuvvetler personeli hakkında kanunun 1 ve 2'nci maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bir ek madde eklenmesine ilişkin kanun tasarısı (1 Temmuz 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 23: 44).
- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri personel kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi, bazı maddelerinin yürürlükten kaldırılması ve bu kanuna ek ve ek geçici maddeler eklenmesi hakkında kanun tasarısı (3 Temmuz 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 23: 94).
- 7 Şubat 1970 tarihinde Bern'de imzalanan demiryoluyla yolcu ve bagaj taşınmasına ilişkin uluslararası anlaşma (CIV) ve ekleri ile demiryoluyla eşya taşınmasına ilişkin uluslararası anlaşma (CIM) ve eklerinin, ek protokolün onaylanmasının uygun olduğuna dair kanun tasarısı (3 Temmuz 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 23: 98).
- 1475 sayılı İş kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 26'nci maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması, 193 sayılı Gelir Vergisi kanununun 25'inci maddesinin 7'nci fıkrasının değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı (4 Temmuz 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 23: 151).

- Vakıflar Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (4 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 25: 438).
- Toprak ve Tarım Reformu Müsteşarlığı 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 25: 598).
- Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (6 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 25: 781).
- Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 171).
- Ege Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 177).
- Ankara Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 179).
- Çukurova Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 185).
- Diyarbakır Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 187).
- Cumhuriyet Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 189).
- 19 Mayıs Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 191).
- Bursa Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 193).
- Fırat Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 195).
- Anadolu Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 197).
- Orman Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (7 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 199).
- Devlet Üretim Çiftlikleri Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 504).
- Tekel Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 660).
- Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 662).
- 1976 yılı bütçe kanunu tasarısı (11 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 26: 751).
- Türkiye Cumhuriyeti ile Suriye Arap Cumhuriyeti arasında emlak sorunlarının çözülmesine dair sözleşme ve eki ödeme protokolünün

onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 75).

- 1975 yılı bütçe kanununda ve bu kanuna bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 77).
- Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü 1975 yılı bütçe kanununa bağlı cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 79).
- İstanbul Üniversitesi 1975 yılı bütçe kanununa bağlı (R) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 81).
- Orman Genel Müdürlüğü 1975 yılı bütçe kanununa bağlı cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 83).
- 1868 sayılı 1975 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına ait kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 85).
- Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 1975 yılı bütçe kanununa bağlı cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 87).
- 1975 yılı bütçe kanununa bağlı cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (26 Şubat 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 101).
- Uluslararası Sivil Havacılık Sözleşmesinde yapılan değişikliklere ilişkin protokollerin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (16 Mart 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 214).
- Avrupa Sosyal ve Tıbbî Yardım Sözleşmesi ve ek protokolünün onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (16 Mart 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 218).
- 492 sayılı harçlar kanununa ekli 6 sayılı tarifenin değişik 1'inci bölümünün değiştirilmesi; değişik 86'ncı maddesinin sonuna bir ibare eklenmesi ve 79'uncu maddesinin değiştirilmesi hakkında kanun tasarısı (18 Mart 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 253).
- Cumhuriyet Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 651).
- İstanbul Teknik Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 653).
- Selçuk Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 655).

- Hacettepe Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 657).
- İnönü Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 659).
- 27.11.1973 tarih ve 1787 sayılı kanuna ek Anadolu Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 661).
- Atatürk Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 663).
- Karadeniz Teknik Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 665).
- Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademileri öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 667).
- Fırat Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 669).
- Diyarbakır Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 671).
- Çukurova Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 673).
- İstanbul Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 675).
- İstanbul Devlet Güzel Sanatlar Akademisi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 677).
- 193 sayılı gelir vergisi kanununun 13'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının değiştirilmesine dair kanun teklifinin 1'inci maddesinin değiştirilmesi için Trabzon üyesi Hasan Güven, Muğla üyesi Fevzi Özer ve Artvin üyesi Recai Kocaman tarafından verilen önerenin açık oylaması (5 Mayıs 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 28: 132).
- İstanbul Kapalı Çarşısı'nın onarımı ve imarı hakkında kanun tasarısı (11 Mayıs 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 28: 236).
- İstihdam politikasıyla ilgili 122 sayılı sözleşmenin onaylanmasının uygun olduğuna dair kanun tasarısı (9 Kasım 1976) (CSTD, ty. 16 - c. 29: 72).
- 1131 sayılı kanunla onaylanan Dünya Posta Birliği kuruluş yasasının ikinci ek protokolünün onaylanmasının uygun olduğuna dair kanun tasarısı (6 Ocak 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 29: 465).

- Türkiye Cumhuriyeti ile Danimarka Krallığı arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile bu sözleşmeye ek protokolün onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (6 Ocak 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 29: 467).
- Bursa Üniversitesi 1976 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (1 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 29: 694).
- İstanbul Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 353).
- İstanbul Teknik Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 355).
- Ege Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 357).
- Ankara Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 359).
- Hacettepe Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 361).
- İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 363).
- Çukurova Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 365).
- Diyarbakır Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 367).
- Cumhuriyet Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 369).
- 19 Mayıs Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 371).
- Fırat Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 375).
- Atatürk Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 379).
- Selçuk Üniversitesi 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 383).
- Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 385).
- Devlet Üretim Çiftlikleri Genel Müdürlüğü 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 714).

- Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 717).
- Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 720).
- Toprak ve Tarım Reformu Müsteşarlığı 1976 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (12 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 915).
- 22 Ocak 1962 tarih ve 1 sayılı kanunun 5.6.1975 tarih ve 1905 sayılı kanunla değişik 1'inci maddesinin değiştirilmesi ve bu kanuna bir geçici madde eklenmesine dair kanun teklifinin 1'inci maddesine verilen oylar (24 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 97).
- 22 Ocak 1962 tarih ve 1 sayılı kanunun 5.6.1975 tarih ve 1905 sayılı kanunla değişik 1'inci maddesinin değiştirilmesi ve bu kanuna bir geçici madde eklenmesine dair kanun tasarısının 3'üncü maddesine verilen oylar (24 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 103).
- 22 Ocak 1962 tarih ve 1 sayılı kanunun 5.6.1975 tarih ve 1905 sayılı kanunla değişik 1'inci maddesinin değiştirilmesi ve bu kanuna bir geçici madde eklenmesine dair kanun teklifinin tümüne verilen oylar (24 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 107).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Libya Arap Cumhuriyeti Hükümeti arasında kültür ve tanıtma anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğuna ilişkin kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 165).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Endonezya Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanmış olan kültür anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 167).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Finlandiya Cumhuriyeti Hükümeti arasında hava ulaştırmasına ilişkin olarak imzalanan anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 171).
- 19 Temmuz 1975 tarihinde imzalanmış bulunan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Kuveyt Devleti Hükümeti arasında kültür anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 173).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Çin Halk Cumhuriyeti Hükümeti arasında 14 Eylül 1972 tarihinde imzalanan hava ulaştırma anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 181).

- Uluslararası Soğutma Enstitüsü Sözleşmesine katılmasının onaylanmasına uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 183).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Suudi Arabistan Krallığı Hükümeti arasında imzalanmış bulunan kültür anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 185).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Bulgaristan Halk Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan hukukî ve cezaî konularda adlî yardımlaşma sözleşmesinin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 187).
- Ceza Kovuşturmalarının Aktarılmasına Dair Avrupa Sözleşmesinin onaylanması ve uygulanması hakkında kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 189).
- Ceza Yargılarının Milletlerarası Değeri Konusunda Avrupa Sözleşmesinin onaylanması ve uygulanması hakkında kanun tasarısı (1 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 191).
- Küçük çiftçilerin TC Ziraat Bankası ve Tarım Kredi kooperatiflerine olan borçlarının on yılda on eşit taksitle faizsiz ödenmesine ilişkin kanun teklifi (15 Mart 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 239).
- 1978 yılı Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 35: 572).
- 1978 yılı Petrol İşleri Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (12 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 36: 365).
- 1978 yılı Orman Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (13 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 36: 522).
- 1977 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 37: 22).
- Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 1977 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 37: 24).
- 1978 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkındaki kanun teklifi (27 Haziran 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 38: 160).
- Kayseri Üniversitesi kurulması hakkında kanun teklifi (7 Kasım 1978) (CSTD, ty. 18 - c. 39: 68).
- Dördüncü Beş Yıllık (1979 - 1983) Kalkınma Planı'nın 16.10.1962 tarihli ve 77 sayılı kanunun 1'inci maddesine göre sunulduğuna dair başbakanlık tezkeresi ve plan karma komisyonu raporunun tümüne verilen oylar (19 Kasım 1978) (CSTD, ty. 18 - c. 39: 475).

- 1979 yılı Toprak ve Tarım Reformu Müsteşarlığı bütçe kanunu tasarısı (4 Şubat 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 41: 331).
- 1979 yılı Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (6 Şubat 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 41: 568).
- 1979 yılı Karayolları Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 42: 319).
- 1979 yılı bütçe kanunu tasarısı (11 Şubat 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 42: 467).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Yunanistan Krallık Hükümeti arasında Trakya hududunun işaretlenmesi hakkında ana protokol ile eklerinin onaylanmasının uygun bulunduğuna ilişkin kanun tasarısı (29 Mart 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 327).
- Türkiye Cumhuriyet Hükümeti ile Irak Cumhuriyeti Hükümeti arasında hava ulaştırma anlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (29 Mart 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 329).
- Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Libya Arap Cumhuriyeti Hükümeti arasında hava ulaştırmasına dair 17 Ağustos 1975 tarihli anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğu hakkındaki kanun tasarısı (29 Mart 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 331).
- 17 Mayıs 1977 Tarihinde Trablusgarp'ta imzalanan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Libya Arap Halk Sosyalist Cemahiriyesi arasında Türkiye Libya ortak gemi inşa ve onarım şirketi kurulması hakkında anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (29 Mart 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 333).
- 17 Mayıs 1977 Tarihinde Trablusgarp'ta imzalanan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Libya Arap Halk Sosyalist Cemahiriyesi arasında Türkiye Libya deniz nakliyatı ortak şirketi kurulması hakkında anlaşmanın onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun tasarısı (29 Mart 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 335).
- Nükleer silahların yayılmasının önlenmesi antlaşmasının onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (29 Mart 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 337).
- Adli tıp kurumları kanunu tasarısı (25 Aralık 1979) (CSTD, ty. 19 - c. 44: 416).
- 1979 yılı bütçe kanununa bağlı cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (22 Ocak 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 44: 537).
- 1979 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Maliye Bakanlığı kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (22 Ocak 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 44: 539).

- 1979 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Millî Savunma Bakanlığı kısmının sonundaki (R) işaretli cetvelde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (22 Ocak 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 44: 541).
- 2215 sayılı 1979 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Emniyet Genel Müdürlüğü kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (29 Ocak 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 44: 562).
- 1980 yılı Vakıflar Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 45: 253).
- 1980 yılı Toprak ve Tarım Reformu Müsteşarlığı bütçe kanunu tasarısı (6 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 45: 363).
- 1980 yılı Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (8 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 45: 606).
- 1980 yılı İstanbul Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 157).
- 1980 yılı Ege Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 161).
- 1980 yılı Ankara Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 163).
- 1980 yılı Hacettepe Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 165).
- 1980 yılı İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 167).
- 1980 yılı Çukurova Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 169).
- 1980 yılı Diyarbakır Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (9 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 171).
- 1980 yılı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 299).
- 1980 yılı Petrol İşleri Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 301).
- 1980 yılı Bütçe kanunu tasarısı (12 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 516).
- 1979 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Jandarma Genel Komutanlığı kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (26 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 595).
- 1979 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (26 Şubat 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 46: 597).

- 21.6.1927 günlü ve 1111 sayılı askerlik kanununa bazı ek maddeler ve bir geçici madde eklenmesine ilişkin kanun tasarısı (20 Mart 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 47: 32).
- Jandarma Genel Komutanlığının yeniden teşkilatlanması, modern silah, araç ve gereçlerle donatılması amacıyla İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığına gelecek yıllara geçici yüklenmelere girişme yetkisi verilmesi hakkındaki 1632 sayılı kanunun 1, 2 ve 5'inci maddelerinin değiştirilmesine ilişkin kanun tasarısı (20 Mart 1980) (CSTD, ty. 19 - c. 47: 34).

Cumhuriyet Senatosu'nda kabul edilen ancak Sunay'ın *Red* oyu verdiği yasa tasarıları şunlardır:

- 193 sayılı gelir vergisi kanununda bazı değişiklikler yapılması hakkındaki kanun tasarısı (13 Mayıs 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 28: 271-272).
- 22 Ocak 1962 tarih ve 1 sayılı kanunun 5.6.1975 tarih ve 1905 sayılı kanunla değişik 1'inci maddesinin değiştirilmesi ve bu kanuna bir geçici madde eklenmesine dair kanun teklifinin 2'nci maddesine verilen oylar (24 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 101-102).

Cumhuriyet Senatosu'nda kabul edilen ancak Sunay'ın *Çekimser* oy verdiği yasa tasarıları ise şöyledir:

- 1973 yılı Bütçe kanununa bağlı (R) işaretli cetvelin Cumhuriyet Senatosu kısmında değişiklik yapılması hakkındaki kanun tasarısı (19 Haziran 1973) (CSTD, ty. 12 - c. 12: 273).
- TBMM eski üyeleri hakkında kanun teklifinin tümünün açık oylaması (30 Mayıs 1974) (CSTD, ty. 13 - c. 17: 42-43).
- Ad ve soyadlarının nüfus kütüklerine yazılış şekline ilişkin sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu hakkında kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 634-635).
- Evlilik bağına ilişkin kararların tanınması hakkında sözleşmenin onaylanmasının uygun olduğuna dair kanun tasarısı (17 Nisan 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 21: 642-643).
- CHP Grubu Başkanlığının, Cumhuriyet Senatosu başkanlık seçiminin derhal yapılmasına ve başkan seçimi tamamlandıktan sonra başkanlık divanının diğer üyelerinin seçimine geçilmesine dair tezkeresi (4 Aralık 1975) (CSTD, ty. 14 - c. 24: 260-261).
- Özel Dağıtım Komisyonu Başkanlığının, Cumhuriyet Senatosu başkan ve başkanlık divanı üyelikleri seçimleri ile ilgili dağıtım cetvelini düzenleyen önergelerin komisyonlarına havalesine dair tezkeresi (9 Aralık 1975) (CSTD, ty. 15 - c. 24: 310-311).

- Başkanlık Divanı üyelikleri özel dağıtım komisyonunun 11.12.1975 tarihli “Esas: 6, Karar: 4” sayılı raporu (18 Aralık 1975) (CSTD, ty. 15 - c. 24: 363-364).
- 25.6.1973 tarih ve 1765 sayılı üniversite personel kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi, bazı maddelerinin kaldırılması ve kanuna bazı maddeler eklenmesi hakkında kanun tasarısı (21 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 601-602).
- Ege Üniversitesi öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları kadro kanunu tasarısı (27 Nisan 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 27: 647-648).
- 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı kanununun 6’ncı maddesi ile bu kanuna 1425 sayılı kanunla eklenen ek 6’ncı maddenin değiştirilmesine ve ayrıca 2 ek ve 1 geçici madde eklenmesine dair kanun tasarısı (1 Haziran 1976) (CSTD, ty. 15 - c. 28: 389-390).
- Küçüklerin korunması konusunda makamların yetkisine ve uygulanacak kanuna dair sözleşmeye katılmamızın uygun bulunduğu ilişkin kanun tasarısı (4 Ocak 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 29: 446-447).
- Orman Genel Müdürlüğü 1977 yılı bütçe kanunu tasarısı (11 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 31: 856-857).
- 1970 sayılı 1976 yılı bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Millî Savunma Bakanlığı kısmında değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (24 Şubat 1977) (CSTD, ty. 16 - c. 32: 94-95).
- 1978 yılı Tekel Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (10 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 35: 574-575).
- 1978 yılı Karadeniz Teknik Üniversitesi bütçe kanunu tasarısı (11 Şubat 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 36: 193-194).
- Açık bulunan Sayıştay Birinci Başkanlığı için yapılan seçimin onaylanmasına dair bütçe karma komisyonu raporuna verilen oylar (2 Mayıs 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 37: 399-400).
- Sayıştay Başkanlığında açık bulunan üyelik için yapılan seçimin onaylanmasına dair bütçe karma komisyonu raporuna verilen oylar (2 Mayıs 1978) (CSTD, ty. 17 - c. 37: 402-403).
- 1979 yılı Tekel Genel Müdürlüğü bütçe kanunu tasarısı (5 Şubat 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 41: 453-454).
- 1.7.1948 gün ve 5237 sayılı belediye gelirleri kanununda değişiklik yapılmasına ilişkin kanun teklifinin 1’inci maddesine verilen oylar (26 Şubat 1979) (CSTD, ty. 18 - c. 43: 99-100).

FAHRİ KORUTÜRK

1903 yılında İstanbul’da doğan Fahri Korutürk Deniz Harp Okulu’nu bitirdi ve sonrasında 1930 yılında açılan Deniz Harp Akademisi’nin ilk mezunları arasında yer aldı. Soyadını Atatürk tarafından alan Fahri Korutürk Roma, Berlin ve Stockholm büyükelçiliklerinde deniz ataşeliği yaptı. Montreux Boğazlar Konferansı’na askeri uzman olarak katılan Korutürk 1959 yılında oramiralliğe terfi ederek Deniz Kuvvetleri Komutanı oldu. 27 Mayıs 1960 darbesinden sonra Moskova büyükelçiliğine atandı ve dört yılı aşkın bir süre gerçekleştirdiği bu görevden sonra 1968’de Cumhurbaşkanı Cevdet Sunay tarafından Cumhuriyet Senatosu kontenjan senatörlüğüne getirildi. Sunay’ın görev süresinin sona ermesi üzerine meclisteki iki büyük partinin (AP ve CHP) desteğiyle 6 Nisan 1973 günü Türkiye Cumhuriyeti’nin altıncı cumhurbaşkanı seçilen Korutürk bu görevini 6 Nisan 1980 günü tamamladı. (Çetin, 2002: 214-215; URL-3).

Fahri Korutürk cumhurbaşkanlığı görevinin sona ermesinden iki gün sonra 8 Nisan 1980 günü anayasanın 77. maddesi gereğince genel kurulda yemin etti ve tabii üye olarak Cumhuriyet Senatosu’na katıldı (CSTD, ty. 19 - c. 47: 49). Korutürk bu görevini 12 Eylül 1980 darbesine kadar sürdürdü. Cumhuriyet Senatosu’na katılan eski cumhurbaşkanlarının sonuncusu olan Korutürk görev yaptığı kısa sürede herhangi bir genel kurul faaliyeti içerisinde yer almadı.

CELAL BAYAR’IN CUMHURİYET SENATOSU ÜYELİĞİ DAVETİNİ REDDİ

27 Mayıs 1960 darbesi ile yönetimden uzaklaştırılan DP’nin on yıllık iktidar döneminde cumhurbaşkanı olan Celal Bayar Yassıada mahkemesinde yargılanmış ve hakkında verilen idam kararı müebbet hapse çevrilerek Kayseri cezaevine gönderilmişti. Sağlık sorunları nedeniyle 1964 yılında tahliye edilen ve ertesi yıl Cumhurbaşkanı Cemal Gürsel tarafından hakkında af kararı çıkarılan Bayar, bu süreçten itibaren DP mensuplarının siyasi yasaklarının kaldırılması için faaliyet gösterdi. 16 Nisan 1974 tarihinde TBMM’de kabul edilen bir yasa ile DP’lilerin siyasi haklarının iade edilmesinin ardından Cumhuriyet Senatosu Başkanı Tekin Arıburun, Bayar’a bir mektup göndererek kendisini eski cumhurbaşkanı sıfatıyla tabii üye olarak senatoya davet etti. Ancak Bayar cevabi mektubunda şu gerekçe ile bu talebi kabul edemeyeceğini bildirerek senato üyeliğini kabul etmedi: *Tabii senatörlük ve benzeri sıfatların gerçek demokrasi esasları ile telifini güç buluyorum. Bu konuda samimi olarak bağlı bulunduğum görüş, düşünce ve inancıma sadık kalmak kararındayım. Bu sebepten Anayasanın 70. maddesi ile bana verilen görevi deruhte edemeyeceğimden 77. maddedeki vecibeyi yerine getirilmesi maksadıyla vaki davete uymaya mahal kalmamıştır* (Cumhuriyet, 29 Nisan 1974: 1; Milliyet, 29 Nisan 1974: 1).

SONUÇ

1961 Anayasası ile birlikte kurulan ve 12 Eylül 1980 darbesi sonrasında kapatılarak yeni anayasada yer verilmeyen Cumhuriyet Senatosu, parlamento tarihimize Osmanlı dönemi uygulamasının sonrasında ikinci çift meclisli yasama organı tecrübesini oluşturmaktadır. Üye profilini genel oyla seçilenler, cumhurbaşkanınca atananlar ve tabii üyeler olarak üç kaynağa dayandıran bu yasama organı eski cumhurbaşkanlarını doğal üye olarak bünyesine dahil ediyordu.

1961-1980 yılları arasında Cumhuriyet Senatosu'nda üç eski cumhurbaşkanı aktif olarak görev yaparken, bir eski cumhurbaşkanı ise sağlık sorunları nedeniyle çalışmalara katılmadan vefat etti. 27 Mayıs darbesi sonrasında yargılanan 1950-1960 dönemi Cumhurbaşkanı Celal Bayar ise siyasi yasağı kaldırıldıktan sonra davet edildiği senatoya katılmayı reddetti.

Cumhurbaşkanlığı görevini hastalığı nedeniyle sürdüremeyeceğinden dolayı görev süresi sona eren Cemal Gürsel adına Başbakanlık senatoya başvuruda bulundu ve Gürsel'in eski cumhurbaşkanı olarak tabii üyelik işlemlerinin yapılmasını talep etti. Böylece 29 Mart 1966 tarihinde senato üyeliği başlayan Gürsel vefat ettiği 14 Eylül 1966 tarihine kadar izinli sayıldı.

Cumhuriyet Senatosu'na aktif olarak katılan eski cumhurbaşkanlarının ilki İsmet İnönü oldu. İnönü 16 Kasım 1972 tarihinde genel kurulda yemin ederek yasama sürecine dahil oldu. Vefat ettiği 25 Aralık 1973 tarihine kadar beş defa kürsüden genel kurula hitap eden İnönü, seksene yakın oylamaya katıldı ve kabul edilen yasalardan birine red oyu verdi.

Cumhuriyet Senatosu'na katılan eski cumhurbaşkanlarının ikincisi Cevdet Sunay'dı. En uzun süre tabii senatörlük yapan eski cumhurbaşkanı olan Sunay, cumhurbaşkanlığı görev süresinin bitiminden bir gün sonra 29 Mart 1973 tarihinde genel kurulda yemin ederek yasama sürecine katıldı. Senatonun kapanışına kadar görev yapan ve bu süreçte kürsüden genel kurula herhangi bir hitabı olmayan Sunay, iki yüzün üzerinde oylamaya katıldı ve kabul edilen yasalardan ikisine red, on dokuzuna çekimsiz oy verdi.

Fahri Korutürk, Cumhuriyet Senatosu'na katılan eski cumhurbaşkanlarının sonuncusu idi. Cumhurbaşkanlığı görev süresinin bitiminden iki gün sonra 8 Nisan 1980 tarihinde genel kurulda yemin ederek yasama sürecine başladı. Senatonun kapanışına kadar görev yapan ve bu süreçte kürsüden genel kurula bir hitabı olmayan Korutürk herhangi bir oylamaya da katılmadı.

KAYNAKÇA

Arşiv Kaynakları

TBMM Arşivi

- Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi
- T.C. Millî Birlik Komitesi Üyesine Mahsus Zat ve Sicil Dosyası (Cemal Gürsel Sicil No 2514)

Süreli Yayınlar

Cumhuriyet

Milliyet

Kitaplar

Aydemir, Ş. S. (1984). *İkinci Adam 1884-1938*. c. I, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Aydemir, Ş. S. (1985). *İkinci Adam 1938-1950*. c. II, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Aydemir, Ş. S. (1983). *İkinci Adam 1950-1964*. c. III, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Aydın, S., Taşkın, Y. (2014). *1960'tan Günümüze Türkiye Tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.

İba, Ş. (2009). *Parlamento İçtüzük Metinleri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

İnönü, İ. (2006). *Hatıralar*. haz. Sabahattin Selek, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Kili, S., Gözübüyük, Ş. (2006). *Sened-i İttifak'tan Günümüze Türk Anayasa Metinleri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Koçak, C. (2022). *27 Mayıs'ın Kayıp Anayasası*. İstanbul: VakıfBank Kültür Yayınları.

Özgişi, T. (2012). *Türk Parlamento Tarihinde Cumhuriyet Senatosu*. Ankara: TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları.

Süslü, A., Balcıoğlu, M. (1999). *Atatürk'ün Silah Arkadaşları Atatürk Araştırma Merkezi Şeref Üyeleri*. Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.

Tunaya, T. Z. (1952). *Türkiyede Siyasî Partiler 1859-1952*. İstanbul.

Tuncer, E. (2010). *Cumhuriyet Senatosu Seçimleri*. Ankara: TESAV Yayınları.

Turan, Ş. (2003). *İsmet İnönü Yaşamı, Dönemi ve Kişiliği*. Ankara: Bilgi Yayınevi.

Uyar, H. (2017). *Demokrat Parti İktidarında CHP 1950-1960*. İstanbul: Doğan Kitap.

Makaleler

Çetin, A. (1996), Cemal Gürsel. *TDV İslam Ansiklopedisi*, 14, 326-327.

Çetin, A. (2002), Fahri Sabit Korutürk. *TDV İslam Ansiklopedisi*, 26, 214-215.

Erdem, Ş. C. (2009), Cevdet Sunay. *TDV İslam Ansiklopedisi*, 37, 526-527.

Parla, T. (1983), 1961 Anayasası'nda Yasama-Yürütme İlişkisi. *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, 1, 38-39.

Soysal, M. ve Sağlam, F. (1983), Türkiye'de Anayasalar. *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, 1, 18-52.

İnternet Kaynakları

URL-1: www.tcgb.gov.tr/cumhurbaskanlarimiz/cemal_gursel/ (E.T.: 18.07.2023).

URL-2: www.tcgb.gov.tr/cumhurbaskanlarimiz/cevdet_sunay/(E.T.: 18.07.2023).

URL-3: www.tcgb.gov.tr/cumhurbaskanlarimiz/fahri_koruturk/ (E.T.: 18.07.2023).

ÇOCUKLARDA SUÇ TEKRARI (RESİDİVİZM) VE SOSYAL HİZMET

Hüseyin BATMAN¹, Semih SÜTÇÜ², Aykut Can DEMİREL³

GİRİŞ

Günümüzde çocuk kavramı masum, savunmasız, incinebilir ve etki altına alınabilir varlıklar olarak ele alınmakta ve bunun gereği olarak ebeveynleri başta olmak üzere toplumun kontrol, koruma ve gözetiminde gelişimlerini tamamlamaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Gelişim aşamalarında bebeklik ve yetişkinlik arasında bir yer olan çocukluk insan yaşamındaki en masum ve özel yerdir (Sağlam & Aral, 2016). Günümüzde evrensel olarak kabul edilen çocuk kavramı tarihsel süreçte farklı tanım ve anlamlandırmalara tabi tutulmuştur. Örneğin Ortaçağ Avrupasında çocuklar küçük yetişkinler olarak görülmüştü (Karataş vd., 2004), uzun saatler boyunca çalıştırılmakta ve ihtiyaç duydukları özen gösterilmezdi (Duyan, Yolcuoğlu ve Artan, 2014). Bu anlayışın matbaanın ortaya çıkması (Postman, 1982), Aydınlanma ve Sanayi Devrimi ile değişmeye başladığı (Karataş vd., 2004) ve modern çocuk kavramına evrildiği söylenebilir.

Sanayi devrimi ile birlikte ulus devletlerin ortaya çıkması, devletlerin refah alanında neredeyse bütün sorumluluğu üstlenmesi modern çocukluk paradigmasının gelişimine son derece önemli katkı sağlamıştır (Karataş vd., 2004). Bu kapsamda devletler bebek ölüm oranlarının azaltılmasından, çocukların gelişimini en üst düzey gelişim sağlayabilmesi için eğitim ve sağlık hizmetlerine kadar birçok alanda yeni politikalar, modeller ve hizmetler geliştirmiştir. Benzer şekilde devletler bir yandan çocukların suçun mağduru olmasının önüne geçecek politika ve hizmetler geliştirirken bir yandan da suç fiillerine karıştırılmış çocukların rehabilitasyonu ve topluma kazandırılması için çalışmalar ortaya koymuşlardır.

1 Dr. Öğr. Üy., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sandıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Sosyal Hizmet Bölümü, socialbatman@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8902-1577.

2 Dr. Öğr. Üy., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Zübeyde Hanım Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, semihsutcu@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6833-3464

3 Öğr. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Muğla Meslek Yüksekokulu Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, aykutcandemirel@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6388-7313.

Yasa, siyasal otorite tarafından uygulanan formel ve toplumsal kurallardır (Zastrow, 2016). Hukuki anlamda suç, ceza normu (yasa) belirler. Norm yoksa suç ve ceza da yoktur. (Gökçearsan-Çifci, 2016). Öte yandan yasalara aykırı davranış (TDK, 2023) olarak ifade edilen suç olgusu tek başına hukuki boyut üzerinden değerlendirilemeyecek kadar karmaşık bir konudur. Suç eylemi içinde olmak, suça yönelmek, tekrar eden suçların odağında olmak çocuklar için öngörülemez bir durum olsa da çocuk suçluluğu ya da çocukların suça sürüklenmesi özellikle 21. yüzyılda çok tartışılan konulardan olmuştur. 21. yüzyılın son çeyreğinde görsel ve yazılı medyaya bakıldığında suça sürüklenen çocuklarla ilgili haberlerin yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Dünya genelinde her dört dakikada bir suç işlediğine dair veri (Yavuzer, 1998) dikkate alındığında çocuklar sürekli suç ve suçlu öykülerinin yoğun olduğu bir dönemde yaşadığı söylenebilir. Suç olgusunun giderek yaygınlaşması ve çocuklarında bu fiillerin bir parçası haline getirilmesi önemli bir toplumsal sorundur.

Günümüzde “*suçlu çocuk yoktur, suça sürüklenen çocuk vardır*” mottosu suça sürüklenen çocuklara ilişkin neredeyse bütün çalışmalarda kabul gören bir ilke haline gelmiştir. Suça sürüklenen çocukların refahı, rehabilitasyonu için sosyal hizmetin de içinde olduğu birçok meslek ve akademik disiplin çalışmaktadır. Suça sürüklenen çocuklara yönelik çalışmalar son yüzyılda ciddi bir ivme kazanmış olmasına karşın suç tekrarı konusu halen önemini koruyan bir sorun alanıdır.

Suç tekrarı (residivizm) kavramsal olarak, daha önce bir suçtan hüküm giymiş veya yargılanmış bir kişinin suç davranışına geri dönmesi olarak tanımlanabilir (Maltz, 2001). Çocuklar açısından değerlendirildiğinde çocukların yeniden suça karışması, kökleri bir dizi sosyo-ekonomik, ailevi ve psikolojik faktöre dayanan karmaşık bir konudur. Yapılan araştırmalar 30 yaş altı ve sabıka kaydı olan bireylerin suç işleme olasılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’ndeki çalışmalar tahliyeden bir yıl sonrasında yeniden tutuklanma oranlarının yüzde 55, yeniden hapsedme ve yargılanma oranlarının yüzde 24 olduğunu bildirmektedir (OJJDP- Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention, 2020). Çocukların suç fiillerine katılması önemli bir sorun olmakla birlikte yeniden suça iştirak etmeleri önleme, koruma ve rehabilitasyon çalışmalarında ciddi eksiklikler olduğunu düşündürmektedir. Suça sürüklenen çocuk kavramının doğası sosyal hizmetin de dahil olduğu hukuk, eğitim, tıp gibi birçok disiplinin multidisipliner bir ekip olarak çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı; çocukları suça iten nedenleri ve çocuklarda suç tekrarı konularını irdelemek, Türkiye’de suça sürüklenen çocuklarla ilgili son yıllardaki istatistiki sonuçları değerlendirmek, çocuklarda suç tekrarı konusuna ilişkin olarak sosyal hizmetin rol ve işlevlerini paylaşmak ve çocukları suç

olgusundan uzak tutmaya yönelik önerileri aktarmaktır. Türkiye’de son on yıl içerisinde suça sürüklenen çocuk sayısının artış göstermesi ve suça bulaşan çocukların ileride daha ciddi suçlara karıştırılma riski bu çalışmanın konusunun ne denli önemli olduğunu ortaya koyar niteliktedir.

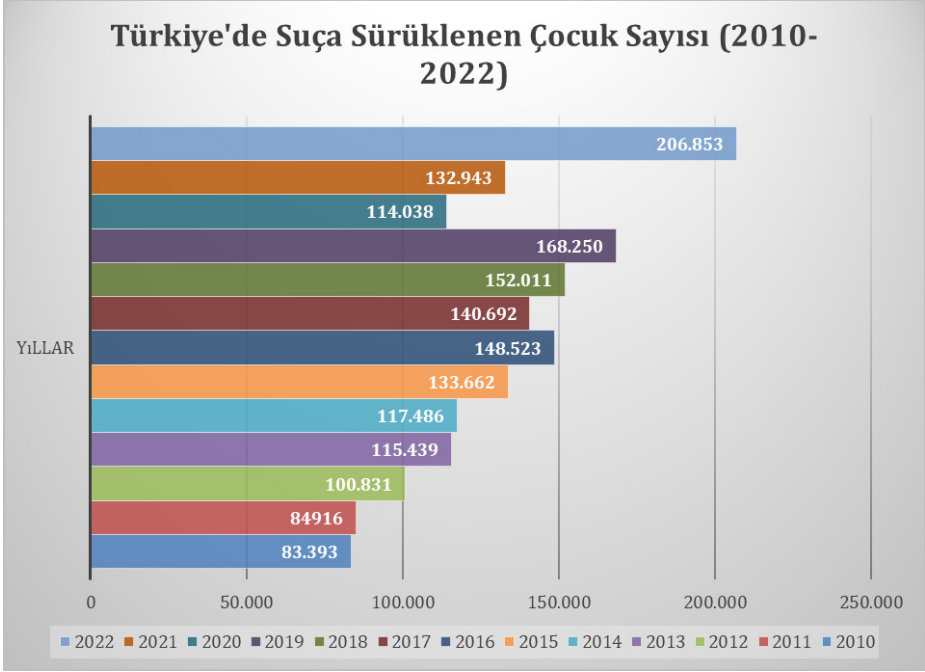
Çocuklar dünyaya geldikleri andan itibaren yetişkinlerin gözetimine, desteğine ve rehberliğine ihtiyaç duyarlar. Canlılar içinde en uzun süreyle olgunlaşan varlıklardan biri olan insan, çocukluk döneminin sağlıklı ve güvenli bir şekilde gerçekleşmesi büyük ölçüde bakımından sorumlu bireylerin özenine, dikkatine ve devletin politikalarına bağlıdır. Toplumda genelde yetişkin bireylerle anılan suç olgusuna bazen çocuklarda itilebilmektedir. Çocuklar yetişkinler tarafından suça karıştırılarak bir nevi istismar edilmektedir (Eryalçın & Duyan, 2016). Çocuğun suça sürüklenmesi konusu beraberinde birtakım riskleri getirmektedir. Bunların içinde en çok üzerinde durulan hususlardan biri çocuğun suç eylemlerine karışmaya bir diğer ifadeyle suç fiillerinin parçası olmaya devam etmesi ve ileride çok daha ciddi suçlara karışma potansiyeli taşımasıdır. Sosyal hizmet; sosyal adalet ve insan hakları temellerine sahip bir meslektir (Duyan, 2014). Çocuk suçluluğuna ilişkin koruyucu ve önleyici çalışmaların yanı sıra rehabilite edici çalışmaların çocuk ve ailesini içine alacak şekilde yürütülmesi ve vakaların takibi hususlarında sosyal hizmet mesleği önemli bir misyon yürütmektedir (Karataş & Mavili, 2019). Çocukları suça yönelten unsurların tespit edilmesi, bunların önüne geçilmesine imkan sunacak politikaların hazırlanması ve uygulanması konusunda sosyal hizmet mesleğinin uygulayıcıları olan sosyal hizmet uzmanlarına önemli görevler düştüğüne inanılmaktadır.

SUÇ VE ÇOCUK İLİŞKİSİNDE SUÇA SÜRÜKLENEN ÇOCUKLAR

Çocukların suç ve suçlulukla olan ilişkileri birçok farklı disiplin tarafından konu edilse de genel görüş “suçlu çocuk” kavramından ziyade, “suç sürüklenen çocuk” kavramsallaştırmasıdır. Her ne kadar kavram olarak suça sürüklenen çocuk kavramı toplumsal ve hukuk sisteminde oturmaya başlamış bir kabul olsa da, çocuk suçluluğunun hukuki ve sosyal boyutunun ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, sosyal boyutta “suç-çocuk” ilişkisinde suça sürüklenen çocuklar ve hukuk sisteminde “suç-çocuk” ilişkisinin ele alınması önem taşımaktadır.

Suçta sürüklenen çocuklar ve çocukların ilk suç davranışı sonrası tekrarlayan suç davranışında bulunmaları birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de dikkat çekecek boyutlara gelmiştir. Türkiye’de son on yılda suça sürüklenen çocuk sayılarında ciddi artışlar olduğu bilinmektedir. Euronews (2023) tarafından Türkiye’de 2010-2022 yılları arasındaki suça sürüklenen çocuk sayılarına yönelik paylaşılan veride, çocuk suçluluğunun sürekli bir artış gösterdiği, sadece Covid-19 salgın döneminde bir dalgalanma ile tekrar artışa geçtiği

görülmektedir. 2010-2022 yılları arasındaki çocuk suçluluğu sayılarına yönelik veriler Grafik 1.'de gösterilmiştir.



Grafik 1. Türkiye'de Suça Sürüklenen Çocuk Sayısı (2010-2022)

Türkiye'de 2010-2022 yılları arasında yapılan istatistiki çalışmada suça sürüklenen çocukların sayısının %148 oranında arttığı tespit edilmiştir. 2010 yılında suça sürüklenen çocuk sayısı 83.393 iken, bu sayı 2022 yılında 206.853'e yükselmiştir (Euronews, 2023). TÜİK'in 2022 verilerine göre 2022 yılında güvenlik birimlerine gelen ya da getirilen çocukların karışmış oldukları olay sayısı 601.754 olarak bildirilmiştir. Bu çocukların 259.106'sı mağdur diğerleri ise suça sürüklenen çocuk kategorisindedir (TÜİK, 2023). Suça sürüklenen çocuk sayısı 2010 öncesi 100.000'in altında iken son on iki yılda Türkiye'de görülen bu büyük artışın tek bir nedenle değil çoklu nedenlerle izah edilebileceği düşünülmektedir.

Suçta Sürüklenen Çocuklarda Aile ve Çevre Etkisi

Bir çocuk neden suça sürüklenir? Sorusunu cevaplamak kolay değildir, ancak çocukların suça sürüklenmesinde bireysel faktörlerin yanında çevresel faktörler ve aile faktörünün de önemli bir yeri vardır (Karataş, 2017). Çocukların, aile içi ilişkilerinde anne babanın kişisel özellikleri, genetik kodlarında ve toplumsal alanda yaşanan yoksunluklarla ortaya çıkan sosyal, ekonomik ve sosyo-kültürel koşullar, çocukları anti-sosyal davranışlara, uyum bozukluklarına, sapmalara ve suça yönelmeye iten nedenlerden bazıları olarak ifade edilmektedir (Duyan,

Yolcuoğlu & Artan, 2014). Bu bağlamda suça sürüklenen çocuklar; daha çok psikolojik anlamda sorunları olan, birbirini anlamayan ve tolere etmeyen, çoğu zaman şiddete dayalı davranışları olan, ekonomik yoksunluklar içinde yaşayan, toplumun beklenti ve normlarına yanıt verecek kapasitesi olmayan, toplumsal bütünleşme olanaklarını yakalayamamış, kamu tarafından ağır biçimde ihmal edilen, sosyo-ekonomik yapıya tutunamayan ve sosyal dışlanma süreçlerine maruz kalmış anne-babaların çocuklarıdır (Duyan, Yolcuoğlu ve Artan, 2014).

Ailevi faktörlerin çocukların davranışları üzerinde çok güçlü bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Dundan, Boisjoly & Mullan Harris 2001; Korkmaz & Erden, 2010). Cheung, Ngai & Ngai (2007) ebeveynler ve çocuk arasındaki etkileşimin çocuk suçluluğunu açıklamada önemli bir yere sahip olduğunu bildirmişlerdir. Korkmaz & Erden (2010) çalışmalarında ebeveynler ve çocukları arasındaki aile içi ilişkilerin birçok boyutunun çocukların suç davranışı sergilenmesinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Çocuklarda suç davranışı ile ilgili olarak; çiftlerin erken yaşta evlilikleri ve genç yaşta anne baba olmaları gibi faktörlerin çocukların suça yönelme ve suçlulukla sonuçlanabilecek davranışlarda bulunma olasılıklarının normalden daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir (Cheng, 2004; Korkmaz & Erdem, 2010).

Suça sürüklenen çocukların, aile yapısı, aile içi dinamikleri gibi konularda çalışma yapan Kim ve Kim (2008), suç işleme davranışı sergileyen çocukların ailelerinde eş şiddeti, ihmal, istismar gibi durumların yaygın olmasının yanında aile üyeleri arasındaki bağın zayıf olduğu, yetersiz aile işlevinin varlığı, rol model olarak ebeveynlerin olumsuz temsilleri gibi faktörlerin de etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Suça sürüklenmede bir başka risk faktörü olarak da parçalanmış aile, ebeveyn yoksunluğu ve aile birliğinin sağlanmamış olması gibi konular ele alınmıştır (Keller, Catalano, Haggerty & Fleming, 2002; Korkmaz & Erdem, 2010). Bunun yanında bir başka araştırmada da biyolojik ebeveynleri ile yaşamamanın, farklı aile yapıları içerisinde olmanın da suça sürüklenme ya da suça yönelmede risk katsayısını arttırdığı bulunmuştur (Stouthamer-Loeber, Wei, Homish & Loeber, 2002). Çocuk suçluluğu ile alkol ve madde bağımlılığı arasında ilişkinin varlığını destekleyen birçok araştırma da vardır. Bu konuda yapılan bir araştırmada suça sürüklenen çocuklarda madde kullanım oranının çok yüksek olduğu saptanmıştır (Robertson, Dill, Husain & Undesser, 2004). Suça sürüklenen çocuklarda, suç ile ilişkili davranış ve eylemlerin görülmesinde arkadaş çevresi ve akran ilişkilerinin etkili olduğu görülmektedir (Farrell & Dintcheff, 2006; Garnier & Stein, 2002). Bu konuyu destekler nitelikte, Miller ve Matthews (2001) tarafından yapılan bir araştırmada çocuk suçluluğunu açıklayan ve çocukların suça yönelme nedenleri ile ilişkili olarak; çevrede ve okulda suç davranışı sergileyen akranların etkili olduğu bulunmuştur (Korkmaz & Erden, 2010).

Çocuk suçluluğu konusunun daha geniş bir bakış açısıyla makro nedenleri incelendiğinde çocuk suçluluğunun nedenleri arasında; işsizlik, gelir dağılımı bozukluğu, düzensiz kentleşme, aşırı ve plansız göç gösterilebilir (Öter, 2018; Karataş & Mavili, 2019). Özellikle kırsal kesimden büyük şehirlere göç eden ailelerdeki uyum güçlüklerinin çocuklar üzerinde olumsuz etki yaratabildiği düşünülmektedir. Duyan vd. (2014) istatistiksel olarak yoksul olarak nitelenen belirli bir gelir düzeyi altında olan çocuk ve gençlerin suça sürüklenme durumlarının diğer gelir düzeyindekilerden daha yüksek olduğunu belirtmektedirler.

Hukuki Bağlamda Çocuk Suçluluğu

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde (1989) çocukların temel haklarından yaşam, eğitim, katılım hakkı gibi haklar esas alınırken, çocukların suç ve ceza ilişkisi de ele alınmaktadır. Çocukların suç teşkil eden bir eylemi gerçekleştirdiği konusunda tüm süreçler tamamlanmadan yani kesinleşme olmadan “masumiyet karinesine” uyulacağını vurgulamaktadır (Çalış vd. 2022). Çocuk Koruma Kanununda (2005) ‘‘kanunlarda suç olarak tanımlanan bir fiili işlediği iddiası ile hakkında soruşturma ya da kovuşturma başlatılan veya hakkında güvenlik önlemine karar verilen çocuk’’ şeklinde tanımlanan suça sürüklenen çocuk kavramına yer verilmiştir (Resmî Gazete, 2005).

Suçta sürüklenmiş çocuk kavramı ile suçlu kimliği ortadan kaldırılmak istense de bir çocuğun ceza adalet sistemi içerisinde olması ya da bu sistem içerisinde olacak eylemde bulunması ile sisteme dahil olması birçok riski de beraberinde getirmektedir. Ceza adalet sistemine giren çocuklar için riskler onların mağduriyet yaşamalarına neden olmaktadır. Uzun süren yargı süreçleri, çocuk ve aile üyelerinde bilgisizlikle birlikte profesyonel bilgilendirmenin azlığı gibi birçok olumsuz durum çocukların bu mağduriyetleri yaşamasındaki etkenler olarak ifade edilmektedir (Karataş, 2017).

Çocuklar her ne kadar 18 yaşına kadar bağımsız bir yaşam süreci özgürlüğe sahip olmayıp eylemleri bakımından sorumlulukları aileleri üzerindeymiş gibi algılansa da yargılama gerektiren suç davranışında bulunma durumlarında cezai sınırlar olarak yaş sınırları vardır. Ümit (2006) Türk adli hukuk sisteminde çocukların ceza sorumluluklarının çocukların yaşları göz önüne alınarak farklı gruplara farklı yaptırımlar şeklinde sınıflandığını belirtmektedir.

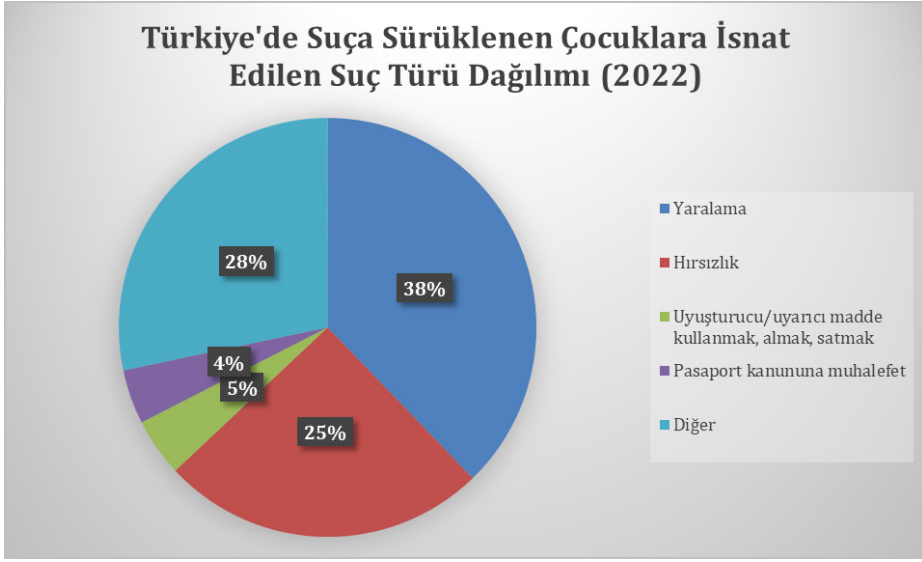
Fiili İşlediği sırada oniki yaşını doldurmamış çocuklar: Fiile karıştırıldığı esnada on iki yaşını henüz doldurmamış çocukların ceza sorumluluğu bulunmamaktadır (Akyüz, 2011). 12 yaşını henüz doldurmamış çocuklara ilişkin olarak suça karıştırılmaları durumunda haklarında güvenlik tedbirine başvurulmaktadır (Hafizoğulları & Özen, 2010). 12 yaşından küçük çocukların suça karıştırılmaları durumunda 5395 sayılı Çocuk Koruma

Kanunun 5. maddesi uyarınca haklarında koruyucu ve destekleyici tedbirler verilebilmektedir (Albayrak, 2007). Kanun on iki yaşını henüz doldurmamış çocukların karıştırılmış oldukları suç fiilinin hukuki anlam ve sonuçlarını idrak edemediğini ve davranışlarını yönlendirme yetisinin henüz tam olarak gelişmediğini kabul etmektedir (Akyüz, 2011).

Fiili İşlediği Sırada Oniki Yaşını Doldurmuş Onbeş Yaşını Doldurmamış Çocuklar: Suç fiiline karıştırıldığında oniki yaşını doldurup henüz onbeş yaşını doldurmamış çocukların suç fiilinin hukuki anlam ve olası sonuçlarını idrak etme ya da davranışlarını yönlendirme yetisinin gelişip gelişmediği hususunda bir ayırım yapılmaktadır (Akyüz, 2011). Yapılan incelemede suça karıştırıldığı süreçte çocuğun isnat yeteneğinin olmadığı kanaatine varılırsa çocuk bu fiilden dolayı sorumlu tutulmamakta, hakkında çocuklara özgü tedbirler uygulanmaktadır (Hafizoğulları & Özen, 2010). Isnat yeteneği olmayan çocuklara ilişkin olarak Ceza Muhakemeleri Usul Kanununun 223. Md.'ne göre karıştırıldığı suça ilişkin haklarında ceza verilmesine yer olmadığı yönünde karar alınacağı belirtilmektedir (Albayrak, 2007).

Fiili İşlediği Sırada Onbeş Yaşını Doldurmuş, Onsekiz Yaşını Doldurmamış Çocuklar: Türk Ceza Kanununun 31/3..md bu yaş grubunda yer alan çocukların isnat yetisinin bulunduğunu kabul etmektedir. 15 yaşını dolduran ancak 18 yaşını henüz doldurmamış bir çocuk bir suç eylemine karıştırılırsa henüz ergin sayılmadığından kendilerine yönelik cezai işlemler indirimli şekilde tatbik edilmektedir. Suça sürüklenen bu yaş aralığında bulunan çocuğun isnat yeteneğinin bulunup bulunmadığına ilişkin işlem res'en yapılmamaktadır. Bu yönde iddiası olan tarafın bu iddiasını kanıtlama yükümlülüğü bulunmaktadır (Hafizoğulları & Özen, 2010). Isnat yeteneği olduğu tespit edilen çocuklarla ilgili olarak karıştırıldıkları suçun mahiyetine göre haklarında tutuklama veya adli kontrol kararı alınması söz konusu olmaktadır.

Türkiye'de hukuki olarak bir suç isnadı ile karşı karşıya kalmış çocukların suç türlerine yönelik yapılan araştırmada (Euronews, 2023) çocukların çok çeşitli suç davranışında buldukları ifade edilmektedir. Türkiye'de çocukların en çok hangi suçlarla isnat edildiklerine yönelik Grafik 2. oluşturulmuştur.



Grafik 2. Türkiye’de Suça Sürüklenen Çocuklara İsnat Edilen Suç Türleri Dağılımı

2022 yılında suça sürüklenen çocukların karıştırıldığı suçlar türlerine göre incelendiğinde çocukların %37,8 oranında en çok yaralama suçuna karıştıkları görülmektedir. Çocukların en yoğun olarak karıştırıldıkları ikinci suç türü ise hırsızlık olarak bildirilmiştir. Suça sürüklenen çocukların üçüncü sırada en çok uyuşturucu kullanımı ve/veya satışı nedeniyle emniyet birimlerinde işlem gördüğü görülmektedir (Euronews, 2023) Suça sürüklenen çocukların genel olarak ağır ceza mahkemelerinde yargılanmayı gerektirecek suçlara karıştırılıyor olmaları bu sorunun ciddiyetini ortaya koyar niteliktedir. Bunun yanı sıra suça sürüklenen çocuklara ilişkin istatistiki bilgilerde çocukların yeniden suça karıştırılma (recidivism) oranlarının paylaşılması gerektiğine inanılmaktadır. Bu durum suça sürüklenen çocuklarda suç tekrarının nedenlerinin ortaya konulması bakımından önem taşımaktadır.

SUÇ TEKRARI (RESİDİVİZM)

Tekrarlama kavramının kökeni Arapça “kerrere” kelimesinin türetilmiş tekrardan gelmektedir (Bozdoğanoglu & Yurtlu, 2021). Tekrarlama bir şeyin yeniden olması anlamına gelmektedir. Tekrarlama konusu gerek ceza hukuku ve infaz hukuku gerekse kriminoloji, sosyoloji ve psikolojinin en önemli konularından biridir (Hocaoğlu, 2022). Literatürde çocukların tekrar suça sürüklenmesi kavramı (*juvenile recidivism*), belirli bir süre içinde yeniden suç işleme (Myner, Santman, Cappelletty & Perlmutter, 1998) olarak tanımlanmış olsa da Türkiye’de kavram çocukların mükerrer suçu olarak kullanılmaktadır (Erbay & Gülüm, 2018).

Mulder (2010) residivizm için risk faktörlerini statik veya dinamik olarak iki grupta incelenebileceğini belirtmiştir. Statik risk faktörleri bireyin yaşamında

değiştirilemez faktörlerdir ve suç işleme riski taşıyan öncelikli grupların belirlenmesinde önemli katkı sağlamaktadır (Mulder, 2010). Ebeveynin antisosyal davranışı ve suç öyküsü, çocukluk döneminde algılanan ebeveyn reddi ve düşük duygusal yakınlık, çocukluk döneminde akran reddi, aile üyelerinin suç işleme öyküsü, düşük akademik başarı, suç kurbanı olma statik risk faktörlerinden bazılarıdır (Fırat & Erk, 2022). Dinamik risk faktörleri ise değiştirilebilen özellikleri içermektedir (Mulder, 2010). Dinamik risk faktörleri, rehabilitasyonda özellikle hedeflemesi gereken risk faktörleri olduğundan, değiştirilebilir ve tedavi için yararlıdır. Bu grupta zayıf sosyal ve ekonomik çevreyi, dezavantajlı bir mahallede yaşamayı, okuldan kaçmayı ve akranlar gibi faktörler yer almaktadır.

Çocuklarda suç tekrarına katkıda bulunduğu belirlenen çeşitli risk faktörleri vardır. Bu risk faktörleri bireysel, aile, akran, okul ve toplum faktörleri olarak sınıflandırılabilir. Genel olarak risk faktörleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Çocuklarda Suça Sürüklenme ve Suç Tekrarı Risk Faktörleri

Bireysel Faktörler	<i>Erken Yaşta Suça Sürüklenme:</i> Erken yaşlarda suç davranışında bulunan, suça sürüklenen çocukların, tekrar suç işleme ve suç faaliyetlerine devam etme riski yüksektir.
	<i>Bağımlılık:</i> Alkol, madde kullanımı her türlü bağımlılık suç işleme ve tekrar suç işleme konusunda olasılığı artırır.
	<i>Ruh Sağlığı Sorunları:</i> Davranış bozuklukları, karşıt olma-karşı gelme bozukluğu, antisosyal kişilik bozukluğu gibi ruh sağlığı sorunları çocukların tekrar suç işleme davranışı ihtimalini artırmaktadır.
Ailevi Faktörler	<i>Öz-Kontrol Yetersizliği:</i> Dürtülerini kontrol etmekte ve duygu durumlarını yönetmede güçlük çeken çocukların tekrar suç işleme davranışında bulunmaları olasıdır.
	<i>Aile İşlevselliği:</i> Aile çatışması, tutarsız ebeveyn tutumları, istismar, ihmal veya ebeveynin suç geçmişi, çocuğun suçlu davranışlarda bulunma olasılığına katkıda bulunabilir.
	<i>Ebeveyn Denetimi:</i> Çocuklar için yetersiz ebeveyn denetimi ve kontrolü suç davranışı üzerinde destekleyici olabilir.
Akran/Arkadaş Faktörleri	<i>Disiplin Sorunları:</i> Tutarsız veya aşırı sert disiplin, çocuğun olumsuz davranış kalıplarına katkıda bulunabilir.
	<i>Suç Davranışında Bulunanlarla İlişki:</i> Suç faaliyetlerine karışan akranlarıyla zaman geçiren ve suça karıştıktan sonra da bu durumu devam ettiren çocukların bu suç davranışlarını kendilerinin de benimseme olasılığı daha yüksektir.
	<i>Akran/Arkadaş Baskısı:</i> Riskli veya suç teşkil eden davranışlarda bulunma yönünde akranlardan gelen baskı, çocuğun karar verme sürecini etkileyebilir.
Okul Faktörleri	<i>Düşük Akademik Başarı:</i> Düşük okul performansı, okuldan kaçma ve okulu bırakma, suça dahil olma riskini artırır.
	<i>Okul Aidiyeti ve Katılım:</i> Spor ve hobi gibi ders dışı etkinliklere katılmayan, öğretmenleriyle olumlu ilişkileri olmayan veya okulla bağı olduğunu hissetmeyen çocuklar suça karşı daha savunmasızdır.

Toplum/ Topluluk Faktörleri	<i>Mahalle Ortamı:</i> Suç oranlarının yüksek olduğu, yoksulluğun olduğu ve olumlu eğlence faaliyetlerine sınırlı erişimin olduğu mahallelerde yaşamak suç davranışını etkileyebilir.
Sosyoekonomik Faktörler	<i>Çeteleşme:</i> Çetelere dahil olan çocukların, grup dinamikleri ve akran baskısı nedeniyle suç faaliyetlerine karışma riski daha yüksektir. <i>Yoksulluk:</i> Ekonomik açıdan dezavantajlı durumdaki çocuklar, sınırlı fırsatlar ve kaynaklarla karşı karşıya kalabilir ve bu da onların suça yönelik davranışlara karşı savunmasızlığını artırabilir.

Kaynak: Yukhnenko, D., Blackwood, N., & Fazel, S. (2020); Navarro-Pérez, J.-J., Viera, M., Calero, J., & Tomás, J. M. (2020); National Institute of Justice (2023).

Çocuklarda Residivizm ve Sosyal Hizmetin Rol ve İşlevleri

Sosyal hizmet, bir disiplin ve meslek olarak farklı uygulama alanlarına sahiptir. Bu alanlardan biri olarak çocuk suçluluğu çok faktörlü bir olgu olması temelinde, farklı profesyonellerin bir arada çalışması beklenen alanlardan birini oluşturmaktadır. Sosyal hizmet mikro, mezzo ve makro düzeydeki çalışmalarını ile çocuk suçluluğu alanında uygulamalarını yürütmektedir (Acar,2011; Karataş, 2017).

Sosyal hizmet uzmanları müracaatçıların tekrarlanan davranışlarına alışkındır ve bu tarz durumlara hazır olmak için eğitildikleri varsayılr. Örneğin bir müracaatçının okuldan ya da kurum bakımından kaçması, maddeye yeniden başlaması, aile içi rollerin müdahale sonrası eski haline gelmesi gibi. Diğer taraftan sosyal hizmet uzmanları suçluluk alanında çalışma yapan mesleklerden birisidir. Bu doğrultuda adli sosyal hizmet alanında görev yapan sosyal hizmet uzmanları çocuklarda suç tekrarı ve sürecine yakından tanık olabilmektedirler. Sosyal hizmet uzmanları gerek ilk kez gerekse tekrarlanan suç davranışlarında erken müdahale, ailenin güçlendirilmesi, eğitim ve beceri geliştirme, onarıcı adalet ve toplum katılımına yönelik çalışmalar gerçekleştirebilirler.

Erken Müdahale: Koruyucu ve önleyici müdahaleler olarak da adlandırılabilen erken müdahale, zihinsel sağlık sorunları, düşük akademik başarı veya suça veya antisosyal davranışlara karışma gibi kötü sonuçlarla karşılaşma riski taşıyan çocukları ve gençleri tespit etmek ve onlara erken destek sağlamak anlamına gelir (Early Intervention Foundation- EIF, 2018). Erken müdahale, çocuklar için koşulları iyileştirmeyi, artan ihtiyaçları karşılamayı veya riski önlemeyi amaçlayan destek biçimleridir. (National Society for the Prevention of Cruelty to Children - NSPCC, 2023). Sosyal hizmet uzmanları, çocuklara ilişkin potansiyel psikososyal ihtiyaçları ve toplumsal kaynak ve riskleri belirlemeye ve değerlendirmeye yardımcı olur (Miller, 2023). Suç tekrarı olgularından önce sosyal hizmet uzmanları risk altındaki nüfus grupları ve/veya çocukları belirleyerek onlara gerekli desteği sağlayarak erken müdahalede edebilir. Sosyal hizmet uzmanları bu kapsamda mentorluk, danışmanlık ve beceri geliştirme çalışmaları yapabilir (Dinçer, 2020).

Ailenin Güçlendirilmesi: Aile bütün çocuklar için önemlidir ancak suça sürüklenen çocuklar için çok daha kritik bir öneme sahiptir. Ailelerin, suça karışan çocuk ve gençleri destekleme, değişim yapmak ve değişiklikleri sürdürmek için çok önemli rolleri bulunmaktadır (Scottish Government, 2015). Sosyal hizmet uzmanları suça sürüklenen çocukların yeniden suç fiilleri işlemlerini önleme amacıyla ailelere yönelik güçlendirme çalışmalarını yaparlar. Sosyal hizmet uygulamalarının temel amaçlarından biri müracaatçıları güçlendirmek ve müracaatçıların güçlü yönlerinin farkında olmasını sağlamaktır. Güçlendirme müracaatçıların hayatları üzerinde kontrol sahibi olmaları için kişisel, kişilerarası ve politik güç elde etmeleri olarak tanımlanabilir (Erbay, 2019; Sheafor & Horejsi, 2016). Sosyal hizmet uzmanları çocuk ve aile üyeleri arasında bağların güçlendirilmesi, iletişim kalıplarının geliştirilmesi ve/veya yeniden inşa edilmesi; ebeveynlik stillerini ve becerilerinin geliştirilmesi; çocuklar için stabil ve istikrarlı bir aile (ev) ortamı oluşturmak için çalışmalar yaparak suç tekrarını önleyebilirler.

Eğitim ve Beceri Geliştirme: Sosyal hizmet uzmanları, çocuğun yeniden suç fiillerine karışmasını önleyecek müdahaleler oluşturmak için çocuğun davranışını, koşullarını ve ortamını değerlendirirler (The Luminari, 2022). Pek çok ülkede ceza adalet kurumları, kuruma kabul edilen her suçlunun kapsamlı bir risk ve ihtiyaç değerlendirmesini yapmak için vaka yöneticisi olarak sosyal hizmet uzmanları çalıştırırlar (United Nations Office on Drugs and Crime - UNODC, 2012). UNICEF'in çocuk adaletine ilişkin bir raporu, ceza adalet sistemlerinin özellikle vaka yönetimi ve tahliye sonrası takipler açısından sosyal hizmet uzmanlarıyla işbirliği yapması gerektiğini belirtmektedir. Sosyal hizmet uzmanları gerek ceza adalet kurumlarında gerekse tahliyeden sonra çocukların yeniden suç işlemlerini önleyici eğitim ve beceriler geliştirmelerini sağlayabilirler. Bu kapsamda vaka yöneticisi olarak sosyal hizmet uzmanları meslek edindirme ve akademik eğitim çalışmaları yapabilirler.

Terapötik Müdahaleler: Kanunla ihtilaf halindeki çocuklar ile bakım ve korunmaya muhtaç çocuklar arasında ruh sağlığı ve madde kullanımıyla ilgili sorunlar daha sık görülür (Snehl & Sagar, 2020). Bu nedenle suça sürüklenen çocuklarda altta yatan psikolojik ve duygusal sorunları ele almak hayati önem taşır. Sosyal hizmet uzmanları, terapi ve danışmanlık sağlamak için ruh sağlığı uzmanları ile işbirliği yaparak, suça sürüklenmiş çocukların travmalarını ele almalarını ve duygularını yönetmenin daha sağlıklı yollarını geliştirmelerini sağlayabilirler (Finkelhor vd., 2011; Levenson, 2017; Ruiz-Fernández vd., 2021).

Onarıcı Adalet: Mağdur ve suçlu barıştırma programları olarak da bilinir. Onarıcı adalet mağdurlar, suçlular ve toplumda iyileştirmeyi getirmeyi amaçlayan suçun ve yanlış davranışın etkileriyle baş etmeye yönelik alternatif bir paradigmadır (Gumz & Grant, 2009). Onarıcı adalet, suç davranışının

neden olduğu zararın onarılmasını vurgulayan bir adalet teorisidir (OJJDP, 2010). Onarıcı adalet, suçun öznesi çocuklar olduğunda cezalandırmanın en son başvurulacak yöntem olması, temel amacın çocuğun toplum içinde yeniden işlevsellik kazanması için sorun ve ihtiyaçlarının giderilmesini kapsayan önemli bir yaklaşımdır (Çalış, 2022). Sosyal hizmet uzmanları suç davranışının neden olduğu zararı onarmayı vurgulayan onarıcı adalet uygulamalarını teşvik ederler. Bu uygulamalar kişisel gelişimi teşvik edebilir ve yeniden suç işlemeyi önleyebilir (Scholl & Townsend, 2023).

Onarıcı adalet yaklaşımında bir yandan suç eylemini gerçekleştiren kişiye suç davranışının sebebiyet verdiği olumsuzluklar ve mağdur üzerinde oluşturduğu tahribat anlatılmakta, diğer yandan da mağdurun temel hakları güvence altına alınmaya gayret gösterilmektedir. Onarıcı adalet uygulaması ile suçun faili resmi olarak sisteme dahil edilmemekte, karışılan suç sebebiyle suç eylemini gerçekleştiren kişi değil, suç eyleminin kendisi kötülenmektedir. Bu yolla fail suçlu olarak damgalanma riskinden korunmaktadır. Bu şekilde suçun failine yanlışından vazgeçme ve hatasını düzelterek suçtan uzak durma sürecinde imkan sunulmaktadır (Uludağ, 2011).

Onarıcı adalet ilkeleriyle paralel uygulamalardan birisi de ceza adalet sistemindeki denetimli serbestlik uygulamasıdır. Toplum temelli bir adli sistem özelliği taşıyan denetimli serbestlik uygulamasını Karataş (2017) "hükümlülerin suç işlemesine yol açan davranışlarının önüne geçilerek yeniden suç eylemine karışmalarının önlenmesi, mağdurlarda oluşan zararın tazmini ve bu doğrultuda toplumun esenliğinin korunması" olarak tanımlamaktadır. Geçmişteki uygulamalara bakıldığında on sekizinci yüzyıla kadarki süreçte suç eylemine bulaşmış kişilere karşı gerçekleştirilen uygulama tamamen ölç alma temeline dayandırılmıştır. Yirminci yüzyılda bu bakış açısı yerini toplum temelli rehabilitasyon uygulamalarına bırakmıştır. Günümüzde ise başta çocuk adalet sistemi olmak üzere uygulamada daha çok onarıcı adalet (restorative justice) bakış açısının etkin olduğu görülmektedir (Uluğtekin, 1991).

Toplum Katılımı: Suça sürüklenen çocuklarda rehabilitasyon sürecine toplumu dahil etmek, sosyal izolasyonu ve damgalanmayı azaltabilir. Sosyal hizmet uzmanları, suça sürüklenen çocukların topluma olumlu katkıda bulunmaları için olumlu fırsatlar sağlamak üzere toplum örgütleriyle birlikte çalışmalar gerçekleştirebilirler.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Suçta sürüklenmiş çocuklar günümüzde birçok araştırmaya konu olan önemli sorun alanlarından birisidir. Türkiye’de son yıllarda yayımlanan istatistiki sonuçlar suça sürüklenen çocuk sayısının arttığını ortaya koymaktadır. Suça sürüklenen çocukların içinde birtakım nedenlerle suç fiillerinin içinde yer

almaya devam eden ve suç tekrarı yapanlar olmaktadır. Suç tekrarı (recidivism) konusu suçu önlemeye ve suça karıştırılan çocuklara ilişkin koruyucu-önleyici ve rehabilite edici çalışmaların yeterince uygulanıp uygulanmadığı sorusunu akıllara getirmektedir. Tüm önlemler alınırsa, çocuk yeniden, neden suça sürükleniyor? sorusu bu alanda en sık sorulan ve yanıtı aranan sorulardan birisi durumundadır.

Çocukların suça sürüklenmesine yol açtığı kabul edilen göç, işsizlik, yoksulluk, bölünmüş aileler, okula devamsızlık gibi unsurların her birinin ayrı ayrı ele alınması gerektiğine inanılmaktadır. Göç eden ailelerin göç ettikleri yerde şehirle uyumlarının sağlanması, ebeveynlerin iş bulmaları konusunda rehberlik hizmetinden yararlandırılması, ailelerin bir bütün olarak güçlendirilmesi, okula devamsızlık yapan çocukların daha hızlı bir şekilde takiplerinin yapılarak okula geri dönüşlerinin temin edilmesi gibi hususlar sosyal hizmet mesleğinin mikro, mezzo ve makro ölçekte gerçekleştireceği politika alanlarını ortaya koymaktadır.

Suçta sürüklenen çocuklara zamanında yapılacak sosyal hizmet müdahalesi sadece çocuğun sicilinin korunması adına değil aynı zamanda suç tekrarı yapması, ileride çok daha tehlikeli ve büyük suçlara karışmasının önlenmesi ve daha kısa sürede rehabilite olması bakımından önem taşımaktadır. Sosyal hizmet uzmanları çocukların yeniden suç fiillerine karışmasını engellemek için erken müdahale, ailenin güçlendirilmesi, eğitim ve beceri geliştirme, onarıcı adalet ve toplum katılımına yönelik çalışmalar gerçekleştirebilirler. Sosyal hizmet uzmanları bu çalışmaları gerçekleştirirken çocukların damgalanma, izolasyon ve dışlanma durumlarını göz önünde bulundurmalı ve müdahalelerini etik ilke ve değerleri gözeterek yapmalıdırlar.

Türkiye özelinde düşünüldüğünde suç tekrarına yönelik denetimli serbestlik dışında uygulamaların olduğunu söylemek oldukça güçtür. Dahası ceza adalet sisteminde sosyal hizmet uzmanlarının neyi nasıl yapacakları konusu belirgin değildir. Ceza adalet sisteminde hem suç tekrarına yönelik hem de sosyal hizmet uzmanlarının rolü ve işlevine yönelik düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Diğer taraftan Türkiye özelinde konu ele alındığında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde ilçelerde konuşlandırılan Sosyal Hizmet Merkezlerinde suç tekrarı önlemeye ilişkin sosyal hizmet uzmanları çalışmalar gerçekleştirilebilir. Ancak bunun yapılabilmesi için yasal ve teknik altyapıya ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır.

Kaynakça

- Acar, Y.B. (2011). Çocuk Adalet Sisteminde Sosyal Hizmetin Rolü. Hançerli, S., Sevinç, B., Gürer, C. ve Öner, MC. (Eds.). *Suçta Sürüklenen ve Mağdur Çocuklar içinde*. (s. 231-239). Sabev.
- Albayrak, M. (2009). Notlu Atıflı Uygulamalı Türk Ceza Kanunu. Adalet Yayınevi.
- Akyüz, Y. (2011). Suçlu çocuk kavramına bir bakış ve ilk önemli araştırma. Hançerli, S., Sevinç, B., Gürer, C. ve Öner, MC. (Eds.). *Suçta Sürüklenen ve Mağdur Çocuklar içinde*. (s. 54-55). Sabev.
- Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (1989). Convention on the Rights of the Child. Erişim: www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/crc.pdf
- Bozdoğanoglu ve Yurtlu, V. (2021). Kabahatlerde tekrürür açısından özellikli bir durum: Özel usulsüzlükler. *International Journal of Public Finance*, 6(1), 79-96.
- Cheng, T. (2004). Impact of family stability on children's delinquency: An implication for family preservation. *Journal of Family Social Work*, 8(1), 47-60.
- Cheung, C. K., Ngai, N. P. ve Ngai, S. S. Y. (2007). Family strain and adolescent delinquency in two Chinese cities, Guangzhou and Hong Kong. *Journal of Child and Family Studies*, 16, 626-641.
- Çalış, N. (2022). İnsan Hakları ve Hukuk Bağlamında Adalet Sisteminin Sosyal Boyutu: Adli Sosyal Hizmet. *The Journal of Social Science*, 6(11), 107-124.
- Çalış, N., Sütçü, S., Yavuz, İ., Akın, V. (2022). Suça Sürüklenen İki Erkek Kardeşe Yönelik Sosyal Hizmet Müdahalesi. G.E. Akbaş, M.F. Afyonoglu (Eds.). *Sosyal Hizmet Uygulamasında Vaka Sunumları: Teoriden Pratiğe Bir Köprü-9 Farklı Alandan 27 Vaka Örneği ile içinde*. (s. 493-507). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Duyan, V. (2014). Sosyal Hizmet: Temelleri, Yaklaşımları Müdahale Önerileri. Sosyal Çalışma Yayınları.
- Duyan, V., Yolcuoglu, İ.G., Artan, T. (2014). Dünü Bugünü Yarınla İnsan Anlamak: İnsan Davranışının Kökenleri ve Sosyal Çevrenin Etkileri. Nar Yayınevi.
- Diñer, R. S. (2020). Çocukların suçta sürüklenme nedenleri, tahliye sonrası sorunları, gereksinimleri ve beklentileri: Nitel bir çalışma. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- EIF. (2018). Realising the potential of early intervention. 21.08.2023 tarihinde <https://www.eif.org.uk/report/realising-the-potential-of-early-intervention> adresinden erişildi.
- Erbay, E. (2019). Güç ve güçlendirme kavramları bağlamında sosyal hizmet uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(42), 41-64.
- Erbay, A., Gülüm, Z. (2018). Çocuklarda Suç Tekrarını Yordayan Risk Faktörleri. *Adli Tıp Bülteni*. 23(3), 162-168.
- Eryalçın, M., Duyan, V. (2016). Suça Sürüklenen Çocuk ve Gençler. Yeni İnsan Yayınevi.
- Euronews (2023). Suça sürüklenen çocuk sayısı 10 yılda ikiye katlandı: En çok isnat edilen suç yaralama ve hırsızlık. 22.08.2023 tarihinde <https://tr.euronews.com/2023/08/03/suca-suruklenen-cocuk-sayisi-10-yilda-ikiye-katlandi-en-cok-isnat-edilen-suc-yaralama-ve-h> adresinden alındı.
- Finkelhor, D., Turner, H., Hamby, S. L., ve Ormrod, R. (2011). Polyvictimization: Children's Exposure to Multiple Types of Violence, Crime, and Abuse. OJJDP Juvenile Justice Bulletin - NCJ235504 (pgs. 1-12). Washington, DC: US Government Printing Office.
- Fişek, A.G. (2011). Türkiye'de çocuk suçluluğunda öncü çalışmalar. Hançerli, S., Sevinç, B., Gürer, C. ve Öner, MC. (Eds.). *Suçta Sürüklenen ve Mağdur Çocuklar içinde*. (s. 74-77). Sabev.
- Fırat, S. ve Erk, M.A. (2022). *Yeniden suç işleme (Residivizm): Ruhsal ve adli yönü*. Tamam, L. (Ed.). Güncel Psikiyatri Çalışmaları II içinde, (s.179-194). Akademisyen Kitabevi. <https://doi.org/10.37609/akya.2104>

- Garnier, H. E. ve Stein, J. A. (2002). An 18-year model of family and peer effects on adolescent drug use and delinquency. *Journal of Youth and Adolescence*, 31(1), 45-56.
- Gökçearslan-Çıfci, E. (2016). Suçun Yolculuğu: Yaşanmış Olaylardan Öyküler. Ürün Yayınları.
- Gumz, E. J. ve Grant, C. L. (2009). Restorative justice: A systematic review of the social work literature. *Families in Society*, 90(1), 119-126.
- Hafizoğulları, Z., Özen, M. (2010). Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. US-A Yayıncılık.
- Hocaoğlu, C. (2022). Türk Ceza Hukukunda Tekerrür ve Özel Tehlikeli Suçlar. Yayınlanmamış YL Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karataş, Z. (2017). Çocuklara Yönelik Denetimli Serbestlik Uygulamalarında Sosyal Hizmet Müdahalesinin Önemi. *Türk Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*. 1(1), 1-20.
- Karataş, K. , Acar, H. , Gökçearslan, E. ve Acar, Y. B. (2004). Türkiye’de Çocuğun Korunması: Osmanlı’dan günümüze çocuk refahına yönelik düzenlemeler. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 15 (1) , 15-25.
- Karataş, Z., & Mavili, A. (2019). Çocuk Adalet Sisteminde Suça Sürüklenen Çocuklara Yönelik Uygulamalarda Karşılaşılan Sorunlar. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(45), 1013-1044.
- Korkmaz, M.N., Erden, G. (2010). Çocukları Suç Davranışına Yönelten Olası Risk Faktörleri. *Türk Psikoloji Yazıları*. 13(25), 76-87.
- Levenson, J. (2017). Trauma-informed social work practice. *Social work*, 62(2), 105-113.<https://doi.org/10.1093/sw/swx001>
- Maltz, M. D. (2001). Recidivism. Academic Press. 03.08.2023 tarihinde <http://www.uic.edu/depts/lib/forr/pdf/crimjust/recidivism.pdf> adresinden alındı.
- Miller, A. (2023). The role of social workers for ECI. 21.08.2023 tarihinde <https://work.chron.com/role-social-workers-eci-13177.html> adresinden alındı.
- Mulder, E. (2010). Unraveling serious juvenile delinquency: Risk and needs assessment by classification into subgroups. Erasmus University Rotterdam.
- Myner J, Santman J, Cappelletty GG, Perlmutter BF. Variables related to recidivism among juvenile offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 1998;42(1):65-80.
- National Institute of Justice (2023). Recidivism. 22.08.2023 tarihinde <https://nij.ojp.gov/topics/corrections/recidivism> adresinden alındı.
- Navarro-Pérez, J.-J., Viera, M., Calero, J., & Tomás, J. M. (2020). Factors in assessing recidivism risk in young offenders. *Sustainability*, 12(3), 1111. <https://doi.org/10.3390/su12031111>
- NSPCC. (2023). Early help and early intervention 21/08/2023 tarihinden <https://learning.nspcc.org.uk/safeguarding-child-protection/early-help-and-early-intervention#:~:text=Early%20help%20and%20early%20intervention%20are%20forms%20of%20support%20aimed,as%20prevention%20or%20preventative%20services.> adresinden alındı.
- OJJDP. (2010). Restorative justice. 23/08/2023 tarihinden https://ojjdp.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh176/files/media/document/restorative_justice.pdf adresinden alındı.
- OJJDP (2020). OJJDP news. 05.08.2023 tarihinde <https://ojjdp.ojp.gov/newsletter/ojjdp-news-glance-novemberdecember-2020/research-central-measuring-what-works-juvenile-reentry#:~:text=While%20national%20recidivism%20rates%20are,reconfinement%20rates%20averaged%2024%20percent.> adresinden alındı.
- Öter, A. (2018). Çocuk Suçluluğunun Toplumsal Nedenlerine Sosyolojik Bir Bakış (Antalya Örneği). 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 7 (21), 739-769.
- Scholl, M. B. ve Townsend, C. B. (2023). Restorative justice: A humanistic paradigm for addressing the needs of victims, offenders, and communities. *The Journal of Humanistic Counseling*. <https://doi.org/10.1002/johc.12204>

- Ruiz-Fernández, M. D., Ortiz-Amo, R., Andina-Díaz, E., Fernández-Medina, I. M., Hernández-Padilla, J. M., Fernández-Sola, C. ve Ortega-Galán, Á. M. (2021). Emotions, feelings, and experiences of social workers while attending to vulnerable groups: a qualitative approach. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 1, p. 87). MDPI.
- Sağlam, M. ve Aral, N. (2016). Tarihsel süreç içerisinde çocuk ve çocukluk kavramları. *Çocuk ve Medeniyet*, 1(2), 43-56.
- T.C. Resmî Gazete. (2005). Çocuk Koruma Kanunu. Resmî Gazete tarih ve sayısı: 05/07/2005, 25876
- The Luminari. (2022). 23/08/2023 tarihinden <https://www.luminari.org/2022/11/18/the-role-of-social-workers-in-juvenile-justice/> adresinden alındı.
- TÜİK (2023). Güvenlik Birimine Gelen veya Getirilen Çocuk İstatistikleri. 23.08.2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Güvenlik-Birimine-Gelen-veya-Getirilen-Cocuk-İstatistikleri-2022-49662> adresinden alındı.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2023). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi:18.07.2023.
- Scottish Government. (2015). Preventing Offending: Getting it right for children and young people. 23.08.2023 tarihinde <https://www.gov.scot/publications/preventing-offending-getting-right-children-young-people/pages/4/> adresinden alındı.
- Sheafor, B. W. ve Horejsi, C. R. (2016). Sosyal hizmet uygulaması: Temel teknikler ve ilkeler. (Çev. Ed. D.B. Çiftçi). Nika Yayınevi.
- Snehil, G. ve Sagar, R. (2020). Juvenile justice system, juvenile mental health, and the role of MHPs: Challenges and opportunities. *Indian journal of psychological medicine*, 42(3), 304-310.
- Uludağ, Ş. (2011). Onarıcı ve Cezalandırıcı Adalet: Paradigma Değişikliğini Tetikleyen Şartlar. *Polis Bilimleri Dergisi*. 13(4), 127-152.
- UNODC. (2012). Introductory handbook on the prevention of recidivism and the social reintegration of offenders. Criminal Justice Handbook Series.
- Uluğtekin, S. (1991). Hükümlü Çocuk ve Yeniden Toplumsallaşma. Bizim Büro Basımevi.
- Ümit, E. (2006). Kentte Suça Karışmış Çocuklarda Toplumsal Ortam ve Ceza Ehliyeti Araştırmaları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuzer, H. (1998). Çocuk ve Suç. Remzi Yayınevi.
- Yukhnenko, D., Blackwood, N., & Fazel, S. (2020). Risk factors for recidivism in individuals receiving community sentences: A systematic review and meta-analysis. *CNS Spectrums*, 25(2), 252-263. doi:10.1017/S1092852919001056
- Zastrow, C. (2016). Sosyal hizmete Giriş. 4. Baskı. Çeviren: Baran Çiftci. Nika Yayınları.

DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Sevilay GÜLER¹

GİRİŞ

19. yüzyılın usta zanaatkarlarından 20. yüzyılın fabrika işçilerine ve günümüzde ise 21. yüzyılın yapay zekâ destekli dijital işçilerine ve robotlarına varan bir serüvende, çalışma yaşamı çok büyük yol katetmiştir. Dijital teknolojiler, küreselleşme ve demografik değişikliklerle birlikte günlük yaşantımızı, çalışma, iş yapma ve iletişim kurma şeklimizi kökten değiştirmiştir. Bu süreçte işyerinde ve işyeri dışı (uzaktan/online) çalışanlar, çalışma zamanı ve kişisel zaman, çalışma cihazları ve kişisel cihazlar, işyeri alanı ve kişisel alan, müşteriler ve tedarikçiler arasındaki sınırlar ortadan kalkmaktadır. Yapay zekâ ve robotik dünyasında, makineler sadece insanların yaptığı işi yapmakla kalmamış, aynı zamanda insanın yerine “düşünme işini” de yapmaya başlamıştır (Phan, Wright ve Lee, 2017).

Dış çevresel değişikliklere ve taleplere yanıt olarak, insan kaynakları (İK) fonksiyonu yavaş ama istikrarlı bir şekilde emek refahından personel yönetimine, daha sonra stratejik İK'ya ve günümüzde de dijital veya akıllı İK'ya evrilmiştir (Bondarouk, Ruel ve Parry, 2017). İş ortamının merkezi ve istikrarlı olmaktan, küresel ve son derece belirsiz hale gelmesi gibi, İK fonksiyonunun odak noktası pasif ve reaktif olmaktan stratejik ve çevik olmaya kaymıştır (Cohen, 2015).

İnsan kaynakları yönetimindeki (İKY) kavramsal ilerlemelerle ilgili olarak, alan geleneksel olarak üç boyut etrafında dönmekteydi: eğitim ve gelişim, kariyer gelişimi ve organizasyon gelişimi. Bugün ise İKY, temelde teknolojiyle desteklenen iş stratejisiyle genişletilmiştir (Werner, 2014). Teknolojik gelişmeler İKY alanını yeni bir boyuta taşımıştır ve sonuç olarak, insanlar teknolojiye giderek daha fazla bağlanmakta, teknoloji aracılığıyla ve teknoloji içinde bağlantı kurmaktadır (McWhorter, 2010). Bu nedenle, teknoloji bugün İKY'nin dördüncü boyutu olarak kabul edilmektedir (Bennett, 2010). Dijital devrim, mekanikten bilgisayara, malumata dayalıdan bilgiye dayalıya,

1 Dr., Yalova Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-3877-6894, sevilay.guler@yalova.edu.tr

bireyselden takıma dayalıya ve uygulamalıdan akıllı yürütmeye evrilen çalışma biçimi değişiklikleri başlatmıştır (Benson, Johnson, ve Kuchinke, 2002).

Dijital teknolojilerin İK'yı dönüştürmedeki muazzam potansiyeline ve şirketlerin %72'sinin dijital İK'nın önemli bir öncelik olduğuna inanmasına rağmen, şirketlerin yalnızca %38'i bu konu üzerine çalışmalar yapmaktadır ve yalnızca %9'u dijitalleşmeye tamamen hazırdır (Stephen, 2016). Bu durum, küresel olarak İK fonksiyonunun, dijital teknolojilerin potansiyelinin farkına varmaktan uzak olduğunu göstermektedir. Dijital insan kaynakları teriminin net bir tanımının olmaması, gerekli yeterlilikler, kabiliyetler, yetenekler ve kaynaklara ilişkin konuların da benzer bir belirsizlik perdesiyle çevrili olduğunu göstermektedir (Thite, 2022). Bu kapsamda, bu bölümde günümüzde insan kaynakları yönetiminin evrildiği ve her geçen gün daha da popüler hale gelen dijital insan yönetimi (DİKY) kavramına bir çerçeve oluşturarak, dijital insan kaynakları yönetiminde mevcut durumu, insan kaynaklarında dijitalleşmede uygulanabilecek stratejileri ve gelecekteki olası olumlu veya olumsuz sonuçları ele alarak literatüre kapsamlı bir içgörü oluşturulmaya çalışılmıştır.

DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İKY konulu araştırmalarda teknolojik gelişmeler çoğunlukla sanal İKY terimi altında ele alınmaktadır. Sanal İKY, formel ve informal öğrenme yoluyla uzmanlığı, performansı, inovasyonu ve ekip oluşturmayı stratejik olarak geliştiren, medya açısından zengin ve kültürel açıdan uyumlu bir web ortamı olarak tanımlanmaktadır (Bennett, 2009). Ayrıca Sanal İKY'nin, İKY'nin geleneksel amaçlarını ortadan kaldırmadığı daha ziyade İKY'nin faaliyet gösterdiği paradigmaya ilişkin bakış açısını değiştirdiği ifade edilmektedir (Bennett, 2010). Sanal İKY'nin vizyonunu ve kapsamını, alandaki en son gelişmeleri de dahil ederek daha da genişleten Dijital İKY(DİKY) şu şekilde tanımlanabilir:

Dijital İKY, dijital bir dünyada yeteneklerin stratejik olarak yönetilmesinde teknolojinin doğası, rolü ve katkısı ile ilgilenir. İK hizmetlerinin verimli ve etkili bir şekilde sunulması için sosyal, mobil, analitik, bulut (SMAC) ve büyük veri, yapay zekâ ve analitik dahil olmak üzere diğer gelişmekte olan teknolojileri bünyesinde birleştirir. Aynı zamanda etik, bilgi güvenliği ve gizlilikle ilgili sonuçlar da dahil olmak üzere teknolojinin istenmeyen olumsuz sonuçlarının bilincindedir ve bunları ele alır. Akıllıca ve stratejik olarak kullanıldığında dijital teknolojiler ve zihniyet, öğrenme ve gelişimi dönüştürebilir; bireyleri işlerini ve kariyerlerini yönetmede direksiyona geçirebilir; bilgi ve fikirlerin serbest akışını kolaylaştırmak için kurumsal sınırları bürokratik olmaktan çıkarabilir ve meşru bir şekilde kâr peşinde koşarken işletmelere küresel topluluk yönelimi duygusunu aşılayabilir (Thite, 2022).

Dijital insan kaynakları; bir örgütte insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının dijital teknolojiler ile entegre bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Bu aynı zamanda çalışanlar, yöneticiler, rakipler, tedarikçiler ve müşteriler gibi tüm iç ve dış paydaşların aralarındaki ilişkilerin yenilenmesini içeren bir dijitalleşme sürecidir. DİKY iş hayatında İK uygulamaları ve politikalarına web tabanlı teknolojilerin entegre edilmesidir. DİKY, İKY'nin fonksiyonlarını yerine getirmek için bilgisayar sistemlerinin, interaktif elektronik medyanın ve telekomünikasyon ağlarının kullanımınıdır (Vardarlıer, 2020).

Literatürde DİKY'nin üç türünden söz edilmektedir. Operasyonel DİKY, bordro ve çalışan kişisel verileri gibi idari işlevlerle ilişkilidir. Operasyonel İKY, çalışanlardan kendi kişisel verilerini bir İK web otomasyonu aracılığıyla güncel tutmalarını istemek veya bunu gerçekleştirmek için seçim yapma olanağı sunar. İlişkisel DİKY, iş süreçlerinin eğitim, işe alım, performans yönetimi vb. yollarla desteklenmesi ile ilgilidir. İlişkisel İKY, işe alım ve seçimi web tabanlı bir uygulama aracılığıyla veya geleneksel kâğıt tabanlı bir yaklaşım kullanarak (reklamlar, kâğıt tabanlı başvuru formları ve mektuplar vb. aracılığıyla) desteklemek arasında bir seçim sunar. Dönüşümsel DİKY, bilgi yönetimi ve stratejik yeniden yönlendirme olarak bilinen stratejik İK faaliyetleri ile ilgilidir. Dönüşümsel DİKY ile, işgücünün şirketin stratejik tercihleri doğrultusunda gelişmesini sağlamak ve geleneksel araçlarla entegre bir web tabanlı araçlar seti aracılığıyla değişime hazır bir işgücü oluşturmak mümkündür (Ma ve Ye, 2015). DİKY ile birlikte işletmeler daha web tabanlı hale geldikçe, stratejik iş ortakları da zamanla daha fazla dijitalleşecektir. DİKY'nin ne anlama geldiğinin daha iyi anlaşılması amacıyla aşağıda geleneksel İK ile DİKY arasındaki bazı farklar Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1: Gelenekselden Dijitale Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı

Geleneksel İK anlayışı	DİKY anlayışı
İK departmanı standart İK uygulamalarını oluşturmada süreç tasarımı ve entegrasyonuna odaklanır.	İK departmanları, çalışanların üretkenliğini ve bağlılığını, ekip çalışmasını optimize etmeye odaklanır.
İK, bulut bilişim ile sistemi takip etmek için kullanıma hazır uygulamaları seçer. Bulut yönetim modelini kullanır.	İK, öğrenme sürecini yenilikçi bir bakış açısıyla takip eden yazılım programları oluşturur ve yeni uygulamalar geliştirir.
İK teknoloji takımları ERP uygulamalarının entegrasyonuna odaklanır.	İK teknoloji takımları "işte üretkenliği" hedefleyen dijital beceriler, yetkinlikler ve mobil uygulamalar geliştirmeye odaklanmaktadır.
İK mükemmellik merkezleri süreç tasarımı ve süreç mükemmelliğine odaklanır. Süreç yönetimi, insan kaynakları fonksiyonlarının doğru yapılandırılmasını sağlar.	İK mükemmeliyet merkezleri, çalışanları değerlendirmek ve güçlendirmek için sohbet uygulamalarından ve diğer gelişmiş teknolojilerden yararlanır. Mesajlaşma uygulamalarının sayısının artması beklenmektedir.

İK programları, dünya çapında İK gereksinimlerini karşılamak ve sürdürmek için tasarlanmıştır.	İK programları, çalışan profillerini hedef alarak kariyer ve kariyer yönetimi ile ilgili kariyer haritaları oluşturur.
İK, hizmetleri ve desteği genişletmenin bir yolu olarak “self-servis” e odaklanmaktadır.	İK, insanların işleri daha etkin ve verimli bir şekilde yapmalarına yardımcı olmak için “aktiviteye” odaklanır.
İK, süreç gereksinimlerini ve planlamalarını bulmayı kolaylaştıran bir teknoloji platformu olarak çalışan bir “self-servis portalı” oluşturur.	İK, kesintisiz çalışan ihtiyaçlarını desteklemek için dijital uygulamalar, vaka yönetimi, yapay zekâ ve robotları kullanarak entegre bir “çalışan deneyimi platformu” oluşturur.

Günümüz Örgütleri için Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Neden Önemlidir?

Geleneksel olarak, insanlar kariyerlerinin büyük bir bölümünde tam zamanlı bir çalışan olarak aynı işveren için aynı işi yapmayı beklerlerdi. Sadakat ve görev süresi kariyer ilerlemesinin temel belirleyicileriydi. Yöneticiler hangi işin, nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağını belirlerdi. Kariyer yönetimi, eğitim ve gelişim işveren tarafından yönlendirilirdi ve çalışanlar pasif katılımcılardı. Günümüzde ise, serbest çalışanlardan oluşan bir işgücü piyasası ile karakterize edilen gig ekonomisinde, Batı ülkelerindeki çalışanların dörtte birinden fazlası, nerede, ne zaman ve nasıl çalışacaklarına dair kısıtlamaları olmayan serbest aktörlerdir (Lanvin, Evans ve Rodriguez-Montemayor, 2016). Gig ekonomisi terimi, kişinin kısa süreli işler bulmak ve yerine getirmek için, bir firma/aracı tarafından sağlanan bir uygulamaya veya internet platformuna erişerek ardından işi gerçekleştirdiği ve genellikle üç tarafın yer aldığı iş organizasyonunu açıklamak için kullanılmaktadır (Ünal ve Temiz, 2022). Örgütler, iş belirsizliği ve öngörülemezlikle başa çıkabilmek için yenilikçi, çevik ve esnek olmak adına bilgi çalışanlarından oluşan sözleşmeli işgücüne giderek daha fazla bel bağlamaktadır.

Küresel ekonomi, rekabet avantajının temel kaynakları olan yenilikçilik ve yaratıcılıkla birlikte daha teknoloji yoğun hale geldikçe, özellikle Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarında vasıflı yeteneklere olan talep ciddi ölçüde artmıştır, ancak mevcut insan kaynağı henüz bu talebi karşılayamamaktadır (Ashton, Brown ve Lauder, 2010). Dijital dünyanın girdabına kapıldıkça, günümüzün bilgi işçileri ister kadrolu çalışanlar ister gig ekonomisi serbest çalışanları olsun, yeni bir dizi beceri ve yetkinliğe sahip olmalı ve sürekli olarak kendilerini güncellemelidir. Dünya Ekonomik Forumu'na göre, dördüncü sanayi devriminde başarılı olmak için gereken ilk 10 yetkinlik karmaşık problem çözme, eleştirel düşünme, yaratıcılık, insan yönetimi, başkalarıyla koordinasyon, duygusal zekâ, yargılama ve karar verme, hizmet odaklılık, müzakere ve bilişsel esnekliktir (Gray, 2016).

Yaşlanan bir nüfusla birlikte, günümüzde insanların 60 yaşını aşkın bir süre çalışması beklenmektedir. Teknolojinin hızla eskimesi-ya da hızla gelişmesi,

insanların becerilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerektiği anlamına gelmektedir. “Dijital akıcılık”, dijital çalışanların verileri malumata, malumatı da eyleme geçirilebilir bilgiye dönüştürmelerini sağlayan yeni bir beceridir (Briggs ve Makice, 2012). Büyük veri çağında, hesaplamalı, istatistiksel ve en önemlisi şüpheli (veya eleştirel) düşünmeyi içeren büyük veri okuryazarlığı son derece önemli hale gelmiştir (Scholtz, 2019). Bununla birlikte, ikilikler çağında bir “yetenek paradoksu” (Evans ve Rodriguez-Montemayor, 2016, 70) söz konusudur; çünkü inovasyon ekonomisi, iş birliği ve bilginin birlikte yaratılmasını gerektirdiğinden işverenler günümüzde belirli teknik becerilerin yanı sıra genel sosyal beceriler de talep etmektedir (Lanvin, Evans ve Rodriguez-Montemayor, 2016). Bu beceriler, gelişmiş teknik beceriler ile üst düzey sosyal becerilerin bir kombinasyonu olan “e-beceriler” olarak adlandırılmaktadır (Andersson vd., 2016, 52). Colbert, Yee ve George (2016, 732) da dijital işgücünde dijital akıcılığın önemini vurgulamaktadır. Dijital akıcılık çalışanların bilgiyi manipüle etmesine, fikirler oluşturmaya ve stratejik hedeflere ulaşmak için teknolojiyi kullanmasına olanak tanıyan bir yeterlilik düzeyini ifade etmektedir. İKY alanında yapılan araştırmalar, geleceğin işgücüne ilişkin anlayışımızı geliştirmemize önemli katkı sağlamıştır. Örneğin, çeşitli çalışmalar işgücü demografisindeki değişiklikler ışığında kariyerlerin değişen doğasını, teknolojideki ilerlemelere ayak uydurmak için gereken işgücü becerilerini geliştirmenin yollarını ve bireysel istihdam güvenliği ihtiyacı ile kuruluşun esneklik arzusunun dengelemeyi ortaya koymuştur (Torraco ve Lundgren, 2020). Bu kapsamda Bennett (2009) etkili öğrenme ve performansı teşvik etmek için iyi iletişim becerilerinin gerekli olduğuna işaret etmektedir. Çalışanlar farklı ihtiyaçları, öğrenme tarzları ve motivasyon yöntemleri olan aktif öğrenciler olarak görülmelidir. Sanal ortamda güvenin rolü kritiktir ve güven ihlal edildiğinde negatif öğrenme gerçekleşir.

Dijital trendler doğrultusunda, örgütlerin işe alım ve seçim, performans ve ödül yönetimi, kariyer yönetimi ve öğrenme ve gelişim gibi temel İK işlevlerini gözden geçirmeleri gerekmektedir. Örneğin, web tabanlı teknolojilerin öğrenme ve gelişim işlevinde nasıl devrim yarattığının altını çizen Li (2013), bu teknolojilerin bireysel (kendi kendine) öğrenenlere, öğrenme alanlarını kişiselleştirmeleri için çok çeşitli araçlar sunduğunu, öğrenme içeriğini ve sunumunu dönüştürdüğünü, öğrenme stratejilerini zenginleştirdiğini ve tam zamanında öğrenmenin yanı sıra mekânsal farklılaşmayı mümkün kıldığını belirtmektedir. Sonuç olarak, teknoloji okuryazarlığı, bilgi ve teknoloji yoğun örgütlerde temel bir yetkinlik olarak ortaya çıkmıştır. Mesele sadece yeniden beceri kazandırmak değil, insan yönetimi mimarisinde ve eko-sisteminde gerçek bir dönüşümsel değişim yaratmaktır ve bu değişim “İnsan Kaynakları 4.0” olarak adlandırılan anlayışla sonuçlanır (Dehaze, 2016). Bu yeni anlayışta, külfetli yukarıdan aşağıya İK süreçleri yerini, insanların kendi kendilerine

çözüm üretmelerine yardımcı olmak için aşağıdan yukarıya dijital destekli sistemlere bırakmakta ve gelişimi yönetme sorumluluğunu örgütten bireye kaydırmaktadır (Evans ve Rodriguez-Montemayor, 2016, 70).

Çeşitli çalışmalardan derleme yapan Torraco ve Lundgren (2020), İKY’de, özellikle de eğitim ve gelişim alanında, 21. yüzyılın işyerini dönüştürme potansiyeline sahip çeşitli gelişmeleri tanımlamaktadır. Bu gelişmeler şunlardır:

- Mobil kullanım için öğrenme uygulamaları, içerik arşivleme ve kullanıcılara her yerde zaman, her yerde program ve video erişimi gibi öğrenme teknolojileri,
- Eğlence ve oyun hareketinin bilgisayar tabanlı eğitime uygulanması,
- Çalışan iş birliğini ve bilgi paylaşımını geliştirmek için sosyal medyanın değeri,
- Özelleştirilmiş uygulamalar kullanarak 360 derece performans değerlendirmesi ve geri bildirim,
- 7/24 çalışma ortamlarında teknoloji ve sanal İKY’nin rolü,
- Uygun maliyetli üç boyutlu (3D) sanal eğitim ortamlarının kullanılması ve
- Çalışanlar için eğitim ve gelecekteki yapabilecekleri işleri önermek için bilgisayar tarafından oluşturulan çalışan profilleri.

Yukarıda ifade edilen ve bugün birçok örgütte uygulamada olan dijital çözümler genel itibarıyla zaman ve mekan kısıtlarını ortadan kaldırmış, eğitim ve gelişim sorumluluğunu örgüt veya yöneticiden çok bireye kaydırmış, hiyerarşinin etkisini azaltmış, çalışan performans değerlendirmesi ve geri bildirim konusunda öznel değerlendirmelerin yerini objektif dijital araçlara bırakmıştır.

Dijitalleşme ve İK Stratejisi

Dijital bir stratejinin amacı, sürekli ve bazen radikal bir şekilde değişen dış çevre taleplerine proaktif bir şekilde yanıt vermek, iç yeteneklerini ve kaynaklarını en iyi şekilde yeniden yapılandırırken “içten dışa bakış açısının” yanı sıra “dıştan içe bakış açısını” da benimsemektir (Nyberg vd., 2014). Son 20 yılda, iş yapma biçimi daha organize ve iş birliğine dayalı hale gelmiştir. Bu durum bağlantılılığın önemi, modülerliğe vurgu, otoriteye daha az güven ve girdi kontrolünden çıktı kontrolüne doğru hızlanan bir geçiş ile sonuçlanmıştır (Evans ve Rodriguez-Montemayor, 2016). İK bağlamında bu, örgütlerin iş stratejisi, İK veya Yetenek Yönetimi stratejisi ve dijital İK stratejisi ile dış ve iç ortamlar arasında yatay ve dikey bir stratejik uyum veya eşgüdüm olmasını gerektirir.

Araştırmalar teknolojinin, teknik proje yönetimi başarısının birincil belirleyicisi olmadığını göstermektedir. Bunun yerine başarı sistem düşüncesi,

çeviklik, kullanıcı katılımı ve kabulü, yönetsel yetkinlik, iletişim, yönetim ve paydaş katılımı gibi kurumsal ve sosyal faktörlere ve aktörlere bağlıdır (Thite ve Sandhu, 2014). Teknoloji yalnızca bir araçtır ve bozuk süreçleri düzeltemez ve yönetsel yetkinliğin yerine ikame edilemez (Tabrizi vd., 2019). Bu teknolojik olmayan başarı faktörlerinin öneminin yeterince anlaşılabilmesi nedeniyle, teknoloji projesi uygulamalarının yalnızca %29'u zaman, maliyet ve işlevsellik açısından başarılı kabul edilmektedir (Thite ve Bhatta, 2019). Belirsiz, hızlı değişen ve aşırı rekabetçi bir iş ortamında, yenilikçi ve kendi kendini yöneten ekipler, öğrenen organizasyon ortamı ve müşteri odaklı süreç ile karakterize edilen çeviklik kilit öneme sahiptir (Bhatta ve Thite, 2019). Aslında, çevik manifestonun dört temel değerinden biri “süreç ve araçlardan ziyade bireyler ve etkileşimlere” vurgu yapmaktır; bu da çalışanların güçlendirilmesi ve sosyal etkileşimlerin teşvik edilmesinin kilit öneme olduğu anlamına gelmektedir (Kaur, vd., 2023). Ayrıca her örgütün dijital yolculuğu kendine özgüdür ve görünürde net bir varış noktası yoktur. Dijital entegre etmenin herkese uyan tek bir yolu olmadığı gibi, “doğru yolu”da yoktur (Andersson, Lanvin ve Van der Heyden, 2016, 52).

Dijital Olarak Yetkin ve Kararlı Küresel İş Gücü Geliştirmek

Dijital ekonomide, dijital yerliler (Y kuşağı) ve dijital göçmenler (teknolojiyi kolayca benimseyen yetişkinler) dijital işgücünün çekirdeğini oluşturacaktır. Bilgi çalışanlarının tanımlayıcı bir özelliği de ezber bozan düşünme eğilimleridir. İmkânsız hayal ederler ve dünya onlardan bazılarının deli olduğunu düşünse de onlar gerçekten de yaratıcılığın sınırlarını zorlarlar. Bu çeşitliliği göz önünde bulunduran Loiacono ve Ren (2018), küresel çeşitliliğe sahip bir dijital işgücünün, otizm, DEHB (Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu) ve disleksi gibi engelli ve bozukluğu olan insanları içeren nöroçeşitliliği de kapsamaması gerektiğini önermektedir. Benzer şekilde Taylor ve Joshi (2018), müşteriler tarafından bilgi teknolojileri (BT) kitle kaynak platformlarında yayınlanan kısa süreli BT geliştirme projeleri için teklif veren dijital kitle kaynak çalışanlarının faydalarını vurgulamaktadır.

Sanal takımlar da dijital işgücünün ayrılmaz bir parçasıdır. Sanal takımlar kendilerine verilen işleri ortak bir şekilde yapmak üzere sanal ortamlarda bir araya gelen ve belirlenen bir amaç doğrultusunda görev yapabilen takımlardır. Sanal takımlar, fiziksel olarak farklı yerlerde bulunan üyelerin aralarındaki iletişimi, koordinasyonu ve etkileşimi internet, video konferans, elektronik posta, görüntülü telefon gibi bilişim araçları ile sağladığı takımlar olarak adlandırılmaktadır (Çetinkaya ve Güleç, 2018). Eckhardt ve diğerleri (2019), sanal bir işgücü oluşturmak için, sanal bir çalışma ortamına geçmek üzere zihinsel hazırlık, teknoloji hazırlığı ve ilişki hazırlığı sağlamaya odaklanılmasını önermektedir. Eden ve diğerleri (2019) dijital dönüşüm ile işgücü dönüşümünün

iç içe geçtiğini savunmaktadır. Bu nedenle İKY'nin, küreselleşmiş esnek istihdamın çağdaş dünyasında artan örgütler arası kariyer hareketleriyle ilişkili geçişleri ve öğrenmeleri daha iyi anlaması gerekmektedir (Black & Warhurst, 2019).

Çalışan Bağlantısı İçin Bir Birleştirici Olarak Dijital Bir İşyeri Geliştirmek

Ampirik araştırmalar dijital bir işyeri geliştirme, dijital inovasyonun anahtarı olduğunu göstermektedir (Dery, Sabastian ve van der Meullen, 2017). Bu bağlamda iki boyutun kritik önemi vurgulanmaktadır: çalışan bağlantısı (çalışanların birbirleriyle, paydaşlarla ve müşterilerle, bilgiyle ve fikirlerle ne ölçüde etkileşim kurabildiği) ve duyarlı liderlik (yönetimin çalışan deneyiminin geliştirilmesine ve sürekli iyileştirilmesine odaklanan faaliyetlere ne ölçüde öncelik verdiği). Bu, açıkça ifade edilmiş bir vizyon sunan, çalışanların girişimlerine açık olan, çalışanların yeni teknolojileri ve yeni çalışma yöntemlerini denemesini teşvik eden ve sürekli öğrenme fırsatları sunan bir yönetim zihniyeti değişikliği gerektirmektedir.

Yeni çalışma biçimleri, en verimli çalışma ortamı hakkında yeni düşünce biçimleri gerektirmektedir. Çalışanlar, hibrit çalışmayı destekleyen dinamik ve esnek çalışma mekanlarına giderek daha fazla güvenirken, geleneksel işyerleri günümüzde insanların buluşma, sosyalleşme ve iş birliği yapma beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde gelişmemiştir. İnternetin olmadığı bir dünyayı hiç bilmeyen yeni nesil genç işgücünün çalışma ekosistemine katılmasıyla birlikte, çalışma tarzlarındaki değişiklikleri benimsemekte yavaş kalan işletmeler, en verimli işgücünü çekmek ve elde tutmak için mücadele edecek ve daha üretken rakiplerine karşı kaybedecektir. Giderek küreselleşen bir pazarda, toplumun her kademesindeki liderler, işyerlerini ve hatta ulus devletleri dönüştürmek için küreselleşmeden yararlanma konusunda göz ardı edilemeyecek fırsatlara sahiptir. Birleşmiş Milletlerin 2030 sürdürülebilir kalkınma hedeflerinde çevre ve toplum arasında dünya çapında sürdürülebilir bağlantılar oluşturmak; sınırlar ve zaman dilimleri arasında etkili ekip çalışması ve iş birliği yapmak ve sanal uygulama toplulukları, sanal ekipler ve ekip öğrenimi oluşturmak gibi çeşitli fırsatlar tanımlanmaktadır (Torraco ve Lundgren, 2020). Liderler tüm bu itici güçlerden yararlanarak işyerini dijitalleştirmelidir. Günümüzde çalışma her yerde gerçekleşebilmektedir. Dijital bir işyeri geliştirme en iyi yolu, fiziksel ofisin en iyi yanlarını koruyan ve bunu uzaktan çalışmanın en iyi yanlarıyla birleştiren bir işyeri tasarlamaktır. Çalışanlar ister ofiste ister uzaktan çalışıyor olsunlar, bir masaya sahip olma, bir toplantı odası rezerve etme veya yaklaşan toplantılarını hızlı ve kolay bir şekilde görüntüleme özgürlüğü ve esnekliği talep etmektedir. Bu süreçleri mümkün kılan dijital bir işyeridir. Bu yolla çalışanların ofisi ziyaret

ettiklerinde iş birliği yapmaları veya daha üretken olmaları sağlanabilir ve yönetime çalışanların nerede ve kiminle çalışacağına dair net bir genel bakış sağlanabilir. Ayrıca tüm örgütü birbirine bağlayarak ve uyumlu hale getirerek, dağınık ekiplerin sebep olduğu sürtüşmeler ortadan kaldırılabilir ve hibrit çalışmayı destekleyen duyarlı bir işyeri geliştirilebilir (Thomas, 2023).

Dijital Olarak Yetkin Bir İK Ekibi Geliştirmek

İşletmelerde İKY fonksiyonu, sadece örgütün insan kaynağı ile ilgili değil, çalışanlara, kuruluşlara, müşterilere, yatırımcılara ve topluluklara değer sunmakla da ilgilidir. İK profesyonelleri teknolojiyi anlayarak hem iş hem de İK dijital gündemini şekillendirmeye yardımcı olabilirler. İKY'nin dijitalleşen öğrenen örgütlerdeki dönüştürücü rollerinden biri, dijital odaklı ve çevik örgüt kültürlerini, yapılarını ve işlevler arası iş birliği ve risk toleransı gibi işgücü uygulamalarını aşılama ve kurumsallaştırmaktır. İK, dijital okuryazarlığı yüksek ve yetişmiş yarının liderlerini geliştirmelidir (Ulrich, 2019).

Dijital düşünme ve uygulama, İK profesyonellerinde uygun dijital beceriler ve yetkinlikler gerektirir ve bu becerilerin hem kurum içinde geliştirilmesi hem de optimum bir kombinasyonla dışarıdan tedarik edilmesi gerekir. Angrave ve diğerleri (2016), İK profesyonellerinin şu anda büyük veriyle başa çıkma becerisine sahip olmadıkları ve büyük veri okuryazarlığı geliştirmedikleri sürece stratejik karar alma süreçlerinin dışında kalabilecekleri konusunda uyarıda bulunmaktadır.

Yetenek yönetimi stratejisi, bir yetenek miktatısı görevi görmeli ve daha önce bahsedilen bilgi çalışanlarının benzersiz özelliklerini ve gereksinimlerini ele alarak en iyi yetenekleri çekebilmeli, dağıtabilmeli, geliştirebilmeli ve elinde tutabilmelidir. Aynı zamanda, İK'nın gig ekonomisi çalışanlarını geleneksel anlamda çalışan olarak mı yoksa serbest çalışan (freelancer) olarak mı değerlendireceğinin yasal sonuçlarını da göz önünde bulundurması gerekmektedir. Sullivan'ın (2013) belirttiği gibi, yenilikçi bir örgüte geçiş yapmak sorunludur çünkü mevcut İK fonksiyonlarının neredeyse tamamı 20. yüzyılın geçmiş uygulamaları, verimlilik, riskten kaçınma, yasal uyumluluk ve önseziye dayalı insan yönetimi kararları ilkeleri altında faaliyet göstermektedir.

İK genellikle büyük veri, analitik ve sosyal medya dahil olmak üzere dijital teknolojilerin potansiyelinden yararlanan kanıta dayalı yönetimi anlama ve benimseme konusunda yavaş ve özensiz davranmakla eleştirilir. İK liderleri, gerçek stratejik iş ortakları olabilmek için öncelikle kurumun geri kalanından bekledikleri çevik, gelecek odaklı, inovasyon yönelimli, sistematik düşünebilen, fonksiyonlar arası işbirlikçiler ve bilgi üreticileri haline gelmelidir. Kavramsal değişim açısından, İKY süreçten uzaklaşarak insanlar, kuruluşlar, toplum ve ulus üzerindeki etkiye yönelmiştir (Hanandi ve Grimaldi, 2010).

Bennett (2010) tarafından belirtildiği gibi, DİKY, özellikle sanal ortamların mimarları haline gelen İKY uygulayıcılarının rollerini ve ilgili becerilerini değiştirmektedir. Uygulayıcılar, teknolojinin akıllıca kullanımını teşvik eden elçiler olmalı, teknolojinin sınırlarını bilmeli ve çalışanların internette bulunan yüzeysel çözümler yerine kalıcı çözümler bulmak için sahip olmaları gereken öğrenme istediğini ve yetenek gelişimini teşvik etmelidir. Ayrıca bir alan olarak İKY, dijital İKY'ye girdikçe bilgisayar bilimi uzmanlarıyla ortak bir kelime dağarcığı da edinmelidir.

Güvenli Bilgi, Güvenlik ve Gizlilik

Dijital dünyada çalışanlar, 7/24 sanal bir ortamda herhangi bir cihazı kullanarak her yerde, her zaman çalışmaya teşvik edilmektedir. Dahası, offshoring hizmetleri, sosyal medya, bulut teknolojileri ve zayıf güvenlik özelliklerine sahip uygulama tabanlı ürünlerin yaygınlaşması bir araya gelerek bilgi güvenliği ve gizliliğine yönelik şimdiki kadarki en büyük tehdidi oluşturmuştur. Ancak, örgütlerin çoğu bu sorunları etkin bir şekilde ele almak için yeterince hazırlıklı ya da yetkin değildir (Graham, 2017).

Subramanian, Thite ve Sampathkumar (2019) tarafından belirtildiği üzere, bu sorunlara ilişkin farkındalık yaratmak daha güçlü bir bilgi güvenliği kültürü için başlangıç noktasıdır. İnsan hatası, ihmal ve sabotaj, güvenlik ve gizlilik ihlallerinin başlıca nedenleri olduğundan, İK departmanı, işe alım öncesi özgeçmiş doğrulaması, gizlilik anlaşmaları, sürekli güvenlik bilinci eğitimi ve karar alma sürecine çoklu kontrol ve dengelerin dahil edilmesi gibi proaktif önlemler almalıdır. Benzer şekilde, İK departmanı iyi ifade edilmiş ve yaygınlaştırılmış bir gizlilik politikası olmasını sağlamalıdır. Hassas çalışan verilerini kesinlikle gizlilik politikası ve prosedürlerine göre ele alarak liderlik etmelidir. Ayrıca, işyerinin mahremiyete müdahaleden (örneğin elektronik gözetim) ve çalışanların hassas özel bilgilerinin kamuya ifşa edilmesinden arınmış olduğundan emin olmalıdır.

Stratejik olarak uyumlu hale getirilmiş teknoloji çalışanların performansını artırabilir, ancak bazen kısa vadeli teknoloji aracılığıyla geçici çözümler uzun vadeli yapısal sorunlara dönüşebilir. En önemlisi, güven ve şeffaflığa dayalı uzun vadeli odaklanma ve insana yatırım uğruna ve iyi tanımlanmış ve uyumlu süreçlerin, yönetsel yetkinliğin, sezgi ve içgörünün önemini göz ardı ederek, insanları yönetirken teknolojinin aşırı ve yanlış yönlendirilmiş kullanımının tehlikelerine karşı dikkatli olunması gerekir. Başka bir ifade ile, 'yüksek teknoloji, insani dokunuşun yerini tutmaz' (Thite, 2004, 50-67). Teknoloji daha fazla hız, verimlilik, zaman ve mekân ötesi bağlantı sunar; ancak örgütlerin organik doğasının yerini almaz. DİKY'nin başarılı bir şekilde geliştirilmesini sağlamak için sanal çalışmanın insanlar ve manevi değerler üzerindeki etkisine de dikkat edilmelidir (Bennett, 2010, 730).

İKY Araştırmaları ve Uygulamaları İçin Çıkarımlar

Teknoloji, insanlık tarihi boyunca her zaman kilit bir rol oynamıştır. Değişken (volatility), belirsiz (uncertainty), karmaşık (complexity) ve muğlak (ambiguity): (VUCA) bir dünyada bugün farklı olan şey, teknolojik ilerlemeler ve küreselleşmenin getirdiği değişimin hızı ve yoğunluğudur. Küresel iş dünyasında paradigma değişimleri yaşanırken, yönetim zihniyeti, teknikleri, araçları ve uygulamaları da bununla orantılı bir dönüşüme ihtiyaç duymaktadır. Bunu göz önünde bulundurarak, ortaya çıkan dijital İKY'nin yönetim araştırmaları ve uygulamaları üzerindeki temel etkileri şunlardır:

- Teknolojinin İKY'nin dördüncü boyutu olarak ortaya çıkması (Werner, 2014) ve temel İKY bileşenlerinin teknoloji ile, teknoloji aracılığıyla ve teknoloji içinde bağlantı kurması (Bennett, 2010).
- Görevler, işler, departmanlar, ürün ve hizmet hatları, örgütler ve coğrafyalar arasındaki sınırların bulanıklaşması ve bütünleşmesiyle birlikte, iç-dış ve dış-iç arasında kesintisiz bir bağlantı söz konusudur. Bu, yöneticilerin artık kurumsal stratejinin tek mimarları olmadığı ve karar alma sürecine çalışan, müşteri ve toplum perspektiflerini giderek daha fazla dahil etmeleri gerektiği anlamına gelmektedir.
- Çeviklik, uyarlanabilirlik, öğrenmeyi öğrenme ve dijital akıcılık kariyer yönetimi, kurumsal gelişim ve ulusal İKY alanlarında hayatta kalmak ve refah için gerekli ön koşullardan bazılarıdır (Li, 2013).
- Geleneksel çalışan anlayışı yerini, tutum ve profil olarak küresel olan, özerklik ve anlık ödüller arayan, belirsizlik ve muğlaklık konusunda rahat olan ve her türlü istihdam veya iş ilişkisinde sosyal bağlılığa ve iş birliğine değer veren modern iş ekonomisi aktörü ve bilgi çalışanı kavramına bırakmaktadır. Bu nedenle, herhangi bir düzeydeki İKY müdahalesinin yenilikçiliği, yaratıcılığı, risk almayı ve kalıpların dışında düşünmeyi teşvik edecek şekilde tasarlanması gerekmektedir (Bennett, 2009).

Yukarıda ifade edilenler ve literatürün ışığında, dijital İKY üzerine gelecekte yapılacak araştırmaların aşağıdakilere odaklanması gerektiği ifade edilebilir (Scully-Russ ve Torraco, 2020; Strohmeier, 2020):

- Teknolojinin sosyo-kültürel bağlam, etik, mahremiyet ve bilgi güvenliği üzerindeki etkileri.
- Ulusal ve kurumsal kültür, bireysel ve ekip düşüncesi, geleneksel ve modern istihdam araçları ve dijital bölünme dahil olmak üzere dijital çeşitliliğin birçok yönünü araştırma tasarımına dahil etmek.
- Sinerjilerinden faydalanmak için insanlar, süreçler ve teknoloji arasındaki dinamik etkileşimi keşfetmek.

- Bilgi yönetimi, bilgi sistemleri ve veri bilimleri gibi farklı disiplinlerle iş birliği yaparak disiplinler arası bağlantılar aramak.

İK'nın mevcut yetkinliklerinin ve rollerinin artık yeterli olmadığını ve değişen sorumluluklarına karşılık gelmediğini vurgulamak önemlidir. Rastgo (2016) çalışmasında insan kaynakları yetkinliklerini, İK profesyonellerinin rollerinde iyi performans göstermelerini ve yüksek performans elde etmelerini sağlayan kişisel özellikleri ve ölçülebilir yetenekleri olarak tanımlamaktadır. Ayrıca bilgi, tutum, beceri ve özelliklerin insan kaynakları yetkinliklerinin ana parametreleri arasında yer aldığı ileri sürülmüştür. Stracke (2011) dijital çağda yetkinlikler ve beceriler üzerine yaptığı çalışmada, yetkinliklerin doğrudan gözlemlenemeyeceğine, ancak belirli hedeflere ulaşmayı amaçlayan eylemlerle ölçülebileceğine dikkat çekmektedir. Bir başka çalışma (Lo, vd., 2015), iş bilgisi ve stratejik karar alma süreçlerine aktif katılımı içeren stratejik İK yetkinlikleri ile İK operasyonlarının yürütülmesi, kişisel güvenilirlik ve İK teknolojilerinin aktif kullanımıyla ilgili işlevsel İK yetkinlikleri arasındaki ayrımı vurgulamaktadır. İK teknolojilerinin sürekli gelişimi, İK profesyonelleri için yeni görevler ve roller yaratmakta ve onları güçlü İK teknolojisi yetkinlikleri geliştirmeye motive etmektedir (Mazurchenko ve Maršíková, 2019). Tablo 2., dijitalleşmenin etkisiyle geleneksel İK yetkinliklerinden dijital İK yetkinliklerine ve teknik becerilere geçiş yapan insan kaynakları yetkinliklerinin gelişimini göstermektedir.

Tablo 2: Geleneksel İK yetkinlikleri ve dijital İK yetkinlikleri

Geleneksel İK Yetkinlikleri	Dijital İK Yetkinlikleri
İlişki yönetimi (danışmanlık)	Dijital okuryazarlık
Etik uygulamalar	Dijital İletişim (Sosyal Medya)
Ticari zekâ	Veri analitiği ve bulut teknolojileri
İK uzmanlık bilgisi	Karmaşıklıkla başa çıkma (çoklu görevler)
İşgücü planlaması ve değişim yönetimi	Çevik bir şekilde çalışmak, yaratıcılık
Farklılık yönetimi, kültürel farkındalık	Yaşam boyu öğrenme (yetenek geliştirme)
Eleştirel düşünme	Problem çözme (dijital çözümler)

Yukarıda Tablo 2’de görüldüğü üzere insan kaynaklarının yetkinlikleri ilişki yönetiminden, dijital okuryazarlığa; etik uygulamalardan dijital iletişim ve sosyal medyaya; ticari zekadan veri analitiği ve bulut teknolojilerine; uzmanlık bilgisinden çoklu görevlere; işgücü planlaması ve değişim yönetiminden çeviklik ve yaratıcılığa; farklılık yönetiminden yetenek geliştirmeye; eleştirel düşünmeden problemlere ilişkin dijital çözümler üretmeye evrilmiştir.

Dijital İKY’de Olası Olumsuz Sonuçlar

Dijital İKY'nin “cesur yeni dünyasında”, teknoloji genellikle insan yönetimiyle ilgili tüm sorunları ve zorlukları ele almak için her derde deva bir çözüm olarak sunulmaktadır (Thite, 2022). Firmalar, daha azıyla daha fazlasını

yapabilmek için ve teknoloji tedarikçileri tarafından verilen yüksek vaatlerin de etkisiyle, yetenek yönetiminde katı bir yaklaşım benimseyerek, genellikle insan varlıkları yerine, SMAC teknolojilerine büyük yatırımlar yapma eğilimindedir. Bu durum kısa vadede daha verimli hizmetlere yol açsa da sistemler ve uzun vadeli perspektifler açısından İK'nın etkinliği azalabilir. Robotik ve yapay zekâ (AI) da işsizlik oranının büyümesine ve ücretlerin dondurulmasına yol açabilir (Sharon ve Aggarwal, 2017). Bu nedenle, İKY'de teknolojiye aşırı güvenin, insani dokunuş eksikliği, dijital bölünme ve kısa vadeli çözümlerin uzun vadeli sorunlara dönüşmesi gibi istenmeyen sonuçlara yol açabileceği iddia edilebilir. Bu süreçte, İK fonksiyonu daha kimliksiz hale gelmekte, çalışanlar ve müşteriler genellikle onlara sunulan seçeneklere bel bağlamak zorunda kalmaktadır. Ayrıca İK, stratejik bir iş ortağı ve aynı zamanda bir çalışan destekçisi olmaya çalışırken sıklıkla kimlik kriziyle mücadele etmektedir (Dabić, vd. 2023).

Teknolojinin günlük hayatta her yerde bulunmasının bireysel kimlik gelişimi ve kişiler arası ilişkiler üzerinde olumsuz etkileri olabileceği kabul edilmelidir. Bu olumsuz etkiler arasında öz farkındalık ve öz yansıtma eksikliği, sosyal medyada otantik bir benlikten ziyade arzulan bir imaj sunma arzusu ve azalan empati yer almaktadır. Dijital teknolojiler için yapılandırılması ve yürütülmesine yardımcı olabilir ve bunları artırabilirken, aynı zamanda bilgi güvenliği ve gizliliğe ilişkin endişeler ve yasal kısıtlamalar ve aşırı bilgi yüklemesi nedeniyle analiz gücü, çalışanların stres düzeylerinin artması ve sosyal izolasyon gibi 7/24 dijital bağlılığın olumsuz etkileri gibi ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir (Colbert, Yee ve George, 2016).

Teknolojinin iş yeri ve iş yeri dışı alanları bulanıklaştırmasıyla birlikte, çalışanlar iş yerindeki teknolojiyi giderek daha fazla kişisel işleri için kullanmakta ve bu da ciddi güvenlik riskleri oluşturabilmektedir (Stanko ve Beckman, 2015). Benzer şekilde, çalışmadığı zamanlarda kurumsal e-postalarına ve telefon görüşmelerine yanıt vermek, çalışanların dinlenme ve kaliteli aile zamanı geçirme fırsatını ellerinden almaktadır (Butts, Becker ve Boswell, 2015). Araştırmalar ayrıca aşırı e-posta kullanımının stres düzeylerinin artmasına neden olduğunu ve aşırı iş yüküne nasıl katkıda bulunabileceğini de göstermektedir (Barley, Meyerson ve Grodal, 2011).

Büyük verilerin daha nesnel ve daha kesin olma vaadi vardır; fakat bunlar aynı ölçüde öznel ve yüksek oranda bağlamsallaştırılmıştır. Büyük veri otomatik olarak yeni bir ampirizm ya da rasyonalizm dalgasına yol açmayacaktır. Yine de nesnellik havası ve sayılara duyulan güven, genellikle yanlış yönlendirilen veri odaklı bir İK'ya yol açabilir (Thite, 2022).

Algoritmaların yönetsel karar alma süreçlerinde artan kullanımı, istenmeyen olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği bir başka alandır. Örneğin, örgütlerin işe alım algoritmalarını, yönetsel içgörüler olmaksızın, iş başvurusunda bulunanları

kısa listeye almak için kullandığı durumlarda, algoritmalar daha iyi performans gösterdiği düşünülen bir etnik grubu diğerlerine tercih edebileceğinden istihdam ayrımcılığına yol açabilir (Sholtz, 2019). Ayrıca istatistiksel aykırı değerleri dışlayabilir ve tarihsel önyargıları güçlendirip besleyebilirler. Dijital teknolojilerin yaygınlaşmasının belki de en büyük istenmeyen olumsuz sonucu, bilgi güvenliği ve mahremiyete yönelik sürekli ve artan tehdittir. Örneğin veri ihlallerinin çok büyük bir kısmı örgüt içerisinde, yani hoşnutsuz bir çalışandan kaynaklanmaktadır (Von Ogen, 2017). Bennett (2009) dijital İKY’de gizlilik, veri kullanımı ve çalışan ilişkileri ile ilgili olarak ele alınması gereken etik sorunlar olduğu konusunda uyarıda bulunmaktadır. Dijital İKY’nin stratejik olabilmesi için sosyokültürel bağlam içinde gelişmesi gerekir. Kültür dinamik ve öğrenilmiş olduğundan, her zaman istenmeyen sonuçların ortaya çıkma tehlikesi vardır.

SONUÇ

İK, çok uzun bir süredir endüstriyel ekonomi zihniyetine takılıp kalmıştır ve bilgi ekonomisindeki rolünü, değişen iş dünyasına ve hem örgütsel sınırlar içinde hem de dışında bilgi çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerine hitap edecek şekilde stratejik olarak düzenlememiştir. Dijital teknolojilerin ve araçların sürekli artan inovasyonu ve benimsenmesiyle birlikte, dijital İK, İK hizmetlerinde yaratıcı tasarım düşüncesi fikriyle tanışmıştır. Ancak, İK’nın, İK platformlarını dijitalleştirmenin ötesine geçerek, dijital işyerleri ve dijital işgücü geliştirmesi ve insanların çalışma şeklini ve işyerinde birbirleriyle ilişki kurma biçimlerini değiştiren teknolojiyi kullanması gerekmektedir (Deloitte, 2017). Dolayısıyla, dijital İK’nın odak noktası dijital işgücü (çevik ve inovasyon odaklı), dijital işyeri (öğrenen örgüt zihniyetiyle karakterize edilen bir ortam) ve kapsayıcı bir kültür (gelecek odaklı, küresel, kültürel açıdan duyarlı, etik ve sürdürülebilir) olmalıdır.

Hanandi ve Grimaldi’nin (2010, 12) insan kaynakları yönetiminin önemi hakkındaki ifadesiyle, “İKY herhangi bir uygarlığın önemli bir bileşenidir ve ne kadar gelişmişse bir ulus o kadar başarılı ve müreffeh olur”. İKY’nin geleceği, disiplinin teknolojinin stratejik kullanımı ve amacından nasıl yararlanacağına ve aynı zamanda insan bağlantısına yönelik insani dokunuş ihtiyacını nasıl karşılayacağına bağlıdır (Swanson ve Holton, 2001). Bierema (2020) ve Mitsakis (2020), COVID-19 salgınının ortaya çıkardığı kaos ve belirsizlik ışığında, İKY’nin küresel işyeri adaleti, kapsayıcılık ve sağlık için yeni standartlar belirleyerek yeni bir normal yaratmasının ve kuruluşlara entelektüel liderlik ve bilimsel uygulama sağlamasının zamanının geldiğini belirtmektedir.

Teknoloji yoğun iş ve çalışma ortamı, İKY profesyonellerinin iş yerinde öğrenmeyi destekleme, iş performansını artırma ve örgütsel gelişim ve değişimi kolaylaştırma misyon ve rolüne paradigma değişikliği getirme potansiyeline

sahiptir (Benson, Johnson ve Kuchinke, 2002). Bu kapsamda İKY'nin çok ihtiyaç duyulan bir paradigma değişimi için bir dönüm noktasında olduğu ifade edilmektedir (Li, 2013). Ancak, dijitalin ne olduğu ne yapılacağı ve nasıl yapılacağı konusunda netlik olmadığından, çoğu şirket hala bir "dijital sis" içindedir ve çoğu yaklaşım hala keşif aşamasındadır (Andersson, Lanvin ve Van der Heyden, 2016, 56). Dijital dünyanın tüm potansiyelinden faydalanmak uzun vadeli bir serüvendir ve sürekli deneyimlemeye, iş süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına ve iyileştirilmesine odaklanarak her zaman devam eden bir çalışmadır. Thite (2019, 278) tarafından özetlendiği üzere, İK "iş merkezli ve teknoloji merkezli" olmadan önce "insan merkezli" olmalıdır ve bu nedenle insanları-süreçlere, zihniyeti-ölçümlere ve saygınlığı (mahremiyeti)-(müdahaleci) verilere tercih etmelidir.

KAYNAKÇA

- Angrave, D., Charlwood, A., I. Kirkpatrick, M. Lawrence, & Stuart, M. (2016). HR and Analytics: Why HR Is Set to Fail the Big Data Challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11. doi: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12090>.
- Andersson, L., Lanvin, B. & Van der Heyden, L. (2016). Digitalisation Initiatives and Corporate Strategies: A Few Implications for Talent. İçinde B. Lanvin & P. Evans (Editör), *The Global Competitiveness Index 2017: Talent and Technology*. (ss. 51-57). Fontainebleau: INSEAD.
- Ashton, D., P. Brown, & H. Lauder (2010). Skill Webs and International Human Resource Management: Lessons from a Study of the Global Skill Shortages of Transnational Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 21(6), 836-850. doi: <https://doi.org/10.1080/09585191003729325>.
- Barley, S. R., Meyerson, D. E. & Grodal S. (2011). Email as a Source and Symbol of Stress. *Organization Science*, 22, 887-906. doi:<https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>.
- Benson, A. D., Johnson, S. D. & Kuchinke K. P. (2002). The Use of Technology in the Digital Workplace: A Framework for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 4 (4), 393-404. doi: <https://doi.org/10.1177/152342202237518>.
- Bennett, E. E. (2009). Virtual HRD: The Intersection of Knowledge Management, Culture and Intranets. *Advances in Developing Human Resources*, 11(3), 362-374. doi: <https://doi.org/10.1177/1523422309339724>.
- Bennett, E. E. (2010). The Coming Paradigm Shift: Synthesis and Future Directions for Virtual HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 12(6), 728-741. doi: <https://doi.org/10.1177/1523422310394796>.
- Bhatta, N. M. K. & Thite, M. (2019). Agile Approach to e-HRM Project Management. İçinde M. Thite (Editör), *e-HRM: Digital Approaches, Directions and Applications*, (ss. 57-72). Abingdon, UK: Routledge.
- Bierema, L. L. (2020). HRD Research and Practice after ‘The Great COVID-19 Pause’: The Time Is Now for Bold, Critical Research. *Human Resource Development International*, 23(4), 347-360. doi: <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779912>.
- Black, K., & R. Warhurst (2019). Career Transition as Identity Learning: An Autoethnographic Understanding of Human Resource Development. *Human Resource Development International*, 22(1), 25-43. doi: <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1444005>.
- Bondarouk, T., Ruel, H. J. M. & Parry, E. (2017). *Electronic HRM in the Smart Era*. Bingley, UK: Emerald Publishing.
- Briggs, C., & Makice, K. (2012). *Digital Fluency: Building Success in the Digital Age*. Bloomington, IN: SociaLens.
- Butts, M. M., Becker, W. J. & W. R. Boswell (2015). Hot Buttons and Time Sinks: The Effects of Electronic Communication during Nonwork Time on Emotions and Work–nonwork Conflict. *Academy of Management Journal*, 58, 763-788.
- Cohen, D. J. (2015). HR Past, Present and Future: A Call for Consistent Practices and A Focus on Competencies. *Human Resource Management Review*, 25, 205-215. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.006>
- Colbert, A., Yee, N. & George, G. (2016). The Digital Workplace and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731-739. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>.
- Çetinkaya, A. Ş., & Güleç, G. (2018). Sanal Takımlarda Sapkın Davranışlar. *Journal of Management and Economics Research*, 16(1), 275-288.
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Pocek, J. (2023). Future of digital work: challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), [100353]. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>

- Dehaze, A. (2016). The Skills Imperative: Shaping the Future of Work through Talent and Technology. İçinde B. Lanvin and P. Evans (Editör), *The Global Competitiveness Index 2017: Talent and Technology* (ss. 35-41.) Fontainebleau: INSEAD.
- Deloitte. (2017). Rewriting the Rules for the Digital Age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/hc-2017-global-human-capital-trends-us.pdf> (E.T.: 18.07.2023)
- Dery, K., I. M. Sebastian & N. van der Meulen (2017). The Digital Workplace Is Key to Digital Innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16(2): 135-152.
- Eckhardt, A., Endter, F., Giordano, A. & Somers, P. (2019). Three Stages to a Virtual Workforce. *MIS Quarterly Executive*. 18(1), 19-35. doi: <https://doi.org/10.17705/2msqe.00006>.
- Eden, R., Burton-Jones, A., Casey, V. & Draheim, M. (2019). Digital Transformation Requires Workforce Transformation. *MIS Quarterly Executive* 18(1), 1-17.
- Evans, P. & Rodriguez-Montemayor. E. (2016). Are We Prepared for the Talent Overhaul Induced by Technology? A GTCI Research Commentary. İçinde B. Lanvin and P. Evans (Editör), *The Global Competitiveness Index 2017: Talent and Technology* (ss. 67-83). Fontainebleau: INSEAD.
- Gray, A. (2016). The 10 Skills You Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> (E.T.: 20.07.2023)
- Graham, L. (2017). Cybercrime Costs the Global Economy \$450 Billion: CEO. <https://www.cnbc.com/2017/02/07/cybercrime-costs-the-global-economy-450-billion-ceo.html> (E.T.: 22.07.2023)
- Hanandi, M. & Grimaldi, M. (2010). Organizational and Collaborative Knowledge Management: A Virtual HRD Model Based on Web 2.0. *International Journal of Advancement of Computer Science and Applications*, 1(4), 1-19.
- Kaur, G., Kaur, I., Harnal, S., & Malik, S. (2023). Factors and techniques for software quality assurance in agile software development. *Agile Software Development: Trends, Challenges and Applications*, 257-272.
- Lanvin, B., P. Evans, and E. Rodriguez-Montemayor (2016). Shifting Gears: How to Combine Technology and Talent to Shape the Future of Work. İçinde B. Lanvin & P. Evans, *The Global Competitiveness Index 2017: Talent and Technology*. (ss. 3-41). Fontainebleau: INSEAD.
- Li, J. (2013). Web-based Technology and the Changing Landscape of HRD. *Human Resource Development International*, 16 (3), 247-250. doi: <https://doi.org/10.1080/13678868.2013.799401>.
- Lo, K., Macky, K., & Pio, E. (2015). The HR competency requirements for strategic and functional HR practitioners. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2308-2328. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1021827>
- Loiacono, E., & Ren H. (2018). Building a Neurodiverse High-tech Workforce. *MIS Quarterly Executive*. 17(4), 263-279.
- Ma, L., & Ye, M. (2015). The Role Of Electronic Human Resource Management İn Contemporary Human Resource Management. *Open Journal of Social Sciences*, 3(4), 71-78.
- Mazurchenko, A., & Maršíková, K. (2019). Digitally-powered human resource management: Skills and roles in the digital era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-87. <https://doi.org/10.18267/j.aip.125>
- McWhorter, R. R. (2010). Exploring the Emergence of Virtual Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 12, 623-631. doi: <https://doi.org/10.1177/1523422310395367>.
- Mitsakis, F. V. (2020). Human Resource Development (HRD) Resilience: A New ‘Success Element’ of Organizational Resilience? *Human Resource Development International*, 23(3), 321-328. doi: <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1669385>.

- Nyberg, A. J., Moliterno, T. P., Hale, D. & Lepak, D. P. (2014). Resource-based Perspectives on Unit-level Human Capital: A Review and Integration. *Journal of Management*, 40(1), 316-346. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206312458703>.
- Phan, P., Wright, M. & Lee S. (2017). Of Robots, Artificial Intelligence, and Work. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 253-255. doi: <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0199>.
- Rastgoo, P. (2016). The Role of Human Resources Competency in Improving the Manager Performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(1), 341-350. <https://doi.org/10.11118/actaun201664010341>
- Scully-Russ, E. & Torraco R. (2020). The Changing Nature and Organization of Work: An Integrated Review of the Literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66-93. doi:<https://doi.org/10.1177/1534484319886394>.
- Sharon S., D., & Aggarwal, V. (2017). Digital Human Resource Management. *Gyan Management Journal*, 11(2), 23-27.
- Sholtz, T. M. (2019). Big Data and e-HRM. İçinde M. Thite (Editör), *e-HRM: Digital Approaches, Directions and Applications* (ss. 77-88). Abingdon, UK: Routledge.
- Stanko, T. L., & C. M. Beckman (2015). Watching You Watching Me: Boundary Control and Capturing Attention in the Context of Ubiquitous Technology Use. *Academy of Management Journal*, 58, 712-738. doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2012.0911>.
- Stracke, C. M. (2011). Competences and Skills in the Digital Age: Competence Development, Modelling, and Standards for Human Resources Development. İçinde E. García-Barriocanal, Z. Cebeci, M. C. Okur & A. Ozturk (Editör), *Proceedings of the 5th International Conference on Metadata and Semantic Research* (ss. 34-46). Izmir: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-642-24731-6_4
- Stephen, M., Walsh, B. & Yosida, R. (2016). Digital HR: Revolution, Not Evolution. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2016/digital-hr-technology-for-hr-teams-services.html> (E.T.: 01.08.2023)
- Strohmeier, S. (2020). Digital Human Resource Management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M. & Johnson R. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>.
- Subramanian, S., Thite, M. & Sampathkumar, S. (2019). Information Security & Privacy in e-HRM. İçinde M. Thite (Editör), *e-HRM: Digital Approaches, Directions & Applications*, (ss. 250-267). Abingdon, UK: Routledge.
- Sullivan, J. (2013). How Google Is Using People Analytics to Completely Reinvent HR. <https://www.tlnt.com/articles/how-google-is-using-people-analytics-to-completely-reinvent-hr> (E.T.: 09.08.2023)
- Swanson, R. A., & Holton E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Barrett-Koehler.
- Tabrizi, B., E. Lam, K. Gerard & Irvin V. (2019). Digital Transformation Is Not about Technology. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/03/digital-transformation-is-not-about-technology> (E.T.: 10.08.2023)
- Taylor, J. & Joshi K. D. (2018). How IT Leaders Can Benefit from the Digital Crowdsourcing Workforce. *MIS Quarterly Executive*, 17(4), 281-295.
- Thite, M. (2004). *Managing People in the New Economy*. New Delhi: Response, Sage.
- Thite, M. & Sandhu K. (2014). Where Is My Pay? Critical Success Factors of A Payroll System – A System Life Cycle Approach. *Australasian Journal of Information Systems*. 18(2), 149-164. doi: <https://doi.org/10.3127/ajis.v18i2.820>.

- Thite, M. & Bhatta, N. M. K. (2019). Soft Systems Thinking Approach to e-HRM Project Management. İnde M. Thite (Editör), *e-HRM: Digital Approaches, Directions and Applications* (ss. 42-56). Abingdon, UK: Routledge.
- Thite, M. (2019). *e-HRM: Digital Approaches, Directions & Applications*. Routledge.
- Thite, M., (2022). Digital human resource development: where are we? Where should we go and how do we go there? *Human Resource Development International*, 25(1), 87-103, DOI: 10.1080/13678868.2020.1842982
- Thomas, N. (2023). Geleceğin işyeri: Teknoloji çalışan deneyimini nasıl şekillendiriyor? <https://www.ricoh.com.tr/insights/blog/gelecekteki-isyeri/> (E.T.: 25.08.2023)
- Torraco, R. J., & Lundgren H. (2020). What HRD Is Doing-What HRD Should Be Doing: The Case for Transforming HRD. *Human Resource Development Review*, 19(1), 39-65. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484319877058>.
- Ulrich, D. (2019). Foreword and Forward Thinking on Digital HR. İnde M. Thite (Editör) *e-HRM: Digital Approaches, Directions and Applications* (ss. 16-21). Abingdon, UK: Routledge.
- Ünal, Ö. & Temiz, H. E. (2022). Gİg ekonomisi bağlamında iş ilişkisinin değişen yüzü: Uber örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(72), 167-206.
- Vardarlier, P. (2020). Digital Transformation of Human Resource Management: Digital Applications and Strategic Tools in HRM. İnde Hacıoglu, U. (Editör) *Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems. Contributions to Management Science*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-29739-8_11
- von Ogden (2017). Employee Apathy is STILL One of the Top Cyber Security Threats in 2017. <https://www.cimcor.com/blog/employee-apaty-is-still-one-of-the-top-cyber-security-threats-in-2017> (E.T.: 20.08.2023)
- Werner, J. M. (2014). Human Resource Development ≠ Human Resource Management: So What Is It? *Human Resource Development Quarterly* 25 (2), 127-139. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21188.s>

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE STRATEJİK YÖNETİM: REKABET ANALİZİ & STRATEJİLERİ

Mustafa Kemal YILMAZ¹, Birsen YILMAZ²

GİRİŞ

İşletmeler, kuruluş amaçlarından biri olan varlıklarını sürdürebilmek ve devamlılıklarını sağlayabilmek için üretmiş oldukları ürün veya hizmetleri müşterilerinin tercihlerine sunmaktadırlar. Sürdürülebilirlik ihtiyacı kârlılığı beraberinde getirmekte, bu sayede işletmeler canlı olan organik yapılarını devam ettirebilmektedirler. Nitekim işletmelerin piyasada sürdürülebilir bir şekilde rekabet edebilmek ve rakiplerinin bir adım önüne geçebilmek için çok iyi bir stratejiye sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü işletmeler küreselleşen dünyada zorlayıcı bir rekabet ortamı ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Günümüz işletmecilik anlayışında herkes üretim yapabilir, buna bağlı olarak da tüketim gerçekleşebilir. Ancak bu noktada risk alıp daha ileriye düşünebilenler, pazardan daha fazla pay alma imkânına erişmiş olurlar ki tam da burada strateji kavramı karşımıza çıkmaktadır. Şayet bir örgüt, ortam dinamizmine iyi bir şekilde ayak uydurabilir ve buna bağlı olarak rakiplerinin önüne geçebilirse bu durum onun için sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratacaktır. Monopol bir piyasada bulunulmadığı sürece oligopol piyasalar için strateji oldukça büyük bir öneme sahiptir. Örgütler yapmış oldukları iyi stratejik planlamalar ile geleceğe yönelik kârlılıklarını artırmakta, buna bağlı olarak yatırım yapabilmekte ve olası kriz ortamlarında diğer rakip işletmeler piyasadan çekilirken kendi fırsatlarını yaratıp kârlılık ile olaya farklı bir boyut kazandırabilmektedirler.

Strateji ve stratejik yönetim kavramları tüm işletmelerde olduğu gibi rekabetin yoğun olarak yaşandığı havacılık sektöründe de oldukça önemli bir yere sahiptir. Havayolu işletmeleri uygulamış oldukları stratejilerin başarılı

1 Doç. Dr., Samsun Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi, kemal.yilmaz@samsun.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-1533-8990

2 Öğr. Gör., Avrasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri, brsn_5326@hotmail.com
ORCID No: 0000-0002-4126-0613

olabilmesi için sadece mevcudu değil, ötesini de öngörebilmeli ve geleceklerine yön verebilmelidirler.

Bu kapsamda; çalışmada havayolu işletmelerinde uygulanan stratejik yönetim süreçleri, yönetim stratejileri ve rekabet stratejileri olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Havayolu işletmelerinin uyguladıkları yönetim stratejileri sektördeki mevcut rakipler arasındaki rekabet, sektöre yeni girenlerin yaratacağı tehdit, ikame ürünlerin yaratacağı tehdit, tedarikçilerin pazarlık gücü ve alıcıların (müşterilerin) pazarlık gücü temelinde ele alınırken, Rekabet stratejileri; maliyet liderliği, farklılaştırma, odaklanma ve birleşik rekabet stratejileri temelinde değerlendirilmektedir.

STRATEJİ VE STRATEJİK YÖNETİM

Strateji kelimesinin kökeni etimolojik olarak eski Yunan diline dayanmaktadır. “Ordu” anlamında olan “Stratos” ile yön verme, yönetme anlamına gelen “ago” kelimelerinin birleşiminden meydana gelmiştir. Kimi yazarlara göre; strateji kelimesinin kökeni etimolojik olarak Latin dilinde “çizgi, yol, nehir yatağı” anlamına gelen “Stratum” kelimesinden türemiştir (Barca, 2002:27; Ağırbaş, 2016).

Başka bir kaynaktan strateji; “uygulanabilir temel yönetim şekilleri ve hedefe ulaşmak adına bir alanda istenilen sonuca ulaşma yolunda takip edilmesi gerekli olan yolların tümü” olarak ifade edilmektedir (Doğan, 2003:102).

Strateji kelimesi Türkçe’de “gütme, gönderme, sürme” şeklinde tanımlanmış “hedeflenen bir amaca ulaşmak için eylemde birlik sağlama ve düzenleme sanatı” olarak ifade edilmiştir (Akgemci, 2007:418).

Ansoff’a göre; strateji, önceden tahmin edilemeyen kısmi belirsizlik koşulları içinde ileride oluşabilecek tüm durumlara yönelik alınacak kararlar bütünüdür. Stratejiler oluşturulduktan sonra; programlara, hedeflere ve örgüt planlarında uygulamaya gidilir (Sarvan ve diğ., 2003).

Strateji ve stratejik yönetim kavramı havacılık sektörü özelinde değerlendirildiğinde ise; havayolu işletmelerinin rekabet edebilmek için stratejik planlar yaptıkları ve bu planları en optimum düzeyde uyguladıkları görülmektedir. Nitekim sektörde devamlılığın sağlanabilmesi ve her işletmede olduğu gibi kârlılığın sürdürülmesi esastır. Havacılık sektöründe yoğun rekabet sebebiyle her ne kadar kârlılık oranları çok yüksek değerlerde olmasa da alınan yanlış stratejik kararlar havayolu işletmelerini oldukça zor durumda bırakmaktadır. Örneğin; havacılıkta filo planlaması doğrudan stratejik bir planlama süreci olmamasına rağmen, stratejik planlarla beslendiği için bir alt planlamadır. Dolayısıyla; yanlış filo planlaması, havayolu işletmelerinin küresel uçuş ağı planlamasını olumsuz yönde etkilemektedir. İşletmelerin almış olduğu yanlış kararlar çok büyük maliyetlere sebep olmakta, bu durum

istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Bu yüzden yanlış stratejik kararlar işletmelerin geleceğini etkilemekte, sektörde kaybedenler olduğu kadar, bu durumdan pozitif yönde etkilenenler de olmaktadır.

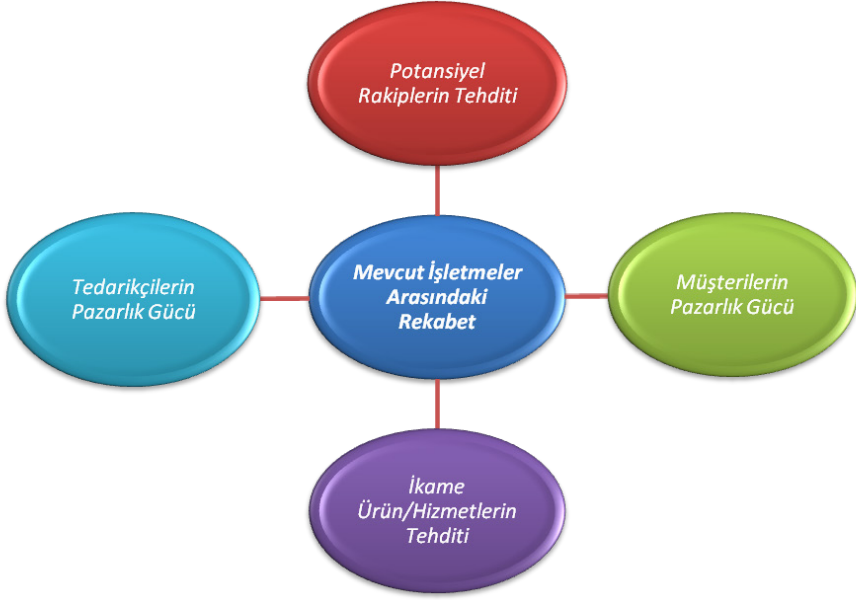
HAVAYOLU SEKTÖRÜNDE STRATEJİK YÖNETİM

Geçmişten günümüze işletmecilik alanında pek çok şey değişikliğe uğramıştır. 1978 yılında Amerika’da yaşanan deregülasyon sonrası yeni bir sistemin içine girilmiş, yönetim anlayışında çok büyük değişikliklerin temeli atılmış ve havacılık işletmeleri için stratejik yönetimin önemi ortaya çıkmıştır. Türkiye’de ise durum biraz farklılık göstermektedir. Çünkü havacılık sektörü Türkiye için oldukça yeni ve çok hızlı değişim gösteren bir sektör olma özelliğini halen devam ettirmektedir. Sektör tam doyum noktasına ulaşmadığı için halen daha yapılabilecek pek çok yenilik ve değişiklik söz konusudur. Bu bağlamda, Türk havacılığına yön veren yöneticiler, bu durumun farkında oldukları için sektörü etkileyip sürekli çıtayı bir adım ileri taşıma niyetinde ve taktik geliştirme çabası içerisindeyler.

Diğer taraftan, havacılık sektörü her geçen gün gelişen ve değişen bir sektör olması sebebiyle, müşterilerin istek ve beklentileri de zamanla değişmektedir. Nitekim havacılık işletmeleri sürdürülebilirliklerini sağlayabilmek, yaşamlarını devam ettirebilmek için bu istek ve beklentilere karşı cevapsız kalamamaktadırlar. Aksi takdirde, sektörde devamlılık söz konusu olamayacaktır. Havacılık, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir sektör olduğu için yapılan yeni uygulamalar, müşteriye sunulan yeni hizmetler diğer işletmeleri de oldukça yakından ilgilendirmektedir. Bu durum havayolu şirketleri arasındaki rekabeti önemli ölçüde etkilemektedir.

Rekabet Analizi

Havacılık işletmelerinde stratejik yönetimin önemini daha iyi anlayabilmek için, öncelikle rekabetin temel bileşenlerini incelemek gerekir. Bu alanda oldukça geniş çalışmalar yapan Michael E. Porter (Şekil 1) genel olarak rekabeti yönlendiren bu temel bileşenleri beş farklı gruba ayırmıştır. Bu temel bileşenler: sektördeki mevcut rakipler arasındaki rekabet, sektöre yeni girenlerin yaratacağı tehdit, ikame ürünlerin yaratacağı tehdit, tedarikçilerin pazarlık gücü ve alıcıların (müşterilerin) pazarlık gücü olarak tanımlanmıştır (Porter, 1980:80). Bu rekabetçi güçler bazı sektörlerin niye diğerlerinden daha karlı olduğunu ve başarılı olmak için hangi kaynakların gerektiğini ve hangi stratejilerin belirlenmesi gerektiğini ifade eder (Önen, 2017).



Şekil 1. Porter'ın Beş Rekabetçi Güç Modeli

Kaynak: (Porter, 2008: 42)

Potansiyel Rakiplerin / Girişimcilerin Tehditi

Bir sektörde yeni girişimciler yeni kapasitenin yanı sıra fiyatlara, maliyetlere ve rekabet için gerekli yatırım oranına baskı uygulayan bir pazar elde etme arzusunu taşırlar. Bu yüzden yeni girişim bir sektörün kâr potansiyeline tavan sınır koymak gibi bir tehdit yaratır. Tehdit yüksekse yerleşik şirketler yeni rakiplerini caydırmak için fiyatlarını aşağıda tutmalı ya da yatırımlarını artırmalıdır (Coşkun, 2014).

Rekabetin şiddeti pazarda bulunan şirketlerin sayısına göre değişir. Hizmet kalitesi bu noktada önemli bir belirleyicidir. Havayolunun ne kadar sıklıkla uçtuğu, kaç tane frekansının bulunduğu bunların hepsi hizmet kalitesini belirler. Havayolunun sahip olduğu uçuş ağı da rekabet açısından oldukça önemlidir. Yapılan non-stop uçuşlar, özellikle uzun mesafeli uçuşlarda yolcuların tercih sebebidir. Bu noktada, havayolunun rakiplerinden farklı olarak hizmet sunması rakiplerinin bir adım önüne geçmesine olanak sağlar. Pazara giriş ne kadar kolay olursa potansiyel rekabet oldukça kolay olur, pazara giriş zorsa potansiyel rekabet kullanılamaz.

Müşterilerin / Alıcıların Pazarlık Gücü

Güçlü müşteriler, fiyatların düşürülmesi için baskı yaparak, daha yüksek kalite ve daha çok hizmet talep ederek ve genellikle sektör katılımcılarını birbirine düşürerek daha çok değer elde edebilirler, üstelik bütün bunları yaparken sektör kârlılığını düşürürler. Sektördeki ürün veya hizmetlerin

standart veya çok fazla farklılaşmadığı durumlarda alıcılar her zaman eş değer bir ürün veya hizmet bulacaklarına inanıyorlarsa satıcıları birbirine düşürme eğilimi gösterirler (Porter, 2008:43).

Müşteriler, piyasada bulunan işletmelerin fazlalığı, yoğun bir rekabetin varlığı, şirketler arasında karşılaştırma yapabilme ve tercih edebilme potansiyeliyle güçlü konuma gelir. Müşteriler ne kadar bilgili olurlarsa kendileri için en uygun olanı seçecekler ve bunun sonucunda da duyarlı bir müşteri potansiyeli oluşacaktır. Böylece, işletmelerin müşterilerini ikna etmek için yapmış oldukları stratejiler onları farklı ürün veya hizmetleri üretmeye itecektir. Havayolu pazarında da müşteriler oldukça büyük bir öneme sahiptir. Nitekim üretilen hizmeti tüketmeye meyilli olmaları beklenir. Bu durum havayolu şirketinin ürün yaşam eğrisinin devamlığı açısından elzemdir. Ayrıca ikame ürünlerin bulunması da alıcıların gücünü önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin; İstanbul-Ankara hattında hızlı tren seferlerinin yapılması müşterilerin havayolu ulaşımı tercihi üzerinde önemli bir belirleyicidir.

Tedarikçilerin Pazarlık Gücü

Güçlü tedarikçiler daha yüksek fiyatlar koyarak, kalite ve hizmetleri sınırlandırarak ya da sektördeki paydaşların maliyetlerinin artmasına neden olarak, değerini çoğunu ele geçirirler. İşgücü tedarikçileri de dâhil güçlü tedarikçiler, maliyet artışlarını kendi fiyatlarına yansıtamayan bir sektörden yüksek düzeyde kâr elde edebilirler (Coşkun, 2014).

Tedarikçiler işletmelerin ihtiyaç duydukları ürün veya hizmeti üretmeleri sebebiyle sektörde oldukça hayati bir öneme sahiptirler. Özellikle; sektör monopol bir yapıdaysa, bu havayolu işletmelerinin elini kolunu bağlar ve maliyet artışları kaçınılmaz olur. Havacılık sektöründe bir havayolu için yer hizmeti şirketleri, yakıt şirketleri, ikram hizmeti sunan şirketler ve teknik bakım hizmeti sunan işletmeler tedarikçi konumundadır. Özellikle, bu işletmeler birden fazla havayolu şirketine hizmet sunuyor ise; sektör içinde güçlü bir konuma sahip olurlar ve başka bir tedarikçi şirkete geçiş maliyetinin yüksek olması havayolu işletmelerinin elini kolunu bağlar ve tedarikçiyi güçlü konuma getirir.

İkame Ürün veya Hizmetlerin Tehdidi

İkame, bir sektör ürünüyle aynı ya da benzer işlevi farklı bir yoldan görür. İkame tehdidi yüksekse, bunun sıkıntısını sektör verimliliği çeker. İkame ürün ya da hizmetler fiyatlara bir üst sınır koyarak sektörün kar potansiyelini kısıtlar (Coşkun, 2014).

İkame ürün denildiğinde, aynı ihtiyacın tatmininde birbirleri yerine kullanılabilen ürünler ifade edilmektedir. Özellikle havacılık sektörü için son yıllarda hızlı trenin ülkemizde daha yaygın hale gelmesi, kısa mesafelerde havayolu işletmelerinin seferlerinde doluluk oranlarında olumsuz sonuçlar

meydana getirmektedir. Diğer taraftan, pandemiyle birlikte teknoloji kullanımının artması, dijitalleşmedeki aşırı derecede artış, yüz yüze toplantılar yerine video/tele konferans yöntemlerinin yaygın olarak kullanılmaya başlanması, iş insanlarının toplantı amaçlı gerçekleştirdikleri uçak seyahatlerinin azalması havacılık sektörü için benzer şekilde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.

Mevcut İşletmeler Arasındaki Rekabet

Mevcut rakipler arasındaki rekabet fiyat indirimi, yeni ürün veya hizmetlerin piyasaya sunulması, reklam kampanyaları, ürün veya hizmette iyileştirme/farklılaştırma gibi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Piyasadaki yüksek rekabet sektörün kârlılığını sınırlarken, rekabetin bir sektörün kâr potansiyelini düşürme derecesi öncelikle şirketlerin rekabet ettikleri yoğunluğa; ikincisi, rekabet ettikleri temele dayanmaktadır. Rekabet boyutları kadar önemli olan bir başka nokta da rakiplerin aynı boyutlarda rekabet etmeleridir. Rakiplerin hepsi ya da çoğu aynı ihtiyaçları karşılamayı ya da aynı özellikler üzerinden rekabet etmeyi amaçlıyorsa, sonuç sıfır toplamı rekabet olur. Burada bir firmanın kazancı diğer bir firmanın kaybıdır ve bu da kârlılığı düşürmektedir (Coşkun, 2014).

Havacılık sektörü korona salgın döneminden bağımsız olarak son yıllarda büyük bir büyüme trendi yakalamış olup sektördeki gelişme ve değişimlerden kolaylıkla etkilenebilir hâle gelmiştir. Küresel ölçekte faaliyet gösteren rakiplerin fazlalığı rekabetin şiddetini artırmaktadır. Bu durum Türkiye'deki iç piyasa için çok geçerli olmasa da küresel düzeyde değerlendirildiğinde havayolu işletmelerinin bu yoğun rekabet ortamından oldukça fazla etkilendikleri söylenebilir. İşletmelerin büyüklüklerine göre, birbirleriyle yapmış oldukları rekabet savaşları, stratejilerini de önemli ölçüde belirlemektedir. Havayolu işletmelerinin rekabetçi stratejileri sektör içi tanınırlığın ve müşteriler nezdinde tercih edilme olasılığının da artmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca, genişletilmiş müşteri hizmetleri de mevcut işletmeler arasındaki rekabeti tetiklemektedir.

Rekabet Stratejileri

İş yönetimi stratejileri veya iş birimi stratejileri olarak da ifade edilen rekabet stratejileri, yöneticilere işletmelerin dış çevresine yönelik rekabetçi stratejiler geliştirme noktasında yol göstermektedir. Şayet, işletmeler içinde buldukları sektörde şekillenen rekabetçi güçlerini fark edemez ve etkili bir şekilde rekabetçi bir tepkide bulunamazlarsa başarılı olmaları beklenemez. Nitekim rekabet stratejisinin temeli olarak işletmeler rekabet yönünden avantaj sağlayabilmek için kaliteyi artırma, yenilikçi olma ve maliyetleri düşürme yolunu tercih etmektedirler (Sucu, 2007).

Maliyet Liderliği Stratejisi

Maliyet liderliği stratejisinin hedefi geniş kapsamlıdır ve amaç belli bir sektörde en düşük maliyetle üretim gerçekleştiren işletme olmaktır (Mintzberg, 1973:16).

Havayolu işletmeleri için maliyet liderliği, havayolunun müşteri algısında düşük maliyetli bir havayolu olarak konumlandırılmasıdır. Burada kapasite kullanımını en üst düzeyde tutmak en öncelikli konulardan biridir. Kapasite kullanımının yanı sıra standart bir filo yapısının kullanılması uçakların bakım maliyet giderlerinin azalmasına etki edecektir. Uçaklar yapıları itibariyle işletme maliyeti oldukça yüksek hava araçlarıdır. Dolayısıyla, ne kadar fazla havada kalırlarsa; bu, bir havayolu işletmesi için daha fazla gelir demektir. Özellikle, maliyet liderliğinde kapasite kullanımını en üst düzeyde tutup, birim maliyetler azaltıldığı sürece kârlılık artırılmış olur. Bu stratejinin temel amacı; sadece koltuk satıp, diğer hizmetleri belli bir ücret karşılığında yolcudan temin etmektir. Örneğin; uçak içi ikram hizmetlerinin ücretli olması veya bagaj hizmetlerinin de ücrete tabii tutulması düşük maliyet liderliğinin olmazsa olmazlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada havayolu işletmeleri minimum girdiyle maksimum çıktıya ulaşmaya çalışmaktadır.

Maliyet liderliğinde havayolu işletmeleri bir noktadan başka bir noktaya doğrudan uçuş gerçekleştirme eğilimine sahiptirler. Ancak ne kadar fazla ara noktalı uçuş, o kadar fazla maliyet anlamına gelir ki bu durum hiç istenmeyen bir sonuçtur. Çünkü bu işletmeler ölçek ekonomisini yaygın bir şekilde kullanıp birim maliyetleri düşürmeye odaklı olarak çalışmaktadırlar. Maliyet liderliğine en iyi uygulayan havayolu şirketlerinden biri olan Southwest havayolları, çalışan bağlılığı ve kârlılığını arttırmak için çalışanlarına hisse senedi satıp şirkete ortak etmekte ve uzun vadede işletmeye olan sadakatlerini sağlamaya çalışmaktadır. Böylelikle çalışanların havayolu şirketini kendi işyerleri gibi benimseyip, çalışma prensiplerine uygun hareket etmeleri sağlanmaktadır. Avrupa'da ise maliyet liderliğini en iyi uygulayan işletmeler olarak Easyjet ve Ryanair göze çarpmaktadır. Bu işletmeler, oldukça uygun fiyatlarda bilet satarak, Avrupa hava sahası içinde iç hat seyahat eder gibi uçak yolculuğu yapma imkanı sunmaktadırlar. Ancak yolcu beraberinde bagaj fazlası olması durumunda oldukça yüksek bagaj ücretleri ile karşı karşıya kalılabilmektedir. Nitekim satılan bileten çok daha yüksek bagaj ücretleri ödenebilmektedir.

Farklılaştırma Stratejisi

Farklılaştırma stratejisi, maliyet liderliği stratejisine benzer olarak işletmeye rekabetçi yönden faydalar sağlayan ve elde edilen gelirin sektör ortalaması üzerine çıkmasını sağlayan diğer bir rekabet stratejisi modelidir (Sucu, 2007). Farklılaştırma stratejisi bu açıdan değerlendirildiğinde, araştırma, geliştirme,

tasarım, yenilik, pazarlama bilinci ve belirli müşteri ihtiyaçlarını ön planda tutan bir rekabet stratejisi çeşididir (Campbell, 2002:165; Ağırbaş, 2016).

Hemen hemen bütün havayolu işletmeleri hizmet üretip satmak ve bundan gelir elde etmek üzerine kurgulanmış olsalar da havacılık sektöründe farklılaştırma denildiğinde müşterinin algıladığı kalite faktörü ön plana çıkmaktadır. Her havayolu işletmesi hizmet üretir, lakin kalite demek maliyet demektir. Havayolu işletmeleri bu maliyetlere, müşterilerinin istek ve talepleri doğrultusunda mevcut hizmetlerini rakiplerinden farklılaştırarak katlanmaktadır. Bu stratejide önemli olan müşteri tarafından eşsiz olabilmektir. Havayolu işletmelerinin farklılaşmak istediği belli başlı noktalar vardır ki; bunların başında, uçuş ağının kesintisiz olması ve havayolu işletmesinin dakikliği en önemli unsurların başında gelmektedir. Farklılaştırma stratejisi işletme içi maliyetlerin artmasına sebep olur, lakin müşteri bu hizmeti alması karşılığında fazla ücret ödemeye zaten gönüllüdür. Havayolu işletmeleri ne kadar ileri teknoloji kullanırsalar o kadar daha farklı olmayı başarabilirler. Özellikle, uzun uçuşlarda bu durum yolcular için büyük önem arz etmektedir. Örneğin, Emirates Havayollarının A380 uçuşunun First Class segmentinde yolculara uçakta duş alabilme imkânı dahi sunulmaktadır. Bu hizmetin uzun uçuş yapacak olan iş insanlarını etkilemesi beklenmektedir. Uzun ve yorucu bir iş seyahatinden sonra 35.000 feette yolcunun düşünu alıp dinlenmesi onun için paha biçilemez bir deneyim ve konfor anlamına gelmektedir. Nitekim yolcunun bu uçuş deneyimi için ödeyeceği yüksek bilet ücreti, kendisi için satın almış olduğu değer bir karşılığı olacaktır.

Farklılaştırma stratejisinde bir diğer önemli nokta ise, sık uçan yolcu programları (*Frequent Flyer Program*) ile yolculara ayrıcalıklı bir hizmet sunulmasıdır. Bu sayede havayolu işletmeleri sadık müşteri portföyü oluşturma yoluna gitmektedir. Böylelikle her iki taraf için bir kazan-kazan ilişkisi kurulmaktadır.

Odaklanma Stratejileri

Odaklanma stratejisini benimseyen işletmeler, belirli bir müşteri grubuna yönelik faaliyetlerini yürütmektedirler. Bu durumda işletmeler, belli bir coğrafi alana veya bölgeye ya da belirli bir müşteri grubuna odaklanarak tüm pazara hizmet etmek yerine sınırlı bir alanda faaliyet göstermektedirler (Eren, 2005:261-262).

Odaklanma stratejisinde havayolu işletmeleri maliyete odaklanmayı tercih edebilir. Yani yüksek fiyata odaklanma veya düşük fiyata odaklanma şeklinde bir strateji uygulayabilir. Burada daha dar bir faaliyet alanı seçilmiş olup bunun üzerine yoğunlaşmaktadır. Havayolu işletmeleri için odaklanmanın dezavantajı ise rakiplerin alt veya daha alt pazarlara odaklanmasıdır. THY ve Lufthansa ortaklığı ile kurulan Sunexpress Havayolları odaklanma stratejisini

etkin bir şekilde kullanmaktadır. Almanya-Antalya arasında seferler düzenleyen Sunexpress Havayolları, yurt dışında yaşayan gurbetçi Türkler ile tatil amaçlı Türkiye'ye seyahat eden diğer yabancı yolcuları taşımaktadır. Bu durum, Sunexpress Havayollarının tercih edilebilirliğini artırmakta, nish bir pazardan daha fazla pay almasını sağlamaktadır.

Birleşik Rekabet Stratejileri

İşletmelerin odaklanma stratejilerini veya ana rekabet stratejilerinden (farklılaştırma ve maliyet liderliği gibi) iki veya daha fazlasını art arda veya aynı anda uygulamaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak bir pazarda farklılaştırma stratejisini tercih eden bir işletme, başka bir pazarda maliyet liderliği stratejisini seçebilmektedir (Akgemci, 2007: 182).

Birleşik Rekabet stratejisinde; Türk Hava Yolları'nın (THY) yurt içinde alt segment bir havayolu olarak kurduğu Anadolu Jet markasıyla maliyet liderliği ile düşük maliyete odaklanıp yolcu uçurması, dış hatlarda topla-dağıt olarak ifade edilen *hub and spoke stratejisi* ile yolcularına uzun ve kesintisiz hizmet sunarak farklılaştırma stratejisini kullanması ve ayrıca uçak içi ikramlarda Turkish Do&Co'nun ikram hizmetleri ile Business Class segmentinde uçan sefleri görevlendirmesi farklılaştırma stratejisinin kullanıldığını göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Havayolu işletmeleri sektörde sürekli bir gelişim ve değişim içinde oldukları için sürekliliklerini sağlayabilmek adına rekabet stratejilerden en iyi şekilde faydalanmak zorundadırlar. Rekabet analizinde potansiyel rakiplerin hizmet kalitesi ile ön plana çıkması ve bunun sonucunda müşteriler/yolcular tarafından tercih edilmeleri, alıcıların sektör için ne kadar da önemli olduğunu göstermektedir. Bu strateji ile alıcılar fiyat rekabeti ile havayolu işletmelerinin satış gücünü kırmaktadır.

Havayolu işletmeleri için diğer önemli bir husus tedarikçilerdir. Çünkü; tedarikçi, pazarda monopol bir yapıdaysa havayolunun elini kolunu bağlamakta, rekabet edebilme fırsatını elinden almaktadır. Özellikle, havayolu sektöründe yer hizmetleri, ikram hizmetleri veya teknik bakım hizmetleri uçuş operasyonunu etkileyen ana süreçler olduklarından havayolu işletmeleri tedarikçilerin gücünü kırabilmek adına ya kendi yan şirketlerini kurma ya da mevcut şirketlerle ortaklık yapma yoluna giderek mevcut tedarikçiler üzerinde söz sahibi olmaya çalışmaktadırlar. Diğer taraftan pandemi döneminin getirmiş olduğu zorluklar, teknoloji kullanımının, dijitalleşmenin ve video konferans yöntemleriyle iletişimin artması, salgın sebebiyle uçuşların askıya alınması / azalması müşterilerin ikame ürün veya hizmetlere yönelmesine neden olmuştur.

Havayolu şirketlerinin rekabet stratejileri değerlendirildiğinde, hemen hemen bütün havayolu şirketlerinin değişen piyasa koşullarına göre farklı

stratejiler geliştirdikleri görülmektedir. Maliyet liderliğini benimseyen, tek tip uçak kullanıp teknik bakım maliyetlerini azaltarak kâr elde etmeye çalışan havayolları hiç de azımsanamayacak kadar çoğunluktadır. Türkiye’de Pegasus ile Anadolu Jet bu stratejide birbirlerine rakip olurken, Amerika’da; Southwest, Jetblue, Avrupa’da ise; Ryanair, Easyjet gibi taşıyıcılar tam anlamıyla düşük maliyetli taşıyıcıya en güzel örnekler olmuşlardır. Farklılaştırma Stratejisinde; Emirates, Qatar, Quantas, Singapore gibi havayolu işletmeleri müşterilerinin gözünde farklı hizmetler sunup hizmet kalitesine çeşitlilik katmışlardır. Odaklanma stratejisinde ise; havayolu işletmeleri tamamen nish bir alana odaklanıp bu pazardan kendilerine pay elde etmeye çalışmışlardır ki bunu en iyi şekilde maliyet ve hizmet sınıfı çeşitliliği ile gerçekleştirmişlerdir.

Havayolları için uçak içi konfigürasyon maliyeti ne kadar yüksek olsa da; temel amaç, bilet satıp bunun karşılığında bir kazanç elde etmek olduğu için bir çok maliyeti göğüslemek zorunda kalmaktadırlar. Aksi takdirde havayolu işletmelerinin yaşamlarını devam ettirebilmeleri pek mümkün görünmemektedir. Bu bakımdan, havayolu işletmelerinin kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmeleri için etkin bir stratejik yönetim sürecine sahip olmaları beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, H. (2016). Havaçılık Şirketlerinde Stratejik Yönetim Uygulamalarının İncelenmesi: Türk Hava Yolları Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgemci, T. (2007). *Stratejik Yönetim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barca, M. (2002). *Stratejik Yönetim Yaklaşımları: Rekabet Avantajı Yaratmada Sinerjik Etki*. Adapazarı: Beta Yayınları.
- Campbell, D. (2002). *Business Strategy: An Introduction*. Burlington: Butterworth-Heinemann, Second Edition.
- Coşkun, B. (2014). M. Porter'in 5 Kuvvet Modeline Göre Sağlık Hizmetleri Sektörünün Rekabet Analizi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 7(1), 43-60.
- Doğan, M. (2003). *Büyük Türkçe Sözlük*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Eren, E. (2005). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Mintzberg, H. (1973). *Strategy Making in Three Modes*. California: California Management Review.
- Önen, V. (2017). Porter'in Beş Güç Metodu İle Türkiye Havayolu Yolcu Pazarı Rekabetçi Analizi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(9), 371–393.
- Porter, M. (1980). *Competitive Analysis*.
- Porter, M. (2008). *On Competition*. (H. B. Review, Dü., & K. Tanrıyar, Çev.) İstanbul: Optimist Yayınları.
- Sarvan, F., Arıcı, E.D., Özen, J., Özdemir, B., İçigen, E.T. (2003). On Stratejik Yönetim Okulu: Biçimleşme Okulunun Bütünleştirici Çerçevesi. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 6.
- Sucu, M. (2007). Kobilerde Stratejik Yönetim ve Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SAYISAL YÖNTEMLERLE GELECEĞE YÖNELİK TAHMİNLEME ANALİZİ: İSTANBULDAKİ BARAJLARA DÜŞEN YAĞIŞ MİKTARININ HOLT-WINTERS YÖNTEMİ İLE TAHMİN EDİLMESİ

Emre EKİN¹

GİRİŞ

Suyun varlığı, dünyadaki tüm canlıların biyolojik mekanizmalarının çalışmasının temel konusudur. Su canlı yaşamı için hayati bir ihtiyaçtır. Su ile birlikte başta insan yaşamı olmak üzere biyolojik ve fizyolojik çalışmaların ve bedensel mekanizmaların varlığı söz konusu hale gelmiştir. Su tüm insanları birleştiren evrensel niteliğe sahiptir. Milattan önce insanlar temel ihtiyaçlarından biri olan barınma ihtiyacı ile birlikte suyun varlığının olduğu bölgelerde yaşam kurmuş olup suyun varlığının az bulunduğu bölgelerden göç etmişlerdir. Su tükenebilir bir kaynak olduğundan dolayı bu kaynağın tükenmesi söz konusu olmakla birlikte suyun tükenmemesi için gerekli tedbirlerin alınması önemlidir. Tüm dünya ülkelerinde su kaynaklarının korunması ve tükenmemesi için sözleşmeler, etkinlikler ve seminerler yapılmaktadır. Türkiye de bu ülkelerden biridir. Ülkemizde de su kaynaklarının korunması için çalışmalar yapılmaktadır fakat ülke olarak su kaynaklarımız yeterli seviyede değildir. Özellikle metropol bir şehir olan İstanbul'da bu kaynaklar artık tükenme sınırına gelmiş olup barajlara düşen yağış miktarları önemli derecede azalmıştır. Özellikle sonbahar ve kış aylarında, yağmur ve kar yağışlarının her yıl azalmasına bağlı olarak yaz aylarında barajların doluluk oranları azalmaktadır. Barajların birçok avantajı bulunmakla birlikte barajların varlığı ülkemizde büyük önem taşımaktadır. Barajlar sayesinde, su depolanmakta, depolanan su ihtiyacı karşılamakta, olağanüstü hallerde veya önemli bir ihtiyaç durumunda kolaylıkla suya erişim sağlanmaktadır. Barajların varlığı sadece su kaynakları ile ilişkilendirilmemelidir. Aynı zamanda enerji üretiminin sağlanması amacıyla da kullanılmaktadır. Barajların kullanım kolaylıkları birçok etkene

¹ Dr. Marmara Üniversitesi Ekonometri/Yöneylem Araştırması Bilim Dalı, emrenike@hotmail.com Orcid no: 0000-0002-4043-9750

bağlı olmaktadır. Özellikle barajların doluluk oranları yağış miktarlarına bağlı olduğundan yağışlar doluluk durumlarını ve barajların işlevlerini etkilemektedir (Aksungur ve Firidin, 2008).

Türkiye başta olmak üzere tüm dünya ülkelerinde artan nüfus sayısı, teknoloji ve inovasyon, üretim ve imalat artışı, sanayi gelişimi, enerji ihtiyacı gibi etkenler suya olan ihtiyacın artmasına yol açmıştır. Artan nüfus sayısı ile birlikte başta ülkemiz olmak üzere suyun varlığına olan ihtiyacın ve öneminin arttığı görülmektedir. İnsan varlığının temel ihtiyaçlarının başında gelen su ihtiyacında barajların önemi büyüktür. Yıl bazında barajlara düşecek olan yağış tahminlerinin yapılması sayesinde su talebine olan ihtiyacın hesaplanması, talebe bağlı olarak ihtiyacın karşılanmasına yönelik hazırlıkların yapılması, baraj doluluk hesaplarının yapılması, yağış yetersizliği durumunda alınacak olan tedbir ve uygulamaların planlanması amaçlanmaktadır.

Talep tahminlerinin yapılması için birtakım tahmin teknikleri bulunmaktadır. Bunlar; Holt-Winters Üstel Düzeltme (HWÜD), ARIMA modelleri, Bulanık Mantık, Yapay Sinir Ağları, Genetik Algoritma ve Regresyon modelleridir (Demir, Genç ve Karaboğa, 2018).

Bu çalışmada da yağış miktarlarının tahmin edilmesi sayısal bir yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı; Türkiye'nin metropol şehirlerinden biri olan ve barajlara düşen yağış miktarı her yıl büyük ölçüde azalmakta olan İstanbul barajlarının 2020 yılı verilerinden hareketle barajlara düşen günlük yağış miktarlarının nicel tahmin yöntemlerinden olan Holt-Winters yöntemi kullanılarak 2023 yılı için İstanbul barajlarına düşecek olan yağış miktarlarının tahmin edilmesidir. Çalışmada Holt-Winters Üstel Düzleştirme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, İstanbul barajlarına 2023 yılında düşecek yağış miktarları tahmin edilmiştir. Holt-Winters Üstel Düzleştirme yöntemi ile 2020 yılında İstanbul'daki barajlara düşen günlük yağış miktarı verilerinden hareketle 2023 yılı için İstanbul'daki barajlara düşecek olan günlük yağış miktarlarının tahminlemesi yapılmıştır. HWÜD yönteminin tahmin değerlerinin doğruluk ve tutarlılık sağlaması için uygun katsayı tespiti gerekmektedir. Çalışmada yapılan doğru hesaplamalar, analizler ve tespitler ile birlikte su israfının önlenmesi, su kıtlığı yaşanıp yaşanmayacağı ve barajların doluluk oranları ile buna yönelik hareket tarzlarının belirlenmesine yönelik öneriler verilmiştir.

LİTERATÜR TARAMASI

Rani ve Raza (2012) tarafından yapılan çalışmada Trend analiz ve çift üstel düzeltim yöntemleri tercih edilip kullanılmıştır. 1975-2010 yılları arasındaki verilerden hareketle Pakistandaki altın fiyatları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Uygulama sonucunda çift üstel düzeltim yönteminin daha efektif olduğu sonucuna varılmıştır.

Çiçekgil ve Yazıcı (2016) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye’de tavuk üretim sayılarından hareketle 1980-2015 yılları arasındaki veriler dikkate alınarak Çift Üstel Düzeltim yöntemleri ile gelecek 5 yıllık dönemdeki yumurta üretim sayıları tahmin edilmiştir. Sonuç itibarıyla; Türkiye’de yumurta üretim sayılarında yıl geçtikçe artış yaşanacağı görülmüştür.

Panyuwa vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada Endonezya’nın Papua kentinde meydana gelen trafik kazası sayıları tahmin edilmiştir. Bu tahminlemedeki en önemli kriterler AHP yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

Maia ve De Carvalho (2010) tarafından yapılan çalışmada Çok Tabakalı Yapay Sinir Ağları ve Çift Üstel Düzeltim yöntemlerinin beraber kullanımıyla ortaya konulan yeni bir yaklaşım ile hisse senetlerinin fiyatları tahmin edilmiştir. Sonuç itibarıyla; yeni ortaya konulan yaklaşıma ait tahmin performansının optimum ve etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Özudođru ve Görener (2015) tarafından yapılan çalışmada bir hastanedeki dört medikal malzemenin 2009-2014 dönemindeki aylık talep verileri kullanılarak tahmin çalışması yapılmıştır. Analiz sonucunda optimum sonuç Holt-Winters yöntemi ile bulunmuştur.

Tüzemen ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’deki işsizlik oranları Çarpımsal ve Toplamsal HW teknikleriyle incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda işsizlik oranlarının zaman geçtikçe artması beklentisinde bulunulmuştur.

Dantas, Oliveira ve Repolho (2017) tarafından yapılan çalışmada havayollarına ilişkin talep tahmini Holt-Winters yöntemi ile yapılmıştır. 14 adet ülke verisi bu yöntem ile incelenmiştir.

Jalil,Ahmad ve Mohamed (2013) tarafından yapılan çalışmada Malezya’nın saatlik elektrik talebine yönelik analiz Holt-Winters tekniği kullanılarak yapılmıştır.

Al-Hafid ve Al-Maamary (2012) tarafından yapılan çalışmada Irak’ın günlük elektrik tüketiminin tahmin edilmesi istenmiştir. Bunun için Holt-Winters yöntemi kullanılmıştır.

Irmak,Köksal ve Asilkan (2012) tarafından yapılan çalışmada gelecekte hasta yoğunluğunun belirlenmesi amacıyla ARIMA ile Winters yöntemleri kullanılmıştır. Toplamsal Winters yönteminin daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kotsialos,Papageorgiou ve Poulimenos (2005) tarafından yapılan çalışmada orta ve uzun vadeli satışların tahmin edilmesi HW ve yapay sinir ağları ile yapılmıştır.

Yiđit (2016) tarafından yapılan çalışmada SDÜ Hastanesinde serum setinin tüketimine ilişkin bir tahmin yapılmıştır. Bu tahminleme çalışması; hareketli

ortalama yöntemleri, tek üstel düzeltme yöntemi, holt-winters yöntemi ve doğrusal regresyon yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Sonuç olarak serum seti tüketim talebinin incelenmesinde en iyi yöntem toplamsal HW yöntemidir.

Uçakkuş ve Koçyiğit (2019) tarafından yapılan çalışmada Gazi Üniversitesi yoğun bakım ünitesinde cerrahi gazlı bezin tüketim verileri 5 yıllık dönemde incelenerek geleceğe dönük tahmin yapılmaya çalışılmıştır. Talep tahmin sonuçları minimum hata payının hareketli ortalama yönteminde olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Mohamed, Banu ve Lakshmi (2013) tarafından yapılan çalışmada 2012 Nisan-2013 Mart dönemi Hindistan Borsası verilerinden hareketle Holt-Winters ile Nisan 2013- Ağustos 2013 dönemi tahmin edilmiştir.

Valakevicius ve Brazenas (2015) tarafından yapılan çalışmada Toplamsal Holt-Winters, Çarpımsal Holt-Winters, Azaltılmış Toplamsal HW, Azaltılmış Çarpımsal HW yöntemlerini kullanarak Euro/Dolar paritesine ait tahminleme yapılmıştır. Yapılan incelemede tahmin alanında en iyi yöntem Çarpımsal HW olarak ortaya çıkmıştır.

YAĞIŞLAR VE ÖNEMİ

Yağış, hava kütlelerinin soğuk hava kütlesi ile karşılaşması ile soğuk bir noktadan geçmesi veya yükselerek soğuması neticesinde içerisinde bulunan su buharının yoğunlaşarak katı ya da sıvı olarak anakaraya düşmesidir. Yeryüzüne düşen yağış miktarı Plüviyometre denilen cihaz ile ölçülmektedir. Yıllık yağış miktarı mm, cm ve m cinsinden günlük yağış miktarı ise kg/m^2 cinsinden gösterilir. Yağışlar; çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Bunlar; kar, yağmur, dolu vb. şeklindedir. Yağışın meydana gelmesinde temel faktör; ortamda su buharının (nem) olmasıdır. Yalnız nem tek başına yeterli olmayıp bunun yanında soğuma, yoğunlaşma ve alana yeni bulut gelmesi gibi durumların da vuku bulması gerekmektedir (<https://www.tech-worm.com/yagis-nedir-nasil-olusur-cesitleri-nelerdir/>, 2017).

Yağışlar, iklim sistemlerinin önemli bir bileşenidir ve su döngüsünün bir parçası olarak sürekli olarak gerçekleşir. Yağışlar, bitkilerin büyümesi, su kaynaklarının yenilenmesi, barajların dolması gibi ekosisteme faydaları yanında insana ve her canlıya etki etmektedir Yağışlar, içme suyu ve kullanma suyu başta olmak üzere tüm canlılar için hayati öneme sahiptir. Kuraklık canlı hayatını olumsuz yönde etkileyen ve canlı yaşamı için olmazsa olmaz olan suyun azalması ve yağışların azlığı ile kendisini göstermektedir. Son zamanlarda dünya genelinde meydana gelen mevsim değişiklikleri ve küresel ısınma ile yağışlarda azalma, düzensizlik ve uzun kurak dönemler yaşanmaktadır. Yağışlardaki azalmanın neticesinde barajlardaki doluluk oranlarında da düşme meydana gelmektedir. Yağış miktarlarının azalması ve mevsimlerdeki kaymalar su ihtiyacının karşılanmasını tehlikeye sokmakta ve

kuraklığın habercisi olmaktadır (<https://supolitikalaridernegi.org/2016/12/15/baraj-doluluk-oranlari-neyi-gosteriyor/>, 2016).

Yağış Tahmin Yöntemleri

Yağışların gelecekteki miktarını tahmin etmek, tarım, su kaynakları yönetimi, sel kontrolü gibi birçok alan için kritik öneme sahiptir. Bazı yağış tahmin yöntemleri:

Hidrolojik Modeller: Su havzalarının topografyasını, toprak özelliklerini ve yağış geçişini kullanarak gelecekteki yağışları tahmin etmeye çalışan modellerdir.

Meteorolojik Modeller: Atmosferik koşulları ve hava durumu verilerini kullanarak yağış tahminleri yaparlar. Bu modeller, sayısal hava tahminleri (numerical weather prediction) temel alınarak çalışır.

İstatistiksel Yaklaşımlar: Geçmiş yağış verilerini analiz ederek mevsimsel ve yıllık desenlere dayalı tahminler yaparlar. Holt's Method gibi yöntemler bu kategoriye girer.

Uzaktan Algılama: Uydu görüntüleri ve radar verileri kullanılarak yağış bölgeleri ve yoğunluğu tahmin edilebilir.

BARAJLAR VE ÖNEMİ

Barajlar canlılara içme suyu ve kullanma suyu tedarik etmekle birlikte elektrik enerjisi üretimine imkân sağlayan yerlerdir. Aynı zamanda balıkçılık ve ulaşım gibi imkanlar da tanımaktadır. Barajlar nehirlerin taşmasını önleyerek insanların taşkından zarar görmelerini engeller. Dağ ve yüksek tepelerden aşağıya doğru akan nehir sularının bariyerler ile tutulmasını, suların kontrol altına alınmasını sağlar. Bu sayede tüm canlılar için gerekli olan suyun muhafaza edildiği ve ihtiyacın karşılandığı yer konumundadır (Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, 2015)

Barajların tabiata çok fazla olumlu katkıları bulunmaktadır. Bu olumlu katkıların yeterli seviyede gerçekleşmesi için baraj doluluk oranlarının istenen seviyelerde olması gerekmektedir. Ayrıca bunun için barajların yeterli düzeyde yağış almaları gerekmektedir. Baraj doluluk oranları baraja düşen yağış miktarı ile doğru orantılı olduğundan dolayı barajların işlevlerini yerine getirmeleri için yağış almaları son derece kritik ve önemlidir. Eskiden göl alanı çöl olan bölgelerde baraj sayesinde yağmurlar yağmaya başlamakta, Günümüzde modern barajlar ülkeler için önemli bir değere sahiptir. Çünkü enerji üretiminin, içme suyu, kullanma suyu ve tarımsal su ihtiyacının karşılandığı yerlerdir. Barajların temel işlevi; serbest bırakılan suyun depolanmasıdır. Bu amaçla birlikte; sulama, hidroelektrik enerji, su temini, taşkınların önlenmesi ve ulaşım gibi amaçları da yerine getirmektedir. (<https://www.sanalsantiye.com/baraj-kullanim-amaclari/>, 2022)

TAHMİN KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

Tahmin, gelecekte ortaya çıkması muhtemel bir olay hakkında sonuç çıkarılmasıdır. Tahmin demek kesinlikten uzak olunan durum anlamına gelmektedir. Tahmin ne denli doğru yapılırsa karar almakta o denli başarılı olacaktır. Tahmin geleceğe yönelik çıkarımda bulunma demektir. Geleceğin belirsizlik içermesi insanları tahmin yapmaya mecbur kılmaktadır. Bu tahmin yapma eski dönemlerde iç güdülere dayanırken teknolojinin gelişmesiyle birlikte sayısal, tutarlı ve bilimsel yöntemlerle yapılmaktadır. Talep tahmininde geçmişteki verilerden hareketle tahmin işlemi sayısal verilere dayalı olarak yapıldığından dolayı nicel tahmin yöntemleri kullanılmaktadır. Talep belli bir zaman diliminde belli bir fiyattan tüketiciler tarafından satın alınabilecek mal miktarını ifade etmektedir. Talep tahmini, müşterilerden gelen ihtiyaçların matematiksel yöntemler ile ortaya konulmasıdır (Özcan, 2013).

Talep tahmini; stok seviyeleri, teslim süreleri ve stok miktarlarına ilişkin detayları içermektedir. Talep tahmini ile şirketlerin hammadde ve ürün stok miktarları belirlenmektedir. Talep tahmini ile hangi ürünlerin ne kadar üretileceği ve bu taleplerin hangi dönemlerde ortaya çıkacağı belirlenir. Bu sebeple geleceğe dönük tahmin yapılması rasyonel sonuçlar vermektedir. Bu hususta önemli olan ise talep tahmin yöntemlerinden uygun olanını minimum hata ile uygulamak ve tahminin doğruluk derecesini arttırmaktır. Talep tahmin yöntemleri hataları minimize etmek, taleplere karşılık vermek, ihtiyatlı olmak ve strateji belirlemek için son derece kritiktir. Talep tahmin yöntemleri; nicel ve nitel yöntemler olarak ikiye ayrılır. Nicel yöntemler; zaman serileri teknikleri ile ekonometrik tekniklerdir. Nitel yöntemler ise; geçmiş döneme ait makul ve yeterli bilgiye ve veriye sahip olunmadığı durumda sayısal ve bilimsel yöntemler yerine karar verici birimlerin duyguları, düşünceleri, iç güduları ve deneyimlerini içermektedir (Torun ve Deste, 2021).

Tahmin beş adımdan oluşur. Bu aşamalar aşağıda verilmiştir.

- *Tahmin amaçlarının belirlenmesi:* Bu adımda tahmin yapmanın önemi ve gerekliliğinden bahsedilmektedir.
- *Tahmin süresinin belirlenmesi:* kaç dönem sonrasının tahmin edilmek istendiği adımdır.
- *Tahmin yönteminin seçimi:* Tahmin yönteminin belirlenmesi incelenen konuya ve finansal kaynakların miktarına göre değişiklik gösterir.
- *Tahmin aşaması:* Bu adımda en iyi veriler ve yöntemler kullanılarak geleceğe dönük tahminleme çalışması yapılır.
- *Tahmin doğruluğunun değerlendirilmesi:* Tahmin işlemi için çok sayıda yöntem kullanılmaktadır. Her yöntemin tahmin şekli ve kullanılan veri türleri farklılık göstermektedir (Dedeoğlu ve Çetin, 2021)

YÖNTEM

Üstel Düzleme

Üstel düzleme, geçmişteki verilere farklı ağırlıkların verildiği yöntemlere karşılık gelmektedir. Üstel kelime olarak incelenen zaman serisi verilerinin son dönemde gerçekleşmiş verilere yüksek geçmiş dönem verilerine doğru geriledikçe düşük ağırlık veren üstel olarak azalan ağırlıklar demektir (Tüzemen ve Yıldız, 2018).

Holt-Winters Üstel Düzleme Yöntemi

Holt-Winters tahmin yöntemi, mevsimsellik ve trend etkisine sahip zaman serilerinde tahmin yapılmasını sağlayan bir düzleştirme yöntemidir. Yöntem, özellikle periyodik ve tekrarlanan desenlerin olduğu veri setlerinde etkili bir şekilde kullanılır. Adını yöntemi geliştiren Charles C. Holt ve Peter Winters'dan almıştır. 1957 yılında doğrusal yöntem literatüre kazandırılmıştır. Trend faktörünün yapısından kaynaklı olarak ulaşılan sonuçlar doğrusal şekilde artan veya azalan karakterde olacaktır (Temuçin ve Temiz, 2016) Zaman serisinin varyans ölçüsüne bağlı olarak Holt-Winters tekniğinin kullanıldığı alanlar değişiklik gösterir. Verilerin varyansı zaman içerisinde değişiyorsa Çarpımsal HW yöntemi, varyansı değişmiyorsa Toplamsal HW yöntemi kullanılmaktadır (Demir, Genç ve Karaboğa, 2018).

Mevsimsel dalgalanma ve trende sahip zaman serilerinin tahmin edilmesinde Winters yöntemi sıklıkla tercih edilmektedir. Winters yöntemi ikiye ayrılmaktadır. Toplamsal ve çarpımsal olmak üzere iki çeşittir. Holt-Winters yöntemi, mevsimsellik etkisi gösteren zaman serilerinin tahmin edilmesi için kullanılan bir tahmin tekniğidir. Bu yöntem, parametrelerin başlangıç değeri ile ağırlığının tanımlanmasını kapsamaktadır. (Özkan, Ezgi ve Zerrin, 2020)

Winters Üstel düzeltme yöntemi ile verilerde meydana gelen son değişimler ve sıçramalar dikkate alınmaktadır. Yöntemde yakın geçmişin verilerinin geleceği etkileme gücü eski döneme nazaran daha fazladır. Winters üstel düzeltme yöntemi hem trend hem mevsimsellik etkisine sahip zaman serilerinde kullanılmaktadır. Holt'un iki parametreliliğine mevsimselliğin ilave edilmesiyle ortaya çıkan bir yöntemdir. Bu nedenle Holt-Winters yöntemi olarak da geçmektedir. Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi'nin temel amacı, geçmiş verileri kullanarak gelecekteki değerleri tahmin etmektir. Yöntem, düzey bileşeni ile geçmiş verilerin üstel ağırlıklı ortalamasını temsil eder. Eğilim bileşeni ise geçmiş eğilimlerin ağırlıklı ortalamasını ifade eder. Mevsimsellik bileşeni ise zaman serisinin periyodik mevsimsel varyasyonlarını yakalamak için kullanılır (Esen ve Kaya, 2021).

Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi, zaman serisi verilerinde üç temel bileşeni tahmin eder:

- *Düzyey (Level)*: Serinin genel ortalama düzeyini ifade eder. Yani veri serisinin yatayda ne kadar düzgün bir şekilde hareket ettiğini temsil eder. Düzey, serinin baz değeri olarak düşünülebilir.
- *Eğilim (Trend)*: Serinin zaman içindeki yükselme veya düşme eğilimini ifade eder. Eğilim, serinin genel yönünü ve eğilimini temsil eder.
- *Mevsimsellik (Seasonality)*: Serinin belirli periyodlarla tekrar eden dalgalanmalarını ifade eder. Bu periyodik desenler genellikle aylık, mevsimsel veya yıllık desenler olabilir.

Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi, bu üç bileşeni bir arada tahmin etmeye yönelik matematiksel denklemler kullanır. Bu denklemler, geçmiş verilerin değerleri ve tahmin edilen değerler arasındaki ilişkileri temsil eder. Yöntem, tahmin yaparken önce geçmiş verilere göre bu üç bileşeni tahmin eder, ardından gelecekteki değerleri hesaplamak için bu bileşenleri birleştirir. Yöntem, tahmin sürecinde kullanılan parametreler olan düzey pürüzlülük (α), eğilim pürüzlülük (β) ve mevsimsellik pürüzlülük (γ) parametrelerini optimize etmek suretiyle en iyi tahmin sonuçlarını elde etmeyi amaçlar. Yöntemde kullanılan denklemler aşağıda gösterilmiştir (Kervancı ve Akay, 2023).

Tablo-1 : Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi Formülleri

$$\hat{Z}_{T+F} = a_T + b_T(F)$$

$$a_T = \alpha Z_t + (1 - \alpha)(a_{T-1} + b_{T-1})$$

$$b_T = \gamma(a_T - a_{T-1}) + (1 - \gamma)b_{T-1}$$

α : ortalama düzeyin düzleştirme katsayısı

γ : eğilimin düzleştirme katsayısı

F: öngörünün yapılacağı dönem sayısı

Kaynak : <http://ecl.mtncom.net:2080/>

UYGULAMA

Uygulamada, İstanbul Büyükşehir Belediyesinin veri setleri arasında yer alan “İstanbul Barajlarına Düşen Yağış Verileri” içerisinde elde edilen veriler resmî siteden alınmıştır. Çalışmada İstanbul Barajlarına düşen günlük toplam yağış miktarını(kg/m²) içeren 9 adet baraj için elde edilen veri seti kullanılmıştır. Uygulamada 2020 yılı baz alınarak 2023 yılı için yağış miktarı tahmini yapılmıştır. Analizler ve tahminler için MS. Excel programından yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, İstanbul’da 2023 yılı için barajlara düşecek yağış miktarlarının artacağı tespit edilmiştir.

Tablo-2: 2020 yılı Ocak Ayı İstanbul Barajlarına düşen günlük toplam yağış miktarı (kg/m²)

Tarih	Ömerli	Darlık	Elmalı	Terkos	B.çekmece	Sazlıdere	Alibey	Kazandere	Pabuçdere
1.01.2020	0	1,62	0,45	0	0	0	0,46	0	0
2.01.2020	9,5	7,6	0,45	4,01	1,6	3,6	3,84	1,6	2,2
3.01.2020	15,3	12,34	25,8	0,95	11,39	7,8	52,54	2	2,1
4.01.2020	0	0	0	0	0	0	0,96	0	0
5.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6.01.2020	8	12,34	57,09	9,01	22,14	19,52	57,6	6,45	8
7.01.2020	123,53	82,69	78,56	23,25	61,87	54,8	62,88	14,99	22,03
8.01.2020	47,82	48,52	59,45	19,99	26,86	19,87	57,38	6,98	6,46
9.01.2020	0,4	1,87	3,95	13,98	8,67	3,3	6,61	0,8	0,5
10.01.2020	0,4	0,38	3,5	0	0	0	1,46	0	0
11.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	2,22	0,5
12.01.2020	0	0,26	0,81	1,75	0,2	0	0,34	1,64	1,8
13.01.2020	0,6	0,62	1	0	0	0	0,62	0	0
14.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18.01.2020	3,3	1,5	2,32	3,01	3,02	3	4,8	0,48	0,3
19.01.2020	1,35	2,87	1,44	0,45	0,56	1	0,47	0,73	0,46
20.01.2020	18,8	7,36	13,61	2,45	5,24	4,47	5,22	6,1	7,74
21.01.2020	11,03	6,37	3,96	10,47	3,78	1,6	4,46	1,43	1,48
22.01.2020	0,5	1,37	1,26	0	0	0	0,21	0	0
23.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28.01.2020	3,03	1	5,18	7,52	15,48	6,65	6,62	11	14,05
29.01.2020	0,35	0,63	0,35	0,7	1,9	0,4	2,13	0,35	0,4
30.01.2020	25,55	18,9	17,93	14,04	19,24	13,7	15,39	2,5	3,9
31.01.2020	2,3	2,38	2,01	2,7	1,4	0,7	0,35	0,7	0,5

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Açık Veri Portalı

Tablo-2’de 2020 yılı Ocak ayına ait İstanbul’daki barajlara düşen günlük yağış miktarlarına yer verilmiştir. 2020 yılının geri kalan diğer aylarına ilişkin günlük yağış miktarları çalışmanın Ekler kısmında tablolar halinde verilmiştir. Örneğin; 01.01.2020 tarihinde Ömerli, Terkos, Büyükçekmece, Sazlıdere, Kazandere ve Pabuçdere barajlarına düşen günlük yağış miktarı 0(kg/m²) iken, Darlık Barajına 1,62(kg/m²), Elmalı Barajına 0,45(kg/m²), Alibey Barajına 0,46(kg/m²) yağış düşmüştür.

Çalışmada formüllerde kullanılması baz alınan veri setleri Tablo-3 de yer almaktadır. S = 200 ve G= 300 baz alınarak hesaplamalar yapılmıştır.

Tablo-3 : Çalışmada yer alan formüllerde kullanılan değerler

alpha	0,1
1-alpha	0,9
S	200
G	300
Beta	0,2
1-Beta	0,8

Tablo-4 : Uygulamada Kullanılan Holt's Method Formülleri

Exponential Smoothing with Trend Adjustment (Holt's method)

$$S_t = \alpha D_t + (1 - \alpha)(S_{t-1} + G_{t-1})$$

$$G_t = \beta(S_t - S_{t-1}) + (1 - \beta)G_{t-1}$$

Step 1: Compute S_t

Step 2: Compute G_t

Step 3: Calculate the forecast $F_{t+x} = S_t + xG_t$

Kaynak : <https://slideplayer.com/slide/7867571/>

Çalışmanın ana konusu İstanbul'daki barajlara düşen 2020 yılı aylarına ait günlük yağış miktarı verilerinden hareketle 2023 yılı için İstanbul'daki barajlara düşen günlük yağış miktarlarının tahmin edilmesidir. Holt's Metodu, zaman serileri analizi için kullanılan bir tahmin yöntemidir. Bu yöntem, zaman içindeki değişimleri ve eğilimleri modellemek için kullanılır.

Tablo-5: Çalışmada kullanılan Holt's Metod Formülasyonları

Düzye:

$$L_t = \alpha \cdot Y_t + (1 - \alpha) \cdot (L_{t-1} + T_{t-1})$$

Eğilim:

$$T_t = \beta \cdot (L_t - L_{t-1}) + (1 - \beta) \cdot T_{t-1}$$

Tahmin:

$$F_{t+k} = L_t + k \cdot T_t$$

Tablo-6: Formülasyonda yer alan ilgili parametreler (göstergeler)

- Y_t günlük yağış miktarı
- L_t tahmin edilen düzey (level) değeri
- T_t tahmin edilen eğilim (trend) değeri
- F_{t+k} k gün sonrası tahmin
- α düzey pürüzlülük parametresi
- β eğilim pürüzlülük parametresi
- k tahmin periyodu

İlk adım olarak, α ve β parametreleri belirlenmiştir. Bu parametreler;

$$\alpha = 0,1$$

$$\beta = 0,2 \quad \text{şeklindedir.}$$

Bu parametrelerin değerleri genellikle 0 ile 1 arasındadır ve bu parametreler deneysel olarak belirlenir. Farklı parametre değerlerinin kullanılarak tahminlerin yapılması çıkan sonuçların doğruluklarının kontrolü için önemli bir etkidir.

Tablo-7 : Hesaplanan Forecast değerleri

YEAR(2020)	Demand	St	Gt	2023(forecast)
Omerli	903,93	540,393	308,0786	1464,6288
Darlik	638,94	513,894	302,7788	1422,2304
Elmalı	783,55	528,355	305,671	1445,368
Terkos	869,61	536,961	307,3922	1459,1376
B.cekmece	791,39	529,139	305,8278	1446,6224
Sazlıdere	675,63	517,563	303,5126	1428,1008
Alibey	795,56	529,556	305,9112	1447,2896
Kazandere	643,13	514,313	302,8626	1422,9008
Pabuçdere	710,5	521,05	304,21	1433,68
			SUM	12969,9584

Tablo-7’de yer almakta olan “Demand” değeri, verilen veri setinde günlük yağış miktarlarını ifade eder. Her bir baraj yeri (Ömerli, Darlık, Elmalı, Terkos, Büyükçekmece, Sazlıdere, Alibey, Kazandere, Pabuçdere) için belirli bir tarih aralığında günlük yağış miktarları gözlemlenmiştir. Bu günlük yağış miktarları toplamı, “Demand” değerini oluşturur. Veri setinde belirli bir yıl (2020) için her bir yerin günlük yağış miktarları gösterilmiştir. Toplam 9 farklı yer olduğundan, her bir yer için 2020 yılı boyunca gözlemlenen günlük yağış miktarları toplanarak “Demand” değeri hesaplanmıştır.

Tablo-7’de yer almakta olan “S(t)” değeri, Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi’nde mevsimsellik (seasonality) bileşenini temsil eder. Bu bileşen, veri setinde gözlenen periyodik mevsimsel varyasyonları ifade eder. “S(t)” değeri, mevsimsel etkileri tahmin etmek için kullanılır.

Uygulamada Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi’nin mevsimsellik bileşeni aşağıdaki formülle hesaplanır:

Mevsimsellik (Seasonality):

$$S_t = \alpha * Demand + (1 - \alpha) * (S + G) \text{ formülü ile hesaplanmıştır.}$$

Burada:

Demand : Gözlemlenen değer (günlük yağış miktarı)

G_t : Tahmin edilen düzey (level) değeri

S_t : Tahmin edilen mevsimsellik (seasonality) değeri

α : Mevsimsellik düzeltme parametresi

k: Mevsimsellik periyodu (örneğin, 12 aylık veriler için $m=12$)

“ α ” parametresi, mevsimsel bileşenin düzeltme faktörünü belirler. Bu parametrenin değeri 0 ile 1 arasında olur. Eğer “ α ” değeri 1’e yakınsa, mevsimsel bileşen daha fazla dikkate alınır; “ α ” değeri 0’a yakınsa, geçmiş mevsimsel verilerin daha az etkili olduğu bir tahmin yapılır. Mevsimsel bileşenin hesaplanmasında, önceki dönemlerin mevsimsel değerleri kullanılarak güncel mevsimsel değer hesaplanır. Bu şekilde, zaman içindeki mevsimsel varyasyonları yakalamak ve gelecekteki tahminlerde kullanmak amaçlanır.

“G(t)” değeri, Winters Üstel Düzleştirme yönteminde gözlemlenen günlük yağış miktarı (demand), tahmin edilen düzey (level) değeri ve tahmin edilen mevsimsellik (seasonality) bileşeninin kombinasyonu ile hesaplanır. Bu değer, gelecekteki günlük yağış miktarını tahmin etmek için kullanılır.

Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi’nin tahmin formülü aşağıdaki gibidir:

$$\text{Tahmin: } G(t) = G * (S(t)-S) + (1-\beta) * G$$

Bu formülde, önce tahmin edilen düzey ve eğilim bileşenleri hesaplanır. Ardından, gelecekteki tahmin dönemindeki mevsimsel bileşen ile çarpılarak tahmin edilen yağış miktarı elde edilir. Bu yöntem, geçmiş verilere dayalı olarak gelecekteki günlük yağış miktarlarını tahmin etmek için kullanılır. Tahmin edilen değerler; düzey, eğilim ve mevsimsellik bileşenlerinin kombinasyonu ile oluşturulur ve gelecekteki değişimleri yakalamaya çalışır.

“2023 (forecast)” değeri, Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi’nin kullanıldığı tahminlerde belirli bir gelecek dönemi (2023) için tahmin edilen 3 yıl sonraki barajlara düşen yağış miktarını ifade eder. Bu tahmin, yöntemin hesapladığı düzey (level), eğilim (trend) ve mevsimsellik (seasonality) bileşenlerinin kombinasyonu ile elde edilir. Winters Üstel Düzleştirme Yöntemi’nin tahmin formülü aşağıdaki gibidir:

$$2023 \text{ (forecast)} = (S(t) + k * G(t))$$

m: Mevsimsellik periyodu “2023 (forecast)” değeri, belirli bir tahmin periyodu (“k”) kullanılarak hesaplanır. Uygulamada örneğin, “k” değeri 1 olarak seçilirse, “2023 (forecast)” değeri bir sonraki yılın tahminini ifade eder. Eğer “k” değeri daha büyük bir değerse, daha uzak bir gelecek dönemi için tahmin yapılır. Tahmin yapılırken, önce tahmin edilen düzey ve eğilim bileşenleri hesaplanır. Sonrasında, gelecekteki tahmin dönemindeki mevsimsel bileşen ile çarpılarak barajlara düşecek yağış tahmini elde edilir. Bu yöntem, mevcut verilere dayalı olarak gelecekteki değerleri tahmin etmek için kullanılır ve zaman içindeki değişimleri yakalamaya çalışır. Son olarak İstanbul’daki barajlar (Ömerli, Darlık, Elmalı, Terkos, B.cekmece, Sazlıdere, Alibey, Kazandere, Pabuçdere) için ayrı ayrı hesaplanan yağış değerleri toplanarak İstanbul’daki barajlara düşen toplam yağış değeri hesaplanmıştır.

Yapılan hesaplamalara göre 2023 yılında barajlara düşecek olan yağış miktarları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo-8 : Barajlara göre hesaplanan 2023 yılı Forecast değerleri

YEAR(2020)	2023(forecast)
Omerli	1464,6288
Darlik	1422,2304
Elmalı	1445,368
Terkos	1459,1376
B.cekmece	1446,6224
Sazlıdere	1428,1008
Alibey	1447,2896
Kazandere	1422,9008
Pabuçdere	1433,68
SUM	12969,9584

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Uygulama sonucunda, İstanbul'un Türkiye'nin metropol şehirlerinden biri olması ve barajlara düşen günlük yağış miktarının her yıl büyük ölçüde azalması gerçeğinden yola çıkarak, 2020 yılına ait verileri kullanarak barajlara düşen günlük yağış miktarlarının nicel tahmin yöntemlerinden biri olan Holt-Winters yöntemi ile 2023 yılı için tahmini yapılmıştır. Çalışmada, Holt-Winters Üstel Düzleştirme yöntemi kullanılmıştır.

Uygulama sonucunda 2023 yılında İstanbul'da yer alan barajlara düşecek olan yağış miktarlarının tahmini değerleri aşağıda belirtilmiştir. Buna göre; Ömerli Barajına düşecek yağış miktarı 1464,6288(kg/m²), Darlik Barajına düşecek yağış miktarı 1422,2304(kg/m²), Elmalı Barajına düşecek yağış miktarı 1445,368 (kg/m²), Terkos Barajına düşecek yağış miktarı 1459,1376 (kg/m²), Büyükçekmece Barajına düşecek yağış miktarı 1446,6224 (kg/m²), Sazlıdere Barajına düşecek yağış miktarı 1428,1008 (kg/m²), Alibey Barajına düşecek yağış miktarı 1447,2896 (kg/m²), Kazandere Barajına düşecek yağış miktarı 1422,9008 (kg/m²) ve Pabuçdere Barajına düşecek yağış miktarı 1433,68 (kg/m²) şeklinde hesaplanmıştır. 2023 yılında yapılan tahmin sonucunda İstanbul'da yer alan tüm barajlara düşecek olan toplam yağış miktarı 12969,9584 (kg/m²) olarak hesaplanmıştır.

2020 yılında İstanbul barajlarına düşen yağış miktarları gerçek verileri şu şekilde gerçekleşmiştir: Ömerli Barajına düşen yağış miktarı 903,93(kg/m²), Darlik Barajına düşen yağış miktarı 638,94 (kg/m²), Elmalı Barajına düşen yağış miktarı 783,55 (kg/m²), Terkos Barajına düşen yağış miktarı 869,61(kg/m²), Büyükçekmece Barajına düşen yağış miktarı 791,39 (kg/m²), Sazlıdere

Barajına düşen yağış miktarı 675,63(kg/m²), Alibey Barajına düşen yağış miktarı 795,56 (kg/m²), Kazandere Barajına düşen yağış miktarı 643,13 (kg/m²), Pabuçdere Barajına düşen yağış miktarı 710,5 (kg/m²) şeklinde gerçekleşmiştir. 2020 yılında İstanbul'da yer alan tüm barajlara düşen toplam yağış miktarı ise 6812,24 (kg/m²) olarak hesaplanmıştır.

Bu tahmin verilerine göre, 2023 yılında İstanbul'da yer alan tüm barajlara düşecek olan toplam yağış miktarında artış gözlemlenmektedir. Bu veriler, gelecekteki su kaynakları yönetimi, su talebinin karşılanması, baraj kapasitesinin planlaması gibi stratejik kararların alınmasında önemli bir rol oynayacaktır. Türkiye'nin yanı sıra tüm dünya ülkelerinde, artan nüfus, teknolojik ilerlemeler, üretim artışı, sanayi büyümesi ve enerji talebi gibi etkenler, su kaynaklarına olan ihtiyacı artırmıştır. Bu bağlamda, suyun varlığı ve sürdürülebilir kullanımı, küresel bir öneme sahiptir. Suyun temel yaşam kaynağı olması nedeniyle barajlar gibi su yönetim yapıları büyük stratejik öneme sahiptir. Bu çalışma, su kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi için atılan adımlardan biridir. Barajlara düşecek yağış miktarlarının tahmin edilmesi, su talebinin karşılanması, barajların doluluk seviyelerinin belirlenmesi ve olası su krizlerine karşı hazırlıklı olunması amacıyla yapılmıştır. Bu şekilde, gelecekteki su yönetimi ve kullanımı daha iyi planlanabilir ve sürdürülebilir su kaynakları yönetimi sağlanabilir.

Mevsimsel yağışlarda yaşanan değişimlerin devam etmesi önemli bir sorun olmakla birlikte ülke genelinde su kullanımı ve yönetimine özen gösterilmesi gerçeğini ortaya koymaktadır. Su kıtlığı ile karşılaşmamak adına gerekli tedbirlerin alınması her zaman öncelikli olarak görülmelidir. Küresel ısınma ve mevsim değişimlerinin ilgili kurum ve kuruluşlarca sonuçlarının takip edilmesi ve olumsuz sonuçlarla karşılaşmamak adına öncesinde tedbir alınması makul olacaktır. Su kıtlığı ve yağış miktarları üzerine yapılan tartışmalara yönelik spekülasyon yapmak yerine yaklaşan tehdide yönelik nedenler ve alınacak önlemler konusunda farkındalık ve bilinç oluşturulması daha doğru olacaktır.

Ülkemizde yıllar arasında küresel ısınma ve mevsim değişikliklerinin etkisiyle yağışlarda ve sıcaklıklarda meydana gelen değişimlerin etkisini arttıracığı bir öngörü olarak kamuoyunda sıklıkla dillendirilmektedir. Bunun olumsuz etkilerinin minimize edilmesi için tüm paydaşların hazır olması, vatandaşlarda su tüketimi noktasında farkındalık ve bilinç oluşturulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Aksungur, N., & Firidin, Ş. (2008). Su Kaynaklarının Kullanımı ve Sürdürülebilirlik. *Sumae Yunus Araştırma Bülteni*.
- Dedeoğlu, T., & Çetin, O. (2021). Sağlık Sektöründe Hasta Talebinin Tahmini. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi e-Dergi*.
- Demir, İ., Genç, T., & Karaboğa, H. A. (2018). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Altın Rezervinin Holt-Winters Üstel Düzleme Yöntemi Ve Yapay Sinir Ağları İle İncelenmesi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 135-136.
- Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü*. (2015). <https://www.dsi.gov.tr/>. adresinden alındı
- Esen, H., & Kaya, Ü. (2021, Temmuz). Bir Eğitim Araştırma Hastanesi Acil Servis Birimine Başvuran Hasta Sayısı Tahmini. *Verimlilik Dergisi*, s. 129-145.
- <https://supolitikalaridernegi.org/2016/12/15/baraj-doluluk-oranlari-neyi-gosteriyor/>.(2016). <https://supolitikalaridernegi.org>. adresinden alındı
- <https://www.sanalsantiye.com/baraj-kullanim-amaclari/>.(2022).<https://www.sanalsantiye.com>. adresinden alındı
- <https://www.tech-worm.com/yagis-nedir-nasil-olusur-cesitleri-nelerdir/>.(2017).<https://www.tech-worm.com/>. adresinden alındı
- Kervancı, S., & Akay, F. (2023). LSTM Hyperparameters optimization with Hparam parameters for Bitcoin Price Prediction.
- Özcan, Y. (2013). *Sağlık Kurumları Yönetiminde Sayısal Yöntemler*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Özkan, E., Ezgi, G., & Zerrin, A. (2020). Elektrik Enerjisi Tüketim Verileri İçin Uygun Tahmin Yöntemi Seçimi. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, s. 198-214.
- Temuçin, T., & Temiz, İ. (2016). Türkiye Dış Ticaret İhracat Hacminin Projeksiyonu: Holt-Winters ve Box Jenkins Modellerinin Bir Kıyaslaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, s. 937-960.
- Torun, Z., & Deste, M. (2021). Sağlık İşletmelerinde Malzeme Yönetiminde Uygun Talep Tahmin Yönteminin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Tüzemen, A., & Yıldız, Ç. (2018). Holt-Winters Tahminleme Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1).

EKLER

Tarih	Ömerli	Darlık	Elmalı	Terkos	B.çekmece	Sazlıdere	Alibey	Kazandıre	Pabuçdere
1.01.2020	0	1,62	0,45	0	0	0	0,46	0	0
2.01.2020	9,5	7,6	0,45	4,01	1,6	3,6	3,84	1,6	2,2
3.01.2020	15,3	12,34	25,8	0,95	11,39	7,8	52,54	2	2,1
4.01.2020	0	0	0	0	0	0	0,96	0	0
5.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6.01.2020	8	12,34	57,09	9,01	22,14	19,52	57,6	6,45	8
7.01.2020	123,53	82,69	78,56	23,25	61,87	54,8	62,88	14,99	22,03
8.01.2020	47,82	48,52	59,45	19,99	26,86	19,87	57,38	6,98	6,46
9.01.2020	0,4	1,87	3,95	13,98	8,67	3,3	6,61	0,8	0,5
10.01.2020	0,4	0,38	3,5	0	0	0	1,46	0	0
11.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	2,22	0,5
12.01.2020	0	0,26	0,81	1,75	0,2	0	0,34	1,64	1,8
13.01.2020	0,6	0,62	1	0	0	0	0,62	0	0
14.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18.01.2020	3,3	1,5	2,32	3,01	3,02	3	4,8	0,48	0,3
19.01.2020	1,35	2,87	1,44	0,45	0,56	1	0,47	0,73	0,46
20.01.2020	18,8	7,36	13,61	2,45	5,24	4,47	5,22	6,1	7,74
21.01.2020	11,03	6,37	3,96	10,47	3,78	1,6	4,46	1,43	1,48
22.01.2020	0,5	1,37	1,26	0	0	0	0,21	0	0
23.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27.01.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28.01.2020	3,03	1	5,18	7,52	15,48	6,65	6,62	11	14,05
29.01.2020	0,35	0,63	0,35	0,7	1,9	0,4	2,13	0,35	0,4
30.01.2020	25,55	18,9	17,93	14,04	19,24	13,7	15,39	2,5	3,9
31.01.2020	2,3	2,38	2,01	2,7	1,4	0,7	0,35	0,7	0,5

Tarih	Ömerli	Darlık	Elmalı	Terkos	B.çekmece	Sazlıdere	Alibey	Kazandıre	Pabuçdere
1.02.2020	0	0	0,77	0	0	0	0	0	0
2.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.02.2020	3,1	3,4	3,57	2,5	0,4	0,96	2	0	0
5.02.2020	2,05	0	0	0	0,73	0	0	0	0
6.02.2020	22,55	16,22	21,26	25,31	23,72	22,55	21,47	25,84	25,03
7.02.2020	6,03	7,73	2,24	1,2	0,22	0	0,54	0	0
8.02.2020	9,03	6,2	6,31	5,46	2,3	4,5	4	1,3	2,9
9.02.2020	2,1	0,88	0,57	0,45	1,01	0,42	0,63	3,34	2,45
10.02.2020	0	0	0	0	0,24	0	0	2,59	1,08
11.02.2020	0	0	0,35	0	0	0	0	0	0
12.02.2020	10	8,36	8,45	10,73	10,24	7,68	6,25	2,5	1,6
13.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.02.2020	0	0,25	1,44	0	0	0	1,13	0	0
16.02.2020	1,1	1	0	0	0	0	0	0	0
17.02.2020	0	0	0,06	0	0	0	0	0	0
18.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19.02.2020	0	0	0,08	0	0	0	0	0	0
20.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.02.2020	13,53	16,84	13,14	10,22	5,54	3,06	5,75	4,58	5,92
22.02.2020	6,28	1,75	0,44	0	5,51	0	1,45	0,98	0
23.02.2020	0	0	0	0	0,3	0	0,26	2	1
24.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27.02.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28.02.2020	12,75	8,48	10,56	14,78	11	8,55	3,99	14,62	10,13
29.02.2020	2,83	0,13	5,76	10,03	8,18	1,31	4,54	7,06	9,18

Tarih	Ömerli	Darlık	Elmalı	Terkos	B.çekmece	Sazlıdere	Alibey	Kazandere	Pabuçdere
1.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.09.2020	2,1	0,19	3,11	4,52	0	0	2,57	0	0
6.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.09.2020	1,6	0	0	0	0	0	0	0	0
18.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.09.2020	0	0	0,48	3,02	0	0,4	0	0	0
22.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27.09.2020	0	0	0	1,24	9,84	0	3,39	0	0
28.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29.09.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30.09.2020	5,75	2,34	17,64	0	8,09	5,12	11,18	0	0

Tarih	Ömerli	Darlık	Elmalı	Terkos	B.çekmece	Sazlıdere	Alibey	Kazandere	Pabuçdere
1.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8.10.2020	0,3	0	1,27	1,24	0	0,52	0	0,23	0
9.10.2020	34,05	7,4	24,65	23,58	31,02	25,1	13,99	9,85	8,86
10.10.2020	15,12	13,25	12,07	4,75	10,09	9,21	2,98	1,45	1,82
11.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14.10.2020	3,3	4,08	8,98	6,77	6,1	3,2	5,58	2,1	2,4
15.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18.10.2020	4,05	0,27	2,97	4	2,62	1,7	0,75	8,15	8,03
19.10.2020	23,8	15,41	17,2	0,24	0	1,12	10,49	0	0
20.10.2020	0,38	2,08	0	0	0	0	0	0,85	0
21.10.2020	47,6	21,23	6,16	9,52	1,4	0,7	1,2	4,32	5,8
22.10.2020	0	0,58	0	0	0	1	0	0	0
23.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28.10.2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29.10.2020	0	0	0	7,5	38,49	12,13	0	19,05	36,05
30.10.2020	2,1	1,12	1,18	43,16	14,57	21,74	13,3	24,2	21,3
31.10.2020	18,8	20,75	22,49	13,04	15,07	8,31	10,3	15,06	9,33

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE İŞSİZLİK KAYGISI: SOSYAL BİLİMLER ALANINDA OKUYAN SON SINIF ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Coşkun DİKBİYİK¹, Cemre EROL²

GİRİŞ

Günümüzde dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de işsizlik başat bir sorun haline gelmiştir. Bu durum üniversite eğitimi alan kişiler için ayrıcalıklı bir önem taşımaktadır. Bu sorun genel olarak üniversite mezunları ve özel olarak ta sosyal bilimler alanından mezun olanların büyük bir kesiminde daha belirgin olarak kendisini göstermektedir. Piyasa şartlarında mesleki ve teknik alanda eğitim gören öğrenciler iş bulma konusunda belli ölçüde avantajlı gözükmekle birlikte, bu durum sosyal bilimler alanında daha fazla artan bir ölçüde dezavantaja dönüşebilmektedir. Çünkü sosyal bilimler alanı günümüzdeki koşullarda piyasadan çok kamuda istihdamı gerekli kılan şartları taşımaktadır. Kamudaki istihdam alanlarının sınırlı olması sosyal bilimler alanında eğitimi tamamlayanların önemli bir kesimi için işsizliğe neden olmaktadır.

İşsizlik sorunu öğrencilerde geleceğe karşı umutsuz olmaya ve eğitim süreci devam ederken performans düşüklüğüne, mezun olduktan sonraki döneme ilişkin olarak kaygıya sebep olmaktadır. Özellikle sosyal bilimler alanından mezun olanların piyasa şartlarında ya da kamu kuruluşlarında iş bulmaları noktasındaki yaşadıkları güçlük halen bu alanlarda eğitimi sürdüren öğrencilerdeki kaygı boyutlarını daha ileri düzeylere taşımaktadır.

Bu çalışma, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesinde sosyal bilimlerin farklı bölümlerinde son yılını okuyan öğrencilerin işsizlik kaygısına ilişkin olarak tutum ve düşüncelerini araştırmayı amaçlanmaktadır. Böylece sosyal bilimler alanında okuyan son sınıf öğrencilerinin öğrenim gördükleri alanlar bağlamında mezuniyet sonrası iş bulma kaygılarının boyutu

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Orcid ID: 0000-0002-2006-4784787, cdikbiyik@nku.edu.tr

² Sosyolog, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü mezunu, Orcid ID:0009-0002-2405-7645, cemreerol@gmail.com

hakkında bir açıklama getirme imkânı doğacak ve bu alanda yapılan çalışmalara sınırlı da olsa bir katkı sağlanmış olacaktır.

Araştırmada nicel veri toplama yöntemi olan anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Excel programı kullanılmıştır. Konuyla ilgili hipotezler oluşturulmuş, bu hipotezler verilerle ilişkilendirilerek sınanmıştır.

Konu önce kavramsal-kuramsal çerçevede işsizlik ve genç işsizliği, Türkiye’de genç işsizliği, kaygı ve toplumsal kaygı ve üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı başlıkları altında ana hatlarıyla değerlendirilmiş sonra da elde edilen bulgular çerçevesinde analiz edilmiştir.

KAVRAMSAL/KURAMSAL ÇERÇEVE

İşsizlik ve Genç İşsizliği

Günümüzde önemli bir sorun olarak ortaya çıkan işsizlik birey ve toplum bağlamında iki şekilde açıklanabilir. Birey açısından işsizlik bireyin çalışma yeteneği ve isteği olduğu halde çalışmaya elverişli bir konumda bulunmasına rağmen bir işe sahip olamama durumudur (Işığışık, 2018). Toplum açısından işsizlik ise “başat üretici kaynak olan işgücünün bir kısmının kullanılmaması, boşa harcanması olarak” belirtilmektedir (Talas, 1997: 128-129).

Uluslararası Çalışma Örgütü çalışmak için belirlenen yaşa gelmiş veya üzerinde olan, çalışmaya elverişli ve hazır olduğu halde iş bulamayan tüm kişileri işsiz olarak tanımlamaktadır. İLO’ya göre de işsizlik evrensel bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir (Bayrak, 2020). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, Mayıs, 2023) ise referans döneminde istihdam edilmeyen kişilerden iş arayan ve son bir ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve on beş gün içinde işe başlayabilecek durumda olan tüm kişileri işsiz saymaktadır.

Küresel bir sorun haline gelen işsizliğin günümüzde gittikçe artmaya başladığı kalıcı bir olgu haline geldiği görülmektedir (Işığışık, 2018). İşsizlik gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler yanında gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerde bile önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu yönüyle işsizlik toplumda sosyo-ekonomik sorunlar yanında psiko-sosyal sorunlara da sebep olmaktadır (Koray, 2008: 230).

Birleşmiş Milletlerin standart sınıflamasına göre 15-24 yaş aralığı genç nüfus olarak kabul edilmektedir. Fakat bu kabul kültürel, sosyolojik, politik ve kurumsal faktörler temel alındığında ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Endüstriyel açıdan gelişmiş ülkelerde bu yaş aralığı eğitim hayatının sona erdiği döneme bağlı olarak değişmektedir. Üst sınır belirsiz iken alt sınır olarak eğitim hayatının bitmiş olması ön koşuldur. İngiltere’de bu yaş aralığı 16-18, İtalya’nın kuzey bölgesinde 14-29, Güney’de ise 14-32dir (O’Higgins, 1997). Ülkemizde ise bu yaş aralığı 15-24 olarak sınırlandırılmıştır. Bu yaş sınırlamasına eğitim

açısından bakıldığında, lise veya yükseköğrenim dönemine denk gelmektedir (Kaya, 2022).

Genç işsiz bu yaş aralıklarında olup eğitimini yeni tamamlayan erkekse askerlik görevini yapan, yaşamını ailesiyle birlikte sürdüren, işgücü piyasasında ilk kez iş arayan, tecrübesiz olan ve aranan niteliklere yeterince sahip olmayan kişidir. Ancak yüksek gelir beklentisi içinde olan bazı genç üniversite mezunları da işsiz kalabilmekte ve bu kapsamda değerlendirilmektedir (Yentürk ve Başlevent, 2007).

Bir iş sahibi olmak ve istihdamda yer almak gençler için bir geçim kaynağı olmanın yanında aynı zamanda sosyal bir kimliğe sahip olmayı ifade eder (Çetinkaya, 2010). Böylelikle genç toplumda kendini var kılacak, kendi ayakları üzerinde durabilecek ve görece bağımsız olarak kendini gerçekleştirebilecektir. Aksi halde genç kendisini topluma ve ailesine yük olarak görececek değersiz hissedecek ve toplumdan yalıtacaktır.

Türkiye’de Genç İşsizliği

Türkiye’de genel anlamda işsizlik yanında özellikle de genç işsizliği ve eğitilmiş genç işsizliği çözüme kavuşturulması gereken en önemli sorunlardandır. Bu soruna işgücü piyasası eğitim ve yapısal açıdan bakmak gerekir.

İşgücü piyasasının özüne bakıldığında, geçmişten günümüze yaşanan işsizlik probleminin en temel nedenlerinin, işgücü arz ve talebi arasındaki orantısızlık, tarımsal alanda ekonomik çözülmenin sebep olduğu iç göçler ve ekonominin ihtiyaç duyulan miktarda istihdam alanı oluşturabilmesi konusunda yaşadığı sıkıntılar olduğu görülmektedir (Alancıoğlu ve Utlu, 2012).

Eğitim açısından da arz talep dengesi bakımından sorunlar yaşanmaktadır. Üniversite sayılarında meydana gelen artış, mezun sayılarının da hızla artmasına neden olmaktadır. Yeterli istihdam alanları yaratılmadan mezun olan gençler iş bulma sorunuyla karşı karşıya gelmektedirler. İstihdam olanaklarının sınırlılığı gençler arasında rekabeti artırmakta ve birçok genç iş bulmakta zorluk yaşamaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009:72).

Yapısal nedenler açısından bakıldığında ise genç işsizlikte; gençlerin eğitim niteliği, aldıkları eğitimin iş becerisine aktarımı ile gençlerin gösterdikleri emek karşısında beklenen arz ve piyasanın emek talebi arasında farklılıklar bulunmaktadır (Çetinkaya, 2010). Türkiye’de genç işsizliğin nedenlerine baktığımız zaman ise karşılaştığımız ilk neden, gençlerin hala öğrencilik hayatına devam etmesi sonucu istihdama katılamama durumlarının ortaya çıkmasıdır. Öğrencilik durumunun devam etmesi, istihdama katılmak için geç kalınmış bir etken olarak görülmektedir (Kaya, 2022). Ancak asıl sorun mezuniyet sonrası istihdama katılmamakta kendisini göstermektedir.

Bilgi teknolojilerinde yaşanan köklü yapısal dönüşüm sebebiyle Türkiye’de gençlerin işgücünün gerektirdiği eğitimi yeteri kadar almamış olması da sorunun nedenleri arasındadır. Genç işsizliğin nedenleri arasında gençlerin iş gücü piyasasında yeterince tanınmamaları bir faktör olarak görülmektedir. Ayrıca işverenlere istihdam açısından ek maliyet yaratmaları genç işsizliğin oluşumuna sebep olan etkenlerdendir. (Ata, 2007).

Yeni dünya koşullarında işsizliğin yalnızca kişilerin yetkinlikleriyle ilişkili olmadığı yapısal bir sorun olduğu görülmektedir (Kocaoğlu, 1997: 69). Nitekim yeterli donanımına sahip eğitilmiş kişilerin de işsiz kaldığı görülmektedir. Ayrıca gelişen teknolojiye bağlı olarak bazı iş kollarının atıl duruma düşmesi söz konusudur. Özellikle sosyal bilimlerde ihtiyacı fazla açılan bölümlerin iş yaşamına dâhil edilememesi ve mezunlarına yeteri kadar istihdamın sağlanamaması genç işsizliğin başlıca nedenlerinden biridir. TÜİK (Mart, 2023)’nin açıkladığı işgücü istatistiklerine bakıldığında Türkiye’deki genç işsizliğin 15-24 yaş aralığında 2022 dönemi itibarıyla 2021 yılına göre 3,2 puan azalarak %19,4 olduğu ifade edilmekte ve bu yaş grubunda işsizlik oranı erkeklerde %16,4, kadınlarda ise %25,2 olarak gösterilmektedir. Bu orana her yıl yenilenen yeni genç işsizlerin de dâhil edilmesiyle sorunun boyutları daha da genişleyecek ve genç işsizliği katlanarak artacaktır. Bu durumun pek çok olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

Konumuz bağlamında bu sorunun sonuçlardan biri de henüz iş hayatına atılmamış, eğitimini sürdüren ama işsizlik gerçeğiyle yüzleşecek olan gençlerde oluşan, bireysel ve toplumsal boyutlarıyla kendisi gösteren kaygıdır. Bu nedenle bu kavramlar üzerinde kısaca durmakta yarar görülmüştür.

Kaygı ve Toplumsal Kaygı

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde kaygı “üzücü veya kötü bir şey olacak korkusundan doğan tedirgin edici duygu; düşünce, tasa, küşüm, endişe, gam”; tıp ile ilgili olarak da “genellikle kötü bir şey olacaktıymış düşüncesiyle ortaya çıkan ve sebebi bilinmeyen gerginlik duygusu” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2005). Kaygı, latince “anxius” kelimesinden gelmektedir. Terim anlamı kaygı ve üzüntü halini tanımlamaktadır. Freud bu durumu kavramsal düzeyde tanımlayan aynı zamanda sebeplerini araştırarak ortaya koyan ilk kişidir (Lök vd., 2008). Freud, kaygıyı nevrotik bir duygu durumu olarak açıklar (Davison ve Neale, 2004).

Kaygı, insan yaşamını her açıdan tehdit eden, iç ve dış kaynaklı tehlike olarak algılanan bir duygu durumunun sonucu anlamına gelmektedir (Ehtiyer ve Üngüren, 2008). Kaygı kavramı genel olarak tehlike riski altında yaşanan korku ve bu korkunun yaratmış olduğu bunaltı ve tedirginlik olarak tanımlanabilir. (Budak, 2000). Birey yaklaşmakta olan herhangi bir tehlikeyi

hissettiğinde ve bu tehlike tedirginlik ve endişe hissini meydana getirdiğinde aslında yaşanan duygu kaygıdır (Akgün vd., 2007).

Hemen tüm insanlarda bulunan ve uygar insan olmanın bir gereği olarak kaygı, bilinç düzeyinde var olan ve devamlı yenilenen biçimleriyle bireyin yaşamında hep var olmuştur (Kılıçbay, 1999). Bireyi tüm yönleriyle ele alan, bütün kuram ve ruhbilim öğretileri her zaman kaygıya yer vermiştir. Kaygıyı kişiliği oluşturan temel güç kaygı olarak kabul eden bazı bazı görüşler ileri sürülmüşse de bunlar ikincil bir etken olarak değerlendirmiştir (Alper vd., 2001). Burada kaygıyı karşılaşılan sorunların üstesinden gelinebilmesinde motive edici bir güç kaynağı olarak görmek mümkündür. Kaygısızlık ise bir anlamda sorunlar karşısında duyarsızlığı, pasifleşmeyi ve yenilgiyi beraberinde getirecektir.

Kaygı ile korku arasında nesnesine göre temel bir farklılık vardır. Korku duygusunun nesnesi belli iken kaygının nesnesi belli değildir (Budak, 2000) ya da somut bir nesne olmaktan çok bir hal, durum ve olaydır. Kaygı içinde olan birey herhangi bir şey veya durum karşısında kuruntu yapar ve kendini rahatsız hisseder (Dağ, 1999). Kaygı, nesnesi somutlaştıkça korkuya dönüşebilir kişilerde bazı aşırı ve anormal tutumlar görülebilir (Atkinson, 2010). Kaygı bireyden topluma uzanan boyutlarıyla nesnesine bağlı olarak yaşamımızda varlığını hissettirmektedir.

İnsanların sosyal ortamlarda yaşadıkları korkular ve taşıdıkları endişeler uzun yıllar dönemselsel olarak araştırmacıların ilgisine konu olmuştur. Toplumsal kaygıyı toplumsal kaygı bozukluğundan farklı olarak tanımlama girişimleri 1996'lardan sonra başlamıştır (Gelder ve Marks, 1966). Bu kapsamda da toplumsal kaygıyı açıklayan bazı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında biyolojik yaklaşım kaygıyı biyolojik faktörler ve kalıtsal özellikleri öne çıkarmakta, kültürel yaklaşım ise bireylerin yaşamış oldukları kaygıyla toplumun utangaçlık ve çekingenlik anlayışları arasında ilişki kurmaktadır. Beceri eksikliği yaklaşımı bireylerin yeterli beceriye sahip olamamalarından kaynaklanan endişe durumu, kendini sunma yaklaşımı ise yine beceri eksikliğine bağlı olarak bireyin kendisi topluma sunması esnasında kabullenilme endişesine bağlı olarak hissettiği kaygılar olarak açıklanmaktadır. Psikolojik yaklaşıma ise sosyal kaygıyı kişinin gündelik yaşamında kaygı verici bir durumla karşılaştığında yaşadığı gerimler olarak görür (Öztürk, 2014). Bu yaklaşımlardan her biri farklı açılarından toplumsal kaygıyı açıklamaktadırlar. Bunlardan biyolojik yaklaşımı dışarda tutarsak diğerlerini psiko-sosyal yaklaşım altında birleştirmek mümkündür.

Bu bağlamda toplumsal kaygı bireyler arası etkileşime bağlı olarak ortaya çıkan ve diğer bireyler karşısında küçük düşme endişesinden kaynaklanan durumlarında ortaya çıkan yoğun korkular olarak kendisini gösterir (Kring vd., 2017). Sosyal ortamlarda bulunulduğunda ve sosyal çevremizden olmayan

bireylerle bir araya gelindiğinde meydana gelen mantıklı olmayan, devamlı bir korku şeklinde ifade edilmektedir (Kaya, 2022). Bu kaygıyı gösteren temel özellik başkaları tarafından sürekli değerlendirilmekten duyulan korku ve kişinin kendi davranışlarından dolayı utanacağı, aşağılanacağı ve rezil olacağından endişelenme durumudur (Dilbaz, 2000).

Toplumsal kaygıyı yoğun olarak yaşayan kimi bireylerde terleme, titreme, kızarma şeklinde kaygı bozukluğu görülebilmektedir (Heimberg ve Becker, 2002). Bireylerin, oldukça zorlanmalarına sebep olan bu gibi olumsuz durumların yaşanmaması adına tipik olarak toplumdan kaçınma davranışı sergiledikleri gözlemlenmektedir (Sungur, 1997). Bireylerde baş gösteren toplumsal kaygı bozukluğunun odağında sosyal olarak bireylerin kendisini zayıf ya da yetersiz hissetmesi ve başkaları tarafından yargılanma ya da gözlemlenme korkuları olduğu söylenebilir (Liebowitz, 1987).

Bu anlamda toplumsal kaygı toplumsal bir sorun karşısında bundan etkilenen belli toplum kesimlerinin kaygı nesnesi olan sorununun boyutlarına bağlı olarak gösterdikleri endişe, ümitsizlik, güvensizlik ve değersizleşme biçiminde ortaya çıkan tutum ve davranışlar kümesidir. Bu bağlamda toplumsal kaygı bireylerde kaygı nesnesine bağlı olarak gösterilen, muhatap olmama, kaçınma, kendini geri çekme ve toplumdan yalıtma biçiminde olumsuz nitelikleriyle ortaya çıkabilmektedir.

Toplumsal kaygının boyutları bireylerin bilgi, beceri ve özgüven düzeylerine bağlı olarak değişmekle birlikte, içinde yaşanılan coğrafya, iklim, kültürel atmosfer yanında toplumların gelişmişlik düzeyi, cinsiyet, ait oldukları sosyal kesim ve sosyo-ekonomik seviye ve karşılaştıkları sosyal problemlerle ilişkili olarak değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle konunun sosyolojik boyutlarının önemli olduğu görülmektedir.

Toplumsal kaygıyı oluşturan nesnelere biri de günümüzde yoğun olarak kendisini gösteren işsizliktir. İşsizlik kaygısı gençlerde ve üniversite gençliğinde daha belirgin olarak yaşanan sosyal bir problem olarak görülebilmektedir.

Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı

Eğitim seviyesi gittikçe artan gençlerin, işsizlik düzeyleri de yaşanan istihdam sorunlarına bağlı olarak artmaktadır. İşsiz olan gençlerin eğitim seviyelerinin yükselmesiyle ekonomik açıdan potansiyel gelir kaybı artış göstermiş olmaktadır. Bu durum düşük eğitilmiş ya da eğitimsiz gençler için iş bulma umudunu daha da zora sokmaktadır. Günümüzde üniversite mezunu öğrencilerin işsizlik sorunu sürekli bir biçimde artmakta ve bu durum sonucunda halk arasında “üniversite mezunu kişiler bile iş bulamıyor, çalışmıyor” şeklinde yargılar yaygınlaşmaktadır. Bu yargılar gençlerde ve eğitimini sürdüren gençlerde umutsuzluğa sebep olmaktadır (Karabıyık, 2009). Bu umutsuzluk duygusu gençleri bunalıma sürüklemektedir. Genç birey iş bulamadığı

için bunalımlı bir ruh haline girip, çaresizlik ve yetersizlik duygularını hissedebilmektedir. Bu duygularla karşı karşıya kalan bireyde geleceğe ilişkin olarak kaygı boyutları da yükselmektedir (Önocak, 2008).

İstihdam imkânlarının darlığı nedeniyle eğitilmiş işgücü istihdamı düşük düzeyde seyrederken eğitilmiş işsizlik oranları da yükselmektedir. Bu nedenle de ülkemizde üniversitede öğrenim gören gençlerin önemli bir kesimi mezuniyet sonrası iş bulma kaygısıyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Özkan, 2013). İşsizlik kaygısının en aktif şekilde yaşandığı dönem, üniversite eğitiminin son yıllarını kapsamakta ve bu kaygı büyük ölçüde öğrencilerin okula ve eğitime yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Kaya, 2022).

Başarılı bir eğitime sahip olup, eğitilmiş işgücünün istihdamda yer alma oranının düşüklüğü gençlerde mezun olduktan sonra işsizlik kaygısının yüksek olmasına sebep olmaktadır. Nitekim yapılan bir araştırmada istihdam oranlarının oldukça düşük olduğunun bilincinde olan üniversite öğrencileri ile işsizlik kaygısı arasında doğrudan bir ilişki olduğu saptanmıştır (Koçak ve Çepni, 2017).

Eğitilmiş gençlerin işsizlik kaygısı yaşamasının nedenleri arasında üniversite sayılarının hızla çoğalması ve buna bağlı olarak mezun sayılarının hızla artış göstermesi vardır. İş sahibi olabilmek için rekabet ortamının her geçen gün artması gençlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmesi gerektiğinin önemini ortaya koyarken (Dursun ve Aytaç, 2009) aynı zamanda bu ortam kaygıyı da artırmaktadır. Üstelik kendisini sürekli geliştirmesinin bir işe girebilmek için yeterli bir ölçüt olmadığını düşünen gençler için gelecek, daha belirsiz hale gelmektedir. Ayrıca üniversite eğitimi alan bir kısım gençler mezun olduktan sonraki dönemde aldığı eğitimle bağlantılı olarak niteliksiz bir işte çalışmaktansa güvencesi ve iyi bir geliri olan bir işte çalışmak istemektedir. Bu durum işsizlik süresini uzatmaya sebep olan etkenlerden biri olarak görülmektedir (Çakmak ve Hevedanlı, 2005).

İşsizlik kaygısı karşısında ya da bu kaygıyı aşmak adına öğrencilerde genel olarak biri aktif diğeri pasif diyebileceğimiz yaklaşım sergilenmektedir. Alanlarındaki istihdam darlığını gören bir kısım öğrenciler iş bulabilmek adına daha fazla kendini geliştirme, bilgi ve becerilerini artırma, kurslara gitme, çeşitli alanlarda sertifika alma, gerekirse başka bir bölüm okuma ya da lisansüstü eğitim alma gibi eğilimler gösterirken diğeri bir kesim öğrenci ise derslere önem vermemek, sosyal ortamlarda daha çok bulunmak, vaktinin önemli bir bölümünü ya eğlenceyle ya da atıl bir biçimde geçirmektedir. Burada diğeri bir sorun üniversiteye yönelimde kendisini göstermektedir. Çoğu kez istedikleri alandaki bölümü kazanamayan öğrencilerin yeterli istihdam imkânı bulunmasa da bir şekilde statüsünden faydalanmak ya da farklı seçenekler oluşturma adına bir üniversite okumuş olmak için daha düşük puanlarla girebilecekleri alanları tercih ettikleri görülmektedir.

Toplum yapısında meydana gelen sosyal kültürel ve teknolojik gelişmeler sonucunda ülkenin ekonomik, siyasi ve toplumsal yapısında belirsizliklerin olması, gençlerin gelecekte iyi bir yaşam standardına sahip olup olmayacaklarından emin olamama, sürekli artan işsizlik oranları gençlerde belirsizliğe ve güvensizliğe neden olmaktadır. Böylece işsiz, kendini değersiz hisseden, sosyal statüsü düşen, atıl bir kitle yaratılmış olmaktadır. Sorunun eğitimi alınan bölümlerle istihdam koşulları arasındaki ilişkiye yönelik bir boyutu bulunmakla birlikte mevcut şartlarda sosyal bilimlerin değişik alanlarında okuyup da işsiz kalacağını düşünen öğrencilerde yarattığı toplumsal kaygılar bu çalışmanın temel problemi oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma üniversitenin sosyal bilimler alanında son sınıfta okuyan öğrencilerin mezun olacakları alana ilişkin olarak yaşadıkları işsizlik kaygısını sosyo demografik değişkenlere bağlı olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle bu alanda yapılan ve yapılacak çalışmalara da yerel ölçekte de olsa bir katkı sağlanmış olacaktır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği uygulanmıştır. Bunun yanında çalışma gözlem ve sohbet tarzı görüşmelerle araştırmanın desteklendiği bir model olarak tasarlanmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesinde sosyal bilimler alanında okuyan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Son sınıf tercihi mezuniyet sonrası iş arayışıyla karşı karşıya kalmak durumunda olan öğrencilerin işsizlik kaygısını alt sınıftaki öğrencilere nazaran daha yoğun hissetmeleridir.

Araştırmada başta Sosyoloji olmak üzere Coğrafya, Tarih ve Arkeoloji bölümleri esas alınmış Türk Dili ve Edebiyatı, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Alman Dili ve Edebiyatı Fransız Dili ve Edebiyatı Bölümleri bir dil alanı sayıldığından, Psikoloji Bölümünde ise son sınıf öğrencisi henüz bulunmadığından çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Fakülte'nin Öğrenci İşleri'nden son sınıfta okuyan; Arkeoloji bölümünde 10, Coğrafya bölümünde 62, Tarih bölümünde 71, Sosyoloji bölümünden de 57 öğrenci olmak üzere toplam 200 öğrencinin bulunduğu bilgisi alınmıştır. Bunların arasından 75 öğrenciye ulaşım sağlanmış ve 65 öğrencinin verileri geçerli kabul edilerek çalışmaya dâhil edilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın örneklemini ilgili fakültenin sosyal bilimler alanında okuyan 65 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıları 21'i erkek, 44'ü ise kadındır. Bu durum kadın öğrencilerin erkeklere göre sayısal olarak daha fazla olmasıyla uyumlu bir durum teşkil etmektedir.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada iki bölümden oluşan ölçme aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm, cinsiyet, daimi ikamet yeri, ailesinde işyeri sahibi olma durumu, daha önce iş deneyimi gibi demografik bilgilerine yer verilmiş iki bölümde ise bu değişkenlere bağlı olarak katılımcıların konuya ilişkin olarak tutum ve davranışlarını ölçen sorulara yer verilmiştir. Anket formu oluşturulurken Literatürdeki çalışmalar gözden geçirilmiş ve araştırmacılar tarafından soru havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu soru havuzundan sorular seçilerek 10 kişiye deneme anketi olarak uygulanmıştır. Soruların hazırlanmasında iki akademisyenden de görüş alınmış, onların inceleme ve eleştirileri ve deneme anketinin değerlendirilmesi neticesinde ankete son şekli verilmiştir.

Verilerin analizi ve değerlendirilmesinde hipotezlerden yararlanılmıştır. Çalışma için 5 tane temel hipotez oluşturulmuş ve bu hipotezler anket verileriyle ilişkilendirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri şunlardır.

H1: Öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümlere göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Kadın ve erkek öğrenciler arasında işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Öğrencilerin daimi olarak ikamet ettikleri yerleşim yerlerine göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Ailede bir iş yeri sahibi olup olmama durumuna göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Öğrencinin iş deneyimi olup olmaması durumuna göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Anket uygulaması gönüllülük esasına dayalı olarak Google üzerinden yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler Excel programında çözümlenerek sınıflandırılmış ve tablolara dönüştürülerek analiz edilmiştir.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırmada da nicel veriler alanda yapılan gözlem ve sohbet tarzı görüşmelerle sınırlanmıştır. Bu tercih araştırmanın geçerliliğini ve güvenirliliğini artıran bir unsur olarak görülmüştür. Sayısal verilerle, yapılan gözlem ve görüşmelerden elde edilen sonuçlar arasında paralellik tespit edilmiştir. Böylelikle doğal olarak sayısal verilerinden kaynaklanan bazı eksiklikler bu şekilde önemli ölçüde tamamlanmış olmaktadır.

BULGULAR ve ANALİZİ**Sosyo-Demografik Bulgular****Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri**

Değişkenler	Kategori	Kişi (n)	Yüzde (%)
Bölümü	Arkeoloji	2	3,1
	Coğrafya	15	23,1
	Sosyoloji	30	46,2
	Tarih	18	27,7
	<i>Toplam</i>	65	100
Cinsiyeti	Kadın	44	67,7
	Erkek	21	32,3
	<i>Toplam</i>	65	100
Daimi ikamet yeri	İl merkezi	50	76,9
	Kasaba-İlçe	15	23,1
	Köy	0	0
	<i>Toplam</i>	65	100
Ailesinde işyeri sahibi olma durumu	Var	12	18,5
	Yok	53	81,5
	<i>Toplam</i>	65	100
Daha önce iş deneyimi	Var	17	26,2
	Yok	48	73,8
	<i>Toplam</i>	65	100

Toplamda katılımcılar 65 kişiden oluşmaktadır. Bunlardan 44'ü kadın (%67,7), 21'i se erkektir.(%32,3). Katılımcılardan %46,2'si (30 kişi) Sosyoloji, %27,7'si (18 kişi) Tarih, %23,1'i (15 kişi) Coğrafya ve %3,1'i (2 kişi) de Arkeoloji Bölümünde eğitim almaktadır. Katılımcıların %76,9'u (50 kişi), il merkezinde, %23,1'i (15 kişi) de kasaba-ilçe yerleşim yerinde ikamet etmektedir. Köy yerleşim yerinde ikamet eden katılımcı bulunmamaktadır. Katılımcılar arasında ailesinde iş yeri sahibi olanların oranı %18,5 (12 kişi), daha önce iş deneyimi olan katılımcıların oranı ise %26,2 (17 kişi) dir.

Katılımcıların çoğunluğunu kadınlardan oluşması sayısal olarak bu bölümlerde daha fazla oranda bulunmalarıyla ilişkilidir. Bu nedenle de

katılımcılar arasında kadınlardan erkeklere oranla daha fazla örneklem alınmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu kent merkezinde ikamet edenlerin oluşturması köy ve kasabadan çok yapısal olarak nüfusun özellikle de genç nüfusun kentlerde büyük bir çoğunlukla da il merkezlerinde yaşaması ile doğru orantılıdır. Yine ailelerinin işyeri sahibi olmaları bakımından daha az olması ve tespitlerimize göre çoğunlukla küçük işyeri veya işletmeye sahip olmaları sosyo-ekonomik yönden gelir düzeylerinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda yapılan görüşmelerde çoğunlukla ailelerin çocuklarının bu yöndeki ihtiyaçlarının karşılanması noktasında sınırlı imkânlarla da olsa fedâkarlık gösterdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun daha önce iş deneyiminin olmaması da okul çağında olunması yanında iş yaşamından çok, iyi bir geleceğin oluşmasında üniversite öğrenimine yönlendirilmeleri önemli bir faktör olmaktadır.

Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Hipotezlere Dair Analizler

H1 Öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümlere göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır

Tablo 2: Öğrenim Görülen Bölümlerle İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki

Seçenekler	Yanıtlar	Bölümler				
		Arkeoloji	Coğrafya	Sosyoloji	Tarih	Toplam
Türkiye’de mezun olacağım bölümle ilgili iş olanakları sınırlıdır	Evet	2	14	27	18	61
	Hayır	0	0	0	0	0
	Kısmen	0	1	3	0	4
	<i>Toplam</i>	2	15	30	18	65
Benzer alanlardan mezun olan arkadaşlarımla iş arayışı kendimi kaygılı hissetmemeneden oluyor	Evet	1	11	28	13	53
	Hayır	1	4	2	4	11
	Kısmen	0	0	0	1	1
	<i>Toplam</i>	2	15	30	18	65
Kendi alanımda meslek sahibi olabileceğime dair bir umudum yok	Evet	2	13	24	15	54
	Hayır	0	2	0	0	2
	Kısmen	0	0	6	3	9
	<i>Toplam</i>	2	15	30	18	65

Tercih edilen bölümle mezuniyet sonrası iş bulma olanakları arasında katılımcıların olumsuz bir bağ kurdukları görülmektedir. Bu bağlamda “Türkiye’de mezun olacağım bölümle ilgili iş olanakları sınırlıdır” senesine toplamda 2 katılımcıdan oluşan arkeoloji bölümü öğrencileri evet; coğrafya bölümünde öğrenim gören 15 katılımcıdan 14’ü evet, 1’i kısmen; sosyoloji bölümünde öğrenim gören 30 katılımcıdan 27’si evet, 3 katılımcı kısmen; 18 katılımcıdan oluşan tarih bölümü öğrencilerinin tamamı evet yanıtını vermişlerdir. Totalde, %96,5 oranında katılımcı evet yanıtını verirken, %3,5 oranında katılımcı kısmen yanıtını vermiştir. Hayır yanıtını veren bir katılımcı bulunmamıştır. O halde katılımcıların nerede ise tamamına yakını kendi alanlarında iş olanaklarının sınırlı olduğunun bilincindedirler.

İş olanaklarının sınırlılığı ve iş bulma güçlüğü karşısında benzer alanlarda mezun olan öğrencilerin iş arayışını gören katılımcıların “benzer alanlardan mezun olan arkadaşlarımla iş arayışı kendim için kaygılı hissetmeme neden oluyor” şeklindeki seçeneğe verdikleri yanıtlar şöyledir: Arkeoloji bölümündeki katılımcılardan biri evet, diğeri ise hayır; coğrafya bölümünden 11 evet 4’ü hayır; sosyoloji bölümünden 28’i evet, 2’si hayır; tarih bölümünde, 13’ü evet, 4’ü hayır 1 katılımcı da kısmen yanıtını vermiştir. Totalde %81,5 oranında katılımcı evet, %16,9 oranında katılımcı hayır, %1,5 oranında katılımcı ise kısmen yanıtını vermiştir. Dolayısıyla benzer alanlarda iş arayan mezun öğrencilerin iş bulma noktasındaki güçlüklerini gören son sınıf öğrencileri büyük bir çoğunlukla bu durumdan kendi gelecekleri için kaygı duymaktadırlar.

Benzer alanlardan mezun durumda olanların iş arayışına duyulan kaygının katılımcılar için ifade edeceği durum “kendi alanımda meslek sahibi olabileceğime dair bir umudum yok” seçeneği ile ölçülmüştür. Katılımcılar bu seçeneğe arkeolojide 2 evet; coğrafyada 13 evet, 2 hayır; sosyolojide 24 evet, 6 kısmen; tarihte ise 15 evet, 3 kısmen şeklinde yanıtlar vermişlerdir. Totalde, %83,1 katılımcı evet yanıtını verirken, %13,8 katılımcı kısmen yanıtını vermiş, %3,1 katılımcı ise hayır yanıtını vermiştir. Yine bu durumda büyük bir çoğunluk kendi alanlarında meslek sahibi olacaklarına dair bir umut taşımamaktadırlar.

Sosyal bilimlerin farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin büyük bir çoğunluğu mezun olacakları alanlarda iş bulma imkânının sınırlı olduğunu, benzer alanlardan mezun olan ve iş bulamayan arkadaşlarını gördükçe kaygı duyduklarını ve geleceğe dair iş bulma konusunda umutsuz olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla işsizlik kaygısı taşımaları açısından katılımcılar arasında bölümlerine göre aralarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Burada bölümlerin gerek sosyal bilimler alanı olmaları itibarıyla ve gerekse iş bulma potansiyeli bakımından birbirine yakın alanlar olmasının etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi doğrulanmamıştır.

H2 Kadın ve erkek öğrenciler arasında işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3: İşsizlik Kaygısıyla Cinsiyet Arasındaki İlişki

Seçenekler	Yanıtlar	Cinsiyet		
		Erkek	Kadın	Toplam
Okulumu bitirdikten sonraki hayatımın daha sıkıntılı olacağını düşünüyorum.	Evet	13	34	47
	Hayır	7	4	11
	Kısmen	1	6	7
	<i>Toplam</i>	21	44	65
Ülkemizde istihdam olanaklarının az olması ve eğitilmiş gençler için iş bulma imkânının sınırlı olması iş bulamayacağımı düşündürmektedir	Evet	15	40	55
	Hayır	5	4	9
	Kısmen	1	0	1
	<i>Toplam</i>	21	44	65

“Okulumu bitirdikten sonraki hayatımın daha sıkıntılı olacağını düşünüyorum” şeklindeki seçeneğe toplamda 21 katılımcının oluşturduğu erkek katılımcılardan 13’ü evet, 7’si hayır, 1 katılımcı ise kısmen yanıtını vermiştir. 44 katılımcının oluşturduğu kadın katılımcılardan 34’ü evet, 4’ü hayır, 6 katılımcı da kısmen yanıtını vermiştir. Erkek katılımcıların %61,9’u okul sonrası hayatının sıkıntılı geçeceğini düşünürken, kadın katılımcılarda bu oran %77,2’dir. Buna kısmen diyen 6 (%13,6) kadın katılımcı da bulunduğu düşünülürse bu oran %90’lara çıkmaktadır. Dolayısıyla kadın katılımcıların bu konuda erkeklerden çok daha fazla kaygılı oldukları söylenebilir. Bu durum kadınların sorunları algılama biçimindeki duyarlılığının erkeklerden daha fazla olmasıyla ilişkili bir tutum olarak açıklanabilir. Ancak bunun da arka planında kadına gerek aile içinde gerekse sosyal hayatta biçilen rol ve sorumluluğun fazla olması yatmaktadır. Günümüzde kadın bir yandan aile sorumluluğu taşırken diğer yandan da iş ve meslek sorumluluğunu taşımaktadır. Bu bağlamda mezuniyet sonrası kadın katılımcıları, öğrencilik dönemlerinden daha fazla ve farklı boyutlarda sorumluluk ve buna bağlı olarak da sıkıntı beklemektedir. Totalde %72,3 oranında katılımcı eğitimi sonrası hayatının daha sıkıntılı olacağını düşünürken, %16,9 katılımcı bu düşünceye katılmayarak hayır yanıtını vermiştir. %10,8 oranında katılımcı ise kısmen yanıtını vererek kararsız bir tutum göstermiştir.

“Ülkemizde istihdam olanaklarının az olması ve eğitilmiş gençler için iş bulma imkânının sınırlı olması iş bulamayacağını düşündürmektedir” seçeneğine ise erkek katılımcılardan 15’i evet, 5’i hayır 1’i kısmen yanıtını vermiştir. Kadın katılımcılardan 40’i evet, sadece 4’ü hayır yanıtını vermiştir. Kısmen yanıtını veren bir katılımcı olmamıştır. Erkeklerin %71,4’ iş bulamayacağını düşünürken, kadınlarda bu oran %90,9 a kadar yükselmektedir. Yine burada da kadın katılımcıların erkeklere oranla daha fazla kaygılı oldukları görülmektedir. Buradaki ayırmda iş gücü piyasasında özellikle kamu dışında kadınların özel durumları nedeniyle iş kaybına neden olacağı ya da fiziki güç gerektiren işlerde işverenlerin daha çok erkek tercihi ile de ilgili bir tutumun da göz önüne alınması gerekir. Kamuda istihdam edilemeyeceğini düşünen kadın katılımcıların serbest piyasada erkeklerle rekabet etmesinin güçlüğü kaygıyı artıran unsur olarak değerlendirilebilir. Toplamda, %84,6 oranında katılımcı bu düşünceye katılarak evet yanıtını verirken, %13,8 oranında katılımcı bu görüşe katılmayarak hayır, 1 katılımcı ise (%1,5) kısmen yanıtını vermiştir.

Bu yönüyle H2 hipotezi doğrulanmıştır denilebilir. Neticede büyük bir çoğunluk, cinsiyet bağlamında kadınlarda daha fazla olmak üzere mezuniyet sonrası hayatlarının sıkıntılı geçeceğini, istihdam olanaklarının sınırlı olmasından dolayı iş bulamayacağını düşünmektedir.

H3 Öğrencilerin daimi olarak ikamet ettikleri yerleşim yerlerine göre işsizlik kaygısı bakımından aralarında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 4: Katılımcıların Daimi İkamet Yerleriyle İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki

Seçenekler	Yanıtlar	Daimi olarak ikamet edilen yer			
		Köy	Kasaba-İlçe	İl Merkezi	Toplam
İşsiz kalırsam çevreme karşı itibarımı kaybedeceğimden endişe duyuyorum.	Evet	0	13	41	54
	Hayır	0	2	9	11
	Kısmen	0	0	0	0
	<i>Toplam</i>	0	15	50	65
Ailemden yakın gelecekte bir iş sahibi olmam için baskı görüyorum.	Evet	0	13	34	47
	Hayır	0	3	9	11
	Kısmen	0	0	7	7
	<i>Toplam</i>	0	15	50	65
İşgücü piyasası belirsiz olduğu için yakın gelecekte kendime hedef koymuyorum.	Evet	0	9	35	44
	Hayır	0	6	14	20
	Kısmen	0	0	2	2
	<i>Toplam</i>	0	15	50	65

“İşsiz kalırsam çevreme karşı itibarımı kaybedeceğimden endişe duyuyorum” seçeneğine daimi olarak kasaba-ilçe yerleşim yerinde ikamet eden toplamda 15 katılımcıdan 13’ü evet yanıtını verirken, 2 katılımcı hayır yanıtını vermiştir. Daimi olarak il merkezinde ikamet eden 50 katılımcıdan 41’i evet yanıtını verirken sadece 9 katılımcı Hayır yanıtını vermiştir. Kısmen yanıtını veren katılımcı olmadığı görülmüştür. Totalde %83,1 oranında katılımcı, işsiz kalma durumunda çevresine karşı itibarını yitireceği endişesini taşımaktadır. %16,9 oranında katılımcı ise bu anlamda bir endişe taşımadığını ifade etmektedir. Neticede büyük bir ekseriyet iş bulamadığı takdirde çevresine karşı itibarını yitireceğinden endişe duymaktadır. Burada katılımcılar toplumun beklentilerine bağlı olarak iş ile sosyal itibar arasında ilişki kurmakta işsizliğin toplumsal saygınlıklarını azaltacağını düşünmektedirler.

“Ailemden yakın gelecekte bir iş sahibi olmam için baskı görüyorum” seçeneğine daimi olarak kasaba-ilçe yerleşim yerinde ikamet eden 15 katılımcıdan 13’ü evet yanıtını verirken, 2 katılımcı hayır yanıtını vermiştir. Kasaba-ilçe yerleşim yerinde ikamet eden katılımcılardan kısmen yanıtını veren katılımcı bulunmamaktadır. Daimi olarak il merkezinde ikamet eden 50 katılımcıdan 34’ü evet yanıtını verirken, 11 katılımcı bu görüşe katılmayarak hayır yanıtını vermiştir. 7 katılımcı ise kısmen şeklinde cevap vermiştir. Totalde %72,3 oranında katılımcı evet, %18,5 oranında katılımcı hayır, %10,8 oranında katılımcı ise kısmen yanıtını vermiştir. Yine çoğunlukla katılımcılar iş bulamadıkları takdirde ailelerinden baskı göreceklərini ifade etmekte ya da böyle düşünmektedirler. Burada aileler doğrudan baskı yapmasalar bile çocukları, kendilerinin eğitimi için çaba harcayan ve fedakarlık yapan ailelerine karşı iş bulamadıkları takdirde bir mahcubiyet hissedeceklerdir. Bu durum toplumun ve ailelerin eğitim görmüş bireylerden bir meslek sahibi olmaları yönündeki beklentileri ile ilgili bir tutumdur. Bu da doğrudan olmasa bile dolaylı bir baskı unsuru olarak çocuklara yansıyacaktır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu da bu baskıyı hissetmektedir.

“İşgücü piyasası belirsiz olduğu için yakın gelecekte kendime hedef koymuyorum” seçeneğine ise daimi olarak kasaba-ilçe yerleşim yerinde ikamet eden 15 katılımcıdan 9’u evet, 6’sı hayır yanıtını vermiştir. Ancak yapmış olduğumuz görüşmeler dâhilinde hayır yanıtını veren 6 katılımcı, işgücü piyasasına dâhil olma umudu ile şehir merkezlerine göç etme arzusu ve hedefinde olduklarını belirtmiştir. Daimi olarak il merkezinde ikamet eden 50 katılımcıdan 35’i evet, 14’ü hayır, 2 katılımcı da kısmen yanıtını vermiştir. Totalde, %67,7 oranında katılımcı evet yanıtını verirken, %30,8 katılımcı hayır yanıtını vermiştir. %3,1 oranında katılımcı ise kısmen demmiştir. Bu durum katılımcıların kendilerine iş piyasasındaki olumsuz koşullar nedeniyle iş konusunda belirli bir hedef koymalarını önemli ölçüde engellemektedir.

Katılımcıların daimi olarak ikamet ettikleri yerleşim yerlerinin, işsizlik kaygısını etkilediği doğrultusunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcılar büyük bir çoğunlukla iş bulamadıkları takdirde çevrelerine karşı itibarlarını yitireceklerini, ailelerinden baskı görececeklerini ve iş gücü piyasasının belirsizliğinden dolayı kendilerine yakın gelecekte bir hedef koyamadıklarını ifade etmektedirler. Burada katılımcıların daimi olarak yaşadıkları bölgenin kasaba-ilçe ya da il merkezi olması nedeniyle kent özelliklerini taşıması ve işsizliğin ve özellikle eğitilmiş işsizliğin kentlerde yoğun olarak hissedilmesinin etkili olduğu görülmüştür. Katılımcılardan daimi ikamet yeri olarak köyde yaşayan bulunmamıştır. Sonuç olarak H3 hipotezi doğrulanmamıştır Daimi ikamet yeri köy olmasa da köy ile büyükleri ve akrabaları yoluyla bağlantısı olan ya da köyde yaşamasalar bile ailelerinin arazileri bulunan gençlerde işsizlik kaygısının kentlere göre nicelik olarak daha az olacağı tahmin edilmektedir. Bu da ayrı bir araştırma konusu olabilir.

H4 Ailede bir iş yeri sahibi olup olma durumuna göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5: Ailesinde İş Yeri Sahibi Olma Durumuna Göre İşsizlik Kaygısı

Seçenekler	Yanıtlar	Ailesinde iş yeri sahibi olma durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
Genel not ortalamam iş bulmam açısından önemlidir.				
	Evet	2	40	42
	Hayır	10	12	22
	Kısmen	0	1	1
	<i>Toplam</i>	12	53	65
İş bulabilmem için yeni bir bölüm daha okumam gerekebilir.				
	Evet	2	48	50
	Hayır	10	3	13
	Kısmen	0	2	2
	<i>Toplam</i>	12	53	65

Ailesinde bir iş yeri sahibi olan toplamda 12 katılımcıdan 10'u genel not ortalamasını iş bulması açısından önemli bulmadığına karşılık gelen hayır yanıtını verirken, 2 katılımcı Evet yanıtı vermiştir. Bu da %16,6'ya tekabül etmektedir. Ailesinde iş yeri sahibi olmayan 53 katılımcıdan 40'ı evet yanıtını verirken, 12 katılımcı hayır, 1 katılımcı da kısmen yanıtını vermiştir. Dolayısıyla ailesinde iş yeri sahibi olmayan katılımcılar %75,47 oranında iş bulabilmeleri için not ortalamasının önemli olduğunu düşünmektedirler. Her iki kesimi birlikte

düşündüğümüzde totalde %64,6 oranında katılımcı evet, %33,8 oranında katılımcı hayır cevabını vermiştir. Kısmen yanıtını verenler %1,5 oranındadır. Ailesinde iş yeri sahibi olan katılımcılar çoğunlukla iş bulma noktasında not ortalamasının önemli olmadığını düşünmekte bir yönüyle kendileri ailelerinin iş yerinde çalışma imkânı da bulunduğu için ya da ailelerinin maddi gücüne güvendikleri için kendilerini garantide görmektedirler. Halbuki ailesinde iş yeri sahibi olmayanlar ise böyle bir garantileri olmadığı için büyük bir çoğunlukla notlarının yüksek olmasını iş bulma açısından önemli bulmaktadırlar. Daha doğrusu not ortalamasını yüksek tutmayı bu sorunu aşmanın bir yolu olarak görmektedirler

Ailesinde bir iş yeri sahibi olan 12 katılımcıdan 2 katılımcı iş bulabilmek için yeni bir bölüm okuması gerektiğini düşünerek evet yanıtını vermiş, 10 katılımcı ise hayır yanıtını vermiştir. Ailesinde bir iş yeri sahibi olmayan toplamda 53 katılımcıdan 48'i evet yanıtını verirken, 3 katılımcı hayır, 2 katılımcı ise kısmen yanıtını vermiştir. Dolayısıyla ailesinde bir işyeri sahibi olmayan katılımcılar %90,5'e tekabül eden bir oranda yeni bir bölüm okumayı gerekli görmektedirler. Ailesinde bir iş yeri sahibi olanların yeni bir bölüm okuma noktasındaki tercihi %16,6'da kalmaktadır. Totalde %76,9 oranında katılımcı bu seçeneğe evet yanıtını verirken, %20 oranında katılımcı hayır, %3,1 oranında katılımcı ise kısmen yanıtını vermiştir Burada ailesinde bir işyeri sahibi olan katılımcılar yukarıda ifade edilen not ortalamasıyla ilgili ortaya koydukları tutuma paralel bir tavır sergilemişlerdir. Belli ölçüde iş edinme bakımından kendilerini garantiledikleri için iş bulma noktasında yeni bir bölüm okumayı gerekli görmemektedirler. Ailesinde iş yeri sahibi olmayan katılımcılar ise iş bulma noktasında halen okudukları bölümün taleplerini karşılayamamasına bağlı olarak bu sorunu aşmanın diğer bir yolu olarak yeni bir bölüm okuma eğilimi taşımaktadırlar.

Neticede ailesinde bir iş yeri sahibi olan katılımcıların daha az kaygılı olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre, ailede bir iş yeri sahibi olup olmama durumunun işsizlik kaygısı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, H4 hipotezi doğrulanmıştır

H5 Öğrencinin iş deneyimi olup olmaması durumuna göre işsizlik kaygısı bakımından farklılıklar vardır.

Tablo 6: Daha Önce İş Deneyimi Durumuna Göre İşsizlik Kaygısı

Seçenekler	Yanıtlar	Daha önce iş deneyimi durumu		
		Evet	Hayır	Toplam
Aldığım eğitim gelecekte sahip olabileceğim meslekler için yetersiz kalabilir.	Evet	1	25	26
	Hayır	16	21	37
	Kısmen	0	2	2
	<i>Toplam</i>	17	48	65
İyi bir işimin olması için lisansüstü eğitim almam gerekecek.	Evet	4	47	51
	Hayır	13	1	14
	Kısmen	0	0	0
	<i>Toplam</i>	17	48	65

Daha önce bir iş deneyimi olan 17 katılımcıdan 1'i alınan eğitimi sahip olacağı meslekler için yeterli bulurken bu 16'sı yetersiz bulmaktadır. Daha önce bir iş deneyimine sahip olan katılımcılardan kısmen yanıtı veren katılımcı görülmemektedir. Daha önce bir iş deneyimine sahip olmayan 48 katılımcıdan 25'i evet, 21'i hayır, 2 katılımcı kısmen yanıtı vermiştir. Totalde 65 katılımcının bulunduğu anket çalışmasında %40 oranında katılımcı evet yanıtı verirken, %56,9 oranında katılımcı hayır, %3,1 oranındaki katılımcı ise kısmen yanıtı vermiştir. Burada daha önce iş deneyimi olan kişiler %94,1 oranında aldığı eğitimi yetersiz bulmuyor. Bir yerde kendini işte sınadığı için tecrübe kazanmış biri olarak eğitime fazla değer vermiyor denebilir. İş deneyimi olmayanların ise %53'ü eğitimi yetersiz buluyor. Çünkü deneyimsizliğin ortaya çıkardığı boşluğu eğitim yetersizliğine bağlıyorlar.

Daha önce bir iş deneyimi olan toplamda 17 katılımcıdan 4'ü iyi bir işi olması için lisansüstü eğitim alması gerektiğini düşünürken, 13'ü bu görüşe katılmamıştır. Daha önce bir iş deneyimine sahip olmayan toplamda 48 katılımcıdan 47'si iyi bir işe sahip olmak için lisansüstü eğitim alması gerektiğini düşünürken, daha önce bir iş deneyimine sahip olmayan 1 katılımcı bu görüşe katılmamıştır. Bununla birlikte yapılan görüşmeler dahilinde, daha önce bir iş deneyimine sahip olan katılımcıların önemli bir kısmının, mezuniyet sonrası iş arayışlarına girmeden, mevcut çalışma düzenlerine devam edecekleri bilgisine ulaşılmıştır. Totalde %78,4 oranında katılımcı evet, %21,5 oranında katılımcı hayır yanıtı vermiştir. Kısmen yanıtı veren bir katılımcı bulunmamıştır. Dolayısıyla iş deneyimi olanlar lisansüstü eğitimi gerekli görmezken, iş deneyimi olmayanlar lisansüstü eğitimi gerekli görmektedirler. Bir başka

ifadeyle iş bulamama sorununu aşmanın yollarından biri olarak lisansüstü eğitimi denemeyi düşünmektedirler. Yapılan gözlemlerde de bu durum teyit edilmiştir.

Sonuç olarak H5 hipotezi doğrulanmıştır. Elde edilen verilere göre, daha önce bir iş deneyimine sahip olan katılımcıların, iş arayışı ve gelecek kaygısı bağlamında, daha önce bir iş deneyimi olmayan katılımcılara göre daha az kaygılı olduğu saptanmıştır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Küresel ölçekte bir sorun olarak ortaya çıkan işsizlik tüm toplum kesimleri yanında gençleri ve eğitilmiş gençleri de olumsuz olarak etkilemektedir. Günümüzde eğitilmiş işsizlik yeterli istihdam alanları oluşturulamamasına bağlı olarak artmakta ve bu durumun eğitim gören gençlerde umutsuzluk, stres, özgüven ve performans düşüklüyle birlikte belirgin olarak bir toplumsal kaygıya yol açtığı görülmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencileri de işsizlik kaygısı yaşamaktadır. Sosyal bilimler çeşitli alanlarında okuyan öğrenciler mesleki ve teknik alanlara göre istihdam konusundaki yetersizlik nedeniyle bu kaygının daha yoğun olarak yaşadığı kesim olarak kendisini göstermektedir.

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler alanında eğitim gören son sınıf öğrencilerini kapsayan bu çalışmada öğrenciler üzerindeki işsizlik kaygısı anket uygulaması yapılarak araştırılmıştır. Araştırma hipotezler bağlamında yürütülmüştür. Oluşturmuş 5 hipotezden 2'si doğrulanmamışken, 3 hipotez doğrulanmıştır.

H1 “Öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümlere göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır” şeklinde oluşturulmuştur. Sosyal Bilimler alanında farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin işsizlik kaygısı taşımaları açısından anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Dolayısıyla H1 doğrulanmamıştır. Bu bölümlerde okuyan öğrencilerin mezuniyet sonrasında istihdam olanakları açısından aralarında önemli bir fark olmaması bu sonucu doğurmuştur.

Diğer hipotez olan H2 ise “Kadın ve erkek öğrenciler arasında işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde oluşturulmuştur. Erkek ve kadın katılımcılar totalde büyük ölçüde işsizlik kaygısı taşımalarına rağmen kadınlarda bu kaygı nicelik olarak erkeklerden daha fazladır. Dolayısıyla H2 doğrulanmıştır. Burada da kadın öğrencilerin erkeklere göre psikolojik açıdan bu soruna karşı daha duyarlı olmaları ve özellikle kamu dışındaki kimi işverenlerin istihdam açısından kadınların özel durumuna bağlı olarak performans düşüklüğü gösterecekleri gerekçesiyle erkek tercihinin de etkili olduğu düşünülebilir.

Doğrulanmayan bir diğer hipotez olan H3 ise, “Öğrencilerin daimi olarak ikamet ettikleri yerleşim yerlerine göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde oluşturulmuştur. Öğrencilerin daimi olarak ikamet ettikleri yerleşim yerlerinin, işsizlik kaygısını etkilediği doğrultusunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kentlerde ikamet etmesi ve işsizliğinde büyük ölçüde kentsel alanda yaşanması bu farklılığı ortadan kaldırmıştır. Dolayısıyla H3 doğrulanmamıştır.

Bu doğrultuda doğrulanana, H4 “ailede bir iş yeri sahibi olup olma durumuna göre işsizlik kaygısı bakımından anlamlı bir farklılık vardır” şeklinde oluşturulmuştur. Ailesinde bir işyeri ya da işletme sahibi olan katılımcıların daha az kaygılı olduğu saptanmıştır. Büyük bir oranda, mezuniyet sonrası iş bulamama durumları için bir planı oldukları ve buna bağlı olarak işsizlik kaygısını daha az yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, ailede bir iş yeri sahibi olup olmama durumunun işsizlik kaygısı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, H4 hipotezi doğrulanmıştır.

Doğrulanana son hipotez olan, H5 “öğrencinin iş deneyimi olup olmaması durumuna göre işsizlik kaygısı bakımından farklılıklar vardır.” şeklinde oluşturulmuştur. Elde edilen verilere göre, daha önce bir iş deneyimine sahip olan katılımcıların, iş arayışı ve gelecek kaygısı bağlamında, daha önce bir iş deneyimi olmayan katılımcılara göre daha az kaygılı olduğu saptanmıştır. En azından bu kişilerin mezuniyet sonrası bu işlere devam edecekleri bilgisi alındığından kaygı düzeyleri daha düşük olarak görülmektedir. Dolayısıyla H5 doğrulanmıştır.

Neticede bu çalışmayla birlikte sosyal bilimler alanında son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin büyük bir oranda işsizlik kaygısı taşıdıkları tespit edilmiştir. Bu kaygının öğrencilerin sınırlı da olsa bir kesiminde sınav notlarını yüksek tutmaya çalışma, çeşitli kurslar giderek sertifika biriktirme gibi kendini geliştirmeye yönelik etkinliklerde bulunma davranışını tetiklediği, önemli bir kesiminde de derslere karşı ilgisizliği, geleceklerine ilişkin olarak belirsizlik ve güvensizlik duygularını artırdığı tarafımızdan gözlenmiştir. Ayrıca öğrencilerle yaptığımız sohbet tarzı görüşmelerde bir kısım öğrenciler yakınlarının kendilerine “artık okulu bitiriyorsun, ne olacaksın, ne iş yapacaksın” şeklinde sorular yönelttiklerini ve bu sorulara mevcut koşullarda iş bulma ve mesleklerini icra etme noktasındaki karşılaşacakları güçlükler nedeniyle yeterli ve tatminkar bir cevap veremediklerini, hatta bu sorularla muhatap olmak istemediklerini beyan etmişlerdir. Bu durumu toplumsal kaygının öğrencilerdeki, değersizleşme, prestij kaybı ve toplumdan kendilerini yalıtma şeklindeki tezahürleri olarak görmek mümkündür.

Türkiye gibi toplumlarda eğitim ve öğretim sadece bir akademik veya entelektüel bir faaliyet değil aynı zamanda iş ve meslek edinme imkân ve

fırsatı yaratan bir faaliyettir. Doğal olarak yaşanan sosyo-kültürel atmosfere bağlı olarak toplumun ve ailelerin öğrencilerden bekledikleri rol de bu yöndedir. Üniversite mezunu statüsünü elde eden gençlerin mesleki rollerini ifa edememeleri üniversite eğitimi üzerinde yeniden düşünmeyi gerekli kılmaktadır. Nitekim özellikle sosyal bilim alanlarından mezun olan öğrencilerin büyük bir çoğunluğu işsiz kalmakta ve bir kesimi de alanlarının dışında ya da alanlarıyla doğrudan ilgisi olamayan daha alt düzeyde, kasiyerlik, büro elemanı, kuryelik, tamircilik, tezgâhtarlık, garsonluk gibi işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bir yönüyle sosyo-ekonomik şartların gerekli kıldığı ve mesleki teknik eğitimin yetersizliğine bağlı olarak ortaya çıkan ara elemanı görevini yapmaktadırlar. Üniversite mezunu olarak bu işleri yapmak zorunda kalmak da onlar için bir değersizleşme ve statü kaybı göstergesidir.

Kuşkusuz öğrencilerin büyük bir kesimi bu bölümleri seçerken mezuniyet sonrası iş olanaklarını da dikkate almaktadırlar. Öğrenciler arasında yapığımız görüşme ve gözlemlerimize göre aralarında sınırlı sayıda bir grup “idealist” öğrenciyi saymazsak çoğunlukla öğrenciler bu bölümlere üniversite tercihlerinin daha alt sıralarında yer vermişlerdir. Bu bölümlere yerleşen öğrenciler mezuniyet sonrası istedikleri alanlarda iş bulamaları bile en azından farklı alanlarda da olsa iş bulma şanslarının artacağını düşünmektedirler. Tabi ki işsiz kalmak bir yana, yukarıda ifade ettiğimiz gibi mezuniyet sonrası beklentilerinin dışında daha alt düzeydeki işlere mecbur kalacakları endişesi de öğrencileri kaygı düzeylerini artıran bir durum olarak kendisini göstermektedir.

Bu durumun çeşitli toplumsal problemleri de beraberinde getireceği ve yeterli önlemler alınamazsa daha da kronikleşerek toplumsal patlamalara yol açabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle gençlerin ülkemiz gerçeklerine uygun olarak geçerli istihdam alanlarına yönelik olarak eğitilmesi veya istihdam alanı geniş olan alanlara yönlendirilmesi ve bu çerçevede eğitim ve istihdam alanları arasındaki denge göz önüne alınarak planlamalar yapılmasının önemine vurgu yapmak gerekir. Ayrıca mevcut çalışmalara ek olarak bu tür çalışmaların sayılarının artırılmasında, farklı yöre ve bölgeleri kapsayacak şekilde genişletilmesinde akademik faydalar yanında soruna ilişkin olarak farkındalık oluşturma bakımından yarar görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A., Aydın, M., ve Gönen, S. (2007). İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 283-299.
- Alancıoğlu, E., ve Utlı, S. (2012). İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2), 189-206.
- Alper, Y., Bayraktar, E., ve Karaçam, Ö. (2001). *Herkes İçin Psikiyatri Sorunlar Ve Öneriler*. İstanbul: Gendaş Yayınları.
- Ata, N. (2007). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik. *TİSK Akademi, Özel Sayı* 2(1), 109-118.
- Atkinson, R. (2010). *Psikolojiye Giriş*. (çev.Y. Alogan). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Bayrak, Y. (2020). Türkiye’de Genç İşsizliği Ve Yükseköğretim Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı: Bir Alan Araştırması Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Kitabevi Yayınları.
- Çakmak, Ö., ve Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri Biyoloji Bölümü Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(15), 115-127.
- Çetinkaya, E. (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (58), 45-57.
- Dağ, İ. (1999). Psikolojinin Işığında Kaygı. *Doğu Batı Düşünce Dergisi* (6), 181-189.
- Davison, G. C., ve Neale, J. M. (2004). Anormal Psikolojisi. (çev. edt. İ. Dağ). Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Dilbaz, N. (2000). Sosyal Anksiyete Bozukluğu: Tanı, Epidemiyoloji, Etiyoloji, Klinik ve Ayırıcı Tanı. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 3(2), 3-21.
- Dursun, S., ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Ehtiyer, R., ve Üngüren, E. (2008). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4), 159-181.
- Gelder, M., ve Marks, I. M. (1966). Different Ages Of Onset İn Varieties of Phobia. *American Journal of Psychiatry*, 123, 218-221.
- Heimberg, R. G., ve Becker, R. E. (2002). *Cognitive Behavioral Group Therapy for Social Phobia: Basic Mechanisms and Clinical Strategies*. New York: The Guilford Press.
- Işığçok, Ö. (2018). İstihdam ve İşsizlik içinde A. Tokol Y. Alper (Editör), *Sosyal Politika* (s. 121-163). Bursa: Dora Yayınevi.
- Karabıyık, İ. (2009). Avantaj ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğinin Değerlendirilmesi. *Erzincan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(3-4), 2-14.
- Kaya, L. (2022). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Okula Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Kılıçbay, M. A. (1999). Uygarlığın Ödülü Olarak Kaygı. *Doğu Batı Dergisi*. 2(6), 124-129
- Kocaoğlu, M. (1997). *Sosyal Politika*. Ankara: TUHİS Yayınları.
- Koçak, O., ve Çepni, S. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 6(1), 241-265.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi
- Kring, A. M., Johnson, S. L., Neale, J. M., ve Davison, G. J. (2017). *Anormal Psikolojisi* (çev. edt. M. Şahin). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Liebowitz, M. R. (1987). Social phobia. *Modern Problems of Pharmacopsychiatry*, 22, 141-173. <http://dx.doi.org/10.1159/000414022>.
- Lök, S., İnce, A., ve Lök, N. (2008). Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu Özel Yetenek Sınavına Girecek Adayların Kaygı Durumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 121-131.
- O'Higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *Action Programme on Youth Unemployment*, Geneva: Employment and Training Department International Labour Office Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120239.
- Önocak, D. (2008). İşsizlik Sürecinin Bireyler Üzerindeki Psikolojik ve Sosyo-Ekonomik Etkileri (Sivas Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi,
- Özkan, M. A. (2013). Eğitim-İstihdam İlişkisi. *İstihdamda 31, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayını, Sayı:8*. 48-51.
- Öztürk, A. (2014). Sosyal Kaygıyı Açıklayan Yaklaşımlar, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (48) 15-26.
- Sungur, M. (1997). Fobik bozukluklar. *Psikiyatri Dünyası*, 1(1), 5-11.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2005). "Kaygı". <https://sozluk.gov.tr/>. (E. T.: 26.07.2023).
- TÜİK (Mayıs, 2023). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti Labour Force Statistics Micro Data Set 2022. <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf> (E.T.: 24.06.2023).
- TÜİK (Mart, 2023). İşgücü istatistikleri 2022. <https://www.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> (E.T.: 25.07.2023).
- Yentürk, N., ve Başlevent, C. (2007). Türkiye'de Genç İşsizliği. Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, No:2. http://erasmus.akdeniz.edu.tr/_dinamik/210/751.pdf (E.T.: 17.07.2023).

TOPTAN SATIŞ FİRMALARININ FİNANSAL PERFORMANSLARININ ENTROPİ TABANLI COPRAS, ARAS VE TOPSIS YÖNTEMLERİ İLE BÜTÜNLEŞİK İNCELENMESİ

Emre EKİN¹, İlayda Gökçe CESUR²

GİRİŞ

Günümüz yoğun rekabet ortamında firmalar; varlıklarını sürdürebilmek için düşük maliyetli üretime, süreçleri optimize edip darboğazları önlemeye ve müşteri memnuniyetini sağlamaya yönelik çaba içerisindedirler. Sürekli değişen ve dijitalleşen günümüz dünyasında firmaların sermayesini ve sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanmaları bir zaruriyettir. Finansal performans sayesinde firmaların finansal durumu, yatırımlarının verimlilik oranı ve firmaların risk dereceleri ortaya konabilmektedir. Finansal performans verilerin düzgün biçimde değerlendirilmesinde yatırım kararlarının verilmesi ve kaynak kullanımı konularında yönetim birimine değerli bilgiler sunmaktadır (Uygurtürk ve Korkmaz, 2012).

İşletmeler verimliliği ölçümlemek için hedefler belirlemeli ve hedeflere ulaşma derecelerini de düzenli olarak takip altına alıp çeşitli dönemlerde denetlemelidirler. İşletmeler; finansal raporlar yayınlayarak yönetici, paydaş, ortak, hissedar, tedarikçi, müşteri ve yatırımcıları içeren hedef kitleye analizler sunmaktadır. Ayrıca işletmelerin performans ve mali değerlendirmelerinde finansal analizler sıklıkla kullanılmaktadır. Finansal raporlamalar işletmenin sektördeki konumunu ve geleceğini tahmin etmede en sık kullanılan performans ölçüm yöntemidir. Finansal oran analizleri yatırım yapmayı düşünen hissedarlar için alternatif seçiminde önemli katkılar sağlamaktadır. Alanyazında işletmelerin finansal performans sıralarının belirlenmesinde kullanılmasıyla yöntem pek çok farklı sektör için de kullanılabilirliği gösterilmiştir.

1 Dr., Marmara Üniversitesi Ekonometri/Yöneyim Araştırması Bilim Dalı, İstanbul, emrenike@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0002-4043-9750>

2 Endüstri Mühendisliği Bölümü, Bursa Teknik Üniversitesi, Bursa, gokcecesur99@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8365-0417>

İşletmelerin finansal performanslarının değerlendirilmesi hedeflerinin ne ölçüde gerçekleştiğinin görülebilmesi ile finansal ve mali yapısının durumunun analiz edilerek karar vericilere fikir verebilmesi açısından son derece önemlidir. İşletmelerin karlılık, verimlilik ve devamlılıkları bakımından finansal performansların ortaya konulup değerlendirilmesi işletme karar birimleri için elzem olmakla beraber içerisinde çok sayıda ölçütü barındırdığından dolayı performans değerlendirme problemleri çok ölçütlü karar problemi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Borsa İstanbul'da (BİST) faaliyet gösteren toptan satış işletmelerinin performansı ekonomik anlamda hem tüketici hem üretici açısından faaliyet performansları yönünden önemlidir. Toptan satış sektörünün ekonomik dalgalanmalardan doğrudan ve hızlı etkilenmesi sektörün finansal performansının değerlendirmesini gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada, toptan satış sektöründe faaliyette bulunan işletmelere ilişkin finansal performans incelemesinde kullanılan 11 adet ölçütün önem ağırlıkları Entropi yöntemi ile tespit edilmiştir. Ardından COPRAS, ARAS ve TOPSIS olmak üzere üç farklı alternatif sıralama yöntemi kullanılarak BİST'te faaliyet gösteren 9 adet toptan satış işletmesinin performans sıralamaları elde edilmiş ve sonuçlar mukayeseli olarak değerlendirilmiştir.

Ölçütlerin ağırlıklandırılmasında ve seçeneklerin değerlendirilmesinde çoğunlukla çok kriterli karar verme yöntemleri kullanılmaktadır. Bunlar; ARAS, COPRAS, TOPSIS, AHP, WASPAS, PROMETHEE vb. yöntemlerdir. Bu çalışmanın temel amacı, BİST Toptan Satış alanında faaliyet gösteren 9 firmanın 11 adet finansal ölçüte göre değerlendirilmesidir. ÇKKV tekniklerinin uygulandığı karar verme teknikleri ve performans ölçüm örneklerinde karşılaşılan en kritik zorluklardan biri değerlendirme kriterlerinin ağırlıklandırılmasıdır (Çakır ve Perçin, 2013). Çalışmada ağırlıklandırma yöntemi olarak bütünlüklük Entropi yöntemi kullanılmıştır. Alternatiflerin değerlendirilmesinde ise ARAS, COPRAS, TOPSIS yöntemleri ile alternatif olarak görülen 9 adet toptan satış firması yöntemler bazında kıyaslanmış ve finansal ölçütlere göre en iyi seçeneğin tespiti yapılmıştır. Alanyazında toptan ticaret alanındaki çalışmaların az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın alanyazına ve Türk Toptan Ticaret sektöründe faaliyet gösteren işletmelere; finansal performans değerlemesinde, rakiplerini tanımada ve 4 adet farklı çok kriterli karar verme (ÇKKV) yönteminin bir arada kullanılması yönlerinden katkı sunacağı öngörülmektedir.

ALANYAZIN TARAMASI

Alanyazında ÇKKV yöntemlerinin finansal süreçlere sıklıkla uygulandığı görülmektedir. Bu kapsamda incelenen çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan Entropi, ARAS ve TOPSIS yöntemlerinin kullanıldığı bazı araştırmalara da yer verilmektedir.

Zavadskas, vd. (2010) çalışmasında, akifer zemin üzerinde duran yapılar için uygun ve güvenli olması gereken temel kurulum alternatifinin seçim süreci incelenmiştir. Seçim, bir dizi ölçüte dayanmaktadır: Bu ölçütler şunlardır: Taksit süresi, taksit maliyetleri, kararların avantajları, kararların karmaşıklığı, dezavantajları, kurulu temel sisteminin sürdürülebilirliği, onaylanmış kararların uygulanmasında deneyimler, müşterinin çıkarları ve hedefleri ile inşaat süreçlerinin verimliliği ve gelecekteki binanın güvenliğini etkileyen faktörlerdir. Problemin çözümü Additive Ratio Assessment (ARAS) yöntemi uygulanarak yapılmıştır.

Dinçer ve Görener (2011) çalışmasında, Türkiye'deki yabancı, özel ve kamu sermayesine sahip bankaların performans ölçümüne dair kriterlerin ağırlıklandırılması AHP yöntemiyle yapılmış olup TOPSIS ve VIKOR yöntemleriyle alternatiflerin sıralaması belirlenmiştir.

Bulgurcu (2013) çalışmasında, Türk otomotiv endüstrisindeki işletmelerin 2009-2012 yılları arasındaki performansları TOPSIS yöntemi ile finansal oranların ağırlıklarının belirlenmesinde kullanılan entropi ağırlıklı teknik entegre edilerek değerlendirilmekte ve sıralanmaktadır.

İç vd. (2015) çalışmasında, Türkiye ekonomisinde 24 farklı sektörde yer alan firmaların sıralanmasına ilişkin finansal performans değerlendirme modelini TOPSIS yöntemini kullanarak ortaya koymuştur.

Yılmaz vd. (2016) çalışmasında, gıda ürünleri sanayisinde yer alan şirketlerin 2010-2015 yılları arasındaki süreçte finansal tablolardan hareketle ulaşılan verileri kullanarak finansal performansları incelemiştir. ÇKKV tekniklerinden biri olan TOPSIS yöntemi kullanılmıştır.

Uygurtürk ve Soylu (2016) çalışmasında, BIST'te faaliyet gösteren girişim sermayesi yatırım ortaklıklarının karlılık ile likidite performanslarını 2013-2015 yılları arasında mali tablolardan hareketle COPRAS yöntemi kullanılarak hesaplamıştır.

Aytekin ve Erol (2018) çalışmasında, finansal performansların sürdürülebilirlik endeksinde yer almalarında yeterli bir ölçüt olup olmadığını araştırmıştır. Örnekleme bulunan şirketlerin finansal performansları 10 adet oran kullanılarak ARAS yöntemiyle analiz edilmiştir.

Kayalı ve Aktaş (2018) çalışmasında, 2010-2015 yılları arasında Borsa İstanbul'da yer alan 7 şirketin finansal tablolarından hareketle finansal oranları belirlemiş ve finansal oranları TOPSIS yöntemi kullanarak incelemiştir.

Akyüz İ., Aydemir, Bayram ve Akyüz K. (2019) çalışmasında, 6 adet işletmenin finansal performanslarının belirlenmesinde 11 adet kriter ve 2014-2017 yılları arasındaki verileri kullanmıştır. Entropi ile ağırlıklar belirlenmiş ve TOPSIS yöntemi ile işletme performansları önceliklendirilmiştir.

Demirkol ve İkvan (2019) çalışmasında, ÇKKV yöntemlerinden biri olan Aras yönteminden faydalanılmıştır. Aras yöntemi ile alternatifler değerlendirilmiştir. Finansal oranlara dayalı fayda-maliyet açısından değerlendirilmesi yapılmıştır.

Tufan ve Kılıç (2019) çalışmasında, lojistik sektöründe yer alan 6 işletmeye ait 2014-2018 yılları arasındaki veriler incelenmiş ve işletmelerin finansal performansları TOPSIS ve VIKOR yöntemlerine göre değerlendirilmiştir.

Ayçin ve Güçlü (2020) çalışmasında, BIST’te faaliyet gösteren işletmelerin finansal performans değerlemesini Entropi ve MAIRCA (Çok Nitelikli İdeal- Gerçek Karşılaştırma Analizi) olmak üzere 2 yöntemi bir arada kullanılarak analiz etmiştir. Uygulama sonucunda en iyi performansa sahip olan işletme MİLPA olarak belirlenmiştir.

Şahin ve Karacan (2020) çalışmasında, BIST İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin finansal performanslarının ÇKKV yöntemleri kullanılarak karşılaştırılması yapılmıştır. Bu karşılaştırmada; Aras, Copras ve Entropi yöntemleri kullanılmıştır.

Ekin (2022) çalışmasında, Türkiye’deki 3 kamu bankasının performansını 8 adet kriter boyutunda değerlendirmiştir. Uygulamada Entropi, WSA ve ARAS yöntemleri kullanılmıştır. Kriter olarak literatürde en fazla kullanılan ölçütler temel alınmıştır. Çalışmada 2018-2020 yılları arasındaki veriler kullanılmıştır.

Ekin ve Cesur (2022) çalışmasında Türkiye’de 11 adet bankanın performansını 8 ölçüt ile Entropi, VIKOR ve TOPSIS yöntemleri kullanılarak analiz etmiştir. Çalışmada 2018-2020 yılları arasındaki verilerden yararlanılmıştır.

Gül ve Erdem (2022) çalışmasında, BIST’te gıda perakende sektöründe faaliyet gösteren işletmeler incelenmiştir. Gıda sektörü öncülerinden CarrefourSA, Bizim Toptan Satış Mağazaları AŞ, Bim AŞ ve Migros Ticaret AŞ’nin 2013-2020 yılları arasındaki finansal verileri kullanılarak finansal performansları incelenmiştir. Bu incelemede Entropi ve TOPSIS yöntemleri kullanılmıştır.

Literatürde toptan satış firmalarının finansal performanslarının analiz edilmesinde çok sayıda sayısal yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler; AHP, COPRAS, ARAS, ELECTRE, TOPSIS, VIKOR vb. şeklindedir. Toptan satış firmalarında finansal performansların ortaya konulmasında amaca uygun karar verme yöntemi ve değerlendirme ölçütlerinin seçilmesi ile daha rasyonel ve iyi sonuçlara ulaşılabilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmada Entropi, COPRAS, ARAS ve TOPSIS yöntemleri entegre şekilde kullanılmıştır.

Entropi

Entropi yöntemi, nesnel kriter ağırlıklandırma yöntemlerindedir. Bu yöntem sayesinde verilerdeki belirsizlikler ölçülür ve bu entropi değeri (belirsizlik değeri) ile veri kümelerinin farklılaşma değerleri elde edilir. Entropi yönteminde kriter ağırlıkları; kriterlerin her birinin farklılaşma değerinin toplam farklılaşma değerine bölünmesi ile ortaya çıkar. Objektif ağırlıklandırma yöntemi olan Entropi yöntemi, karar matrisine ait değerlerin bilinmesi durumunda kullanıldığından çalışmada tercih edilmiştir (Koyuncu ve Atalık, 2018). Entropinin güçlü yönü karar vericilerin değerlendirmesine ihtiyaç duymamasıdır (Alp vd., 2015: 68).

Entropi yönteminin işlem adımları aşağıda gösterilmiştir:

Adım 1: Normalizasyon İşleminin Yapılması

$m \times n$ boyutlu bir karar matrisinin değerlendirilmesi için normalizasyon işleminin yapılması gerekmektedir. Normalizasyon işlemi Eşitlik (1)'deki verilen formül ile yapılmaktadır.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{p=1}^m x_{pj}} \quad i = 1, 2, \dots, m \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

Eşitlik ile $R = [R_{ij}]_{m \times n}$ normalize edilmiş karar matrisi oluşturulur.

Adım 2: Entropi Değerlerinin Elde Edilmesi

Kriterlerin hepsi için entropi değeri Eşitlik (2)'deki formül kullanılarak hesaplanır.

$$e_i = -k \sum_{j=1}^n r_{ij} \cdot \ln r_{ij} \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (2)$$

K değeri $1/\ln m$ ile tanımlanan sabit sayıyı ifade eder. k değeri $0 \leq e_i \leq 1$ aralığında değer alır. e_i değeri j. kriterin entropi değerine karşılık gelmektedir.

Adım 3: Farklılaşma Derecesi Değerinin Bulunması

Önceki adımlar sayesinde elde edilen entropi değeri sayesinde her bir kriter için farklılaşma derecesi değerleri Eşitlik (3)'deki formül ile hesaplanır.

$$d_i = 1 - e_i \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (3)$$

Adım 4: Ağırlık Değerlerini Elde Etmek

Kriterlerin ağırlık değerleri, her kriterin farklılaşma derecesinin toplam farklılaşma derecesine bölünmesiyle ortaya çıkmaktadır Eşitlik (4)'deki W_j değeri j. kriterin ağırlığını ifade etmektedir. Ağırlıkların toplamı ise 1'e eşit olmalıdır (Demirarslan, Küçükönder, & Kınır, 2019).

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{p=1}^n d_j} \quad (4)$$

Son olarak, entropi değeri (e) baz alınarak farklılaşma değeri (d=1-e) olarak değerleri formülü elde edilir. Her bir kriterin farklılaşma değerleri toplanır ve kriterlere ait farklılaşma değerlerinin toplam farklılaşma değerine oranlanmasıyla kriter ağırlıklarına ulaşılmaktadır (Ekin,2022).

COPRAS

COPRAS (Complex Proportional Assessment) yöntemi Türkçe olarak “Karmaşık Oransal Değerlendirme” demektir. Kaklauskas ve Zavadskas tarafından geliştirilmiş bir ÇKKV yöntemidir. Kriterlerin minimum yönlü olması ve maksimum yönlü olmasını baz alarak seçeneklerin sıralanması için kullanılan bir tekniktir. COPRAS yönteminin diğer yöntemlerden farklı özelliği, alternatifleri mukayese ederek diğer alternatiflerden ne kadar iyi veya kötü olduğunu açığa çıkarmasıdır (Aksoy vd.,2015). Alternatifler birbirlerine göreceli önemlerine göre sıralama yaptığından çalışmada COPRAS yöntemi kullanılmıştır.

COPRAS yönteminin işlem adımları aşağıda gösterilmiştir:

Adım 1: Karar Matrisi Oluşturulması

Karar matrisi Eşitlik (5)’deki şekilde formülize edilir.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{p=1}^m x_{pj}} \quad i = 1,2, \dots, m \quad j = 1,2, \dots, n \quad (5)$$

Adım 2: Karar Matrisinin Standart Hale Getirilmesi

Eşitlik (6)’da bulunan formül ile karar matrisi normalleştirilir. q_i kriter ağırlıklarını ifade etmektedir.

$$d_{ij} = \frac{x_{ij}q_i}{\sum_{j=1}^n x_{ij}} \quad i = 1,2, \dots, m \quad j = 1,2, \dots, n \quad (6)$$

Her kriter x_i ‘ye göre ağırlıklandırılmış olan d_{ij} değerlerinin toplamı ilgili kriterin ağırlık değeri olan q_i ‘ye eşittir. Eşitlik (7) buna karşılık gelmektedir.

$$q_i = \sum_{j=1}^n d_{ij} \quad i = 1,2, \dots, m \quad j = 1,2, \dots, n \quad (7)$$

Adım 3: Ağırlıklı İndekslerin Toplanması

S_{-j} minimum yönlü kriterler ile hesaplanmaktadır.

S_{-j} değeri ne kadar küçük olursa amaca erişme oranı bir o kadar yüksektir. Maksimum yönlü kriterlere baz alınarak hesaplanan S_{+j} değeri ise ne kadar büyük olursa amaca erişme oranı bir o kadar yüksektir.

$$S_{+j} = \sum_{i=1}^m d_{+ij} ; S_{-j} = \sum_{i=1}^m d_{-ij} \quad i = 1,2, \dots, m \quad j = 1,2, \dots, n \quad (8)$$

Adım 4: Seçeneklerin Göreceli Önemlerinin Hesaplanması

Q_i , seçenekler karşılaştırılmasıyla elde edilen göreceli önem değerini göstermektedir. Eşitlik (9)'da bulunan formül kullanılarak hesaplanır. Sonrasında Q_i değeri büyükten küçüğe doğru sıralanır.

$$Q_j = S_{+j} + \frac{S_{-min} \sum_{j=1}^n S_{-j}}{S_{-j} \sum_{j=1}^n \frac{S_{-min}}{S_{-j}}} \quad j = 1,2, \dots, n \quad (9)$$

Adım 5: Seçeneklerin Fayda Derecelerinin Belirlenmesi

Seçeneklerin fayda değeri Eşitlik (10)'daki formül yardımıyla ortaya çıkarılır (Özbek ve Erol, 2016).

$$N_j = \frac{Q_j}{Q_{max}} \times 100\% \quad (10)$$

ARAS

ARAS (Additive Ratio Assesment) yöntemi, E. K. Zavadskas ve Z. Turskis tarafından ortaya konulmuş bir yöntemdir. ARAS yöntemi alternatiflerin fayda değerlerini göz önüne alarak geliştirilmiştir. Karar problemine ilave edilen optimal alternatifin fayda değeri ile karşılaştırılması özelliğine dayanan bir tekniktir (İlgaz vd.,2019). ARAS yöntemi alternatiflerin performanslarının ortaya konulmasını ve her alternatifin ideal alternatife göre oransal benzerliğinin ortaya konulmasını sağladığından dolayı çalışmada tercih edilmiştir.

ARAS yönteminin işlem adımları aşağıda gösterilmiştir:

Adım 1: Karar Matrisi Oluşturulması

ARAS yönteminde bir başlangıç karar matrisi bulunmaktadır. Her bir kritere ait optimal değerlerin yer aldığı satır mevcuttur.

Karar probleminde kriterin fayda veya maliyet özelliğine sahip olması durumunda optimal değerlerin nasıl elde edileceği Eşitlik (11)'de gösterilmiştir.

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (11)$$

$$\text{Fayda durumu: } x_{oj} = \max_i x_{ij} \quad (12)$$

$$\text{Maliyet durumu: } x_{oj} = \min_i x_{ij} \quad (13)$$

Adım 2: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Kriterlerin performans değerleri fayda durumunu ifade ediyor ise normalize değerler Eşitlik (14) kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{k=1}^m x_{ik}} \quad (\text{Fayda durumu}) \quad (14)$$

Kriter performans değerleri maliyet durumunu ifade ediyor ise normalizasyon işlemi iki işlem adımı ile gerçekleştirilmektedir. Performans değerleri Eşitlik (15)'deki formül kullanılarak fayda değerine dönüştürülür, sonraki adımda Eşitlik (16)'daki formül kullanılarak normalize edilmiş değerler elde edilir. Normalize matris Eşitlik (17)'de gösterilmektedir (Sarıçalı, 2016)

$$x_{ij}^* = \frac{1}{x_{ij}} \quad (15)$$

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}^*}{\sum_{k=1}^m x_{ik}^*} \quad (\text{Maliyet durumu}) \quad (16)$$

$$\bar{X} = \begin{bmatrix} \bar{x}_{11} & \bar{x}_{12} & \dots & \bar{x}_{1n} \\ \bar{x}_{21} & \bar{x}_{22} & \dots & \bar{x}_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ \bar{x}_{m1} & \bar{x}_{m2} & \dots & \bar{x}_{mn} \end{bmatrix} \quad (17)$$

Adım 3: Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi Oluşturulması

Normalize karar matrisinin ardından uzman görüşleri veya karar vericinin kendi belirtmiş olduğu görüşler sayesinde saptanan kriter ağırlıkları aracılığıyla ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi elde edilmiş olur. Eşitlik (19)'da gösterilen normalize değerler ile kriter ağırlıklarının çarpılması sonucunda ağırlıklı normalize matris değerlerine ulaşılır.

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1 \quad (18)$$

$$x_{ij} = \bar{x}_{ij} \cdot w_j \quad i = 0,1,2, \dots, m \quad (19)$$

Adım 4: Optimallik Fonksiyon Değerlerinin Belirlenmesi

Yöntemin sonunda alternatiflerden her biri için optimallik fonksiyon değeri elde edilir. Elde edilen değerler ile alternatifler sıralanır. Optimallik fonksiyon değeri Eşitlik (20)'de verilen formül ile hesaplanmaktadır. Si değeri i alternatifinin optimallik fonksiyon değerini göstermektedir.

$$S_i = \sum_{j=1}^n x_{ij} \quad i = 0,1,2, \dots, m \quad (20)$$

Alternatiflerin K_i fayda derecesi değeri, S_i değerlerin S_0 optimal fonksiyon değerine bölünmesi ile hesaplanmaktadır. K_i fayda derecesi Eşitlik (21)'deki formül ile hesaplanmaktadır.

K_i , $[0, 1]$ aralığında değer almaktadır. K_i değerleri ile alternatiflerin göreceli fayda etkinliği hesaplanmaktadır. Hesaplanan değerlerin büyükten küçüğe doğru sıralanmasıyla oluşan sıralama alternatiflerin sıralamasını ifade etmektedir (Kenger ve Organ, 2017).

$$K_i = \frac{S_i}{S_0} \quad i = 0,1,2, \dots, m \quad (21)$$

TOPSIS

TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution), pozitif ve negatif ideal çözüm temelli bir yöntemdir. TOPSIS yöntemi temel olarak negatif ideal çözüme en uzak ve pozitif ideal çözüme en yakın mesafedeki karar kriterinin belirlenmesine dayanır. Pozitif ideal çözüm, maliyet boyutunu en küçükleyen, fayda ölçütünü en yüksekleyen çözümdür. Negatif ideal çözüm ise, maliyet ölçütünü en yüksek yapan ve fayda ölçütünü en küçükleyen çözümdür. TOPSIS, pozitif ve negatif ideal çözümlere olan mesafeleri belirleyerek çözümleri ortaya çıkaran bir yöntemdir (Soba ve Eren, 2011).

TOPSIS yönteminin işlem adımları aşağıda gösterilmiştir:

Adım 1: Karar Matrisinin Oluşturulması

Satırda alternatiflerin ve sütunlarda kriterlerin yer aldığı A ile aşağıda gösterilen başlangıç matrisi oluşur. $m \times n$ boyutlu bir karar matrisi ortaya çıkar.

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (22)$$

Karar matrisindeki verilerin ölçü birimleri farklı olduğunda veriler üzerinde ölçek dönüşümü yapmak için verilerin standartlaştırılması gerekmektedir. Buna normalizasyon işlemi denmektedir.

$$N = \begin{bmatrix} n_{11} & n_{12} & \dots & n_{1n} \\ n_{21} & n_{22} & \dots & n_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ n_{m1} & n_{m2} & \dots & n_{mn} \end{bmatrix} \quad (23)$$

$$n_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m a_{kj}^2}} \quad (24)$$

Adım 3: Ağırlıklandırılmış Standart Matrisin Elde Edilmesi

Kriterlerin öznel ya da nesnel yöntemlerle ağırlıkları elde edilir. Bulunan ağırlık değerlerinin toplamı 1 olmalıdır. Ağırlıkların tespit edilmesinin ardından standardize edilmiş karar matrisinin elemanlarından her biri ilgili kriterin ağırlık değeri ile çarpılır. Elde edilen ağırlıklı standardize edilmiş karar matrisi Eşitlik (25)'de gösterilmektedir.

$$V_{m \times n} = \begin{bmatrix} w_1 n_{11} & w_2 n_{12} & \dots & w_n n_{1n} \\ w_1 n_{21} & w_2 n_{22} & \dots & w_n n_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ w_m n_{m1} & w_m n_{m2} & \dots & w_m n_{mn} \end{bmatrix} \quad (25)$$

Adım 4: İdeal ve Negatif İdeal Çözüm Setlerinin Oluşturulması

İdeal çözüm seti, V matrisinde yer alan ağırlıklı kriter değerlerinin maximum değerleri V_i^* ile tespit edilir, minimum değerleri ise V_i^- ile tespit edilir.

$$V_i^* = \{ \max V_{ij} | j \in J \} \quad (26)$$

$$V_j^- = \{ \min V_{ij} | j \in J \} \quad (27)$$

Adım 5: Ayrım Ölçülerinin Oluşturulması

TOPSIS yönteminde bulunan sapma değerler Pozitif İdeal Ayrım ve Negatif İdeal Ayrım şeklinde ifade edilir. Pozitif - Negatif İdeal Ayrım değerleri aşağıda gösterilen formüller yardımıyla elde edilir.

$$S^+ = \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^*)^2 \quad (28)$$

$$S^- = \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2 \quad (29)$$

Adım 6: İdeal Çözüme Göreli Yakınlık Değerinin Bulunması

Alternatiflerin her biri için ayrı ayrı ideal çözüme göreli yakınlık değerleri Eşitlik (30)'daki formül baz alınarak hesaplanır.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^+} \quad (30)$$

C_i^* 'nin mutlak değer karşılığı değeri ideal çözüme uzaklığı vermektedir (Akyüz vd., 2011).

UYGULAMA

Çalışmanın uygulama bölümünde BIST (Borsa İstanbul)'te toptan ticaret sektöründe faaliyet gösteren 9 firma için, 11 adet finansal oran kriteri kullanılarak Entropi yöntemi ile kriterlerin ağırlıkları belirlenmiştir.

Ağırlıklandırılan kriterlerin alternatif seçiminde TOPSIS, ARAS, COPRAS yöntemleri kullanılmıştır. Karar probleminin çözümü Microsoft Excel programı ile yapılmıştır. Finansal performansları değerlendirilen şirketler Tablo 1’de, uygulamada yararlanılan finansal oranlar ise Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1. BIST Toptan Satış Alanında Faaliyet Gösteren Şirketler

Kod	Şirket Unvanı
ARZUM	ARZUM ELEKTRİKLİ EV ALETLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.
GENIL	GEN İLAÇ VE SAĞLIK ÜRÜNLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
INTEM	İNTEMA İNŞAAT VE TESİSAT MALZEMELERİ YATIRIM VE PZRLM.
PSDTC	PERGAMON STATUS DIŞ TİCARET A.Ş.
SANKO	SANKO PAZARLAMA İTHALAT İHRACAT A.Ş.
SELEC	SELÇUK ECZA DEPOSU TİCARET VE SANAYİ A.Ş.
TGSAS	TGS DIŞ TİCARET A.Ş.
UZERB	UZERTAŞ BOYA SANAYİ TİCARET VE YATIRIM A.Ş.

Çalışmada BIST’te Toptan Ticaret sektöründe yer alan 9 şirket gösterilmiştir. Her şirket için kodlar belirlenmiştir.

Tablo 2. BIST Toptan Satış Alanında Faaliyet Gösteren Şirketler

Kriter No	Kriter Adı	Formül
K1	Hisse Başına Kar	Net Kar/ Toplam Hisse Senedi
K2	Aktif Devir Hızı	Net Satışlar / Toplam Aktif
K3	Kaldıraç Oranı	Yabancı Kaynak Toplamı/Aktif Toplamı
K4	Aktif Karlılık Oranı	Net Kar/Aktif Toplamı
K5	Özkaynak Karlılığı	Net Kar/Özkaynak
K6	Cari Oran	Dönen Varlıklar/ Kısa Vadeli Yabancı K.
K7	Finansman Oranı	Özkaynaklar/ Yabancı Kaynak Toplamı
K8	Özkaynak Devir Hızı	Net Satışlar /Özkaynak
K9	Net Kar Marjı	Net Kar/Net Satış
K10	Dönen Varlık Devir Hızı	Net Satışlar/ Ortalama Dönen V.
K11	Duran Varlık Devir Hızı	Net Satışlar/ Ortalama Duran V.

Çalışmada 9 şirketin değerlendirilmesi için 11 adet finansal ölçüm kriteri kullanılmıştır. Bu kriterler kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmada finansal performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesinde literatürde yer alan çalışmalar ve TCMB tarafından yayınlanmış olan oran formülleri dikkate alınmıştır. Uygulamada kullanılan kriterler Tablo 2’de görülmektedir.

Entropi Yöntemi ile Kriter Ağırlıklarının Bulunması

9 adet alternatif şirketin finansal performansları incelenirken oran analiz formüllerince belirlenmiş olan 11 kriter Entropi yöntemine göre

ağırlıklandırılmıştır. Kriter değerlendirme için gerekli olan verilerin tümü BIST finansal raporlarından elde edilmiştir. Karar matrisinde yer alan kriterlerin ağırlık değerlerinin bulunması için karar matrisi oluşturulduktan sonra eşitlik (1) ile değerler normalize edilmiştir. Normalize edilen değerler ile eşitlik (2) ve (3) kullanılarak her bir kritere ait entropi değerleri ve ağırlık değerleri bulunmuştur. 11 kritere ait 9 alternatifin karar matrisi Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Karar Matrisi

Alternatif/ Kriter	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
ARZUM	1,553	1,096	0,764	0,067	0,285	1,241	0,309	4,642	0,061	1,223	10,571
DOAS	2,318	2,492	0,553	0,239	0,535	1,294	0,809	5,570	0,096	3,692	7,664
GENIL	1,340	1,180	0,394	0,146	0,242	1,841	1,538	1,948	0,124	1,709	3,814
INTEM	1,598	0,510	0,883	0,060	0,509	1,054	0,133	4,338	0,117	0,586	3,916
PSDTC	2,440	0,007	0,978	0,009	0,406	1,023	0,023	0,333	1,220	0,007	21,061
SANKO	1,220	1,888	0,359	0,135	0,211	2,253	1,783	2,947	0,071	2,548	7,286
SELEC	0,170	2,063	0,656	0,073	0,211	1,428	0,523	6,003	0,035	2,245	25,395
TGSAS	0,002	0,009	0,977	0,005	0,202	1,021	0,023	0,401	0,503	0,009	4,172
UZERB	0,007	0,222	0,523	0,308	0,645	0,570	0,912	0,466	1,385	1,165	0,275

Tablo 4. Ağırlık Değerleri

Kriterler	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
w _j	0,115	0,1079	0,0702	0,090	0,072	0,0705	0,097	0,086	0,098	0,1075	0,087

Uygulamanın ilk adımı finansal performans değerlendirme kriterlerinin ağırlıklarının belirlenmesinden oluşmaktadır. Bu nedenle ağırlık belirleme tekniklerinden biri olan Entropi yöntemi kullanılmıştır. Entropi yöntemi sonucu elde edilen ağırlık değerleri Tablo 4' te gösterilmiştir.

COPRAS Yöntemi ile Alternatiflerin Seçilmesi

Karar matrisinin oluşturulmasından sonra karar matrisi Eşitlik (6) ile normleştirilir. Eşitlik (7)'deki q_i kriter ağırlıklarını göstermektedir. Ağırlık indeksleri Eşitlik (8)'deki maksimum ve minimum yönlü kriterlere göre hesaplanır. Alternatiflerin göreceli önemi karşılaştırmalara göre Eşitlik (9) kullanılarak hesaplanır. Hesaplanan Q_i değeri büyükten küçüğe doğru sıralanır, Tablo 5'deki gibi elde edilir. Son adımda Eşitlik (10) kullanılarak fayda derecesi tespit edilir. Fayda dereceleri büyükten küçüğe sıralanarak Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 5. COPRAS Yöntemi Alternatif Değerlendirme Tablosu

Alternatif/ Kriter	Si+	Si-	Smin/Si-	Toplam (Smin/ Si-)*Si-	Qj
ARZUM	0,091	0,009	0,470	0,048	0,097
DOAS	0,165	0,006	0,650	0,034	0,174
GENIL	0,109	0,005	0,912	0,025	0,121
INTEM	0,074	0,010	0,407	0,055	0,079
PSDTC	0,099	0,011	0,368	0,061	0,103
SANKO	0,133	0,004	1,000	0,022	0,146
SELEC	0,118	0,008	0,547	0,041	0,125
TGSAS	0,031	0,011	0,368	0,061	0,036
UZERB	0,110	0,006	0,687	0,033	0,119

Tablo 6. COPRAS Yöntemi Alternatif Seçim Tablosu

Alternatif Adı	Nj
DOAS	1,000
SANKO	0,840
SELEC	0,721
GENIL	0,697
UZERB	0,687
PSDTC	0,595
ARZUM	0,561
INTEM	0,456
TGSAS	0,205

ARAS Yöntemi ile Alternatiflerin Seçilmesi

ARAS yönteminde karar matrisinde her bir kriterin optimal değerlerinin yer aldığı satır bulunmaktadır. Fayda durumu ve maliyet durumu özelinde karar matrisi Eşitlik (14) ve (16)'daki formüller ile normalize edilir. Normalize edilmiş karar matrisi oluşturulduktan sonra uzman görüşlerinden yararlanarak ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi elde edilmiş olur. Normalize değerler ile kriter ağırlıklarının çarpılması sonucunda ağırlıklı normalize matris değerleri Tablo 7'deki gibi elde edilir.

Tablo 7. ARAS Yöntemi Ağırlıklandırılmış Normalize Matrisi

Alternatif/ Kriter	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	Si	Ki
Optimum	0,021	0,022	0,004	0,021	0,012	0,011	0,022	0,016	0,027	0,024	0,020	0,200	1,000
ARZUM	0,014	0,010	0,008	0,004	0,005	0,006	0,004	0,012	0,001	0,008	0,008	0,081	0,406
DOAS	0,020	0,022	0,006	0,016	0,010	0,007	0,010	0,015	0,002	0,024	0,006	0,137	0,686
GENIL	0,012	0,011	0,004	0,010	0,004	0,009	0,019	0,005	0,002	0,011	0,003	0,091	0,453
INTEM	0,014	0,005	0,010	0,004	0,009	0,005	0,002	0,011	0,002	0,004	0,003	0,069	0,345
PSDTC	0,021	0,000	0,011	0,001	0,007	0,005	0,000	0,001	0,024	0,000	0,017	0,087	0,435

SANKO	0,011	0,017	0,004	0,009	0,004	0,011	0,022	0,008	0,001	0,016	0,006	0,109	0,545
SELEC	0,001	0,019	0,007	0,005	0,004	0,007	0,006	0,016	0,001	0,014	0,020	0,101	0,502
TGSAS	0,000	0,000	0,011	0,000	0,004	0,005	0,000	0,001	0,010	0,000	0,003	0,034	0,172
UZERB	0,000	0,002	0,006	0,021	0,012	0,003	0,011	0,001	0,027	0,007	0,000	0,090	0,451
W (Ağırlık)	0,115	0,108	0,070	0,090	0,072	0,070	0,097	0,086	0,098	0,108	0,087		

Son aşamada optimallik fonksiyon değeri Eşitlik (20)'deki formülle elde edilir. Alternatiflerin sıralanması işlemi gerçekleştirilir. Alternatiflerin Si değerlerinin S0 optimal fonksiyon değerine bölünmesiyle Ki fayda değeri bulunur. Tablo 8'de alternatif sıralamaları gösterilmiştir.

Tablo 8. ARAS Yöntemi Alternatif Seçim Tablosu

Alternatif Adı	Ki
DOAS	0,686
SANKO	0,545
SELEC	0,502
GENIL	0,453
UZERB	0,451
PSDTC	0,435
ARZUM	0,406
INTEM	0,345
TGSAS	0,172

TOPSIS Yöntemi ile Alternatiflerin Seçilmesi

Karar matrisinin oluşturulmasından sonra Eşitlik (24) deki formül ile değerler normalize edilir. Entropi yöntemi ile tespit edilen ağırlıklar ile normalize edilmiş karar matrisinin elemanlarından her biri ilgili kriterin ağırlık değeri ile çarpılır ve bu sayede ağırlıklı standardize edilmiş karar matrisi elde edilir. İdeal çözüm seti oluşturulması için ağırlıklı kriter değerleri Eşitlik (26) ve (27)'deki gibi hesaplanmış ve Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. TOPSIS Yöntemi Ağırlıklandırılmış Normalize Matrisi

Alternatif/ Kriter	K1	K2	K3	K4	K6	K7	K8	K9	K10	K11
ARZUM	0,040	0,031	0,041	0,017	0,034	0,013	0,048	0,004	0,025	0,033
DOAS	0,060	0,069	0,030	0,061	0,036	0,034	0,058	0,006	0,076	0,024
GENIL	0,035	0,033	0,021	0,037	0,051	0,065	0,020	0,007	0,035	0,012
INTEM	0,041	0,014	0,047	0,015	0,029	0,006	0,045	0,007	0,012	0,012
PSDTC	0,063	0,000	0,052	0,002	0,028	0,001	0,003	0,073	0,000	0,065
SANKO	0,032	0,053	0,019	0,034	0,062	0,075	0,031	0,004	0,052	0,023
SELEC	0,004	0,057	0,035	0,018	0,039	0,022	0,063	0,002	0,046	0,079
TGSAS	0,000	0,000	0,052	0,001	0,028	0,001	0,004	0,030	0,000	0,013
UZERB	0,000	0,006	0,028	0,078	0,016	0,038	0,005	0,082	0,024	0,001
W (Ağırlık)	0,115	0,108	0,070	0,090	0,070	0,097	0,086	0,098	0,108	0,087

Pozitif ve Negatif İdeal Ayırım değerleri Tablo 10'daki gibi elde edilir. Alternatiflerin her biri için ayrı ayrı ideal çözüme göreli yakınlık değerleri Eşitlik (28) ve Eşitlik (29)'daki hesaplamalar kapsamında tespit edilir.

Tablo 10. TOPSIS Yöntemi Ayırım Ölçülerinin Hesaplanması

Pozitif İdeal Ayırım		Negatif İdeal Ayırım	
S1+	0,151	S1-	0,086
S2+	0,111	S2-	0,154
S3+	0,142	S3-	0,103
S4+	0,168	S4-	0,078
S5+	0,165	S5-	0,122
S6+	0,130	S6-	0,128
S7+	0,141	S7-	0,129
S8+	0,198	S8-	0,047
S9+	0,155	S9-	0,128

Tablo 11'de ideal çözüme göreli yakınlık değerleri büyükten küçüğe sıralanmıştır. TOPSIS yönteminde elde edilen sonuçlara göre 11 kriter değerlendirmesine göre en iyi alternatif DOAS (DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 11. TOPSIS Yöntemi Alternatif Seçim Tablosu

Alternatif Adı	Qi
DOAS	0,582
SANKO	0,496
SELEC	0,477
UZERB	0,451
PSDTC	0,425
GENIL	0,419
ARZUM	0,364
INTEM	0,316
TGSAS	0,190

Entropi yöntemi ile ağırlıklandırmalar sonucu, 9 alternatif işletme ÇKKV tekniklerinden TOPSIS, ARAS ve COPRAS yöntemlerine göre sıralanmıştır. Tablo 12'de alternatif seçim sıralamaları gösterilmektedir.

Tablo 12. Alternatif Seçim Sıralama Tablosu

Sıralama	TOPSIS	ARAS	COPRAS
1	DOAS	DOAS	DOAS
2	SANKO	SANKO	SANKO
3	SELEC	SELEC	SELEC
4	UZERB	GENIL	GENIL
5	PSDTC	UZERB	UZERB
6	GENIL	PSDTC	PSDTC
7	ARZUM	ARZUM	ARZUM
8	INTEM	INTEM	INTEM
9	TGSAS	TGSAS	TGSAS

SONUÇ

Çalışmada, BIST Toptan Ticaret sektöründe faaliyet gösteren 9 işletmenin 2021-2022 dönemi finansal performansları ÇKKV yöntemlerinden olan COPRAS, ARAS, TOPSIS yöntemleri ile incelenmiştir. Yapılan uygulamada alanyazında genel kabul gören ve finansal performans değerlemesinde kullanılan 11 adet oran kullanılmış ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Çalışmada ÇKKV yöntemlerinin finansal performans analizinde kullanılabilirliğini göstermek hedeflenmiş ve kullanılan 3 yönteme ait sonuçların birbirleri ile kıyaslanarak sonuçların yorumlanması hedeflenmiştir. Bütünleşik Entropi yöntemine göre ağırlıklandırılmış 11 finansal oran ölçütü değerlendirilirken 9 işletme seçeneği olarak değerlendirilmiştir. Ölçütler finansal performans değerlendirme alanyazın kapsamında kullanılan verilerinden elde edilmiştir. Entropi yönteminde yapılan kriter ağırlıklandırma sonucunda en önemli kriterler sırasıyla; K1 (Hisse Başına Kar), K2 (Aktif Devir Hızı), K10 (Dönen Varlık Devir Hızı), K9 (Net Kar Marjı), K7 (Finansman Oranı), K4 (Aktif Karlılık Oranı), K11 (Duran Varlık Devir Hızı), K8 (Özkaynak Devir Hızı), K5 (Özkaynak Karlılığı), K6 (Cari Oran), K3 (Kaldıraç Oranı) olarak belirlenmiştir.

Değerlendirme sonuçlarına göre ise, TOPSIS yönteminde şirket sıralaması sırasıyla; DOAS, SANKO, SELCUK, UZERB, PSDTC, GENIL, ARZUM, INTEM, TGSAS olarak gerçekleşirken ARAS ve COPRAS yöntemlerinde de şirket sıralaması aynı olup, sırasıyla; DOAS, SANKO, SELCUK, GENIL, UZERB, PSDTC, ARZUM, INTEM, TGSAS olarak elde edilmiştir.

Tablo 12’de görüldüğü üzere birbirinden farklı üç yöntemin çözümüne ilişkin sonuçlar analiz edildiğinde alternatiflere ilişkin sıralamanın üç yöntemde benzer olması sonuçların tutarlı olduğunu göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç çalışmanın doğru ve tutarlı sonuçlar ortaya koyduğunu göstermesi açısından son derece önemlidir. TOPSIS yönteminin 4. Alternatif itibari ile ARAS ve

COPRAS yönteminden farklı sonuçlandığı gözlemlenmiş olup; ARAS ve COPRAS yöntemlerinin tüm alternatif sıralamasında tam uyumlu olduğu da tespit edilmiştir. TOPSIS, ARAS ve COPRAS nihai alternatif sıralama sonuçlarının benzerlik gösterdiği en iyi ve en zayıf alternatifin tespitinde tamamen uyumlu olduğu Tablo 12’de gösterilmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, öncelikle toptan ticaret sektöründe faaliyette bulunan yönetici ve çalışanlara sektörde bulunan şirketlerin performansları hakkında ipucu sağlamaktadır. Toptan ticaret sektörüne yatırım yapmayı planlayan yatırımcılar ve bu sektöre yatırım yapmış olan mevcut yatırımcılar tarafından da karar verme ve değerlendirme noktasında etkin bir çalışma olması hedeflenmiştir. Sonuç itibarıyla; yapılan çalışmanın toptan satış sektöründe finansal performansların ortaya konulmasında ve bunu dört farklı ÇKKV yöntemi ile ortaya koyması yönüyle alanyazına katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmanın farklı sektörlerdeki alternatiflerin finansal performanslarının belirlenmesinde farklı ÇKKV yöntemleri ve subjektif ağırlıklandırma yöntemlerinin kullanılmasıyla geliştirilebileceği değerlendirilmektedir. İlerleyen çalışmalarda bu karar verme tekniklerinin bütünlük kullanılabileceği sonuçlar kapsamında öngörülmüş olup alanyazına katkı sağlaması hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, E., Ömürbek, N. ve Karaatlı, M. (2015). AHP Temelli MULTIMOORA ve COPRAS Yöntemi ile Türkiye Kömür İşletmeleri'nin Performans Değerlendirmesi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (4), 1-28.
- Akyüz, İ., Aydemir, B., Bayram, B. Ç. ve Akyüz, K. C. (2019). Orman Ürünleri İşletmelerinin Finansal Performanslarının Entropi Temelli TOPSIS Yöntemi ile Karşılaştırılması: Artvin Örneği. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 21 (1), 136-146.
- Akyüz, Y., Bozdoğan, T. ve Hantekin, E. (2011). TOPSIS Yöntemiyle Finansal Performansın Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (1), 73-92.
- Alp, İ., Öztel, A., ve Köse, M. S. (2015). Entropi Tabanlı Maut Yöntemi ile Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansı Ölçümü: Bir Vaka Çalışması. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(2), 65-81.
- Apan, M. ve Öztel, A. (2020). Bütünleşik Entropi-EDAS Yöntemi ile Nakit Akım Odaklı Finansal Performans Analizi: BIST Orman, Kâğıt, Basım Endeksi'nde İşlem Gören Firmaların 2011-2018 Dönem Verisinden Kanıtlar. Bartın Orman Fakültesi Dergisi, 22 (1), 170-184.
- Ayçin, E. ve Güçlü, P. (2020). BIST Ticaret Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Finansal Performanslarının Entropi ve MAIRCA Yöntemleri ile Değerlendirilmesi. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (85), 287-312.
- Aytekin, S. ve Erol, A. F. (2018). Finansal Performans Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Temel Belirleyicisi Midir? BIST Sürdürülebilirlik Endeksinde ARAS Yöntemi ile Bir Uygulama. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 17. ÜİK Özel Sayısı, 869-886.
- Baş, M., Hantal, T. ve Balcı, M. B. (2020). İşletmelerin Finansal Performanslarının Swara, Aras ve Topsis Tekniği ile Karşılaştırılması: BIST Teknoloji Endeksi Uygulaması. EKEV Akademi Dergisi, 0 (81), 265-291.
- Bulgurcu, B. (2013). Financial Performance Ranking of Automotive Industry Firms in Turkey: Evidence from Entropy Weighted Technique. International Journal of Economics and Financial Issues, 3 (4), 844-851.
- Demirarslan, P. Ç., Küçükönder, H., ve Kınır, S. (2019). ENTROPİ Tabanlı Topsis ve Vikor Yaklaşımı ile Akademisyenler Üzerinde Duygusal Performans Değerlendirme Bartın Örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(69), 232-237.
- Demirkol, Ö. F. ve Veikvan, A. (2019). Finansal Oran Analizlerinin Aras Yöntemi Kapsamında Değerlendirilmesi: BIST Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokanta Sektöründe Uygulama. Journal of Institute of Economic Development and Social Researches, 5 (17), 145-157.
- Dinçer, H. ve Görener, A. (2011), "Performans Değerlendirmesinde AHP VIKOR ve AHP-TOPSIS Yaklaşımları: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama", Sigma: Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, 29: 244-260.
- Ekin, E. ve Cesur, İ. G. (2022). Entropi Tabanlı TOPSIS VE VIKOR Yöntemleri ile Bankaların Finansal Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Bir Uygulama. Journal of Turkish Operations Management, 6 (2), 1327-1344.
- Ekin, E. (2022). Kamu Bankalarına İlişkin Performansların Entropi Tabanlı WSA ve ARAS Yöntemleri ile İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. EKEV Akademi Dergisi, 26 (90), 105-122.
- Gül, A. ve Erdem, M. (2022). Gıda Perakende Firmalarının Finansal Performanslarının Entropi-TOPSIS Yöntemiyle Analizi. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (35), 25-33.

- Ilgaz Yıldırım, B., Uysal, F. ve Ilgaz, A. (2019). Havayolu İşletmelerinde Personel Seçimi: Aras Yöntemi İle Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (33), 219-231.
- İç, Y., Tekin, M., Pamukoğlu, F. ve Yıldırım, S. E. (2015). Kurumsal Firmalar İçin Bir Finansal Performans Karşılaştırma Modelinin Geliştirilmesi. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 30 (1).
- Kaklauskas, A., Zavadskas, E. K. ve Raslanas, S. (2005) "Multi Variant Design and Multiple Criteria Analysis of Building Refurbishments", *Energy and Buildings*, 37(4), s. 361-372.
- Kaplanoğlu, E. (2018). ARAS VE COPRAS Yöntemleriyle Nakit Akışına Dayalı Performans Ölçümü: BIST Kimya, Petrol, Kauçuk ve Plastik Ürünler Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 11 (2), 153-184.
- Kayalı, ve Aktaş. (2018). BIST’te Hisse Senetleri İşlem Gören Otomotiv Sektöründeki Firmaların TOPSIS Yöntemine Göre Performans Değerlemesi ve Analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 43-59.
- Kenger, M. D. ve Organ, A. (2017). Banka Personel Seçiminin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden Entropi Temelli ARAS Yöntemi ile Değerlendirilmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4 (2017), 152-170.
- Koyuncu M. ve Atalık Ö (2018). Entropi ve Aras Yöntemleriyle Havayolu İşletmelerinde Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 617- 638.
- Ömürbek, N., Karaatlı, M., ve Balcı, F. (2016). Entropi Temelli Maut ve Saw Yöntemleri ile Otomotiv Firmalarının Performans Değerlemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 31(1), 227-255.
- Rençber, Ö. F. ve Akbulut, R. (2018). Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Finansal Göstergeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 18. EYİ Özel Sayısı, 667-680.
- Sarıçalı, G. ve Kundakçı, N. (2016). AHP ve COPRAS Yöntemleri ile Otel Alternatiflerinin Değerlendirilmesi. *International Review of Economics and Management*, 4 (1), 45-66.
- Soba, M. ve Eren, K. (2011). TOPSIS Yöntemini Kullanarak Finansal ve Finansal Olmayan Oranlara Göre Performans Değerlendirilmesi, *Şehirlerarası Otobüs Sektöründe Bir Uygulama*. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 23-40.
- Şahin, İ. E. ve Karacan, K. B. (2020). Entropi Temelli Copras ve Aras Yöntemleri ile Borsa İstanbul İnşaat Endeksi XINSA Firmalarının Finansal Performans Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 171-183.
- Tufan, C. ve Kılıç, Y. (2019). Borsa İstanbul’da İşlem Gören Lojistik İşletmelerinin Finansal Performanslarının TOPSIS ve VIKOR Yöntemleriyle Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 119-137.
- Uygurtürk, H. ve Korkmaz, T. (2012). Finansal Performansın TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi ile Belirlenmesi: Ana Metal Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7 (2), 95-115.
- Uygurtürk, H. ve Soylu, N. (2016). Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Likidite ve Karlılık Performanslarının Copras Yöntemi ile Analizi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), 637-650.
- Yanık, L. ve Eren, T. (2017). Borsa İstanbul’da İşlem Gören Otomotiv İmalat Sektörü Firmalarının Finansal Performanslarının AHP, TOPSIS, ELECTRE ve VIKOR Yöntemleri ile Analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), 165-188.
- Zavadskas E.K., Turkis Z., Vilutiene T. (2010). Multiple Criteria Analysis Of Foundation Instalment Alternatives By Applying Additive Ratio Assessment (ARAS) Method. *Archives of Civil and Mechanical Engineering*. 10 (3), 123-141.

TÜRKİYE'DE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN SAĞLANMASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNEMİ¹

Eren ARKIN², Hakan Gökhan GÜNDOĞDU³

GİRİŞ

Sürdürülebilir kalkınma; ülkelerin sosyal, ekonomik ve çevresel gelişmelerde devamlılık sağlamalarına vurgu yapmaktadır. Bu kavramın özünde hem günümüzde hem de gelecekte sosyal adalet, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik bütünlük ve insan refahını destekleyen ekonomik, sosyal ve çevresel büyüme önemli bir yer tutmaktadır (United Nations, 2014). Kavramın arka planında, insanların daha iyi bir yaşama ulaşmaları, sürdürülebilirlik ile ilgili beklentilerin karşılanması ve imkanların gelişmesine yönelik hedefler yer almaktadır (Bozlaşan, 2005; Tıraş, 2012). Günümüzde sürdürülebilir kalkınma⁴ konusundaki hedef ve eylemlerin yerine getirilmesinde Birleşmiş Milletler (BM) tarafından hazırlanan “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi” temel referans noktası olarak görülmektedir (Gündoğdu ve Aytekin, 2022a).

Sürdürülebilirliğin arka planında toplumun sosyal, kültürel, bilimsel, doğal ve beşerî kaynaklarının akıllıca kullanılmasını sağlayan katılımcı bir sürece vurgu yapılmaktadır (Gladwin vd., 2015). Sürdürülebilir kalkınma anlayışı da küresel ve ulusal düzeyde sosyal, ekonomik ve çevresel eğilimlerin geliştirilmesini amaç edinmektedir (Gladwin vd., 2015; Özmete, 2010; Tıraş, 2012). Bu bağlamda, sürdürülebilir kalkınmanın etkili olabilmesi için kavramın ekonomik, sosyal ve çevresel bileşenler üzerindeki etkisi incelenmeli ve tüm bu bileşenler arasındaki

1 Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Programı kapsamında Eren ARKIN'ın danışmanı Hakan Gökhan GÜNDOĞDU ile beraber hazırladığı dönem projesinden üretilmiştir. Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sunmuşlardır.

2 Uzm.; Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Programı Mezunu, arkin.eren@outlook.com , ORCID: 0009-0005-7770-5337

3 Dr. Öğr. Üyesi; Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. hakangokhangundogdu@anadolu.edu.tr , ORCID: 0000-0002-0656-4152

4 Sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı; insanların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik kararlarını çeşitlendirmekle birlikte eşitlik, adalet, haklar ve verimlilik gibi kavramlarla bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır (Özmete, 2010).

ilişkiler çözümlenmelidir (Tıraş, 2012). Öte yandan, cinsiyet eşitliği özelinde ise eşitlik, adalet ve hak gibi kavramlar önemli bir yer tutmaktadır. İnsan haklarının temel ilkelerinden olan bu kavramlardan ötürü cinsiyet eşitliği, insan haklarıyla yakın bir temas halindedir. Cinsiyet eşitliği, insanların tüm becerilerini tam ve özgürce ifade etmelerine olanak tanıyan sosyal bir ortamın inşasına yönelmektedir. Bu ortamdaki tüm toplumsal ve siyasal engellerin kaldırılması cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına zemin hazırlamaktadır (Bal, 2014). Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kadın ve erkeklerin farklı talep ve çıkarlarını yansıtacak şekilde yetki ve kaynakların yeniden dağıtılması gerekmektedir (Murat, 2017).

BM Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde “toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması” 17 temel hedeften biri durumundadır. Bu hedefin altında çeşitli düzeyde temel amaçlar bulunmaktadır. Bunlar; kadınlara ve kız çocuklarına yönelik tüm ayrımcılıkların önüne geçilmesi; onlara yönelik cinsel istismar, insan kaçakçılığı dahil her türlü şiddet araçlarına son verilmesi; çocuk veya erken evlilik gibi uygulamaların önüne geçilmesi; kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayata katılmalarına ve eşit haklara sahip olmalarına katkı sağlanması, dolayısıyla toplumsal düzeyde kadınlar ve kız çocukları özelinde cinsiyet ve fırsat eşitliğinin temin edilmesi; eşit hakların gözetilebilmesi için ulusal düzeyde yasal düzenlemelerin (mevzuatların), politika ve reformların yürürlüğe girmesini sağlanması gibi temel amaçlar yer almaktadır (United Nations, 2021; T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023a).

BM nezdinde cinsiyet eşitsizliği sorunu ile ilgili yapılan uygulamalara ek olarak ulusal düzeyde de bu soruna çözüm üreten bir takım eylem planları bulunmaktadır. Özellikle, ulusal düzeyde cinsiyet eşitliğini tesis etmek ve kadınlar ve kız çocuklarını toplumsal düzeyde güçlendirmek adına; eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma organları, sağlık, medya, çevre ve insan hakları ve şiddet konularında çalışmalar yürütülmektedir. Bununla birlikte, kadınların toplumsal açıdan güçlendirilmesine yönelik kurumsal mekanizmalar meydana getirilmesi, mevcut bulunan mekanizmaların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesi için kişilerin bu konudaki bilinç düzeyi ve duyarlılığını artırmaya yönelik stratejiler yürütülmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023a). Ulusal düzeydeki kalkınma planlarından biri olan “On Birinci Kalkınma Planı” çerçevesinde ise kadınlara dönük her türlü ayrımcılığın engellenmesi ve kadınların toplumsal yaşamın her aşamasında hak, fırsat ve olanaklardan eşit biçimde yararlanmasını hedefleyen stratejilerin yürütüldüğü görülmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023b). Dolayısıyla, güncel mevzuat esas alındığında cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerde artış olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada, sürdürülebilir kalkınma yaklaşımının arka planına, önemine ve bu

kapsamda toplumsal açıdan cinsiyet eşitliğinin ne gibi etkilere sahip olduğu hakkında değerlendirmeler yapılmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, genel olarak ayrımcılık biçiminde belirmektedir. Birçok insan bu açıdan, iş ve eğitimden yoksun kalmakta, yetersiz ücretler almakta, yeteneklerine ve özelliklerine bakılmaksızın belirli mesleklere girememektedir. Dolayısıyla, mevcut durum kalkınma anlayışını sekteye uğratmakta, yoksulluk sınırını arttırmakta ve buna bağlı olarak Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) açısından olumsuzluğa yol açmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma ile cinsiyet eşitliği kavramları birbirleriyle iç içe geçmiştir. Özellikle, kadınlar sosyal ve ekonomik sebeplere bağlı olarak çeşitli alanlarda olumsuz koşullarla karşı karşıya kalabilmekte ortaya çıkan durum, sürdürülebilir kalkınmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun önüne geçmenin en iyi yolu sosyal ve ekonomik çevrede cinsiyet eşitliği kavramını öne çıkartmak, istihdamda eşitliğe önem vermektir (Murat, 2017).

Sürdürülebilir kalkınma temelinde cinsiyet eşitliği kavramının sosyal boyutta öne çıkan konuları ise; eş şiddeti, çocuk evlilikler ve değişen aile yapılarına uygun politika eksikleridir. Bu vakaların önüne geçmek için sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde eğitime önem verilmesi ve eğitilmiş bir neslin yetişmesi elzem olarak görülmektedir. Ayrıca, bireylerin okul öncesinden başlayarak, cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmesi cinsiyet eşitliği açısından hedefe ulaşılmasında önem arz etmektedir (Kalaycı, 2019).

Sosyal açıdan SKA'lara ulaşılmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Özellikle kadınlara ve erkeklere yönelik ekonomik, sosyal ve kültürel ayrımcılığın sona erdirilmesinde "cinsiyet eşitliği" anlayışı ön plandadır. Bu yönüyle, ülkelerin gelişmişlik ölçütleri açısından cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması önemli bir göstergedir. Öte yandan, Türkiye örneği üzerinden cinsiyet eşitsizliği ile ilgili sayısal veriler dikkate alındığında kadınların eğitim, istihdam ve temsil edilme açısından eşitsizliklere maruz kaldığı görülmektedir. Eğitim açısından TÜİK' in 2021 yılı verileri incelendiğinde, kadınlarda 25 yaş üstü okuryazar olmayanların oranı %6,1 iken, erkeklerde bu oran %1; en az ilkokul mezunu olanların oranı, kadınlarda %87,3 iken, erkeklerde ise %97,1 olarak belirtilmiştir. İstihdam açısından söz konusu TÜİK verileri ele alındığında, 15 yaş üstü kişilerin istihdam edilme oranı kadınlarda %28, iken erkeklerde ise bu oran %62,8; işsizlik oranı kadınlarda %14,7 iken, erkeklerde ise %10,7 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2023). Temsil düzeyi bakımından veriler incelendiğinde, kadınların ulusal parlamentodaki oranı %26, yerel yönetimlerde bulunma oranı %36,3 ve yönetici pozisyonlarda temsil edilme oranı ise %28,2 olarak belirtilmiştir (UNDP, 2021). Tüm bu veriler, SKA'ların yerine getirilmesinde

toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik istifade edilen kaynaklardır.

Bu çalışma, insan hakları kapsamındaki sürdürülebilir kalkınma stratejilerinden biri olan “cinsiyet eşitliği” hakkında detaylı bir inceleme yapıp, Türkiye eksenini üzerinden konuyu değerlendirmektedir. Çalışma kapsamında yukarıda belirtilen güncel veriler, cinsiyet eşitliği konusunda yapılan araştırmalar ve raporlar SKA bağlamında değerlendirmektedir. Ayrıca bu çalışmada, Türkiye’deki cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri irdelenmekte, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması, sona erdirilmesi ve bu doğrultuda da sürdürülebilirliğin sağlanmasına yönelik görüş ve önerilerde bulunmaktadır. Öte yandan bu araştırma, Türkiye’deki cinsiyet eşitsizliği verileri üzerinden araştırma konusunu değerlendirerek sınırlandırılmıştır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi doğru orantılıdır. Kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda güçlendirilmesi, kadınların eğitim ve iş dünyasında istihdama daha yüksek seviyelerde katılmalarına olanak sağlamaktadır. Eğitim ve istihdam konusunda kadınlar nezdinde artış olması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Bu çalışmada, sürdürülebilirliğin sağlanmasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik literatüre katkı sağlama amacındadır.

Çalışma kapsamında sürdürülebilir kalkınma kavramı tanımlanmakta, akabinde sürdürülebilir kalkınma ile insan hakları konusunun ortak yanları vurgulanmaktadır. Ayrıca, insan hakları kapsamında toplumsal eşitsizlik ve sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı arasındaki bağlantı literatür eşliğinde ortaya konulmaktadır. Bu kapsamda ele alınan çalışmalar hakkında bilgiler verilmekte kalkınma, cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili çalışmalar irdelenmektedir. Üçüncü bölümde, BM’nin SKA içerisinde yer alan “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği” ile ilgili Türkiye verileri üzerinden konu incelenmektedir. Elde edilen bulgular yorumlanmakta ve literatür eşliğinde değerlendirilmektedir. Sonuç kısmında ise Türkiye örneği üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusuna ilişkin değerlendirmeler ve çözüm önerilerinden bahsedilmektedir. Bununla birlikte Türkiye özneline eğitim, istihdam ve kamu verileri belirtilmekle birlikte, bu veriler kapsamında cinsiyet eşitliği konusu irdelenmektedir.

LİTERATÜR

Sürdürülebilir Kalkınmanın Arka Planı

İkinci Dünya Savaşı sonrasında savaşın yol açtığı tahribatların azaltılması, imar ve bayındırlık ile sosyal refahın arttırılmasına yönelik birtakım girişimler gerçekleşmiştir. Savaş sonrası meydana gelen hızlı yapılanma ve aşırı nüfus artışının sonucu olarak doğal sistemler bozulmuş ve kontrolsüz bir kalkınma

sürecine girilmiştir. Bu plansız ve denetimsiz büyüme çevresel düzenin giderek bozulmaya başlamasına sebebiyet vermiştir. 1960'lı yılların sonunda hızlı sanayileşme ve kentleşmenin etkisi ile doğal çevrenin giderek tahrip olduğu fark edilmiştir. Doğal çevrenin bozulması ise çevre ve kalkınma kavramlarının sürdürülebilir bir biçimde nasıl ele alınması gerektiği sorununu ortaya çıkarmıştır (Özmehmet, 2008).

Küresel düzeyde çevre bilincinin giderek artmasıyla birlikte 1972 yılında çevre sisteminin zarar görmemesine yönelik Roma kulübü tarafından, "Büyümenin Sınırları" isimli rapor hazırlanmıştır. Bu raporda, ekonomi ve çevre arasındaki ilişkiler açıklanmakta ve düzensiz kalkınmanın çevre üzerindeki olumsuz etkileri ifade edilmektedir (Tıraş, 2012). Bu kapsamda aynı yıl içerisinde, küresel düzeyde çevrenin korunması ve geliştirilmesi amacıyla "Stockholm Konferansı" düzenlenmiştir (Özmehmet, 2008). Konferansın sonucunda, "BM İnsan Çevresi Bildirisi" ilan edilmiştir. Bildirinin özünde; özgürlük, eşitlik ve yeterli yaşam olanakları sağlayan bir çevrede yaşamının insan haklarının şartlarından biri olduğu ifade edilmektedir. "BM İnsan Çevresi Bildirisi"nin temel konularından biri olan ve insan yerleşimi konusunda gelişme sağlamak amacıyla 1976 yılında "Habibat I Konferansı" gerçekleştirilmiştir. Konferans sonucunda "Vancouver Bildirgesi" kabul edilmiştir. Bildirge, insan yerleşimlerinin asgari düzeyde yapılması ve hiçbir koşulda ayırım gözetilmemesi, insan haklarına saygı gösterilmesi ve toplumların temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik sorunlara çözüm önerisi getirmiştir (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2023a). 1980 yılında hazırlanan "Dünya Korunma Stratejisi" nde "sürdürülebilir kalkınma" terimi ilk defa belirtilmiştir. Dünya Korunma Stratejisi, sürdürülebilir toplum hedefine ulaşabilmek için koruma ve geliştirme kavramlarının beraber ele alınması gerektiğini vurgulamıştır (Bozlağan, 2005; Erten, 2019).

Sürdürülebilir kalkınma anlayışına uluslararası düzeyde etki eden bir diğer önemli gelişme, 1987 yılında dönemin BM Genel Sekreteri'nin önerisi üzerine hazırlanmış olan "Ortak Geleceğimiz (Brundtland) Raporu"dur. "Ortak Geleceğimiz" Raporu çevresel problemlere karşı, çevresel gelişme ve ekonomik kalkınma arasında ilişki kurulması ve kalkınmanın sürdürülebilir olmasının önemine değinmektedir. Dolayısıyla bu Rapor, sürdürülebilir kalkınma anlayışının hareket noktası olarak değerlendirilmektedir (Basiago, 1999; Gündoğdu ve AYTEKİN, 2022b). Sürdürülebilir kalkınma stratejileri ortaya çıktığı 1987 yılından günümüze kadar ki süreçte değişim ve dönüşüm içerisinde olmuştur. Kapsam olarak giderek genişlemekte olan sürdürülebilir kalkınma stratejileri ile ilgili bir diğer önemli gelişme, 1992 yılında Rio de Janeiro'daki BM Çevre Kalkınma Konferansı'dır. Bu konferans çerçevesinde sürdürülebilir kalkınma kavramıyla birlikte, sürdürülebilir insan yerleşimi,

sürdürülebilir tarım ve kırsal kalkınmanın sağlanması ve sürdürülebilir orman gibi konular ele alınmıştır. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınma kavramıyla yakın temas halinde bulunan; çevre, ekonomi, kentleşme ve yönetim konularında yapılması öngörülen çalışmalara değinilmiştir (Bozlağan, 2005).

BM Çevre Konferansı'nda kabul edilen sürdürülebilir insan yerleşimleri konusu ile ilgili hedefler gündeme alınmış ve 1996 yılında düzenlenen "Habibat II" Konferansında tüm insanlar adına uygun barınma ve insan yerleşimlerinin sürdürülebilir şekilde geliştirilmesi maksadıyla hedefler oluşturulmuştur (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2023a). Günümüze yaklaştıkça sürdürülebilir kalkınma stratejileri insan hakları konusunu daha kapsamlı bir şekilde ele almaya başlamıştır. İnsan hakları, demokrasi ve kalkınma konularını gündemine alan organizasyonlardan biri de 2000 yılında toplanan "Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi (Binyıl Zirvesi)" dir (Akyıldız, 2011). Bu kapsamdaki zirvelerden diğeri de 26 Ağustos – 4 Eylül 2002 tarihlerinde düzenlenmiş olan "Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi (WSSD)"dir. Yapılan zirve çerçevesinde, kalkınma adına çok taraflı yükümlülüklerin pekiştirilmesi ve yapılan gelişmelerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Zirve kapsamında ayrıca sivil toplumu küresel anlaşmalara ve eylem planlarına dahil etmek için "BM Paydaş Forumu Konferansı" yapılması kararlaştırılmıştır. Konferansın gündemini ise su, enerji, sağlık ve tarım konuları oluşturmaktadır (Gedik, 2020).

Sürdürülebilir kalkınma anlayışının gelişimini sağlamak ve insan hakları sistemini güçlendirmek adına hazırlanan "Binyıl Bildirgesi" (Millennium Declaration) küresel anlamda insan haysiyeti, eşitlik ve adalet gibi kavramların uygulanmasında ortak bir mesuliyetin olduğunu vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra, Binyıl Bildirgesi kapsamında insanlığın temel değerleri olan, "özgürlük, eşitlik, dayanışma hoşgörü, doğaya saygı ve ortak sorumluluk" gibi kavramlara değinilmiştir. Eşitlik kavramı çerçevesinde ise kadına dönük her türlü şiddetle mücadele etmeye ve "Kadına Yönelik Her Tür Ayrımcılığın Ortadan Kaldırma Sözleşmesi" ne yer verilmiştir (Akyıldız, 2011). Bu temel değerler kapsamında, "Binyıl Kalkınma Hedefleri" (BKH) oluşturulmuştur. Bu hedefler, aşırı yoksulluğa ve açlığa son verilmesi, zorunlu ilköğretim eğitim hakkının gerçekleştirilmesi, kadın ve erkek eşitliğinin temin edilmesi, çocuk ölümlerinin en düşük seviyeye düşürülmesi, anne sağlığının iyileştirilmesi, HIV ve sıtma gibi hastalıklara karşı korunması, çevresel sürdürülebilirliğin yürütülmesi ve kalkınma için küresel bir eşgüdümün sağlanmasını oluşturmaktadır (Peşkircioğlu, 2016). BKH somut amaçlar belirleyip, söz konusu amaçlara ulaşma açısından gayretli olmanın yararlılığına dikkat çekmiştir. Bu bakımdan açlığın azaltılması, kızların okula gidebilmesi ve dünya kaynaklarının korunması konularında olumlu gelişmeler sağlanmıştır. Aynı zamanda, BKH'lerin ülkeler tarafından uygulanması ile çok sayıda insan aşırı yoksulluk koşullarından

kurtarılmış, insanlığın temel ihtiyaç maddelerine ulaşması konusuna öncelik sağlanmış, devletlerin karar alma süreçlerinde söz konusu hedefleri ön planda tutmalarına önem verilmiştir (Eşkinat, 2016). Devam eden süreçte, kalkınma hedeflerinin gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi maksadıyla 2005 yılında BM Zirvesi yeniden toplanmıştır. Cinsiyet eşitliği bağlamında, kız çocuklarının eğitime katılım oranlarının yükseltilmesi, kadınlar adına sahiplik hakkının tanınması, sağlık hizmetlerine ulaşmalarının gerçekleştirilmesi, iş dünyasında eşit olanakların sağlanması, hükümetin karar alma mekanizmalarında daha yüksek oranda bulunma olanağı bulmaları ve kadınların şiddetten korunması için doğrudan müdahalenin gerçekleştirilmesi gibi söz konusu yükümlülüklerin geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yapılan zirve kapsamında aynı zamanda küresel, sosyal ve ekonomik kalkınma ile ilgili kararlar alınmıştır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2023b).

Sürdürülebilir kalkınma adına BM öncülüğünde yapılan bir diğer önemli organizasyon ise 20-22 Haziran 2012 tarihleri arasında düzenlenen “BM Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı (Rio+20)’dir”. Konferansta, vatandaşların sürdürülebilir kalkınmanın merkezi konumunda bulunduğu, sürdürülebilir kalkınma adına; çevresel, ekonomik ve sosyal etkenlerin uyumunun sağlanmasının önemi ve toplumdaki tüm bireylerin sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde etkin rol almaları gerektiği konuları ele alınmıştır (Tıraş, 2012). Bu konudaki en güncel ve geniş kapsamlı toplantı ise 2015 yılında BM Genel Kurulu’nun kabul ettiği 2030 yılına kadar sürecek olan “Dünyamızı Dönüştürmek: 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi” dir. Bu Gündem kapsamında, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından 17 temel hedef belirlenmiştir. Bu kapsamda, ülkelerin kalkınması ve gelişmesi için 2015 yılında süresi sona ermiş olan BKH’ler yerine SKA’lar ortaya atılmıştır (Gedik, 2020).

SKA’ların temelinde; fakirliği ve açlığı bitirmek, sağlıklı ve kaliteli hayat, vasıflı eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği, temiz su ve sanitasyon, ulaşılabilir ve temiz enerji, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sanayi yenilikçilik ve altyapı, eşitsizliklerin azaltılması, sürdürülebilir şehirler ve topluluklar, sorumlu üretim ve tüketim, iklim eylemi, sudaki yaşam, barış, adalet ve güçlü kurumlar, karasal yaşam ve amaçlar için ortaklıklar yer almaktadır (United Nations, 2023). Söz konusu amaçlar, insan hakları bağlamında ele alındığında, kişilerin temel yiyecek maddelerine ve insana yakışır bir yaşama ulaşmaları açısından yoksulluğa ve açlığa son vermek, insanlığın en temel hakkı olan yaşam hakkını garanti altına almak için sağlıklı ve kaliteli yaşama yönelik hedefler önemlidir. Öte yandan, kişilerin potansiyellerine ulaşmaları ve eğitimdeki eşitsizliklerin sona erdirilmesi bakımından nitelikli eğitime gerek vardır. İnsan sağlığının korunması için ise temiz su ve sanitasyona yönelik stratejilerin gerçekleşmesi, günlük yaşantının idame edilmesi bakımından önemlidir. Dayanışma

haklarından biri olan çevre hakkının korunması bağlamında erişilebilir ve temiz enerji, iklim eyleminin, sudaki yaşamın korunması ve karasal yaşamın korunması da benzer önem derecelerine sahiptir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023a).

İnsan haklarının temeli olan eşitlik ilkesi bakımından cinsiyet, yaş, engellilik, ırk, etnik köken, din, ekonomik faktörler gözetilmeden tüm insanların sosyal, ekonomik ve siyasal açıdan eşit şartlara sahip olmasına yönelik hedefler bulunmaktadır. Ayrıca, her türlü şiddetin önüne geçilmesi, adil yargılanmaların gerçekleşmesi adına güçlü kurumların oluşturulması bu bağlamda barış, adalet ve güçlü kuruluşların tesis edilmesi SKA'ların temel başlıkları arasında yer almaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023a).

Sürdürülebilir Kalkınma Kapsamında Cinsiyet Eşitliğinin Rolü

Cinsiyet eşitliği kadınların ve erkeklerin sosyal, kültürel ve ekonomik bakımdan tam bir eşitliğe ulaşmasını ifade etmektedir. Bu bakımdan cinsiyet eşitsizliği kadınların ve erkeklerin hak ve fırsatlardan eşit bir şekilde yararlanamaması olarak belirlemekle birlikte yapılan ayrımcılıkların daha çok kadınlara yönelik olduğu görülmektedir (Akkaş, 2019). Bu bağlamda, cinsiyet eşitliği ile amaçlanan hedefler arasında cinsiyet eşitliğini elde etmek ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını yasal ve toplumsal açıdan güçlendirilmek önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda küresel düzeyde oluşturulan hedefler ise; cinsiyet bağlamında yapılan tüm ayrımcılıkların sona erdirilmesi, çocuk yaştaki evliliklerin durdurulması, kadınlara ve kız çocuklarına dönük şiddet türlerinin önlenmesi, kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal hayata katılımlarını artırmak için fırsat eşitliğinin sağlamasıdır. Bu sayılan hedefler ile birlikte cinsiyet eşitliğini sağlamak ve hak kapsamında garanti altına alınması açısından yasal düzenlemelerin ve reformların yürürlüğe girmesi önemlidir (United Nations, 2023).

Cinsiyet eşitsizliğinin teorik arka planında söz konusu eşitsizliği tanımlayan modeller bulunmaktadır. Bu modellerde, iş dünyasındaki kadınlara yönelik cinsiyet eşitsizliği üzerinden tanımlamalar yapılmıştır. Bu konuda yapılan araştırmaların genel bulguları ise kadınların erkeklere göre daha az ücretle çalıştıkları ve mesleki kariyer açısından uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde daha fazla çalıştıkları gözlemlenmiştir. İş dünyasındaki cinsiyet ayrımcılığının arka planını anlamak için oluşturulan teoriler ise “Neo Klasik” yaklaşım ve “Kurumcu” yaklaşımlardır. “Neo Klasik” yaklaşımın temelinde kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha az ücret almalarından dolayı işverenlerine maliyetlerinin daha az olduğu, bu sebeple işverenlerin kadın çalışanları daha fazla istihdam edeceği ve bu durumda eşitsizliğin ortadan kalkacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, işverenlerin cinsiyet ayrımcılığına devam etmeleri, işgücü maliyetlerinin artmasına ve işverenlerin piyasadaki

rakipleri ile rekabet açısından sorunlara maruz kalmalarına yol açabilmektedir. “Neo Klasik” yaklaşım çerçevesinde ücret ve meslek ayrımcılığının devamlılık gösterdiğini açıklayan alt yaklaşımlar ise “Beşeri Sermaye” yaklaşımı, “İstatistiksel” yaklaşım, Becker’in “Duygusal Ayrımcılık Teorisi” ve “Aşırı Kalabalıklaşma Teorisi” olarak ifade edilmektedir (Palaz, 2003; Yalçın vd., 2017). “Beşerî Sermaye” yaklaşımı, kadınların daha cüzi ücret almasını ve daha düşük statülü işlerde çalışmasını, beşerî sermaye donanımıyla ilişkilendirmektedir. “İstatistiksel” yaklaşım, işverenlerin işteki performansları ve çalıştıkları süre konusunda bilgi ve belirsizlik olması durumunda cinsiyet ayrımcılığı temelli ücret eşitsizliği yapıldığına değinmektedir. Becker’in “Duygusal Ayrımcılık Teorisi”, işverenlerin duygu durumuna bağlı olarak önyargılı davranıp iş dünyasında cinsiyet ayrımı yaptıklarını belirtmektedir (Karakas, 2018). “Aşırı Kalabalıklaşma Teorisi” ise yine işverenlerin önyargılı davranışlarından ötürü kadınların belli mesleklerde çalışmadıklarına, bundan dolayı kadınların düşük statülü işlerde istihdam edilmelerinde artış meydana geldiğini vurgulamaktadır (Palaz, 2003; Yalçın vd., 2017).

İş dünyasındaki cinsiyet ayrımcılığının arka planını ifade etmek için oluşturulan bir başka teori ise “Kurumcu” yaklaşımdır. Kurumcu yaklaşım temel olarak, iş dünyasındaki cinsiyet ayrımını kültürel bakımdan incelemektedir. Ayrıca, bu yaklaşım toplumsal rol ve kimlikler bağlamında değerlendirmelerde bulunmaktadır. Kurumcu yaklaşım çerçevesinde “İkili Rol” yaklaşımı, “İşgücü Piyasasının Bölünmesi” yaklaşımı, “Marksist” yaklaşım ve “Feminist” yaklaşım yer almaktadır. “İkili Rol” yaklaşımı, kadınların birincil görevinin ev ile ilgili işler olduğunu vurgulamaktadır. Bu yüzden, kadınlar kalan zamanlarda beceri gerektirmeyen, geçici ve düşük ücretli işlerde çalıştıklarından dolayı eşitsizliğe uğradıkları ifade edilmektedir. Özellikle bu yaklaşım, işgücü piyasasının bölünmesi ile birincil ve ikincil statülü işlerin ortaya çıkmasına ve kadınların daha az ücret ve daha düşük pozisyondaki işlerde çalıştıklarının üzerinde durmaktadır. “Marksist” yaklaşım ise kapitalist üretim sisteminin maliyetlerini daha çok azaltmak için yedek bir işgücüne ihtiyacı olduğunu, kadınların bu yedek işgücü olarak değerlendirildiğini belirtmektedir. “Kurumcu” yaklaşım çerçevesindeki son yaklaşım olan “Feminist” yaklaşımda ise sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel sistemin erkek hegemonyası kapsamında olduğu vurgulanmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde, kadınların ikinci sınıf vatandaş statüsünde görülmeleri ve bu yüzden daha düşük statülü işlerde yoğunlaşmaları söz konusudur (Suğur, 2005; Yalçın vd., 2017). Tüm bu yaklaşımlar; toplumsal, ekonomik, kültürel pek çok sebepten ortaya çıkan ve kadın- erkek eşitsizliğini açıklamaya çalışan teorilerdir. Dolayısıyla, cinsiyet eşitsizliği pek çok alanda kendini göstermiş ve çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı, bütünsel olarak pek çok soruna sistematik bir çözüm

önerisi sunmaktadır. Bu sebepten, cinsiyet eşitsizliği de sürdürülebilir kalkınma yaklaşımının çözmeye gayret ettiği sorun alanlarından birini oluşturmuştur.

Sürdürülebilir Kalkınmada Cinsiyet Eşitliğinin Önemi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Sosyal, ekonomik ve kültürel bakımdan sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin rolünün kaçınılmaz derecede önemli olduğu kimi çalışmalarda belirtilmektedir. Aşağıdaki Tablo 1’de söz konusu çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. Kalkınmanın Sağlanmasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Rolü ile İlgili Çalışmalar

Yazarlar	Çalışmanın Amaç ve Kapsamı	Öne Çıkan Bulgular
Görgün Baran (2016)	Çalışmada insan kaynaklarına, kalkınmanın gerçekleşmesinde insan unsurunun ve cinsiyet eşitsizliğinin önemine vurgu yapılmıştır. Cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik kadının eğitim fırsatlarından yararlanmasına, istihdam ve işgücü katılımına yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu kapsamda 2012’de yayımlanan Dünya Kalkınma Raporu’ndaki cinsiyet eşitliği ve kalkınma arasındaki ilişki incelenmiştir.	Kalkınmanın sağlanması için toplumda kadının konumunun yükseltilmesi önerilmiştir. Bu kapsamda fırsat eşitliğinin öneminden bahsedilmiştir. Toplumsal cinsiyet konusunun üç boyutuna odaklanılmış ve kadınların eğitim, sağlık ve fiziksel olarak donanımlarının sağlanmasına değinilmiştir. İnsan hakları kapsamında sürdürülebilir kalkınmada cinsiyet eşitliği ile ilgili politikaların uygulamaya geçilmesi gerektiği vurgulanmıştır.
Murat (2017)	Çalışma, AB ve Türkiye örneği üzerinden iş dünyasındaki kadınları istihdam, işsizlik, çalışma şartları ve ücretler açısından değerlendirmiştir. Çalışmada, kadınlar ve kız çocuklarının hala ayrımcılık ve şiddete uğradıklarından söz edilmiştir. İş dünyasında, cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önemli bir yer tuttuğu belirtip, kadınların işsizlik düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda, kalkınma adına “İnsana Yaraşır İş 2030 Gündemi”nde tüm kadınların fırsat eşitliğine sahip olması ve cinsiyet eşitliğini oluşturmaya dönük amaçlar belirtilmiştir.	Avrupa’nın çeşitli kesimlerinde cinsiyete dayalı işsizliğin finansal kriz olduğu ve ulusal piyasaları daralttığı belirtilmiş, öet yandan sosyal korumanın bilhassa annelik ve yaşlılık sigortası yardımlarından kaynaklandığı vurgulanmıştır. Eşitsizliğin giderilmesine yönelik hedeflerin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün “Çalışma Hayatında Kadın Yüzüncü Yıl Girişimi” ile paralel olarak ele alınması işaret edilmiştir. AB stratejik eylem planları ve Türkiye ulusal eylem planları ile kalkınma planlarında ILO Sözleşmeleri’nin ve tavsiye kararlarının öncülüğünde çalışmaların yapılması önerilmiştir.

Kavas (2018)	Bu çalışmada Türkiye ekseninde kadın erkek eşitliği il bazında ölçülüp değerlendirilmekte, toplumsal cinsiyet eşitliğine esas oluşturan sosyal politikaların üretim aşamasına değinilmektedir. Bu doğrultuda, ulusal ve uluslararası alanda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar belirtilmiştir. Çalışmanın oluşturulmasında sağlık, eğitim, parlamentoda temsil oranları ve iş gücüne katılım oranları dikkate alınmıştır.	Türkiye'deki kadınların, ekonomik ve sosyal durumlarında yeterli düzeyde gelişmeler olmadığı belirtilmiştir. Ülke genelinde cinsiyet eşitliği ile ilgili daha iyi sonuçlar elde edebilmek için toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesi önerilmiştir. Cinsiyet eşitliğinin kadınların yalnızca çalışma hayatı, eğitim ve sağlık gibi alanlarda sayılarının artması olarak görülmemesi, aynı zamanda toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin esas alındığı dönüşümlerin kalıcı hale getirilmesi vurgulanmıştır.
Tunç (2018)	Çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin insani gelişmişlik düzeyi üzerinde ne yönde etkiye sahip olduğu araştırılmıştır. Çalışma kapsamında En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ve doğrusal regresyon metotları kullanılmıştır. Çalışmada, feminist iktisat kuramı kapsamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin gelir ve insani kalkınma düzeylerini ne ölçüde etkilediği sorusuna cevap aranmaktadır.	Kadın ayrımcılığının artmasıyla doğru orantılı olarak insani kalkınma seviyesinin düşeceği vurgulanmıştır. İnsan sermayesi unsuru olarak kadın emeğinin kalkınma sürecini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Cinsiyet bazında yapılan ayrımcılıkların, kadınların işgücüne katılımlarını düşürmekle birlikte aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğini arttırdığına değinilmiştir.
Erten (2019)	Çalışma, engelli bireylerin hak ve hukuklarının güçlendirilmesi, uygulamada ortaya çıkan engellerin sona erdirilmesi ve SKA kapsamında eşitliğin sağlanmasının önemine değinmiştir. Bu kapsamda, engelli bireylerin karşılaştıkları sorunların temel nedenleri hakkında bilgiler verilmektedir. Ayrıca, engelli haklarının kullanılması ile ilgili uygulamada sorunlar olduğu belirtilmiştir.	Engelli kadınların ve kızların uğradıkları eşitsizliklerin engellenmesi gerektiği belirtilmiştir. SKA çerçevesinde engelli bireylerin güçlendirilmesi ve bunların somut politikalarla desteklenmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. SKA kapsamında oluşturulan politikaların uygulamaya konulması sırasında gözetim ve denetleme sistemleri oluşturulması ve bu sistemlere engelli bireylerinde katılımlarının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.
Kalaycı (2019)	Çalışma, sosyal hizmet kapsamında cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin her ülkede farklı biçimlerde etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, ülkelerin ulusal ve uluslararası alanda bu eşitsizliklerin giderilmesine yönelik çeşitli ortak girişimlerde buldukları vurgulanmıştır. Özellikle, sürdürülebilir kalkınma adına sosyal hizmet disiplininin önemine dikkat çekilmiştir. Toplumsal cinsiyet üzerinden kadın ve erkeğe bazı görevler yüklendiği ve bu bağlamda kişilerin cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıkları açıklanmıştır.	Çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre kadınlar, küresel işgücü piyasasının % 40'ını ve tarımsal iş gücü piyasasının % 43'ünü meydana getirmektedir. Kadınların yeteneklerinden tümüyle yararlanıldığı takdirde üretimde artış olacağı ve tüm bunların sürdürülebilir kalkınmayı olumlu yönde etkileyeceği belirtilmiştir. Sürdürülebilir kalkınmanın ekonomik boyutuyla ilgili yapılacak çalışmaların, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sosyal boyutunda da çözümler üreteceğine işaret edilmiştir. Sürdürülebilir kalkınmanın amaçlarından biri olan cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için sosyal hizmetler bağlamında çalışan kişilerin, bütüncül ve sistemli bir şekilde çalışmalarının önemi vurgulanmıştır.

<p>Eren (2020)</p>	<p>Çalışmada, AB ülkelerindeki genç kadın işsizliği ile kalkınma arasındaki bağlantı ortaya konulmuştur. Kalkınma sürecinde genç kadınların istihdam edilme bakımından önemli bir konumda olduklarına değinilmiştir. Ayrıca, işçi alımındaki cinsiyet ayrımcılığının toplumsal eşitlik ve toplumsal yarar üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışma kapsamında, AB ülkelerine ilişkin 1991-2018 yılları verileri esas alınarak panel veri analizi metodu kullanılmıştır.</p>	<p>Cinsiyet eşitsizliğine yönelik politikalarda genç kadın işsizliğinin hala büyük bir sorun olduğu belirtilmiştir. Cinsiyet eşitsizliği ve genç işsizliği sona erdirebilmek için yatırımların artırılmasının, yeni istihdam sahalarının oluşturulmasının, ekonomik büyümenin hız kazanmasının ve eğitimin daha vasıflı bir hale gelmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Yoksulluk probleminin çözümlenmesi ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi adına cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının üzerinde durulmuştur.</p>
<p>Tokgöz Güneş ve Binboğa (2021)</p>	<p>Bu çalışmada, sürdürülebilir kalkınma amaçlarına erişmede toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile kadın yoksulluğu arasındaki bağlantı Türkiye çerçevesinde ortaya konulmuştur. Sürdürülebilir olmayan üretim ve tüketim modellerinin ekonomide, eşitsizlikler ve krizler yarattığı belirtilmiştir. Sürdürülebilir kalkınma adına BM tarafından oluşturulan 2030 yılı sürdürülebilir kalkınma amaçlarından olan, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve yoksulluğun sona erdirilmesi ilkelerine değinilmiştir.</p>	<p>Türkiye'deki kadınların eğitime ulaşma, işgücüne katılma ve parlamentoda temsil edilme oranları bakımından yeterli seviyede olmadıklarına dikkat çekilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadın yoksulluğunun önlenmesi için yapılan çalışmaların ekonomi ve kamu politikalarındaki düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için kadın nüfusunun bilgi, emek ve yaratıcı gücünün değerlendirilmesinin önemli olduğu belirtilmiştir.</p>

Kaynak: Tablo'daki bilgiler yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1'deki çalışmalarda genel itibariyle cinsiyet eşitliği ile sürdürülebilir kalkınmanın doğru orantılı olduğuna değinilmiştir. Toplumsal eşitliğin sağlanması ile birlikte sürdürülebilir kalkınma nezdinde sosyal, kültürel ve ekonomik olarak gelişimin daha olumlu düzeyde seyir edeceği vurgulanmıştır. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesine yönelik eğitimde, iş dünyasında ve temsil edilme de cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önemi belirtilmiştir.

TÜRKİYE'DE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMADA CİNSİYET EŞİTLİĞİ: İSTATİSTİKİ VERİLER VE YORUMLAR

Türkiye'de Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Girişimler ve Yasal Mevzuat

SKA'lar kapsamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ülkelerin kalkınmalarını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yönden eşit koşullara erişebilmeleri, karar alma sistemlerine katılımlarının artırılması ve kadına yönelik şiddete son verilmesi önemli sorun alanları olarak ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik son dönemlerde pek çok girişimler yapılmaktadır. Özellikle, Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda yasal ve toplumsal haklara sahip olmaları ve bu kapsamda cinsiyet eşitliğini gözeten bütçe hazırlık çalışmalarının yapılmasına yönelik politikaların uygulanması ve bu girişimlerin desteklenmesi beklenmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023c). Kadınların toplumsal statülerinin güçlendirilmesi kapsamında; kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılması, projeler oluşturulması ve eğitim verilmesi gibi pek çok girişimler yapılmaktadır. Bu girişimler içerisinde kadınların siyasete etkin olarak katılmalarının sağlanması için projeler yürütülmüştür. Kadınların ekonomik durumlarını güçlendirmek adına kadın girişimcilere iş geliştirme aşamasında danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulması adına çalışmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, kadınların ekonomik hayata aktif katılımlarının artırılması ve bununla ilgili illerdeki farklı iş gücü ihtiyaçları dikkate alınarak eğitim, staj, iş başı eğitimi uygulamalarında kadınların sürekli ve işlevsel olarak istihdam edilmelerine yönelik projeler gerçekleştirilmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023b).

Cinsiyet eşitliği bağlamında önemli konulardan biri de kadınların iş dünyasında ayrımcılığa maruz kalmalarıdır. Bu konuda Türkiye özelinde ve kalkınma planları çerçevesinde kadınların kamu alanlarında ve özel sektörde idare ve karar mekanizmalarında kendilerine daha fazla yer bulmaları için farkındalık artırıcı, yönlendirici, motive edici çalışmalar yapılmaktadır. Aynı zamanda, kırsal kesimdeki kadınların girişimciliğini artırmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir. İş dünyasındaki değişen ihtiyaçlar kapsamında yeni gelişen meslek sektörleri dikkate alınarak kız çocuklarının fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki iş sektörlerine teşvik edilmesi yönünde faaliyetler bulunmaktadır. Eğitimde eşitliğin sağlanması adına kız çocuklarının eğitimin bütün aşamalarına tam erişim ve etkin katılımlarının sağlanmasına yönelik projeler yürütülmektedir. Bu projelerin yürütülmesi sonucunda kız çocuklarının eğitimin tüm aşamalarında kayıt, devam ve bitirme oranlarının artırılmasına yönelik hedefler bulunmaktadır. Bu çalışmalar arasında “Haydi Kızlar Okula” projesi önemli bir yer tutmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023b).

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi adına, “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması” sonuçlarıyla bağlantılı politika oluşturulması ve “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri” nin sayılarının ve kalitelerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Şiddete maruz kalan kadınların ve çocuklarının güvenli bir barınma alanına ulaşmasını sağlamak adına kadın konuk evlerinin oranı ve işlevselliği artırılmakta, bu kurumlardan yararlanan değişik ihtiyaç gruplarına

etkili hizmet vermek açısından ihtisaslaşma çalışmaları yapılmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023c). Kadına dönük şiddetin ve ayrımcılığın sona erdirilmesinin önemli bir adımı da çocukluk döneminden itibaren yapılması planlanan örgün ve yaygın eğitimin gerekliliğidir. Bu kapsamda, Türkiye’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı aile ve toplumsal bilinç düzeyini artıran projelere imza atmışlardır. Hedeflerden biri olan erken yaşta ve zorla evlendirmeyi engellemeye yönelik düzenlemeler Türk Medeni Kanunu çerçevesinde ele alınmıştır. Bu bağlamda, zorunlu eğitim süresinin yükseltilmesi erken ve zorla evlilikleri sona erdirmek için önemli bir adım oluşturmuştur (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2023b).

Türkiye’de kadın sağlığına yönelik girişimler ele alındığında ise sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve bu konuda bilinçlendirici çalışmaların ön planda olduğu görülmektedir. Özellikle, kadınlarda sağlık okuryazarlığının geliştirilmesi amacıyla bilinçlendirici farkındalık çalışmalarının gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Tüm bu projelerin yürütülmesinde medya ve türevi platformlardaki farkındalık artırıcı çalışmalar önemli bir yer tutmaktadır. Medyada, kadın temsilini iyileştirmek ve kadınların medya okuryazarlığının artırılması için çalışmalar yapılması öngörülmektedir. Bu bağlamda, medyada kadın temsilinin iyileştirilmesi açısından olumlu bulunan haber, reklam, dizi, film ve çocuk programlarına ödüller verilmesi ve projeler yapılması öngörülmekte, bu konuda Cumhurbaşkanlığı bünyesinde de girişimler yapılmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023b).

Türkiye’de cinsiyet eşitliğinin yasal mevzuat açısından korunmasında; Anayasa başta olmak üzere Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve İş Kanunu’nun ilgili hükümleri uygulanmaktadır. Cinsiyet eşitliğini sağlamada oluşturulan yasal mevzuatlar; evlilik ve aile hayatı, iş hayatı, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadının güçlendirilmesi başlıkları altında ele alınmıştır. 2002 yılında güncellenerek yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu, kadınlar ve kız çocukları nezdinde yapılan ayrımcılıkları engellemede önemli bir görevi yerine getirmektedir. Bu Kanun, kadın ve erkek eşitliğine önem veren ve cinsiyet ayrımcılığını engelleyici bir tutumu esas almaktadır. Kanun kapsamında ele alınan diğer önemli noktada aile ’de babanın konumunda değişiklik yapılarak, evlilik birliğini eşlerin beraber yönetmesi gerektiğine vurgu yapılmasıdır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023c).

2003 yılında güncellenerek yürürlüğe giren İş Kanunu ise iş dünyasındaki eşitsizliklerin giderilmesi hususunda kadının konumunda önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu kanun ile birlikte, cinsiyet ve hamilelik gibi sebeplerden dolayı iş sözleşmelerinin sona erdirilemeyeceği ve cinsiyet farkından dolayı eşit değerdeki işe daha az ücret ödenemeyeceği gibi iş dünyasındaki cinsiyet eşitsizliğini engellemeye yönelik hükümler getirilmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı

Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023c).

Türkiye’de kadına yönelik her türlü şiddetin önlenmesine ilişkin yasal mevzuat ise 2012 yılında yürürlüğe giren 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” dur. Bu bağlamdaki diğer önemli mevzuatlar ise “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkındaki Yönetmelik” ve “Kadın Konuk Evlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkındaki Yönetmelik”lerdir. Kadın sağlığına yönelik düzenlemelere öncelikle Anayasa’da olmak üzere kanun ve yönetmeliklerde de yer verilmiş ve bu konuda yapılan ihlallere yönelik cezai hükümler oluşturulmuştur. Türkiye’nin de imzaladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi kapsamında, üreme sağlığı hakkında ilişkili olarak kişilerin çocuk sahibi olmaları kendi kararlarına bırakılmıştır. Öte yandan, kadınların ekonomik kaynaklara ulaşması, toprak ve diğer mülk türlerini edinmelerine ilişkin haklar Türk Medeni Kanunu çerçevesinde koruma altına alınmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de cinsiyet eşitliği mevzuat ve kuramsal çerçeve kapsamında korunma altına alınmıştır. Cinsiyet eşitliğinin yasal olarak korunma altına alınması ile birlikte bu konuda etkin olan kurumlar arası eşgüdümün sağlanması da uygulamada etkinlik açısından önemlidir. Özellikle cinsiyet eşitliği konusunda kurumsal açıdan eşgüdümün sağlanmasında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı önemli bir görevi yerin getirmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023c).

Türkiye örneğinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında yasal mevzuata yönelik önemli gelişmeler yaşandığı yukarıda sıralanmıştır. Öte yandan, Türkiye’nin cinsiyet eşitliği verilerinde istenilen düzeyde sonuçlar elde edilemediği ve bu bağlamda uygulamada konu ile ilgili sorunların yaşandığı aşığıda detaylı bir biçimde ele alınıp değerlendirilmektedir.

Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Verilerin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi

İstatistiksel açıdan Türkiye’nin cinsiyet eşitliği ile ilgili verileri, AB ortalaması altında kalmaktadır. Bu kapsamda, TÜİK’in “İstatistiklerle Kadın” verilerine göre eğitim açısından 2008 senesinde üniversiteyi tamamlayan 25 ve daha yüksek yaşta kadınların oranı %7,6 iken erkeklerin oranı ise %12,1’dir. Bu oran 2021 senesinde kadınlarda %20,9’a erkeklerde ise %25,1’e yükselmiştir. Veriler ele alındığında üniversite bitirme açısından kadınlar nezdinde artış olmuştur. Bununla birlikte, kadınların hala erkeklerden üniversite mezuniyet oranı bakımından düşük oranda olduğu belirtilmektedir. Kadınların eğitim kademelerini tamamlaması ile doğru orantılı olarak iş dünyasına katılım oranları da yükselmektedir. Hanehalkı iş gücü araştırması verilerine göre okuryazar olmayan kadınların %12,8’si ilköğretim mezunlarının %25,3’ü lise

mezunlarının 32,5'i mesleki ve teknik lise mezunlarının %38,5'i yükseköğretim mezunlarının ise 67,6'sının iş dünyasına katıldıkları görülmektedir. Veriler doğrultusunda eğitimin iş dünyasına katılım açısından önemi anlaşılmaktadır. Cinsiyet eşitliği bağlamında eğitimde fırsat eşitliği ve işgücüne katılma açısından ele alındığında ise kadın oranlarının erkek oranlarından daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, yukarıda belirttiğimiz gibi kadın üniversite mezunlarının 67,6 oranında iş dünyasına katılmasına karşılık erkek üniversite mezunlarının ise %84,6' özel sektörde istihdam edilmektedir (TÜİK, 2023). Türkiye örneği üzerinden kadınların ve kız çocuklarının eğitime katılım oranlarının yapılan çalışma sonuçlarının da belirttiği üzere yeterli oranda olmadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye'de kadınların ve kız çocuklarının eğitime katılma oranlarının düşük olmasının arka planında birtakım kültürel ve ekonomik nedenler bulunmaktadır. Kültürel etkenler ele alındığında kadınların birincil sorumluluğunun ev işleri olduğu, bu açıdan eğitim alıp iş gücüne katılmalarının gereksiz olduğu ile ilgili toplumsal tabandan gelen muhafazakâr bir düşünce eğilimi bulunmaktadır. Bu düşünce eğiliminin sona erdirilmesi adına yapılan çalışma ve programlarının artırılması ve nitelik yönünden güçlendirilmesi gerekmektedir.

Ekonomik faktörler ele alındığında ise kız çocuklarının yoksulluk sebebi ile okula gidememeleri önemli bir etkidir. Yoksulluk sebebi ile okula gidememenin önüne geçilmesi için düşük gelirli ailelere ve kız çocuklarına maddi destek sunulması ve burs alabilme imkânı sağlanması gereklidir. Bu konudaki diğer önemli unsurlar ise ilköğretime başlama aşamasında yapılan geç kayıtlar, mezun olmadan okuldan ayrılmalar ve kırsal bölgelerde eğitime erişim açısından yaşanan sorunlardır.

Cinsiyet eşitliği bağlamında incelendiğinde ise kız çocuklarının okulu bırakma oranlarının, erkek çocuklara göre daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda oluşan problemlerin önüne geçmek için kız çocuklarının eğitim oranı açısından düşük olduğu yerlerdeki denetimlerin sıkı tutulması ve ailelerin bu konuda bilgilendirilmesi adına yapılan çalışmaların işlevselliği artırılmalıdır (Özaydınlık, 2014). TÜİK'in "cinsiyete göre 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusta en az ilkokul mezunu olanların oranı" verileri incelendiğinde 2008 senesinde ilkokulu tamamlayan kadınların oranı %72,6 erkeklerin ise %89,8 iken bu oran 2021 senesinde kadınlarda %87,3 erkeklerde ise %97,1'e yükselmiştir (TÜİK, 2023). Veriler doğrultusunda, ilkokulu tamamlama açısından kadınlar nezdinde artış olmuştur. Bununla birlikte, cinsiyet eşitliği bağlamında incelendiğinde kadın ilkokul bitirme oranı, erkek ilkokul bitirme oranından düşük olarak belirtilmektedir.

İstihdam verileri incelendiğinde "Hanehalkı İşgücü Araştırması" sonuçları doğrultusunda 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin

%45,2 oranında olduğu görülmektedir. Bu oran kadınlarda %28 erkeklerde ise %62,8 oranında seyir etmektedir. Kadın istihdam oranları şehirlere göre ele alındığında en yüksek istihdam, %36,8 ile Trabzon, Ordu, Giresun, Rize ve Artvin, Gümüşhane şehirlerinde görülmektedir. En düşük kadın istihdamları ise %14,5 ile Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt şehirleridir (TÜİK, 2023). İstihdam ile ilgili veriler genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de iş gücü açısından kadın istihdamı düşük seyretmektedir. AB bağlamında incelendiğinde ise 2021 verilerine göre çalışma çağındaki erkeklerin oranı %78,5 iken kadın istihdam oranı ise %67,7’dir. Dolayısıyla erkek ile kadın arasında 10,8’lik puanlık farkı bulunmaktadır (Eurostat, 2023). Veriler doğrultusunda Türkiye’de kadın istihdamının Avrupa’ya oranla düşük olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye özelinde kadın istihdamının düşük olmasına neden olan bir takım kültürel, yönetsel ve ekonomik engeller bulunmaktadır. Kültürel nedenlerin arka planında kadının çalışma hayatında bulunmasına karşı önyargılı tutumlar göze çarpmaktadır. Bir diğer kültürel neden ise ev işleri ve çocuk bakımının kadının sorumluluğu olarak görülmesidir (Korkmaz ve Korkut, 2012). Bunun sonucunda ev ve iş hayatını birlikte yürütmekte zorlanan kadınlar çalışma konusunda problemler yaşamaktadır.

Yönetsel açıdan ele alındığında ise işverenlerin kadınlara yönelik tutumları engel oluşturmaktadır. İşverenlerin önyargılarından ötürü kadın işçi çalıştırmaması kadın istihdamını düşürmektedir. Ekonomik engellere bakıldığında ise kadın işçilere, erkek işçilere göre daha az ücret ödenmesi önemli bir eşitsizlik olarak göze çarpmaktadır. Cinsiyet bağlamında yapılan ücret eşitsizlikleri ile ilgili 2018 verilerinde, istihdam edilen erkeklerin kadınlara göre işverenlerinden %10 daha fazla ücret kazandıkları belirtilmektedir (Sustainable Development Report, 2022). Bir diğer ekonomik engel ise kırsal bölgelerden kentlere yapılan göçlerdir. Bu bağlamda, kadınlar göç edilen yerin çalışma koşullarına adapte olmakta zorunluk yaşayabilmektedir. Sonuç itibariyle kadınlar, göç kaynaklı istihdam sorunu yaşamaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012). Her ne kadar yasalarla korunma altına alınsa ve bu konuda çalışmalar yürütülse de kültürel, yönetsel ve ekonomik yönden desteklenmedikçe iş dünyasındaki kadın istihdamının yeterli seviyeye ulaşması mümkün görünmemektedir.

Türkiye’nin cinsiyet eşitliği ile ilgili verileri genel itibariyle değerlendirildiğinde, geçmişten bugünü iş dünyasında kadınların istihdamına yönelik olumlu gelişmeler yaşandığı, kadınların eğitim düzeylerinin geçmiş yıllara oranla arttığı gözlemlenmiştir. Bu olumlu gelişmelerin arka planında, kadınların eğitim düzeylerinin artmasına bağlı olarak istihdam edilme seviyelerinde de aynı yönde artış olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, söz konusu olumlu gelişmeler yaşanmasına rağmen, kadınların sektördeki istihdamı

AB ülkelerinin çok gerisindedir. Dolayısıyla, cinsiyet eşitliği bağlamında ele alındığında eğitim ve istihdam konusunda eşitsizliklerin halen mevcut olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, TÜİK' in 2021 yılındaki “Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler” verileri Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler (2021)

Göstergeler	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25 + yaş)	1,0	6,1	3,5
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25 + yaş)	25,1	20,9	23,0
İstihdam oranı (15 + yaş)	62,8	28,0	45,2
İşgücüne katılma oranı (15 + yaş)	70,3	32,8	51,4
İşsizlik oranı (15 + yaş)	10,7	14,7	12,0

Kaynak: TÜİK (2021).

Cinsiyet eşitliği kapsamında, ele alınması gereken bir konu da kamu görevlilerinin cinsiyet bağlamında dağılımıdır. Bu doğrultuda, küresel düzeydeki kamu yöneticilerinin cinsiyet bağlamındaki dağılımını incelemekte fayda vardır. BM Kalkınma Programı çerçevesinde hazırlanan “Kamu Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” isimli raporun verilerinde, kamu sektöründe çalışan kadınların oranı %46 olarak belirtilmektedir. Bununla birlikte, daha az gelişmiş ülkelerde bu oran ortalama olarak %23 olarak belirtilmiştir (Çigeroğlu Öztepe, 2023). Verilere göre dünya genelinde kadınların kamu görevleri açısından yöneticilik pozisyonlarında yeterince yer alamadığı anlaşılmaktadır. Kamu görevi kapsamında, kadınların ulusal parlamentolardaki oranı %26 yerel yönetimlerde bulunma oranı %36,3 ve yönetici pozisyonlarındaki temsil oranları %28,2 olarak belirtilmektedir (UNDP, 2021). Türkiye örneğinde kamu görevlilerinin cinsiyet bağlamında dağılımı ise TÜİK 2022 verilerine göre kadınların TBMM’de bulunma oranı %17,23 büyükelçilik oranı %27,2 yöneticilik pozisyonunda bulunma oranı 20,7 ve yükseköğretim kapsamında profesör olarak görev yapma oranı %20,7 olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2023). Veriler ışığında Türkiye’de kadınların kamu görevi kapsamında yöneticilik pozisyonunda bulunma oranının dünya ortalamasından düşük olduğu görülmektedir.

Türkiye’de yöneticilik açısından kadın oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında, “cam tavan”, “kraliçe arı sendromu” ve “cam asansör” teorileri üzerinden açıklamalar yapılmıştır (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014; Durmaz, 2016; Özkan, 2020). Cam tavan teorisi, kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları problemlerin belirsizliğini ifade etmektedir. Bu teori, kadınların yöneticilik pozisyonlara gelememelerini erkeklerin önyargılı tutumlarına bağlamaktadır. Kadınların liderlik vasfı olmadığına yönelik tutumlar ve kadınların erkekler üzerinde yönetici pozisyonunda bulunamayacağı üzerine

oluşmuş değer ve davranışlar cam tavan sendromunun oluşumu açısından önemli etkenlerdir (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014). Kraliçe arı sendromu teorisi, kadınların iş dünyasında yaşadıkları sorunları, kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara karşı davranış ve tutumlarına bağlamaktadır. Bu bağlamda kadın yöneticilerin yüksek pozisyonlarda sadece kendilerinin bulunmak istediğini, diğer kadın çalışanların aynı pozisyona gelmelerini istemedikleri ve buna engel olduklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla, bu teori kadınlar arasında iç çekişme yaşandığı üzerinden değerlendirmeler yapmaktadır (Özkan, 2020). Cam asansör teorisi ise iş dünyasında erkek çalışanların hâkim olduğu sektörlerde kadınların yaşadıkları üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda, kadınların erkek egemenliğinde bulunan mesleklerde sorunlar yaşadıkları vurgulanmakta, kadınların hâkim oldukları mesleklerde çalışan erkeklerin pozisyon olarak yükselme konusunda daha fazla imkanlara sahip oldukları belirtilmektedir (Durmaz, 2016).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya nüfusunun önemli kısmını oluşturan kadınlar, üretim ve tüketim açısından sürdürülebilir kalkınmaya doğrudan etki etmektedir. Özellikle kadınların ayrımcılığa maruz kalmadan yeteneklerine ve potansiyellerine göre istihdam edilmesi, küresel ve ulusal boyutta SKA'ların sağlanmasına katkı sunmaktadır. Özellikle, sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinde toplumsal, kurumsal ve yasal düzeyde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önemi büyüktür. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği hem insan haklarının sağlanması hem de sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşılması bakımından önemli bir olgudur.

Küresel anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla yapılan çalışmalarda kalkınma konusu ve insani eşitliğe yönelik söylemler yaygınlık kazanmıştır. Cinsiyet eşitliği bağlamında ayrımcılıklara son verilmesi ve kadınların politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlarda güçlendirilmesine yönelik pek çok değerlendirmeler yapılmıştır. Bu çalışmada, sürdürülebilir kalkınmanın tesis edilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne gibi etkiye sahip olduğu Türkiye örneği üzerinden araştırılmıştır. Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili güncel verileri değerlendirilmiştir. Bu çalışmada öne çıkan bulgular, Türkiye'de eğitim, istihdam ve kamu konularında geçmiş dönemlere göre ilerlemelerin olduğu yönündedir. Öte yandan, güncel veriler ve literatürdeki uygulamaya yönelik değerlendirmeler kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin devam etmekte olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusundaki güncel veriler ele alındığında, kadın ve kız çocuklarına yönelik ayrımcılıkların çeşitli sorunlara yol açtığı görülmektedir. Bu sorun alanları; eğitim, istihdam ve kamu alanlarında belirginleşmektedir. Söz konusu eşitsizlikler genel olarak eğitim konusunda,

kız çocuklarının yeterli düzeyde eğitime katılamaması; istihdam alanında, kadınların yeterli oranda iş yaşamına dâhil olamaması olarak ortaya çıkmıştır. Kamu yöneticiliği konusunda ise kadınların liyakat ve yeteneklerinin göz ardı edilmesi, kariyer mesleklerinde istihdam edilmeye zorluklar yaşamaları gibi sorunların ön planda olduğu belirtilmiştir.

Türkiye çerçevesinde cinsiyet eşitliğinin tesis edilebilmesi için eğitim yoluyla kültürel açıdan birtakım çalışmalar yapılmalıdır. Bu doğrultuda kız çocuklarının aileleri; kız çocuklarının okula gitmesinin yanlış bir şey olmadığı ve bu çocukların erken yaşta evlendirilmesi yerine okula gönderilmesi gerektiği üzerine bilinçlendirilmeye yönelik doğrudan iletişim kurularak eğitim seminerleri verilebilir. Aileler açısından bir diğer önemli konuda ailelerin önyargılarının ortadan kaldırılmasıdır. Bu doğrultuda, eğitim gören kız çocuklarının hem gerçek hem de mecazi anlamda yoldan çıkacağı tarzında olumsuz genellemelere son vermek önemlidir. Bu gibi önyargılarla mücadele etmenin en etkili yollarından birisi ise olumlu örneklerin ailelerle (Tunç, 2009) paylaşılmasıdır. Bununla birlikte, kız çocuklarının eğitim oranı açısından düşük olduğu yerlerdeki denetimler sıkı tutulmalı ve ailelerin bu konuda bilinçlendirilmesi adına yapılan çalışmaların işlevselliği artırılmalıdır. Bu çalışmalar başta devlet olmak üzere sivil toplum örgütleri tarafından desteklenerek eğitim faaliyetleri şeklinde gerçekleştirilebilir. Öte yandan, kız çocuklarının eğitim görme oranlarının yükseltilmesi açısından kültürel faktörlerle birlikte ekonomik faktörlerde önemli bir yer tutmaktadır. Ekonomik faktörler incelendiğinde ise kız çocuklarının eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılamama nedenleri arasında özellikle kırsal kesimdeki ekonomik yoksulluğun ön planda olduğu bilinmektedir. Özellikle ekonomik yoksulluk nedeni ile okula gidememenin önlenmesi için düşük gelirli ailelere ve kız çocuklarına maddi destek ve burs alabilme imkânı sağlanmasının önemi büyüktür (Özaydınlık, 2014).

Türkiye kapsamında, kadınların kamu ve özel sektörde yaşadıkları sorunlara karşı sosyal yapının güçlendirilmesi ve ekonomik önlemlerin alınması bu sorunların önüne geçilebilmesi adına yararlı olacaktır. Aynı zamanda, eğitim ile doğru orantılı olarak gelişme gösteren kadın istihdamı açısından, kız çocuklarının eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve bu konudaki politikaların artırılması önem taşımaktadır. Özellikle, toplumsal cinsiyet kimliğinin sonucu olarak; çocuk, yaşlı bakımı ve ev işlerine yönelik görev ve sorumlulukların kadına yüklenmesi hususunda eşitlikçi ve paylaşımcı bir yaklaşım oluşturulmadığı sürece işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması mümkün görünmemektedir. Bu nedenlerden ötürü kadınların işgücüne katılımı açısından, okul öncesi eğitim kurumlarının ve bakım evlerinin sayıları yükseltilmelidir. Bununla birlikte, uluslararası alanda imzalanan cinsiyet

eşitliğinin sağlanmasına yönelik maddelerin, uygulamada yararlı olabilmesi için kamusal alanda yasal mevzuatın geliştirilmesi, sivil toplum örgütleri ve diğer paydaşlarında bu minvalde destekleyici faaliyetlerde bulunmalarında fayda vardır.

Cinsiyet eşitsizliği ile ilgili bir diğer sorun alanı da istihdam konusudur. Türkiye'nin istihdam alanında cinsiyet eşitliğini sağlaması her ne kadar yasalar ile koruma altına alınmış olsa da halen eşitsizliklerin devam ettiği görülmektedir. Bu eşitsizliklerin sona erdirilmesinde kadının çalışma hayatındaki yerine ilişkin önyargılı tutumların önüne geçilmesi ve bu konuda toplumu bilinçlendirici çalışmalar yürütülmesi önerilir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorlu durumlardan biri de iş hayatını ve ev işlerini bir arada yürütmek zorunda kalmalarıdır. Bu doğrultuda kadınlara çocukları ile ilgili önemli konularda, iş hayatında pozitif ayrımcılık tanınması kadınların bu ikilemden kurtulmasına olanak sağlayacaktır. İstihdam açısından eşitsizliğin görüldüğü diğer bir nokta da ücret farklarıdır. Her ne kadar yasalar yolu ile ücret eşitsizliği azaltılmışsa da halen mevcut uygulamalar bulunmaktadır. Ücret eşitsizliğini engellemeye yönelik yasal denetimlerin sıklaştırılması önemli bir adım olarak görülebilir. Özellikle istihdam konusunda eşitliğin sağlanmasına yönelik kadınlarında üzerine birtakım gereklilikler düşmektedir. Bu doğrultuda kadınlar seçim yapmak durumunda olduklarında, toplum tarafından oluşturulan önyargılardan bağımsız biçimde kendi fikirleri ve inançları doğrultusunda hareket etmeleri elzemdir. Ayrıca, yönetici olarak görev aldıklarında, diğer kadın çalışanlarını bu konularda desteklemeleri ve yardımcı olmaları istihdam açısından cinsiyet eşitsizliğinin azalmasına katkı sunabilir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesi, kişilerin kabiliyetlerini geliştirip uygulayabilecekleri toplumsal zeminin oluşturulabilmesi ile ilişkilidir. Böyle bir zeminin oluşabilmesi için ön kabullerin ve engellerin aşılması ve de bahsedilen uygulamadaki hâbis sorunlara karşı mücadele edilmesi önerilir. Türkiye'de yasalar ve yapılan çalışmalar kapsamında kadınlar nezdinde geçmiş dönemlere göre birtakım iyileşmeler meydana gelmiştir. Fakat cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirildiğinde, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler halen devam etmektedir. Şüphesiz SKA'ların yerine getirilmesi bu sorunların çözüme ulaşmasına katkı sunacaktır. Bununla birlikte söz konusu eşitsizliklerin sona erdirilmesi adına bu konuda daha fazla akademik çalışmaların yapılması, raporların oluşturulması ve ortaya konan eksikliklerin giderilmesine yönelik olumlu kanaatin toplumun tüm kesimi tarafından benimsenmesi gereklidir. Özellikle kamu sektörü, özel sektör, sivil toplum, medya ve tüm kamuoyunun toplumsal cinsiyet eşitsizliğini giderici tüm unsurları desteklemelerinde fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(77), 97-118.
- Akyıldız, F. (2011). Binyıl Kalkınma Hedefleri, İnsan Hakları ve Demokrasi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 39-60.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Basiago, A. D. (1999). Economic, Social and Environmental Sustainability in Development Theory and Urban Planning Practice. *The Environmentalist*, 19(2), 145-161.
- Bozdoğan, R. (2005). Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı. *Journal of Social Policy Conferences*, 50, 1011-1028.
- Çiğeroğlu Öztepe, M. (2023). Kamu Yönetiminde Kadın: Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 203-223.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3) 37-60.
- Eren, M. V. (2020). Cinsiyet Eşit(siz)liğinde Genç Kadın İşsizliği ile Kalkınma Arasındaki İlişki: Avrupa Birliği Ülkeleri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(59), 598-614.
- Erten Ş. (2019). 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ve Engelliler: Güçlendirme Kavramı Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 890-902.
- Eşkinat, R. (2016). Binyıl Kalkınma Hedeflerinden Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(3) 267-282.
- Eurostat (2023). *Gender statistics- Statistics Explained – European Commission*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_tatstics#:~:text=The%20EU%00employment%20rate%20for,%25\)%20b%20percentage20points](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_tatstics#:~:text=The%20EU%00employment%20rate%20for,%25)%20b%20percentage20points) adresinden 20 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Gedik, Y. (2020). Sosyal, Ekonomik ve Çevresel Boyutlarla Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(3), 196-215.
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., ve Krause, T. S. (1995). Shifting Paradigms for Sustainable Development: Implications for Management Theory and Research. *Academy of Management Review*, 20(4), 874-907.
- Görgün Baran, A. (2016) Kalkınmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Neden Önemlidir?. (Ed.) A. Tüzer ve A. Aslan *ÜNİDAP Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı Konferans Bildirileri*, (ss. 36-46), Muş: Alparşlan Üniversitesi.
- Gündoğdu, H. G. ve Aytekin, A. (2022a). İklim Değişikliği, Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar Bağlamında Çok Kriterli Bir Değerlendirme. *İnsan ve İnsan*, 9(33), 33-52.
- Gündoğdu, H. G., ve Aytekin, A. (2022b). The Effects of Sustainable Governance to Sustainable Development. *Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications*, 5(2), 117-151.
- Murat, G. (2017). Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi Bağlamında Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 7-36.
- Kalaycı, E. (2019). Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınmanın Değerlendirilmesi. *The Journal of International Social Research*, 12(66), 1086-1093.
- Karakaş, A. G. (2018). Cinsel Yönelim Ayrımcılığının İşe Alım Niyeti Üzerindeki Etkisi: Deneysel Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- Kavas, A. (2018). Karşılaştırmalarla 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi-2018. Ankara: TEPAV. <https://bit.ly/2VEZ9t8> adresinden 28 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Leblebici, Y. ve Karcıoğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33(12), 93-112.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.
- Özmehmet, E. (2008). Dünyada ve Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 3(12), 1853-1876.
- Özmete, E. (2010). Sosyal Hizmette Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışı: Kavramsal Analiz. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 22(22), 79-90.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Peşkircioğlu, N. (2016). 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Küresel Verimlilik Hareketine Doğru. *Anahtar Dergisi*, 28(335), 4-9.
- Suğur, S. (2005). Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(1), 47-68.
- Sustainable Development Report (2022). *From Crisis to Sustainable Development: the SDGs as Roadmap to 2030 and Beyond*. https://dashboards.sdgindex.org/static/profiles/pdfs/SDR-2022_turkey.pdf adresinden 28 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023a). *T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2023*. <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesistrateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023/> adresinden 23 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023b). *T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele: Ulusal Eylem Planı 2016-2020*. <https://www.aile.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/kadına-yönelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı/kadına-yönelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf> adresinden 15 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023a). *Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak ve Tüm Kadınlar ile Kız Çocuklarını Güçlendirmek*. <http://www.surdurulebiliralkinma.gov.tr/amaclari/cinsiyet-esitligini-saglamak/> adresinden 19 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023b). *On Birinci Kalkınma Planı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf adresinden 23 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023c). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/SurdurulebilirKalkinma-Amaclari-Değerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf adresinden 13 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, (2023a). *BM İnsan Yerleşimleri Programı*. <https://www.mfa.gov.tr/bm-insan-yerlesimleri-programi.tr.mfa> adresinden 25 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, (2023b). *BM Genel Sekreteri’nin 2005 Zirve Raporunun Kalkınma Boyutu: Binyıl Kalkınma Hedeflerinin Gözden Geçirilmesi*. <https://www.mfa.gov.tr/bm->

- genel sekreteri_nin-2005-zirve-raporunun_kalkinma-boyutu_binyilkalkinma_hedeflerinin-gozden-gecirilmesi.tr.mfa adresinden 13 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre: Teorik Bir İnceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 57-73.
- Tokgöz Güneş, S. ve Binboğa, G. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Kadın Yoksulluğu ve Sürdürülebilir Kalkınma: Türkiye Ölçeğinde Bir İnceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4) 1589-1615.
- Tunç, A. İ. (2009). Kız Çocuklarının Okula Gitmeme Nedenleri Van İli Örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 237 269.
- Tunç, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. *Sosyoekonomi Dergisi*, 26(38), 221-251.
- TÜİK, (2023). *İstatistiklerle Kadın 2022*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden 21 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- United Nations (2014). *Gender Equality and Sustainable Development, World Survey on The Role of Women in Development 2014*, New York.
- United Nations (2021). *Gender Equality in Public Administration*. University of Pittsburgh. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/202107/UNDPUPitt-2021-Gender-Equality-in-Public-Administration-EN1.pdf> adresinden 30 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- United Nations (2023). *Sustainable Developments Goals*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> adresinden 18 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.
- Yalçın, E. C., Arlı, N. B., Aytaç, S., Başol, O., ve Aydemir, M. (2019). Türkiye’de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: IBBS Düzey 1’e Göre Farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 293-314.

EK-14. Dönem Projesi Hazırlama Kontrol Listesi Örneği

	Evet	Hayır
Dönem projesi, "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na uygun olarak yazıldı.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dış kapak ve iç kapak sayfasi eklede belirtilen şekilde düzenlendi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On sayfalar i, ii, iii şeklinde Roman rakamları ile numaralandırıldı.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dizimler, "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na göre sıralandı ve metin içindeki yerleşime göre sayfa numaraları verildi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Özet ve Abstract hazırlandı.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dönem projesi onay sayfası, "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na uygun olarak hazırlandı ve imzalatıldı.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannameşi sayfası imzalandı.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simgeler, kısaltmalar, tablolar ve şekillerin tamamı kontrol edilerek ilgili dizinde gösterildi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ana metinde harf karakteri, büyüklüğü ve satır aralıkları "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na uygun olacak şekilde düzenlendi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tablolar/çizelgeler, şekiller ve denklemler metin içine "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na uygun şekilde yerleştirildi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaynakça "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na göre düzenlendi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaynakların tamamına dönem projesi içerisinde "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"na uygun atıfta bulunularak kaynakça bölümünde yer verildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etik Kurul onayları gerekli ise dönem projesine eklendi (Etik Kurul onayı gerekmiyorsa yandaki "HAYIR" kutucuğunun altına "YOK" yazılacak).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> YOK
Anket, görüşme veya veri formları kullanıldı ise ilgili kurumlardan alınan izin yazıları ve formlar dönem projesine eklendi (Bu formlar kullanılmıyorsa yandaki "HAYIR" kutucuğunun altına "YOK" yazılacak).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> YOK
Ekler "Dönem Projesi Yazım Kılavuzu"nda belirtildiği şekilde sunuldu (Ek kullanılmıyorsa yandaki "HAYIR" kutucuğunun altına "YOK" yazılacak).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dönem projesinin tamamı tek bir dosyada WORD ve PDF formatında kaydedilerek bir CD/DVD içinde Enstitüye teslim edildi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dönem Projesi hazırlama kontrol listesi imzalanarak proje ile birlikte enstitüye teslim edildi.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

"Sürdürülebilir Kalkınmanın Sağlanmasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Rolü: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme" başlıklı dönem projesi, yukarıdaki listede yer alan konularla ilgili olarak tarafımızca kontrol edilmiş ve gerekleri yerine getirilmiştir.

13/06/2023



Eren ARKIN

Dr. Hakan Gökhan Gündoğdu

Prof. Dr. Süleyman Sözen

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARDA OLUMSUZ DAVRANIŞ VE TUTUMLAR ÜZERİNE İNCELEME: NEPOTİZM, MOBBİNG, WHISTLEBLOWING, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK, İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Muhammet YÜKSEL¹

GİRİŞ

Modern çağda yaşanan teknolojik ilerlemeler örgütlerin tüm işleyişinin baştan aşağı değişmesine neden olmaktadır. Bu değişimin hızı öyle fazla olmuştur ki bilimsel olarak ilk kabul edilen ve örgütlerce uygulanan yönetim yaklaşımı Klasik Yönetim (Örgüt) yaklaşımı (1910) ile Neo-Klasik Yönetim (örgüt) yaklaşımı (1940) arasında yaklaşık 30 yıl kadar bir süre geçtiği görülmekteyken, günümüzde ise gün geçmeden araştırmacılar tarafından yeni bir yönetim yaklaşımı fikri ortaya konulmaktadır (Çakmaklı ve Alptekin, 2020: 66). Bu süreçte örgütlerin ne yapacağı ve güncel değişimleri nasıl takip edeceği karmaşası yaşayabilme ihtimalleri daha da artmaktadır. Değişimlerin etkinliği konusunda gerekli uyumu sağlayamayanlar ve hangisinin doğru olduğu konusunda şüpheye düşenler arasında düşünce çatışmaları çıkmakla birlikte bu süreç sonunda olumsuz yaklaşımlar meydana gelebilmektedir. Bu sebeple çalışma içerisinde yer alan konu başlıkları araştırmacılar tarafından ilgi odağı olurken bu kavramların tanımlanmasında karmaşıklıklar devam etmektedir. Öyle ki bir aile kayırmacılığı olarak kabul edilen nepotizmin örgütler için yararlı olduğunu ileri süren araştırma sonuçları olduğu gibi örgütlerin performanslarını uzun vadede olumsuz etkilediği sonuçlarına ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Jaskiewicz vd., 2013:122). Yine “Bilgi Uçurumu, Islık Çalma” anlamlarına gelen whistleblowing davranışı örgütsel etik kültür anlayışına göre farklı örgütlerde anlayış değişikliği gösterebilmektedir. Çalışma içerisinde kesin olumsuz davranış yaklaşımları olarak kabul edilen kavramlar ise, işyerlerinde çalışanlara karşı belli aralıklarla yapılan zihinsel zarara uğraticı davranışlar olarak kabul edilen mobbing, çalışanların örgütlerde yaşanacak

¹ Öğr. Gör. Dr. Dış Ticaret Programı, Terme Meslek Yüksekokulu, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, muhammet.yuksel@omu.edu.tr, ORCID:0000-0002-6099-0160,

her türlü olumsuzluklara karşı başına gelebileceği olayları düşünerek sessiz kalması neticesinde örgütlerin bu olumsuzlukları düzeltebilme fırsatlarından yararlanmasının önünün kesilmesi anlamına gelen örgütsel sessizlik, çalışanların birçok olumsuzlukları kendisinin yaşadığını iddia eden ve örgütsel adalet sorgulaması sonucunda vicdanen huzur bulamayanların çalıştıkları kurumlarda işlerine son verme isteği diğer bir adı ile işten ayrılma niyeti olarak belirlenmektedir.

Bu bağlamda çalışmada nepotizm, mobbing, whistleblowing, örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti kavramları literatür taraması yapılarak açıklanmaya çalışılmış olup, sonucunda örgütlerin yeni yönetim yaklaşımlarını faaliyetlerini gerçekleştirme süreçlerinde çalışanlara karşı yürütülen olumsuz yaklaşımlara karşı daha dikkatli olmaları gerektiği her çalışanın örgütlere çeşitli maliyetlere sebep olduğu gibi aynı zamanda bireysel kazanımların kaybedilmesi örgütsel işleyişlerde çeşitli süreç zafiyetlerine sebep olabildiği sonucuna varılmaktadır.

1. NEPOTİZM

Tarihsel olarak ne zamandır var olduğu tartışılmalı ancak, insanın olduğu her yerde olabileceği ihtimali üzerinde durulan nepotizm kavramı gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe önemli sorunlardan biridir. Latince’de “yeğen” anlamına gelen bu sözcük günümüzde yeteneklerine bakılmaksızın akraba ilişkileri sayesinde bazı kişilere iltimas geçilmesi suretiyle önemli görevler verilmesi olarak tanımlanmaktadır (Ford ve McLaughlin, 1985:57). Nepotizm, kayırmacılığın somut hali olduğu söylenebilmekle beraber, bireyin bilgi, beceri, yetenek ve eğitim düzeyine bakılmaksızın, işe alınması ve sonraki süreçlerde de kayırmacılığın devam ederek terfi ettirilip, daha uygun imkânlar dâhilinde çalıştırılması sürecini ifade etmektedir (Karacağoğlu ve Yörük, 2012: 46). Özellikle aile şirketlerinde ortaya çıkan bu durum bazen olumlu sonuçlar doğursa da genel anlamda adalet yoksunluğu taşıdığı için çok da kabul edilebilir bir durum olarak görülmemektedir (Çalışal, 2019: 169). Vinton (1998) nepotizm kavramının çevresel, yönetsel, davranışsal, yasal ve finansal/ekonomik olarak beş farklı perspektif ile incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Nepotizm yaklaşımının tercih edilmesinin altında yatan örgütün çevresel etkileşimi, yönetsel özelliği, örgüt kültürel davranışı, yasaların belirleyiciliği ve finansal göstergeler açısından bakıldığında bir neden bulunması hiç de zor değil gibi görülmektedir (Vinton, 1998: 299). Akraba ilişkileri nedeniyle yaşanan kayırmacılık kişinin örgütüne karşın sadakatini ve yükümlülüklerini arttırılabilmekle beraber, örgüt adına olumlu gibi duran bu davranış biçimi zaman geçtikçe zarar verici hale dönüşebilmektedir. Çünkü alınacak kararlar kurumsal yapılara uygun olmamakla birlikte, yöneticileri ikileme bırakabilmektedir. Bu nedenle çoğu örgütlerin aile üyelerini sevdikleriyle ilgili personel kararlarından uzaklaştıran politikaları olması gerekmektedir (Pearce, 2015: 43).

Örgütlerde çizilen teorik çerçeve ve görülen nepotizm uygulaması kayırmacılıkla ilgili olarak geliştirilen ve işlevsel uygulama aslında kimi zaman içgüdüsel olarak ortaya çıkmakla beraber örgütsel sorunlardan biri haline gelebilmektedir (Aksay, 2020:18). Nepotizm aile üyesi olmayanlara karşı ayrımcılık yaptığı için örgütler için zararlı olarak nitelendirilmiş olsa da nepotizmi özel olarak inceleyen şaşkırtıcı derecede az sayıda çalışma, nepotizm uygulanan örgütlerde iş ve işleyiş performanslarına olumlu etkisi olabileceği iddia edilmiştir (Vinton, 1998: 301). Çalışmalardan çıkan örneklerde çalışanların nepotizm yolu ile seçilmiş olmaları aile ya da tanıdık sahipliğinin ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte, örgütler yararına sonuçlar verdiği de görülmektedir. Örgütlerin nepotizm uygulayanları daha çok sistemde var olmaya çalışan küçük ve büyük ölçekteki kuruluşlar olup, asıl meselenin ise nepot ile tabir edilen çalışanların nasıl seçildiği ve bu uygulamanın nasıl yapıldığı ile ilgilidir. Genellikle uygulama ve seçilme açısından iki tür olarak kabul edilen nepotizm uygulama yönünden yetki kayırmacılığı olarak kabul edilirken, seçilme yöntemi olarak da aile üyelerinin katılımı ile gerçekleşmektedir (Jaskiewicz ve diğ., 2013:122).

Bazen seçilme yönteminde uygulanan kayırmacılık kendi içerisinde başka kayırmacı uygulamalara bırakarak, aile üyelerinde bile diğerlerine göre daha fazla önemsenen kişiler olabilmektedir. Bazı aile işletmelerinde en büyük çocuk o işletmenin tepe yöneticisi olabilmekteyken, erkek çocuklarda bu oran daha da fazla görülebilmektedir. Sadece aile bağlılığı neticesinde işe alımlar toplumsal anlamda aile ortamlarında ve kültürel yaklaşımlarda desteklenebildiği gibi derin bir şekilde yerleşmiş gelenek de olabilmektedir. Örgütler açıdan ise bu durum her zaman istenildiği gibi ve takdir edilen şekilde gitmeyebilmektedir. Nepotizm ile örgütlerde görülecek zarar zaman içerisinde ortaya çıkacak olup, özellikle yetki kayırmacılığı örgütlerin gelecekleri için önemli tehditler içermektedir (Emre ve diğ., 2013: 62). Sonuç olarak, örgütlerin performansı açısından incelendiğinde siyaset bilimi, ekonomi ve iktisat alanlarında yıllardır yapılan araştırmalar nepotizmin yani kayırmacılık ve ahbap çavuş ilişkisinin örgütler ve toplumlar için kötü sonuçları olduğunu göstermiştir.

2. MOBBİNG

Mobbing kavramı çok eski bir kavram olmamakla birlikte ilk defa 1980'lerde Heinz Leymann tarafından deneysel faaliyet sonrasında ortaya atılmış bir tanımlamaya sahiptir. Bir iş psikoloğu olan Leymann (1996) iş yerinde çalışan birey ya da bireylere kişi ya da kişilerce belli aralıklarla zihinsel yönden zarara uğraticı davranışlarda bulunulan eylemler bütünü olarak tanımladığı mobbing olgusunu bir saldırganlık olarak betimlemektedir (Leymann, 1996:167-168). Günümüzde ise alan yazında daha çok psikolojik şiddet olarak anlamlandırılan mobbingin oluşumu üç önemli faktörle gerçekleşmekte ve bu üç faktör "sıklık,

süreklilik ve statü (güç) farklılığı” olarak kabul edilmektedir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 70). Mobbing, hedefte olan kişi ya da kişilere karşın uzun süreli ve devam eden organize kötü davranışlar olup, ahlak ve etik kurallarına uymayacak şekilde bu kişilerin ruhsal sağlıklarını bozarak onları dayanamayacak duruma getirerek, işten ayrılmalarını amaçlamaktadır. Mobbing eylemi toplumların kültürel özelliklerine göre farklı şekillerde ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle uluslararası örgütlerde bu farklılığın sonucu mobbing kavramında yaşanabilmektedir (Özler ve diğ., 2008: 38). Bu davranışın oluşumu sistemli olduğunda, kişiyi yıldırıldığında ve uzun süre devam ettiğinde gerçekleştirilmiş kabul edilirken, kişiyi psikolojik olarak perişan etiketten sonra çalışanın örgütten ayrılması sonucu konu kapanabilmektedir.

İnsan ilişkilerini geliştirmek, içinde buldukları toplum tarafından kabul edilen bir dizi norm ve davranışa dayanmaktadır. Örgütsel yönetimlerde ise çalışanlara karşı davranışlar performansı ve performansı etkileyen karakteristikler olarak kabul edilmektedir. Örgütlerde oluşturulan sağlıklı çalışma ortamının geliştirilmesi ve çalışanları bu ortam ile uyumlaştırma örgütlerdeki verimliliği arttırabilmektedir Mobbing ise çalışma ortamında sağlanacak refahlı seviye yerine işyerinde çalışanlara karşı saldırmayı amaçlayan her türlü davranışı temsil etmektedir. Çalışma ortamı kişilerin hangi ortamlarda çalışacağı kararını verirken mobbing fiziksel dışı her türlü yıldırma eylemleri sayılan bir taciz sayılmaktadır. Çalışanlara yönelik düşmanca davranışlar olarak bilinen mobbing taciz etme, rencide etme, sosyal olarak dışlama veya bir bireyin görevlerini/işini olumsuz yönde etkileyerek, onu olumsuz şekilde yönlendirecek sistematik bir şekilde hareket etmek olarak kabul edilmektedir. Aslında kanıtlanması bazı zorluklar içeren bu kavramın tıpkı işyerinde tacizin genel tanımında olduğu gibi, kendini gösterdiği ortamın bağlamında kesin bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak kesinliği olmamakla birlikte aşağıda belirtilen bir dizi özelliklere sahip davranışlar o ortamda mobbing yapıldığı sonucuna ulaşmada yardımcı olabilmektedir. Bu bir dizi özellikler şu şekildedir (Solis ve diğ., 2019:371):

- Yasal ve/veya fiziksel bir gücü korkutucu bir şekilde kullanmak
- Her türlü zorlama
- Fiziksel ve/veya zihinsel bütünlüğe zarar verme.
- Aşağılamak veya rencide etmek
- Dışlama
- Kabullememe

Çalışanların yaşayabilecekleri ya da yaşadıkları bu tür davranışların mobbing olarak değerlendirilmesinin ölçütü eylemlerin tekrar tekrar meydana gelmesi ve uzun bir süre boyunca düzenli olarak kişilerin bu tarz davranışlara

maruz kalması ile kabul edilmektedir. Bu tarz davranışların işyerlerinde tek tip olarak kabul edilmesi yanlış bir anlayış olmakla birlikte, aslında bu davranışlar hiçbir çalışan tarafından istenmeyen ve sistematik ilerleyen davranışlardır (Tınaz, 2016:14-15). Her mobbing eyleminde tüm belirtilerin görülmesi gibi bir şartın olmamasının yanı sıra davranışların kasıtlı ve sürekli olması bu eylemin o işyerlerinde uygulandığının bir kanıtı olmakla birlikte işyerlerinde yaşatılan mobbing eylemlerinin sonucu çalışanlar işyerlerinden uzaklaşabilmektedir. Bu eylemler kişiden kişiye değişebilirken bir bireye rahatsızlık veren davranış diğer bir bireye rahatsızlık vermeyebilir. Birey uygulanan davranışlardan rahatsız olduğu takdirde ise bu davranışlar sistemli olarak kişiye karşı yapılan mobbing davranış halini almaktadır.

3. WHISTLEBLOWING

Kısaca “Bilgi Uçurumu, Islık Çalma” olarak tanımlanan bu kavramın İngilizcedeki “to blow the whistle” sözcüklerinden meydana geldiği düşünülmektedir. Türkçe karşılığı ise “Muhbirlik” olacak şekilde tanımlanan bu sözcük, özel bilgileri bildirme ya da ifşa etmek anlamına gelmektedir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017:125). Örgüt içerisinde yaşanan etik dışı davranışları gören örgüt içi çalışanın yaşanan olumsuz durumu düzeltme etkisinde bulunabilecek kişi ya da kurumlara bu durumu bildirmesi olarak kabul edilen bu kavram, uygulama alanı bulduğunda doğru bir davranış olup olmadığı tartışılmıştır. Etik dışı davranışları somut olarak gören ve düzeltme yetkinliğine sahip olmayan çalışanların bu durumu bildirmesi kimilerine göre kamu yararı olarak görülürken kimilerine göre ise örgütsel özel bilgilerin ifşası olarak görülmektedir (Nhema, 2015:167-168). Örgütsel yozlaşmanın yüksek seviyelerde olduğu durumlarda, bilgilerin uçurumu kişileri vicdanen rahatlattığı gibi bu kişilerin bilinmesi üzerine istenmeyen çalışan ilan edilme riski de taşımaktadır. Bu kişiler genellikle örgütlerde uzun süreli çalışan oldukları ve örgütün önemli bir parçası haline geldikleri gibi örgüte karşı duyarlı kişilerden meydana gelmektedir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010:58). Bu davranışın sergilenmesinde bir beis görmeyenlerin üzerinde durdukları konu sorunun örgüt içerisinde çözüme kavuşamayacağı ve imkânların tükendiği yer olarak kabul edilmesidir. Whistleblowing eyleminde bulunan kişi ya da kişiler sorunların çözümü için bu durumu son çare olarak görmekte ve başka seçenekleri kalmadığı düşüncesine sahiptirler. Temelde bu davranış örgütsel özel bilgilerin açığa çıkarılması olduğu için gizlilik ilkesine aykırı bir davranış olarak görülebilirken aynı zamanda sorunların çözüme kavuşma ihtimaline karşın legal bir davranış olarak da kabul edilmektedir (Mercan, 2015:2-3; Çetinel ve Taslak, 2017: 81-82).

Örgüt içerisinde görülebilecek böyle bir eylem, çalışanların sadakatleri ile ilgili önemli soruları gündeme getirmektedir (İşcan ve Kağyın 2009:215).

İlk bakışta geleneksel bir çalışan olarak görülen bu kişiler ahlaki bir yanlışlık olup olmadığı ile ilgili şüpheye kapılmaktadırlar. Aslında bu tür bir davranış, başkalarına gereksiz yere zarar verilmesini önlemeye yönelik ahlaki güdülerden de kaynaklanabilmektedir. Sorun çözme niyeti olan ya da bir yanlış düzeltmeye çalışan kişiler yapılan yanlışları ve önlenebilecek sorunları kamuya mal etmeden önce iç kanal ve süreçleri kullandığı takdirde daha yapıcı olabilmektedir (Aktan, 2015:20-22; Bir ve Koç, 2022:1275). Ancak herhangi bir yanlışlığı ifşa etmek isteyen makul kişilerin ihlalden kaynaklanabilecek ciddi bir tehlike algılaması veya ihlali gerçekleştirenlerin kararlarının ahlaki açıdan doğru ya da yanlış olduğunu ve bu davranışının sonucunda kurumun çıkarlarını değerlendikten sonra bu kararı verdikleri düşünülmektedir. Whistleblowing temelde yasa dışı olduğu kabul edilen, yapılanların ise meşru kabul edilmeyen ve etik değerlerle örtüşmeyen davranış ve eylemlerin açığa çıkması için yapılmaktadır (Miceli ve Near, 1994:67).

Whistleblowing davranışında bulunan kişiler bu davranışla ilgili oldukça verimli bilgiye sahip kişiler olmakla birlikte ortaya çıkardıkları ile örgütlerinde yanlış giden şeyleri düzelterek kişilerin ya da örgütlerin zarar görmesini engellediklerini düşünmektedirler. Burada kişiler için belirleyici yol olarak örgüt kültürü gösterilebilir (Russel, 2000:77). Çalışanlar örgütsel etik değerlere göre bildirme (Whistleblowing) niyetlerini belirleyebilmektedir. Örgüt yönetimi o kurumun sağlam bir etik kültürden sorumlu olmasını ya da böylece yönetimin etik taahhüdünü yansıtmayı bir kişinin bilgi uçurumunu teşvik edebilmektedir. Hem kurumun kültür yapısı hem de yönetim ve üyeler, ihbarcılara yönelik korumanın pekiştirilmesi ve güçlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, sağlam bir etik kültür ve ihbarda bulunanlara sağlanan koruma, ihbarların dikkate alınma olasılığını artıracaktır (Zakaria, 2015:232). Örgüt kültürünün bilgi uçurumunu etik değerler çerçevesinde görmesi ile birlikte kişilerin bu eylemi gerçekleştirmesi için iki seçeneği bulunmaktadır. İlk seçenek çalışanlar görülen yanlış uygulamaları şirket içinde çözmek niyeti taşıdığı anda kendi yöneticilerine bildirebilir ve bu davranış içsel davranış olarak kabul edilirken ikinci seçenek ise yanlış giden şeyleri açığa vurma adına kurum içi bilgileri işletme dışındaki kişilere ya da kurumlara bildirdiğinde dışsal davranış ortaya çıkmaktadır. Her iki davranışın içerisinde bilgi uçurumu söz konusu olmakla birlikte, bu davranış riskleri ve problemleri beraberinde getirebilmektedir (Miceli ve Near, 1994:67).

4. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

Çalışanların, örgütlerinde ortaya çıkan sorunlarını görmezden gelerek dikkate almaması ve birtakım korkular nedeniyle de kendi fikirlerini açıklamayarak durumlara sessiz kalmasına örgütsel sessizlik denilmektedir (Özler ve diğ., 2008: 38). Örgütsel sessizlik bir kurum ya da sektörün karşı karşıya kaldığı

önemli sorunlardan biridir. Sorunların ortaya çıkması ve bu sorun için eyleme geçilmesi durumunda çalışanlar gerçeklerle karşı karşıya kalmakta ve aynı zamanda meslektaşlarıyla yüzleştiklerinden sorunlara müdahale etmeleri konusunda korku yaşayabilmektedirler (Henriksen ve Dayton, 2006:1540). Araştırmacılar, doğru bildiği halde dile getirmeme eylemi olarak kabul edilen bu kavramı iki yönlü açıklamaktadır. İlk olarak doğru olmayan her türlü faaliyeti kanıksama ve bu konu ile ilgili fikirlerini bireyin kendinde saklama şeklinde olup, ikincisi ise iyi gitmeyen her şeyi gördüğü halde müdahale ettiğinde başına hiç de istemediği birtakım şeylerin gelebilme ihtimaline karşın endişeli olduğundan kendisini korumak olarak gördüğü bu duruma karşı bireyin çözümsel söylem ve eylemlerde bulunmamasıdır (Kalay ve diğ., 2014: 6). Çalışan bulunduğu konum ve yaptığı iş görme faaliyetlerinden memnun ise söylediğinde etki edebilecek her türlü fikrini dile getirmekten imtina etmesinin yanı sıra çalışan kendini korumayı amaçladığından proaktif bir eylemde de bulunmaması örgütsel sessizliğin konusunu oluşturmaktadır (Özler ve diğ., 2008: 38). Çalışanlar örgütsel sessizlik davranışı sergilemelerinin nedenini yine örgütlerine fayda sağlamak için ve örgütlerini dış tehlikelerden korumak için açıklamaktadırlar (Kalay ve diğ., 2014: 6). Morrison ve Milliken (2000) ise örgütlerdeki sessizliğin oluşunun nedenini şu maddelerle açıklamaktadır;

- Üst yönetim
- Örgütsel kültür
- Yöneticilerin olumsuz geri dönüşüm ihtimali
- Çevresel faktörler

Üst yönetimin tutum ve davranışları örgütsel kültürü oluşturmakla birlikte, iç-dış çevresel faktörler, fikir beyan edildiğinde yöneticilerden geri dönüşümün olumsuz olma endişesi gibi birçok neden örgütsel sessizliğin dinamikleridir (Morrison ve Milliken, 2000:710-712). Örgütsel sessizlik, bir davranış tercihi olmakla birlikte, duygusal olarak da zor bir tercihtir. Örgüt içi muhalefet kişilerde hem bireysel hem de toplumsal bir baskı mekanizması haline gelebilmektedir. Bu tür davranışlar adalet konularını merkezlerine alarak, sonraki seslenme ya da sessiz kalma eylemlerinin ana odak noktası olmuştur. Her ne kadar örgüt içerisinde yaşanan olumsuzluklara karşı çalışanlar tarafından bilgi uçuşumu (Whistleblowing) gibi eylemlerde bulunulsa da eğer adaletli bir davranış görülüyor ve geri dönüşler alınmıyorsa çalışanlar tekrar davranış olarak sessizliğe yönelebilmektedirler (Çavuşoğlu ve Sevinç, 2016:117). Temelde adaletsizliğe karşı bir tepki olarak ortaya çıkan bu davranış, aslında bildiği ve söylediği halde, düzelmeyeceği düşünülen olayların tümüne karşı bilerek ve isteyerek eylemsiz kalınmasının yanı sıra çözümün bir parçası olmanın istenmemesi halini göstermektedir.

Değişimin çok yoğun olarak yaşandığı günümüzde ise örgütlerde yaşanan sessizlik, istenilen bir davranış olmamakla birlikte, değişimin güçlü ve önemli bir kaynağı olan çalışanların bu tür davranışlar sergilemesi onları yenilik yapmalarının önüne geçerek istenilen verimin alınmasını engellemektedir (Bakan ve Doğan, 2012: 7-8; Esmer ve Alan, 2019: 467). Örgüt çalışanları bazen de diğerlerine karşı mahcup olmamak ya da diğer çalışanlar ile karşı karşıya gelmemek için sessiz kalmayı tercih edebilmektedir (Macit ve Erdem, 2020: 95). Örgütlere sessiz kalmanın bir diğer önemli nedeni ise yayılma olasılığına karşın kendini korumaya alam olarak görülebilir. Çalışanlar söylediklerinde ve söylediklerinin yayılması sonucu yaşayabilecekleri mahcubiyet ihtimaline karşılık hiç risk almamayı tercih edebilmektedirler. Ancak bu tür çekinim davranışlar örgütsel sessizliğin çalışanlarda yayılmasına neden olabileceği için uzun vadede örgüt işleyişine zarar verebilmektedir. Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği “kolektif” bir durum olarak görmekte ve sessizliğin nedeninin sadece bireylerden değil aynı zamanda örgüt kültüründen de kaynaklanan sosyolojik bir terim olarak belirtmektedir. Örgüt çalışanlarda çoğunluğun, görev yaptıkları yerlerde sessiz kalması, sessizliği kolektif bir davranış haline getirmektedir (Bagheri ve diğ., 2012: 49).

Örgütsel sessizlik verimsiz bir süreç olmakla birlikte, cabaların boşa harcanmasına ve örgüt maliyetlerinin artmasına neden olacak başarısızlıkları da beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla çalışan sessizliği, parçası oldukları kuruluş için yararlı olabilecek bilgileri kasıtlı veya kasıtsız olarak söylemeyerek çalışanların seslerini çıkarmadığı durumları ifade etmektedir. Her geçen gün artan sistem karışıklığını gidermek için örgüt yöneticilerine ve liderlere yeni bir rol öngörülmektedir (Foegen, 1999:32). Değer verilerek yönetilen örgütlerin kurumsal sağlığın işaretleri olarak muhalefet ve çoklu bakış açıları ile anlaşmayı, uzlaşmayı ve örgütsel faaliyetleri çok kolay bir şekilde sorguluyor olmaları ile görülmektedir. Kısacası, liderler ya da örgüt yöneticileri sosyo teknik sistemlerin karmaşıklığını anlamaya istekli olduğu kadar sessizliği bozmaya da hazır olmalıdırlar (Ekinci, 2019:20). Sessizlik örgütlerde çalışanlarda düşük memnuniyet verdiği ve iş gücü devrine de neden olduğu için hem kurum hem de çalışanlar için zararlı davranışsal durumdur. Başarılı örgütsel yönetim tarzlarında iletişimin açık olması, çalışanların güvenli ve emniyetli hissetmesi ile katılımcı yönetim anlayışı temel felsefe olarak kabul edilirken, çalışanların ise bu tarz kurumsal yapılarda görev alma, görev alanlarda ise verimli çalışma isteği doğmaktadır (Çavuşoğlu ve Sevinç, 2016:117).

5. İŞTEN AYRIMA NİYETİ

Örgütlerde yetişmiş ve üretken işgücünün kaybı son yıllarda önemli bir sorun haline gelmektedir (Kole ve Lehn, 1997:422). Bir çalışanın örgütten ayrılması sadece işinin son bulması ve devam eden faaliyetlerdeki eksiliğin ortaya çıkması

ile kalmamakla birlikte aynı zamanda yeniden o pozisyonda görev yapacak çalışanın seçimi, eğitimi ve en önemlisi de uyumu sağlayabilme sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Anafarta, 2015:113). İşten ayrılma niyeti Çağdaş Yönetim Yaklaşımlarından personel güçlendirme, örgütsel davranış ve örgütsel adalet konuları içerisinde değerlendirilerek insan kaynakları yönetim alan yazınında kullanılan işgücü devir oranı değişkenidir. Bu değişkenin birçok nedeni olmakla birlikte tükenmişlik, iş stresi, örgütsel adalet yoksunluğu, haksız rekabet, mobbing ve iş memnuniyetsizliği gibi sebepler başlıca sebepleri sayılmaktadır. Bir örgütte yaşanan başlıca bu sebepler, çalışanlarda tükenmişlik belirtileri göstererek, örgütlerden fiili ayrılma sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Weisberg, 1994: 5).

İlk defa Rusbelt ve arkadaşları tarafından (1988) incelenen bu konu çalışanlar tarafından işlerinde tatmin olmadıkları durumunda örgütlerine karşı gösterdikleri zararlı eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve diğ., 2014: 36). Örgütlerde bu tarz sorunların oluşumunun engellenmesi ancak çalışan-örgüt arasında yaşanacak karşılıklı beklenti uyumunun sağlanması ile gerçekleşebilir. Çalışanlar bedenlen ya da zihnen örgütleri yararlarına emek sarf ederken bunun karşılığı olarak da örgütlerine karşı maddi ve manevi beklenti içerisine girmekte olup, bu beklentileri gerçekleştirmeyen çalışanlarda birçok hayal kırıklığı ve moral bozukluğu yaşanmaktadır (Esmer, 2013: 44-45). Eğer bu süreç örgüt yöneticileri tarafından doğru kontrol edilmez ise birçok emek ile ortaya çıkmış yetenekli ve yetişmiş çalışanların işten ayrılma niyetlerinin anlaşılmasında geç kalınarak örgütlerinden ayrılmasına sebep verilebilir.

Çalışanların örgütlerin performansları üzerinde kimi zaman gönüllü kimi zaman ise istemeden de olsa etkileri söz konusudur. İşlerinden ayrılan yetişmiş personelin dolaylı ve doğrudan örgüt faaliyetlerinde bozulmalara neden olabileceği de düşünüldüğünde örgütler için işten ayrılan personel çok da iyi bir durum olarak görülmemektedir (Şahin, 2011:278). İşten ayrılma sebepleri örgütsel olabildiği gibi bireysel de olabilmektedir. Tabi bu süreçte bu iki sebebi de etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Düşük seviyelerde çalışan morali, iş memnuniyetsizliği, müşterilerin hizmet kalitesi algılarındaki zorlayıcı sebepler ve ekonomik nedenler gibi örgütsel sorunlar çalışanlar tarafından işten ayrılma sebepleri sayılabilmektedir (Gray ve diğ., 2000:16). Genel anlamda, 'ayrılma niyeti' basitçe bir ayrılma niyeti olarak adlandırılrsa da niyet kısmı derinlemesine araştırılması gereken bir konu olmaktadır. Öyle ki çalışanlar ayrılma niyetlerini kuruma bildirerek fiziksel anlamda bir ayrılış söz konusu olduğu gibi yine ayrılma niyetlerini kurumlarına bildirme yapmadan zihnen ayrılış da gerçekleşebilmektedir. Ayrılmanın fiziksel değil de zihnen olması örgütler için fiziksel ayrılışlardan daha zarar verici olabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti kasıtlı geri çekilmenin son adımı olarak kabul edilir ve kalma isteği de aynı şekilde çalışanların bilinçli ve kasıtlı olarak devam etme isteğinden kaynaklanmaktadır. Kalma niyeti ve ayrılma niyeti madeni para gibi aynı şeyin iki yüzü olarak kabul edilmektedir (Cho ve diğ., 2009: 374). Çünkü örgütsel uygulamalar kalmayı ve ayrılmayı aynı oranda tetiklemektedir. Temelde çalışanların işten ayrılma niyetleri işlerine son verme davranışına dönüşmesi belirli bir zaman ve süreç isteyen bir eylem olup, bu süreç birçok unsurdan etkilenebilir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin sebeplerini anlamak oldukça önemlidir, çünkü örgütler her çalışanlarına yatırım yapmaktadır ve bu yatırımlar örgütlerin aynı zamanda geleceklerine yapılan yatırımlardır (Şahin, 2011: 27). Örgütler kurumsal yapılar çerçevesinde geleceklerine yaptıkları yatırımların maliyetleri yüksek olduğundan örgütlerin bu niyetleri önleme çalışmalarında çalışanların memnuniyet duyabileceği örgütsel kültür oluşturabilecek kişiler olan lider ve yöneticilere önemli roller düşmektedir (Yıldırım ve diğ., 2014: 37). Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin örgütsel faaliyetlerin etkinliğini etkilediği düşünüldüğünde, işten ayrılma niyetlerinin önceden tahmin edilmesi sonucu belirlenerek, örgüt yöneticilerinin potansiyel ayrılmaları önlemek için tedbirler almaları gerekmektedir.

SONUÇ

Sanayi devrimi sonrası üretimde yaşanan değişim ve yenilikler yerel işletmelerin yerini daha büyük ve karmaşık yapılara bırakmıştır. Sonraları sayıları oldukça fazlalaşan bu yapılar bilimsel anlamda nasıl yönetilmesi gerektiği üzerine çalışmalar yapılan kurumlar haline dönüşmüştür. İlk bilimsel çalışmalar Amerikalı bilim ve iş insanı Taylor tarafından 1910'lu yıllarda yapılmış olup, bu çalışmalar neticesinde ortaya koyulan yönetim yaklaşımı çok insancıl olmamakla birlikte, süreç içerisinde birçok anlayış ve kavram değişikliğine uğramıştır (Seçtim ve Erkul, 2020:21). Günümüze geldiğinde ise Çağdaş Yönetim Yaklaşımları adı altında modern yönetim yaklaşımları uygulama alanı bulurken, birçok araştırmacı tarafından sisteme dâhil edilen özellikle çalışanlar için olumsuz manada yaklaşımlar da ortaya çıkarılmıştır. Bu yaklaşımlar, alan yazın incelemelerinde birçok araştırmacı tarafından örgütlere kimi zaman kısa kimi zaman ise uzun vadede zarar verdiği sonucuna varan çalışmalar yapılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Olumsuz yönetim yaklaşımları örgütlerin performanslarını etkilediği gibi faaliyetlerini devam ettirmesinde de önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu yaklaşımlar örgütsel kültürün meydan gelmesinde oldukça etkili olmakla birlikte, çalışanlar oluşan kültürün etkisi ile davranışlarını belirlemektedir. Öyle ki çalışanlar üst yönetim davranışlarını inceleyerek örgüt içinde işlerini yürütürken bu davranışlara göre eylemlerde bulunabilmektedir. Örneğin, bir çalışanın örgüt içindeki yanlış uygulamalara karşı tepkimeleri bu tepkimelerin nasıl karşılanacağını düşünme

aşamaları sonrasında ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde yaşanan olumsuzluklara karşı faaliyetlerin devam etmesinde en önemli etkiye sahip çalışanların yapıcı müdahaleleri olmadığı takdirde, örgütler belki kısa zamanda bir karşılık görmeseler de uzun dönemde olumsuzluklara neden olacak bazı sonuçlar ile karşı karşıya kalabilmeleri söz konusu olabilir. Örgüt yöneticilerinin bu süreçte etkili ve doğru yönetim yaklaşımlarını benimsemesi onları aynı zamanda çalışanlarla birlikte oluşturulan bu ortamda örgütleri yararına daha özverili görevlerini ifa etmelerini de sağlamalarına olanak vermektedir. Bu süreç bir yandan da daha az hata yapılan bir iş görme ortamı kazanılmasına yardımcı olmaktadır. Ancak, aksi durumun söz konusu olması ve yöneticilerin olumsuz yönetim yaklaşımlarını benimsemesi, çalışanlar üzerinde oldukça olumsuz etki bırakmakla birlikte, bunun sonucu olarak örgüt faaliyetlerini yürüten en önemli kaynağın yani insan kaynağının iyi değerlendirilmesi söz konusu olamamaktadır.

Bu bağlamda çalışmada olumsuz uygulamalardan ayrımcılık kavramı olan nepotizm, yakın akrabalara kayırmacılığı ifade ederken, çalışanlara karşı psikolojik şiddeti ifade eden mobbing kavramı, örgütlerde laf taşıma ya da bilgi uçurumu anlamlarına gelen whistleblowing ifadesi, örgütlerine karşı çalışanların faaliyetlere karşı endişeleri gereği müdahale etme isteği bulunmamasını tanımlayan kavram olan örgütsel sessizlik ve çalışanların örgütlerinde bir takım sebepler nedeniyle işlerine son verme isteği olan işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır. Çalışmanın özellikle ilgili akademisyen, yöneticiler ve liderler için faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Aksay, B. ve Danişman, A. (2020). Taylor ve bilimsel yönetim sistemi: Efsanevi Anlatılar ve ‘Bilimsel’ Değerlendirmeler. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-33.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki Ve Vijdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Bagheri, G., Zarei, R. ve Aeen, M. N. (2012). Organizational Silence (Basic Concepts And Its Development Factors). *Ideal Type of management*, 1(1), 47-58.
- Bakan, İ. ve Doğan, İ. F. (2012). Hizmetkar Liderlik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-12.
- Bir, Y. ve Koç, M. (2022). Vuca Ortamında Çalışanların Çevik Liderlik Becerisi Algısı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması Ve Saha Araştırması. *International Journal of Management Economics & Business/Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(4), 1270-1308.
- Çakmaklı, A. D. ve Alptekin, H. D. (2020). Uyum ve Seçilim Süreçleri Arasındaki İlişkileri Örgüt Kuramları Perspektifinden Anlamak. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 65-68.
- Çalışal, S., & Yücel, L. (2019). Hizmetkâr liderlik: Refik Saydam örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(3), 167-172.
- Çavuşoğlu, S. ve Sevinç, K. Ö. S. E. (2016). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 115-146.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M. İ. (2017). Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(3), 123-142.
- Çetinel, M. H. ve Taslak, S. (2017). Çalışanların İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimi İle Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinin Kavramsal Boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-97.
- Cho, S., J., M. M. ve Guchait, P. (2009). Employees İntent To Leave: A Comparison Of Determinants Of İntent To Leave Versus İntent To Stay. *International journal of hospitality management*, 28(3), 374-381.
- Dasgupta, S. ve Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57-70.
- Ekinci, N. (2019). Klasik, Neoklasik Teori, Sistem Ve Durumsallık Yaklaşımları İle Bunların Karşılaştırılması Ve Toplam Kalite Yönetimi İçerisindeki Yerlerinin Değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 16-38.
- Emre, İ. Ş. Ç. İ., Taştan, S. B. ve Kozal, M. A. (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 61-83.
- Esmer, Y. (2013). Banka İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ziraat Bankası Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 41-61.
- Esmer, Y. ve Alan, M. A. (2019). Endüstrî 4.0 Perspektifinde İnovasyon. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 465-478.
- Foegen, J. H. (1999), “Why not empowerment?” *Business and Economic Review*, 45(3), pp 31-33.
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64(9), 57-60.
- Gray, R.A., Niehoff, B.P. ve Miller, J.L., (2000). The effect Of Job Characteristics On Student Employee Job Satisfaction And İntent To Turnover İn College And University Foodservice. *Journal of the National Association of College & University Foodservices*. 21, 14-29

- Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006). Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety. *Health Services Research*, 41(4), 1539-1554.
- İşcan, Ö. F. ve Kağın, E. (2009). Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 213-224.
- Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D. B. ve Reay, T. (2013). Is Nepotism Good Or Bad? Types Of Nepotism And Implications For Knowledge Management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V. ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 1-18.
- Karacaçoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Kole, S. ve Lehn, K. (1997). Deregulation, The Evolution Of Corporate Governance Structure, And Survival. *The American Economic Review*, 87(2), 421-425.
- Leymann, H. (1996). The Contend and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Macit, G. ve Erdem, R. (2020). Örgütsel sessizliğe Dair Kavramsal Bir İnceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 93-114.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'In Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Miceli, M. P. ve Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the benefits. *Academy of Management Perspectives*, 8(3), 65-72.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nhema, A. G. (2015). Relevance Of Classical Management Theories To Modern Public Administration: A Review. *Journal Of Public Administration And Governance*, 5(3), 165-179.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Dergisi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Pearce, J. L. (2015). Cronyism And Nepotism Are Bad For Everyone: The Research Evidence. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 41-44.
- Russell, R. F. (2000). The Role Of Values İn Servant Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-83.
- Seçtim, H. ve Erkul, H. (2020). Yönetim Yaklaşımları Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 18-50.
- Solis, J. L., Garcia-Ramirez, B. E. B. ve Hernandez-Corona, M. E. (2019). Mobbing on University Staff: A Systematic Review. *Journal of Educational Psychology-Propositos y Representaciones*, 7(3), 369-383.
- Şahin, E. (2009). Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 286-309.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F. A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3), 69-84.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve toplum*, 4(11), 13-28.
- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An Interdisciplinary Model. *Family Business Review*, 11(4), 297-303.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.

- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Zakaria, M. (2015). Antecedent Factors Of Whistleblowing İn Organizations. *Procedia Economics and Finance*, (28), 230-234.

ANKARA'DA ÇALIŞAN ÇIRAK ÇOCUKLARIN BÜYÜMELERİNDE GÖZLENEN YIRMI YILLIK (1999-2019) DEĞİŞİM¹

Ayşe Cenan KARATOPRAKLI², Berna ERTUĞRUL³

GİRİŞ

Çocukların çalıştırılması, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin yanı sıra gelenekler, eğitim, sosyal statü, kentleşme gibi faktörlerle birlikte, güncel sosyal politikaların da içinde yer aldığı karmaşık bir olgudur. Çocukların uygun olmayan koşullarda çalışmak zorunda kalmaları, eğitimlerinden alı konulmaları ve çocukluk haklarından mahrum bırakılmaları sadece sosyal değil, fiziksel gelişimleri üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır (Duyar ve Özener, 2003; Fors, 2014).

Gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalar, yaşam koşulları ile fiziksel büyüme arasında doğrudan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu sebeple birey ve toplum bazında büyümenin takibi ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin doğrudan yansıtıcısıdır (Steckel, 1995; Tanner, 1986;). Ülkemizde çalışan çocukların büyüme üzerine yapılan çalışmalar oldukça yakın tarihlidir. Bu çalışmaların ortak bulgusu, çalışan çocukların fiziksel açıdan çalışmayan yaşlılarından geri kaldıklarıdır (Fırat, 1998; Fişek, 1986; Özener, 2000; Polat ve Köseli, 1999).

Çocuk işçiler üzerindeki ilk kapsamlı çalışma Fişek (1986) tarafından “Çocuk İşçilerin Mediko-Sosyal Sorunları Araştırması” ismiyle Ankara, Eskişehir ve Bursa’da yaşayan 14-18 yaş arasındaki 379 çalışan çocuk üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırmanın bulgularına göre, boy ve ağırlık açısından çalışan çocukların örgün öğretime devam eden yaşlılarının gerisinde kaldıkları görülmektedir. Sonrasında sırasıyla İstanbul Yenibosna Sanayi Sitesi (Fırat, 1998) ve Denizli Çıraklık Eğitim Merkezi (Polat ve Köseli, 1999)’nde

¹ Bu çalışma Ayşe Cenan Karatopraklı’nın İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Antropoloji Programında tamamlanmış olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Bilim Uzmanı, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antropoloji Bölümü, İstanbul/Türkiye, cenankaratoprakli@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-8593-7569

³ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Antropoloji Bölümü, İstanbul/Türkiye, berna.e@istanbul.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4966-601X

yürütülmüş çalışmalar benzer sonuçlara işaret etmektedir. Örneğin, Polat ve Köseli (1999) tarafından yapılan çalışmada, Neyzi ve arkadaşlarının (1978) Türkiye referans değerleri ile karşılaştırıldığında, 129 çirak çocuğun %31.7'sinin boy, %47.2'sinin ağırlık ve %10'nun ise boya göre ağırlık yönünden büyüme geriliği sergilediği tespit edilmiştir. Özener (2000) tarafından 532 çirak çocuk üzerinde yürütülen bir başka çalışmada, çalışan çocukların hem ağırlık hem de boy açısından geri kaldıkları, özellikle ağır çalışma koşullarının çocuklarda kemik ve kas hipertrofinesine sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ağır çalışma koşullarının çalışan çocukların uzunlamasına büyümesini yavaşlattığı, ancak enine gelişimi arttırdığı söylenebilir. Çalışmanın çocuk bedenine etkisini ortaya koymak amacıyla sonraki tarihlerde yürütülmüş olan çalışmaların bulguları da benzer sonuçlara işaret etmektedir (Etiler ve diğerleri, 2011; Tomak ve diğerleri, 2009).

Çocukların güncel büyümelerinin tespitinin yanı sıra, fiziksel büyümede gözlenen seküler eğilimler, nesiller arasındaki etkileşimin doğal bir sonucu olarak ekonomik gelişmişlikle yakından bağlantılıdır. Seküler eğilim, bir nesilden diğerine bir popülasyondaki bireylerin ortalama boy ve/veya ağırlığındaki değişiklikleri ifade eder (Bogin, 2021). Son iki yüz yıldır büyümede gözlenen seküler eğilimleri konu alan araştırmaların ortak bulgusu, boy ve ağırlık yönünden çocukların her yaş diliminde bir önceki kuşaktaki yaşlılarından daha uzun ve daha ağır oldukları ve ergenlik büyüme atılımı ve menarşın giderek daha erken yaşlarda ortaya çıktığıdır (Danubio ve Sanna, 2008; Hosokawa ve diğerleri, 2012; Song ve diğerleri, 2011).

Ülkemizdeki büyümede gözlenen seküler eğilim çalışmaları sınırlı sayıdadır (Neyzi ve diğerleri, 2008; Koca Özer, 2007a, b). Alan yazınına bakıldığında, bu çalışmaların çoğunlukla –Batılı toplumlarda olduğu gibi– risk altında olmayan gruplar üzerinde yürütüldüğü, çocuk işçiler gibi risk altındaki grupların büyümelerinde gözlenen seküler değişimlerin pek merak uyandırmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan seküler eğilimlerin rutin takibinin yapıldığı Batılı ülkelerde çocuk işçiliği sorununun uzun zaman önce çözülmüş olması, çalışan çocuklar üzerindeki bu tip çalışmaların yapılmamasının temel nedenidir. Ancak gelişmekte olan ülkeler kategorisinde yer alan Türkiye’de çocuk işçiliği gerek ekonomi-politik gerekse halk sağlığı açısından gündemi meşgul etmeye devam etmektedir.

Bu çalışmada Ankara’da farklı iş kollarında çalışan çocukların büyümelerinde gözlenen 20 yıllık değişim incelenmeye çalışılmıştır. Seküler eğilimleri tespit etmek için, Özener (2000) tarafından ölçümleri 1999 yılında tamamlanmış olan çalışmaya ait veriler referans alınmıştır. Bu araştırmanın çalışan çocukların güncel büyümelerinde gözlenen seküler eğilimleri ortaya koyması açısından alan yazınında bir ilk olacağı söylenebilir.

MATERYAL VE METOT

Çalışmanın saha araştırmasında yer alan eğitim kurumları, ölçümleri 1999 yılında tamamlanan Özener (2000) tarafından yürütülmüş yüksek lisans tez çalışmasında yer alan Mesleki Eğitim Merkezleri ve örgün öğretim veren devlet liselerinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören 14-18 yaş arasında 562 erkek çırak ile aynı yaş grubunda yer alan ve Ankara’da örgün eğitim veren devlet liselerinde eğitim gören çalışmayan toplam 506 erkek çocuk incelenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Araştırma Kapsamındaki Okullar ve İncelenen Birey Sayıları

Çalışan Çocuklar	
Okullar	N
Ahi Evran Mesleki Eğitim Merkezi	186
Siteler Mesleki Eğitim Merkezi	38
Ostim Mesleki Eğitim Merkezi	338
Toplam	562
Çalışmayan Çocuklar	
Okullar	N
Altındağ M. Ali Hasan Coşkun Anadolu Lisesi	88
İncirli Şehit Furkan Yayla Anadolu Lisesi	104
Tuzlucaayır Anadolu Lisesi	101
Şehit Mehmet Karakaşoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	62
Türközü Oğuzhan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	151
Toplam	506
Genel Toplam	1068

Araştırmada çocukların sosyoekonomik düzeylerini belirlemek için anne ve baba eğitim durumları ve kardeş sayıları sorulmuş ve anket formuna kaydedilmiştir. Çalışan çocukların çalışma yaşamına ilişkin bilgilere ulaşabilmek için, meslekleri, kaç yaşında çalışmaya başladıkları, kaç yıldır çalışma hayatına yer aldıkları ve günde kaç saat çalıştıkları inceleme kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin büyüme düzeylerini belirlemek için boy uzunlukları ve ağırlıkları ölçülmüştür. Ağırlık ölçümü için 100 grama duyarlı dijital tartı, boy uzunluğu ölçümü için ise Martin tipi antropometre kullanılmıştır. Tüm antropometrik ölçümler Özener (2000)’in çalışmasında olduğu gibi, IBP (International Biological Programme)’nin önerdiği tekniklere göre alınmıştır (Weiner ve Lourie, 1981). Ölçümler çoğunlukla sınıflarda, kimi zaman da okul yöneticilerinin uygun gördüğü (spor salonu gibi) mekânlarda gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm prosedürler için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığından onay alınmıştır (2019-109). Çocukların doğum tarihleri Özener (2000)’in çalışmasında olduğu gibi gün/ay/yıl olarak kaydedilmiş ve yaşları buçuklu yaş sistemine göre belirlenmiştir (Tanner ve diğerleri, 1978).

Antropometrik ölçümlerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Sapkın olarak nitelendirilebilecek değerlerin tespiti için dal yaprak grafikleri oluşturulmuştur. İstatistiksel karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve kovaryans analizi (ANCOVA) kullanılmıştır.

BULGULAR

Sosyoekonomik Göstergeler

İki grupta yer alan bireylerin ortalama ebeveyn eğitim süreleri (yıl) ve kardeş sayıları (kendileri dâhil) Tablo 2’de sunulmuştur. Tabloya göre, anne ve baba eğitim seviyesi çalışan çocuklarda –beklendiği gibi- belirgin biçimde daha düşüktür ($P < 0,001$). Buna karşın kardeş sayısı çalışmayan çocuklarda daha düşüktür ($P < 0,001$).

Tablo 2: Çalışan ve Çalışmayan Çocukların Ebeveyn Eğitim Süreleri (yıl) ve Kardeş Sayıları

	Çalışan		Çalışmayan		F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	
Anne eğitim süresi	6,48	2,61	8,03	3,03	79,26***
Baba eğitim süresi	7,39	2,62	9,22	2,93	111,99***
Kardeş sayısı	3,10	1,34	2,51	0,93	67,90***

*** $P < 0,001$

Araştırmada çalışan ve çalışmayan çocukların ebeveynlerinin meslek dağılımları Tablo 3 ve 4’te yer almaktadır. Bulgulara göre çalışan çocukların ev hanımı annelerinin oranı %88,8 iken çalışmayan çocukların ev hanımı annelerinin oranı %75,5’tir. Özellikle çalışan grupta ev hanımı oranlarının yüksekliği, bu gruptaki annelerin ev ve çocuğun bakımından sorumlu, ekonomik anlamda eşine bağımlı ve geleneksel aile yapısı içinde yer aldıklarını göstermektedir. Öte yandan dikkate değer bir diğer bulgu da meslek sahibi annelerin oranlarıdır. Çalışan çocukların, işçi statüsünde çalışan annelerinin oranı (%9,8) ekonomik kaygılarla iş yaşamına katıldıklarını düşündürmektedir (Tablo 3).

Baba meslek gruplarına bakıldığında (Tablo 4), çalışan çocukların babalarının daha çok ücretli işçi, zanaatkâr ve inşaat işçisi oldukları (%68,9), çalışmayan gruptaki babaların ise bu oranın daha düşük olduğu (%50,1) olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın verileri çocukların anne ve babalarının en son mezun olduklarını eğitim derecelerine göre değerlendirilmiştir. Bu nedenle çalışan ve çalışmayan çocukların ebeveyn eğitim durumları referans çalışmaya göre (Özener, 2000) daha detaylı sunulmuştur. Referans çalışmada ise sosyoekonomik durumu belirlemek için baba eğitim durumu ve mesleğine başvurmuş, sadece babanın ailenin sosyal statüsünü ve gelir düzeyini yansıttığı kabul edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 3: Çalışan ve Çalışmayan Çocukların Annelerinin Meslek Dağılımları

Meslek Grubu	Çalışan		Çalışmayan	
	N	%	N	%
Ev hanımı	499	88,8	382	75,5
Düzenli Ücretli İşçi	55	9,8	67	13,2
Küçük Esnaf - Serbest Meslek	3	0,5	12	2,4
Kamu Çalışanı	3	0,5	27	5,3
Profesyonel	1	0,2	2	0,4
Muhasebeci - Bankacı	1	0,2	12	2,4
Tekniker	---	---	1	0,2
Emekli	---	---	3	0,6

Tablo 4: Çalışan ve Çalışmayan Çocukların Babalarının Meslek Dağılımları

Meslek Grubu	Çalışan		Çalışmayan	
	N	%	N	%
Düzenli Ücretli İşçi	195	34,7	143	28,3
Zanaatkâr - Orta Vasıflı İşçi	51	26,9	99	19,6
İnşaat İşçisi	42	7,5	11	2,2
Kamu Çalışanı	21	4,8	54	10,7
Küçük Esnaf - Serbest Meslek	96	17,1	117	23,1
Tekniker/Teknisyen	2	0,4	18	3,6
Muhasebeci - Bankacı	2	0,4	9	1,8
Profesyonel	-	-	8	1,6
Emekli	21	3,7	30	5,9
İşsiz	10	1,8	3	0,6
Vefat	7	1,2	6	1,2
Mahkûm	2	0,4	1	0,2
Bilinmiyor	7	1,2	7	1,4

Tablo 5: 2019 ve 1999 Verilerine Ait Çalışan ve Çalışmayan Çocukların Baba Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	2019		1999*	
	Çalışan %	Çalışmayan %	Çalışan %	Çalışmayan %
Okuryazar değil	0,4	---	1,9	1,4
Okuryazar	0,2	0,2	---	---
İlkokul terk	4,3	0,8	---	---
İlkokul	29,2	17,8	74,7	48,6
Ortaokul terk	5,3	3	---	---
Ortaokul	35,2	26,5	18,3	26
Lise terk	2,5	2	---	---
Lise	15,3	37,5	4,9	22,1
Üniversite terk	0,2	0,4	---	---
Üniversite	2,3	9,9	0,2	1,8
Lisansüstü	0,2	0,2	---	---
Bilmiyor	5	1,8	---	---

*Duyar ve Özener (2003)'den alınmıştır.

Tablo 5'e göre 1999'a ait verilerdeki çalışan çocukların baba eğitim durumu %74,7'si ilkokul, %18,3'ü ortaokul ve %4,9'u lise mezunu olarak kaydedilmiştir. Bu çalışmanın bulgularına göre babaların %35,2'si ortaokul, %29,2'si ilkokul ve %15,3'ü lise mezuniyet derecesine sahiptir. Her iki çalışmada da çalışmayan çocukların babalarının eğitim seviyesi çalışanlara göre daha yüksektir. Ancak, 2019 ile 1999 verileri karşılaştırıldığında, ebeveyn eğitim düzeylerinin 20 yıllık bir süreçte hem çalışan hem de çalışmayan grup açısından belirgin biçimde arttığı söylenebilir.

Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Saha araştırması kapsamındaki üç mesleki eğitim okulunda incelenen çırak öğrencilerin iş kollarına göre dağılımı Tablo 6'de yer almaktadır. Tabloya göre, çırakların büyük çoğunluğu motor tamiri, berberlik ve makine teknolojisi işkollarında eğitim almakta ve çalışmaktadır.

Tablo 6. Çalışan Çocukların İş Kollarına Göre Dağılımı

Çalışan Çocukların İş Kolları	N	%
Elektrik Elektronik Teknolojisi	34	6
Makine Teknolojisi	105	18,7
Motorlu Araçlar Teknolojisi	242	43,1
Berberlik	140	24,9
Mobilya ve İç Mekân Tasarımı	8	1,4
Matbaa Teknolojisi	12	2,1
Metal Teknolojisi	7	1,2
Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme	3	0,5
Yiyecek İçecek Hizmetleri	10	1,8
Giyim Üretim Teknolojisi	1	0,2
Toplam	562	100

Çırakların çalışmaya başlama yaşı (1999 verileri ile birlikte) Tablo 7'de sunulmuştur. Aynı çıraklık okullarında 20 yıl önce eğitim alan çırakların her yaş grubunda çalışmaya başlama yaşı, yaklaşık 1 yıl (0,86 – 1,23 yıl) daha erkendir. Ne kadar süredir (yıl) çalıştıkları değerlendirildiğinde ise (Tablo 8), 20 yıl önceki çıraklara göre günümüz çıraklarının yaklaşık 1 yıl (0,78 – 1,19 yıl) daha az süredir çalışma hayatında yer aldıkları görülmektedir.

Tablo 7: Çalışan Çocukların Çalışmaya Başlama Yaşının 1999 Ortalamaları ile Karşılaştırılması

Yaş	1999		2019		Fark	F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
14	12,51	1,04	13,37	0,69	0,86	21,34***
15	13,08	1,16	13,85	1,05	0,77	26,88***
16	13,52	1,41	14,54	1,10	1,02	43,11***
17	13,67	1,49	14,90	1,31	1,23	47,80***
18	14,44	1,51	15,41	1,40	0,97	24,21***

*** $P < 0,001$

Tablo 8: Çalışan Çocukların Toplam Çalışma Sürelerinin (yıl) 1999 Ortalamaları ile Karşılaştırılması

Yaş	1999		2019		Fark	F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
14	1,62	1,00	0,62	0,69	1	30,88***
15	1,92	1,15	1,14	1,05	0,78	27,84***
16	2,50	1,38	1,45	1,10	1,05	46,71***
17	3,28	1,51	2,09	1,31	1,19	44,16***
18	3,48	1,55	2,58	1,40	0,9	20,27***

*** $P < 0,001$

Çalışan çocukların günlük çalışma saatlerine bakıldığında (Tablo 9), 20 yıl önce çırak olarak çalışan 15-17 yaş aralığındaki bireylerin bir miktar daha az ($P < 0,001$) çalıştıkları görülür. 14 ve 18 yaş grubunda yer alan çırakların ise günlük çalışma saatlerinin benzer olduğu söylenebilir.

Tablo 9: Çalışan Çocukların Günlük Çalışma Saatlerinin 1999 Ortalamaları ile Karşılaştırılması

Yaş	1999		2019		Fark	F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
14	11,20	1,95	11,58	1,55	0,38	1,12
15	10,42	1,81	11,20	1,81	0,78	10,30***
16	10,34	1,61	11,22	2,01	0,88	14,03***
17	10,52	1,82	11,40	1,82	0,88	14,23***
18	11,12	1,81	11,01	1,92	0,11	0,18

*** $P < 0,001$

Antropometrik Bulgular

On yedi yaş grubunda yer alan çalışmayan çocukların daha ağır oldukları ($P < 0,05$), diğer yaş grupları arasında ise genel olarak çalışmayan grubun bir miktar daha ağır olduğu, ancak farkın anlamlı olmadığı görülmektedir (Tablo 10). Farklılıkların çalışma koşullarından mı, yoksa sosyoekonomik düzey farklılıklarından mı kaynaklandığını anlamak için, ebeveyn eğitim düzeylerinin etkisi kontrol altına alınmıştır. ANCOVA analizi sonuçlarına göre göre, 17 yaşında ortaya çıkan farkın anlamlılığı ortadan kalkmaktadır.

Tablo 10: Çalışan ve Çalışmayan Çocuklara Ait Yaşa Göre Ağırlık Ortalamalarının ANOVA ve ANCOVA ile Karşılaştırılması

Yaş	Çalışan				Çalışmayan				F_{ANOVA}	F_{ANCOVA}
	Ort.	Min.	Maks.	S.S.	Ort.	Min.	Maks.	S.S.		
14	59,79	42,40	102,90	12,74	58,24	39,20	104,00	14,23	0,31	0,05
15	62,75	40,40	115,60	12,63	62,40	36,60	103,10	12,88	0,05	0,70
16	63,35	41,60	112,90	13,53	65,80	41,10	117,60	14,28	2,09	0,92
17	67,68	43,40	115,30	12,78	70,91	51,40	114,70	12,74	3,57*	1,21
18	67,58	48,50	106,30	11,27	70,50	45,90	119,50	14,72	2,37	1,36

* $P < 0,05$, ANCOVA için bağımlı değişken: Ağırlık (kg), kontrol değişkeni: Ebeveyn eğitim süresi (yıl), Fix faktör: Grup (çalışan ve çalışmayan)

Tablo 11: Çalışan ve Çalışmayan Çocuklara Ait Yaşa Göre Boy Uzunluğu Ortalamalarının ANOVA ve ANCOVA ile Karşılaştırılması

Yaş	Çalışan				Çalışmayan				F_{ANOVA}	F_{ANCOVA}
	Ort.	Min.	Maks.	S.S.	Ort.	Min.	Maks.	S.S.		
14	164,86	154,80	178,40	6,26	164,78	149,80	182,50	6,70	0,01	0,05
15	167,44	150,50	182,20	6,45	168,86	151,60	186,10	6,78	2,86	0,81
16	169,91	155,50	189,70	6,26	171,69	154,00	192,00	7,74	4,42*	2,25
17	171,94	158,70	186,00	5,85	173,75	159,20	190,00	6,53	4,88*	1,17
18	173,30	156,50	188,20	6,30	174,32	159,90	196,00	6,69	1,15	0,72

* $P < 0,05$, ANCOVA için bağımlı değişken: Boy (cm), kontrol değişkeni: Ebeveyn eğitim süresi (yıl), Fix faktör: Grup (çalışan ve çalışmayan)

Çalışan ve çalışmayan çocukların boy uzunluğu ortalamalarını gösteren tabloya göre her iki grupta yer alan 14 yaşındaki çocukların boy uzunluğu ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. 15 yaşından itibaren ise her yaş grubunda çalışmayan çocukların, çalışan yaşlılarından daha uzun oldukları ancak 16 ve 17 yaşındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ebeveyn eğitim düzeylerinin etkisi kontrol altına alınarak yapılan ANCOVA'ya göre, tüm yaş grupları açısından çalışan ve çalışmayan çocuklar boy uzunluğu açısından istatistiksel bir fark taşımamaktadır (Tablo 11).

Çalışan Çocukların 1999 ve 2019 Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ağırlık açısından 1999-2019 verileri karşılaştırıldığında, Tablo 12 ve Şekil 1'de görüldüğü gibi, her yaşta anlamlı olmak üzere, günümüz çirak çocuklarının, 20 yıl önce aynı okullarda çiraklık eğitimi alan akranlarına göre belirgin biçimde ağır oldukları dikkat çekmektedir. Aradaki fark yaklaşık 7 – 11,5 kg arasında seyretmektedir.

Tablo 12: Yaşa Göre Ağırlık Ortalamalarının 1999 Verileri ile Karşılaştırılması

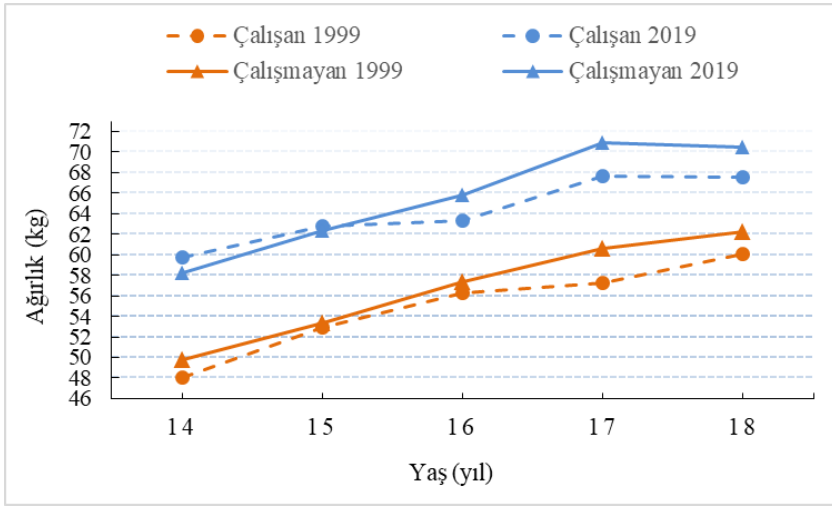
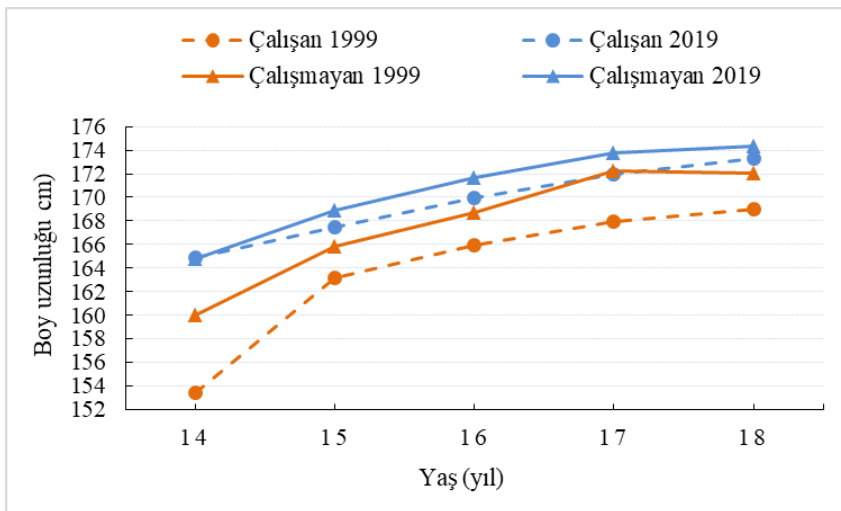
Yaş	Çalışan 1999		Çalışan 2019		Fark	F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
14	48,08	8,14	59,79	12,74	11,71	40,64***
15	52,93	8,03	62,75	12,63	9,82	47,78***
16	56,33	8,8	63,35	13,53	7,02	21,91***
17	57,22	8,25	67,68	12,78	10,46	54,00***
18	60,07	7,96	67,58	11,27	7,51	32,08***

*** $P < 0,001$

Boy açısından 1999-2019 bulguları karşılaştırıldığında, gene her yaş grubunda 20 yıl sonra ölçülen çirakların belirgin biçimde daha uzun oldukları görülür. Bununla birlikte, yaş grupları arasında en büyük farkın 11.48 cm ile 14 yaşında ortaya çıktığı dikkati çeker (Tablo 13; Şekil 2).

Tablo 13: Yaşa Göre Boy Uzunluğu Ortalamalarının 1999 Verileri ile Karşılaştırılması

Yaş	Çalışan 1999		Çalışan 2019		Fark	F
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
14	153,38	7,97	164,86	6,26	11,48	61,55***
15	163,13	7,72	167,44	6,45	4,31	20,37***
16	165,89	7,83	169,91	6,26	4,02	21,20***
17	167,95	6,77	171,94	5,85	3,99	24,80***
18	168,95	6,34	173,3	6,3	4,35	25,81***

*** $P < 0,001$ **Şekil 1.** Çalışan ve Çalışmayan Çocukların Ağırlık (kg) Açısından Gösterdikleri 20 Yıllık Değişim**Şekil 2.** Çalışan ve Çalışmayan Çocukların Boy (cm) Açısından Gösterdikleri 20 Yıllık Değişim

TARTIŞMA

İnsan büyümesinde gözlenen farklılıklar sosyoekonomik koşullar, iklim ve hastalık geçmişi gibi pek çok etmenin karmaşık etkileşiminin bir sonucunda ortaya çıkar. Pek çok bulgu, erken yaşta çalışma yaşamında yer almış bireylerin fiziksel açıdan geri kaldıklarını göstermekle birlikte, bu geriliğin ne kadarının çalışma koşullarından, ne kadarının sosyoekonomik koşullardan kaynaklandığı belirsizdir. Çalışmayan yaşlıları ile yapılacak karşılaştırmalarda, çalışan çocuklar ile karşılaştırma grubunun sosyoekonomik düzeylerinin aynı olması gereklidir. Ancak erken yaşta çalışmaya başlayan çocukların ailelerinin, genelde toplumun en düşük sosyoekonomik tabakasına mensup ailelerden oluşması beklenen bir durumdur. Bu sebeple çalışan ve çalışmayan grupta büyüme açısından ortaya çıkan farkın sosyoekonomik düzey farklılıklarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı incelenmelidir. Ancak alan yazınında yer alan araştırmalarda bu noktanın göz ardı edildiği görülmektedir (Fırat, 1998; Fişek, 1986; Özener, 2000; Polat ve Köseli, 1999).

Referans çalışma olarak dikkate aldığımız Özener (2000) tarafından yürütülmüş araştırmada, çalışan çocukların sosyoekonomik düzeylerinin, çalışmayan yaşlılarından bir miktar daha düşük olduğu tespit edilse de, büyüme açısından ortaya çıkan farklılıklar – diğer çalışmalarda olduğu gibi – çalışma koşullarına atfedilmiştir. Dolayısıyla, iki grup arasında çalışmayan çocuklar lehine ortaya çıkan sosyoekonomik düzey farkının büyüme üzerindeki etkisi göz ardı edilmiştir. Bu çalışmada ise, ebeveyn eğitim sürelerinin etkisi ANCOVA ile kontrol altına alındığında, ağırlık açısından 17, boy açısından ise 16 ve 17 yaşlarında çalışmayan çocuklar lehine ortaya çıkan farklar ortadan kalkmaktadır. Bunun anlamı, iki grup arasında büyüme açısından ortaya çıkan farkın önemli ölçüde iki grup arasındaki sosyoekonomik düzey farklılıklarından kaynaklanmış olduğudur. Şüphesiz, anne ve baba eğitim düzeyleri, ailenin sosyoekonomik yapısını en iyi yansıtan parametrelerdir (Caldwell ve Caldwell, 1993; Cleland, 1990). Tablo 2’de görüldüğü gibi (iki grup aynı bölgeden seçilmiş olsa da), çalışmayan yaşlılarına göre çalışan çocukların anne ve babalarının eğitim düzeyi daha düşüktür ve kardeş sayıları daha fazladır. Anne-babaların meslek dağılımları da çalışan çocukların daha düşük sosyal statüye mensup ailelerden geldiğini göstermektedir. ANCOVA bulguları, çalışan çocukların sahip oldukları büyüme geriliklerinden, çalışma koşullarından ziyade, daha düşük sosyoekonomik statüye sahip olmalarından kaynaklandığını düşündürmektedir.

Bu araştırmada, ayrıca yirmi yıllık zaman diliminde çalışan erkek çocukların boy ve ağırlıklarında gözlenen değişim değerlendirilmiştir. Örneklemimizde yer alan 14-18 yaş grubundaki çalışan ve çalışmayan çocukların ağırlık ve boyları karşılaştırıldığında, her yaş grubunda 2019 yılında ölçülen çırakların daha ağır

ve uzun oldukları görülmektedir. Boy açısından bakıldığında, 2009 yılında ölçülmüş çırak çocukların, 16 yaşından itibaren 1999 yılında ölçülmüş okullu (çalışmayan) çocukların boyuna yaklaştıkları görülmektedir (Şekil 2). Öyle ki, 17 yaşında iki grup arasında boy açısından fark yoktur. Bu bulgu, 20 yıllık süreçte boy büyümesi açısından çalışan çocukların 20 yıl önceki çalışmayan yaşitlerini ancak yaklaştıklarını ortaya koymaktadır.

Seküler değişim çalışmaları son 200 yıldır, özellikle Avrupa merkezli olmak üzere büyüme alanındaki pek çok çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmalarda dikkati çeken nokta, refah düzeyi ve sağlık alanındaki ilerlemelere paralel olarak, geçen yüzyıldan bu yana Avrupalı bireylerin ebeveynlerinden belirgin biçimde uzun olduklarıdır (Roche ve Sun, 2003, 172-182). Ancak Kuzey ve Güney Avrupa ülkelerinde pozitif seküler değişimin düzeyi farklıdır. İsveç ve Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde boy uzunluğundaki artış genetik üst sınırına ulaşmış görünürken, İtalya ve İspanya gibi Güney Avrupa ülkelerinde az da olsa pozitif seküler eğilim devam etmektedir (Fudvoye ve Parent, 2017; Hauspie ve diğerleri, 1997).

Polonyalı askerlerin boy uzunluklarını incelediği bir çalışmada (Bielicki ve diğerleri, 1997) boy uzunluğundaki seküler artışın tüm gruplarda görüldüğü, ancak daha yüksek sosyoekonomik gruplar için 1986 ve 1995 yılları arasında maksimum düzeye ulaştığı bildirilmiştir. Sosyal sınıfların ebeveyn eğitim düzeyi, meslekleri ve buldukları bölgelerin nüfusu dikkate alınarak gruplandırıldığı bu çalışmada, Polonyalı genç erkeklerin boy uzunluklarında belirgin bir sosyal tabakalaşma olduğu, üst ve alt gruplar arasındaki farkın yaklaşık 4,3 cm olduğu görülmektedir. Araştırmacılara göre, Polonya'daki sosyoekonomik gelişmeler, orta ve alt sınıflara nazaran, üst sosyoekonomik sınıftaki bireylerin büyümesi üzerinde daha pozitif etki yaratmıştır (Bielicki ve diğerleri, 1997). Öte yandan, Kołodziej ve meslektaşlarının çalışmasında, her bir sosyoekonomik faktörün 19 yaşındaki Polonyalı erkeklerin, boy ve ağırlıkları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, anne ve baba eğitim düzeyi, boy ve ağırlık üzerinde en güçlü etkiye sahipken, annesi iyi eğitilmiş çocukların, diğerlerine göre daha uzun ve ağır oldukları gözlenmiştir (Kołodziej ve diğerleri, 2015).

Dünyadaki pozitif seküler eğilimlerin diğer örneklerine bakıldığında, Hauspie ve arkadaşlarının 1830, 1930, 1960 ve 1980-1982 yılları arasındaki seküler eğilimleri ele aldığı dört farklı araştırmaya ilişkin analizinin sonuçları göze çarpmaktadır. Belçika'daki büyüme verilerinin analizini içeren bu çalışmada, Belçika nüfusunun farklı yaşlardaki kız ve erkek çocuklarının, 1830'dan bu yana, özellikle büyüme döneminde, ortalama boy uzunluğu ve ağırlık değerleri önemli ölçüde artmıştır. Boydaki ortalama seküler artış 1830 ile 1980 arasında her on yılda, hem erkek hem de kız çocuklarında 0,9 cm'dir. Üstelik bu veriler 1960'lar ve 1980'ler arasındaki boydaki seküler artışın

çocukluk, ergenlik ve yetişkinlikte neredeyse aynı olduğunu ortaya koymuştur (Hauspie ve diğerleri, 1997).

Büyümedeki pozitif seküler eğilimin bacak uzunluğundan mı kaynaklandığının tespiti önemlidir. Birçok farklı ülkede yürütülmüş çalışma, boy uzunluğunda gözlenen pozitif yöndeki seküler değişimin, üst bedenden çok, bacak uzunluğu ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Bodzsár, 1998; Cole, 2000; Fredriks ve diğerleri, 2005). 1960 ve 1980 yılları arasında Belçikalı erkek çocuklarda gözlenen pozitif seküler değişim, büyük ölçüde bacak uzunluğundaki artış ile ilişkilidir (Hauspie ve diğerleri, 1997).

Türkiye’de, yukarıdaki araştırmalara benzer bulgular sunan bir seküler eğilim araştırması, 2007 yılında Koca Özer (2007a) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Ankara’da 6–17 yaşları arasında olan 1.427 okul çocuğunun verileri ile retrospektif veriler karşılaştırılmış ve seküler eğilimler değerlendirilmiştir. Koca Özer (2007a), sosyoekonomik bir değişken olarak seçilen ebeveyn mesleğinin, boy uzunluğu ve beden kitle indeksi üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmaya göre, ebeveynlerin toplam eğitim süreleri, boy uzunluğu ve ağırlık ortalamaları ile de anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Çıracak çocuklar üzerinde yürüttüğümüz bu çalışmada yer alan babaların eğitim düzeyinin, 20 yıl önceki çıkarılara göre daha iyi olduğu dikkati çekmektedir. Tablo 4’e göre, 1999’a ait çalışmada yer alan çırakların babalarının %74,7’si ilkökul mezunu iken bu oran 2019’da %29,2’ye kadar gerilemiş görünmektedir. Lise mezunu babalar ise 1999 verilerinde %4,9, 2019 verilerinde ise %15,3’tür. Dikkat çekici bir diğer nokta, üniversite ve daha yüksek eğitim seviyesine sahip babaların, 2019 yılında %2,5, 1999 yılında ise sadece %0,2 düzeyinde olduğudur. Ayrıca her iki çalışmada da çalışmayan çocukların babalarının eğitim seviyesi çalışanlara göre daha yüksektir. 2019 ile 1999 verileri karşılaştırıldığında, ebeveyn eğitim düzeylerinin 20 yıllık bir süreçte hem çalışan hem de çalışmayan grup açısından belirgin biçimde arttığı söylenebilir. Bununla birlikte, yirmi yıl önceki referans çalışmada yer alan çırak çocukların daha fazla sayıda kardeşe sahip oldukları ayrıca belirtilmelidir. 1999 verilerine göre çırakların ortalama kardeş sayısı 3,75 iken (Duyar ve Özener, 2003), bu sayı 2019’da 3,10’a düşmüştür. Geçen yirmi yıllık süreçte hane büyüklüğünün küçülmesi, bireylerin sosyoekonomik açıdan hanenin gelir kaynaklarından daha fazla yararlanabileceğini, dolayısıyla da kardeş sayısının azalmasının çocukların büyümelerini pozitif yönde etkileyebileceği söylenebilir (Keister, 2003; Parr, 2006).

Belçika’da 1960-80 yılları arasında üniversite öğrencilerinin ebeveyn eğitim düzeyleri ve boy uzunlukları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada (Hauspie ve diğerleri, 1997), babaları lise ve üniversite eğitimi alan

kız çocukların, maksimum 9 yıl eğitim kızlardan uzun oldukları görülmüştür. Belçikalı askerlerin verileri karşılaştırıldığında ise 1920'lerden 1980'lere kadar üniversite öğrencilerinin, askerlere kıyasla daha hızlı seküler eğilim gösterdikleri tespit edilmiştir.

Çırak çocukların 1999 ve 2019 yılları arasında göstermiş olduğu pozitif yöndeki seküler değişim ile çalışma koşulları arasındaki ilişki de dikkate alınması gereken bir konudur. Kuşkusuz, fiziksel gelişimlerinin en kritik aşamalarında çalışma yaşamına katılmak çocuk bedenlerinde belirgin deformasyonlara neden olmaktadır (Duyar ve Özener, 2003). Bazı çalışmalar, işçilerin ne kadar genç yaşta çalışmaya başlarsa, fiziksel gelişimindeki geriliğin de o kadar yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Japonya'da yapılan bir araştırma, 14 yaşından önce çalışmaya başlayanların ortalama olarak 18 yaşından sonra çalışmaya başlayanlardan 4 cm daha kısa olduklarını göstermiştir (Shah, 1984). Öte yandan, Özener ve Ertuğrul (2012) tarafından, Ankara'daki otomotiv tamir atölyelerinde çalışan, yaş ortalaması 18,33 olan 106 genç işçi üzerindeki bir çalışmada (aynı yaştaki çalışmayan yaşlıları ile karşılaştırıldığında), erken yaşta çalışmaya başlayan çıraklarda boy büyüme geriliğinin daha belirgin olduğu görülmüştür. Ancak önceki satırlarda da vurgulandığı gibi daha erken yaşta çalışmaya başlayan çocukların daha düşük sosyoekonomik statüde yer almaları bu geriliğin altındaki temel sebep olabilir.

1999 ve 2019 verilerine bakılacak olursa, aynı çıraklık okullarında 20 sonra eğitim alan çırakların (her yaş grubu için) çalışmaya başlama yaşı yaklaşık 1 yıl daha geçtir (0,86 – 1,23 yıl). Çırakların günlük çalışma saatlerine bakıldığında (Tablo 8), bu çalışmada yer alan 15-17 yaşındaki çırakların, 20 yıl önceki yaşlılarına göre yaklaşık 1 saat daha fazla ($P < 0,001$) çalıştıkları görülür. 14 ve 18 yaş grubunda yer alan çırakların ise günlük çalışma saatlerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu rakamlar, günümüz çıraklarının 1 yıl daha geç iş yaşamına katılsalar da, günlük çalışma sürelerinin pek de fazla değişmediğini göstermektedir. Bu bulgu, bir yıl daha geç yaşta çalışmaya başlamanın, çırak çocukların büyümelerinde gözlenen iyileşmeleri de desteklemiş olabileceğini düşündürmektedir.

Çıraklar üzerinde araştırmanın yürütüldüğü Altındağ, Sitel ve Ostim Bölgelerinde 1999 yılından bu yana geçen yirmi yıldaki kentsel ve mekânsal dönüşümün sosyal etkilerinin araştırmamızın sonuçlarına yansımış olabileceği de ayrıca belirtilmelidir. Ülkemizde kentsel dönüşüm süreci 1999 yılı Marmara ve Düzce depremlerinin ardından 2000'li yıllardan itibaren başlamış, 2012 yılından itibaren ivme kazanmıştır (Genç, 2008). Ankara'da bu araştırmanın yürütüldüğü Altındağ, Mamak, Yenimahalle ilçeleri, kentsel dönüşüm projeleri ile birlikte yoğun gecekondulaşmadan arındırılarak, planlı kentsel bölgeler haline dönüştürülmüştür (Sadioğlu ve diğerleri, 2016). Araştırmayı

yürüttüğümüz ilçelerdeki fiziksel değişikliklerin dolaylı olarak bölgenin sosyokültürel ve sosyoekonomik yapısını da dönüştürdüğü belirtilmelidir.

SONUÇ

Bu araştırmada elde edilen bulgular, 20 yıl öncesinde olduğu gibi, çalışan çocukların, çalışmayan yaşlılarından daha düşük bir büyüme performansı sergilediklerini bir kez daha ortaya koymuştur. Ancak kritik soru, bu geriliğin altında yatan asıl sebebin, bu çocukların erken yaşta çalışmaya başlamaları mı, yoksa her zaman çalışmayan yaşlılarından daha düşük sosyoekonomik statüde yer almaları mıdır? Alan yazınında yer alan pek çok çalışma, çalışan çocukların daha kısa ve zayıf olmalarını çalışma yaşantısına bağlamakta ve karşılaştırılan grupla (çalışmayan) sosyoekonomik farklılıkları dikkate almamaktadır. Ancak bu çalışmanın bulguları iki grup arasındaki farkın büyük ölçüde sosyoekonomik düzey farklılığından kaynaklandığını düşündürmektedir. Diğer bir ifadeyle bu çocuklar (daha çok) çalıştıkları için değil, çalışmak zorunda kalmalarına neden olan yoksullukları nedeniyle daha kısa ve zayıftır.

Çırakların anne ve babalarının eğitim düzeylerinin belirgin biçimde artması ve kardeş sayılarının azalması, çırak çocukların 20 yıllık süreçte belirgin olarak büyümelerinde iyileşmelere neden olmuş görünmektedir. Söz konusu iyileşmeler, yirmi yıllık süreçte erkek çırakların büyümelerinde pozitif yönde belirgin bir seküler eğilimin temel nedeni gibi görünmektedir. Büyüme açısından gözlenen bu iyileşmeye, çocukların 1 yıl daha geç çalışmaya başlamaları ve araştırmanın yürütüldüğü bölgelerdeki yaşam koşullarında gözlenen iyileşmelerin de etkisi olduğu söylenebilir. Ancak bu iyileşmelere rağmen, çırak çocuklar, çalışmayan yaşlılarından (20 yıl öncesinde olduğu gibi) hala geridedir. Hem çalışan hem de okullu çocukların ebeveyn eğitim seviyeleri arttıkça boy uzunluğunda belirgin bir artış gözlenmektedir. 1999 yılı verilerine göre ağırlıklı olarak oturlan ev türünün gecekondulu olduğu (%60), bu çalışmanın saha araştırması boyunca ziyaret edilen bölgelerde ise kentsel dönüşüm süreci sonucunda ev tiplerinin apartman dairesine dönüştüğü görülmektedir. Bu mekânsal dönüşümü toplumsal, kültürel ve çevresel olarak çok boyutlu ele almanın çocukların büyümelerinde gözlenen değişimleri anlamaya yardımcı olacağı ayrıca vurgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Bielicki, T., Szklarska, A., Welon, Z. ve Brajczewski, C. (1997). Nierówności społeczne w Polsce: antropologiczne badania poborowych w trzydziestolecu 1965-1995 (Social inequality in Poland: anthropological survey of conscripts in three decades 1965-1995). *Monografie Zakładu Antropologii Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu, nr 16*, ISBN 83-901487-6-5.
- Bodzsár, É.B. (1998). Secular growth changes in Hungary. É.B. Bodzsár ve C. Susanne (Ed.), *Secular growth changes in Europe* içinde (s. 175–205). Budapest: Eötvös University Press.
- Bogin, B. (2021). *Patterns of human growth*. (Third Edition). Cambridge: Cambridge University Press.
- Caldwell, J.J. ve Caldwell, P. (1993) Women's position and child mortality and morbidity in less developed countries. K. Mason, N. Federici, ve S. Sogner (Ed.), *Women's position and demographic change* içinde (s. 122–139). Clarendon Press, Oxford.
- Cleland, J. (1990). Maternal education and child survival: Further evidence and explanations, J.C., Caldwell, S., Findley, P., Caldwell, G.F., Santow, W., Cosford, J., Braid, ve D. Broers-Freeman (Ed.), *What we know about health transition: the cultural social and behavioural determinants of health. The proceedings of an international workshop Canberra May 1989*. 1. Cilt içinde (s. 400–419). Canberra: Health Transition Center, The Australian National University.
- Cole, T.J. (2000). Secular trends in growth. *The Proceedings of the Nutrition Society*, 59(2), 317–324. doi: 10.1017/s0029665100000355
- Danubio, M.E. ve Sanna, E. (2008). Secular changes in human biological variables in Western countries: an updated review and synthesis. *Journal of Anthropological Sciences = Rivista di Antropologia : JASS*, 86, 91–112. Erişim adresi: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19934470/>
- Duyar, İ. ve Özener, E.B. (2003). Çocuk İşçiler: Çarpık Gelişen Bedenler. Ankara, Ütopya Yayınevi.
- Etiler, N., Çağlayan, Ç., Çizmecioglu, F.M., Yavuz, C.I., Hatun, Ş. ve Hamzoğlu, O. (2011). Çalışmanın Çocuk Bedeni Üzerine Etkisi: İzmit'te Yapılan İki Araştırma Sonuçlarının Karşılaştırılması. *Türk Pediatri Arşivi*, 46(2), 11-17. doi: 10.4274/tpa.46.56
- Fırat, M. (1998). 15 Yaş Altı Çalışan Çocuklar ile Aynı Yaş Grubundaki Okuyan Çocukların Sağlık ve Sosyal Yönden Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Fişek, G. (1986). Çocuk İşçilerin Mediko-Sosyal Sorunları Araştırması. Yayınlanmamış Araştırma Raporu.
- Fors, H.C. (2014). Social globalization and child labor: A cross-country analysis. *The Developing Economies*, 52, 125–53. doi: 10.1111/deve.12041
- Fredriks, A.M., van Buuren, S., van Heel, W.J., Dijkman-Neerinx, R.H., Verloove-Vanhorick, S. P. ve Wit, J.M. (2005). Nationwide age references for sitting height, leg length, and sitting height/height ratio, and their diagnostic value for disproportionate growth disorders. *Archives of Disease in Childhood*, 90(8), 807–812. doi: 10.1136/adc.2004.050799
- Fudvoye, J. ve Parent, A.S. (2017). Secular trends in growth. *Annales D'endocrinologie*, 78(2), 88–91. doi: 10.1016/j.ando.2017.04.003
- Genç, F.N. (2008). Türkiye'de Kentsel Dönüşüm: Mevzuat ve Uygulamaların Genel Görünümü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 115–130. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13688/165663>
- Hauspie, R.C., Vercauteren, M. ve Susanne, C. (1997). Secular changes in growth and maturation: an update. *Acta Paediatrica (Oslo, Norway : 1992). Supplement*, 423, 20–27. doi: 10.1111/j.1651-2227.1997.tb18364.x
- Hosokawa, M., Imazeki, S., Mizunuma, H., Kubota, T. ve Hayashi, K. (2012). Secular trends in age at menarche and time to establish regular menstrual cycling in Japanese women born

- between 1930 and 1985. *BMC Women's Health*, 12, 19. doi: 10.1186/1472-6874-12-19
- Keister, L.A. (2003). Sharing the wealth: the effect of siblings on adults' wealth ownership. *Demography*, 40(3), 521–542. doi: 10.1353/dem.2003.0026
- Koca Özer, B. (2007a). Growth reference centiles and secular changes in Turkish children and adolescents. *Economics and Human Biology*, 5(2), 280–301. doi: 10.1016/j.ehb.2007.03.007
- Koca Özer, B. (2007b). Secular changes in height and leg length among Turkish Children during the last century. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 47, 95–113. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2153318>
- Kołodziej, H., Łopuszańska, M., Lipowicz, A., Szklarska, A. ve Bielicki, T. (2015). Secular trends in body height and body mass in 19-year-old Polish men based on six national surveys from 1965 to 2010. *American Journal of Human Biology: the official journal of the Human Biology Council*, 27(5), 704–709. doi: <https://doi.org/10.1002/ajhb.22694>
- Neyzi, O., Binyıldız, P. ve Alp, H. (1978). Türk çocuklarında büyüme ve gelişme normları 1-Tartı ve boy değerleri. *Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 41(Ek 74), 1–22.
- Neyzi, O., Günozü, H., Furman, A., Bundak, R., Gökçay, G., Darendeliler, F. ve Baş, F. (2008). Türk çocuklarında vücut ağırlığı, boy uzunluğu, baş çevresi ve vücut kitle indeksi referans değerleri. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 51, 1–14. Erişim adresi: https://www.cshd.org.tr/uploads/pdf_CSH_279.pdf
- Özener, B. ve Ertuğrul B. (2012). The negative effect of heavy work life during adolescence on height development of young males. *Collegium Antropologicum*, 36, 107–110. Erişim adresi: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22816205/>
- Özener, B. (2000). Ankara'da çeşitli işkollarında çalışan erkek çocuklarının somatotip özellikleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- Parr, N. (2006). Do children from small families do better? *Journal of Population Research*. 23(1), 1–25. doi: 10.1007/BF03031865
- Polat, A. ve Köseli, O. (1999). Sanayide çalışan adolesanlarda antropometrik ölçümler. *43. Milli Pediatri Kongresi*, 20–23 Eylül 1999, Ankara.
- Roche, A.F. ve Sun, S.S. (2003). Human growth: Assessment and interpretation. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University.
- Sadioğlu, U., Tiryaki, V. ve Korkmaz, A. (2016). Altındağ Belediyesi Örneği Üzerinden Türkiye'de Kentsel Dönüşüm Politikasının Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(3), 757–796. doi: https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002411
- Shah, P.M. (1984). The health care of working children. *Child Abuse & Neglect*, 8(4), 541–544. doi: 10.1016/0145-2134(84)90037-1
- Song, Y., Ma, J., Hu, P. J. ve Zhang, B. (2011). Geographic distribution and secular trend of menarche in 9- to 18-year-old Chinese Han girls. *Journal of Peking University (Health Sciences)*, 43(3), 360–364. Erişim adresi: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21681264/>
- Steckel, R.H. (1995). Stature and Standard of Living. *Journal of Economic Literature*, 33, 1903–1940. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/2729317>
- Tanner, J.M., Hiernaux, J. ve Jarman, S. (1978). Büyüme ve beden yapısı üzerindeki antropometrik incelemeler. (çev. A. Saatçioğlu), *Antropoloji*, 8, 93–131.
- Tanner, J.M. (1986). Growth as a mirror for the conditions of society: secular trends and class distinctions. A. Demirjian ve M.B. Dubuc (Ed.), *Human Growth: A Multidisciplinary Review* içinde (s. 3–34). London: Taylor and Francis.
- Tomak, L., Coşkun, M., Elmacioğlu, F. ve Pekşen, Y. (2009). Samsun çıraklık eğitim merkezindeki çırakların antropometrik ölçümlerinin saptanması. *Fırat Tıp Dergisi*, 14(3), s. 186-192. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/firattip/issue/6357/84834>
- Weiner, J.S. ve Lourie, J.A. (1981). Practical Human Biology. London Academic Press

SOSYAL MEDYA PAZARLAMASI ÇERÇEVESİNDE KİTLİK MESAJLARI VE TÜKETİCİ SATIN ALMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Burcu KAYACI¹, Mustafa KAPLAN²

1.Giriş

Günümüzde, teknolojiye yaşanan hızlı gelişim süreci içerisinde özellikle 2000 yılı sonrasında yaşanan ilerlemeler ile, başlangıçta kullanım amaçları kısıtlı olan internet teknolojisi hayatın her alanına nüfuz etmiştir. İnternet teknolojisi günümüzde birçok insanın kolaylıkla erişebildiği, kullanabildiği ve etkileşime girebildiği bir platform haline gelmiş, bir iletişim aracı olmaktan çıkarak, güçlü bir ticari ekipman haline dönüşmüştür. İnternet teknolojisinin gelişmesi ile sosyal medya, daha yaygın şekilde kullanılabilir olmuş, sosyal medya kullanıcılar için bir etkileşim ve iletişim sağlama platformu haline gelmiş, internet teknolojisi ve beraberinde sosyal medyanın sunduğu hizmet ve kolaylıklar kullanıcılar için vazgeçilmez bir hal almıştır. Daha önceki dönemlerde ağırlıklı olarak bilimsel araştırmalar için kullanılan internet, günümüzde eğitim, pazarlama, bilişim servisleri gibi birçok hizmetin sanal ortamda gerçekleştirilmesini sağlayan süper bir güce dönüşmüştür. Bu gelişmeye paralel olarak da dünyadaki birçok işletme, satış ve pazarlama faaliyetlerini yerel olmaktan çıkarak, internet üzerinden tüm dünyaya hizmet verebilecek şekilde sokmuş ve kendi internet siteleri, pazar yerleri ya da sosyal medya aracılığıyla internet üzerinden ürün ve hizmet pazarlaması yapmaya başlamıştır.

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ve sosyal medyanın artan kullanımı, geleneksel pazarlama yöntemlerinin yerini dijital pazarlama yöntemlerinin almasına yol açmış, bu durum birçok işletme pazarlama stratejisini de bu doğrultuda değiştirir hale gelmiştir. İşletmeler ve pazarlama yöneticileri, sosyal medya platformları vasıtasıyla tüketicilerden birebir geri dönüş alabilme şansına sahip olmuş, tüketiciler de bir ürün ya da hizmet ile ilgili olarak satın alma yapmadan önce sosyal medya platformlarından bilgi alıp araştırma yapma

1 Öğr. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, burcukayaci@comu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6871-6812

2 Dr. Öğr. Üyesi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, mustafakaplan@comu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5205-2123

imkanına sahip olmuşlardır. Bu nedenle sosyal medya reklamları ve sosyal medya platformları vasıtasıyla verilen kıtlık mesajlarının tüketicilerin satın alma davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Sosyal medyanın kitlelerin hayatının bir parçası haline gelmesiyle, sosyal medya reklamları da popüler hale gelmiş ve dijital pazarlama stratejisi uygulayan şirketler için vazgeçilmez olmuşlardır. Sosyal medya reklamları ile şirketler ürün ve hizmetlerini geniş kitlelere tanıtmaya başlamış ve satışlar açısından önemli geri dönüşler almışlardır. Bu durum da sosyal medya platformlarına entegre olan daha fazla işletmeyi ortaya çıkarmıştır.

Pazarlama literatüründe sıklıkla karşılaşılan zaman kıtlığı ve miktar kıtlığı kavramları ile ilgili uygulamalar da sosyal medya platformlarında yaygın olarak kullanılmakta ve bu sayede tüketici satın almaya teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Plansız satın alma davranışı planlanmadan, aniden gelişen bir davranış biçimidir. Plansız satın alma davranışı, günümüzde yaygın olarak görülen tüketici davranışlarından biridir. Tüketicilerin promosyon, kampanya, reklam veya kıtlık mesajı gibi unsurların etkisiyle gerçekleştirdikleri önceden planlanmamış davranışlar da plansız satın almaya örnektir. Çalışmada, sosyal medya reklamları ve kıtlık mesajlarının kullanıcıların plansız satın alma davranışlarına olan etkileri incelenecektir.

2. Sosyal Medya Kavramı

İnternetin 1970'li yıllarda ortaya çıkması ve 1990'lı yıllarda yaşanan teknolojik ilerlemeler beraberinde çeşitli sanal ortam ve platformların oluşmasına zemin hazırlamıştır. 21. Yüzyıla geldiğinde kullanımı gündene artan internet ve internetin önemli bir alanı olarak bilinen sosyal medyanın kullanımında yaşanan artış ile sosyal medyanın hem toplum hem de bireyler açısından önemli bir konuma geldiğini söylemek yanlış olmaz (Erdoğan, 2019:7-8).

Sosyal ağlara verilebilecek ilk örnek, 1970 yılında İllinois Üniversitesinde geliştirilmiş olan PLATO platformudur. Bu platform bir mesaj- forum uygulamasından oluşmakta ve sosyal medyanın ilk örneğini ortaya koymaktadır. İlk çevrimiçi sohbet odası TERM-talk olarak bilinmektedir. Sosyal ağ olarak kabul edilen ilk web site ise SixDegreescom, 1997 yılında kurulmuş bir web sitesidir. 2001 yılına kadar varlığını sürdürmüş olan bu site bir arkadaşlık sitesidir (Özşahin, 2019:10-11).

Sosyal medya faaliyetleri, 1971 yılında icat edilen iki bilgisayar arasında atılan bir e-posta ile başlamıştır. Daha sonra bu büyük gelişimi; blogların oluşumu, belirli sitelerin icadı, platformların kuruluşu (Facebook gibi) takip etmiştir. Sosyal medya platformları, bireylerin birbirleriyle iletişim kurmaları, anılarını paylaşmaları, fikirlerini beyan etmeleri amacıyla kurulmuş platformlardır (Bilginer, 2020: 16-18).

Sosyal medya platformları, kullanıcı kaydı yaptıran bireylerin kendileri hakkındaki bilgilerini yazdıkları, fotoğraf, düşünce, fikir ve videolarını paylaşabildikleri, aynı zamanda karşı taraftaki bireylerin de paylaştıkları fotoğraf, düşünce, fikir, video gibi paylaşımlarını görebildikleri, yorum yapabildikleri ve birey veya topluluklarla iletişim kurabildikleri platformlara verilen isimdir (Keçeli, 2020: 37).

Günümüz dünyasında Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp gibi sosyal medya platformları milyonlarca kişi tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Sosyal medya platformlarının teknolojik gelişmelere paralel olarak gittikçe kolaylaşması ve bireylerin istedikleri zaman bu ve benzer platformlara kolayca ulaşabilmeleri, kişilerin sosyalleşme ve iletişim süreçlerini kolaylaştırmış, aynı zamanda sosyal medya bağımlılığını da gün yüzüne çıkarmıştır (Kumpasoğlu vd, 2020).

2.1. Sosyal Medyanın Özellikleri

Sosyal medya kavramı birçok özelliği ile geleneksel medyadan ayrılmaktadır. Sosyal medyanın en belirgin özelliklerinden birisi iletişimi beşerî bir forma dönüştürmesidir. Şirketlerin uyguladıkları klasik pazarlama faaliyetleri yerine müşteri kitleleri ile iletişime geçmeleri insanileşme olarak açıklanabilir. Sosyal medya; Toplumun birçok farklı kesiminden bireylerin kolaylıkla etkileşime girebilecekleri ve yakınlık kurabilecekleri bir ortam oluşturmaktadır.

Sosyal medyanın en temel özellikleri ise şöyle sıralanmaktadır (Biçer, 2012:11):

- Zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın, bireylerin yaptıkları paylaşımların esas olduğu bir platformdur.
- Bireyler, kendilerinin oluşturdukları içerikleri çok pratik bir şekilde internet ortamında yayımlayabilmektedirler.
- Bireyler, diğer kullanıcıların içerik ve yorumlarını takip edebilmektedirler.
- Bireyler, sosyal medya uygulamalarında hem başkalarını takip edebilir hem de takip edilebilirler.
- Sosyal medya, rijit kuralları olan bir iletişim şekli olmayıp, daha çok bir sohbet mantığına dayanır.
- İçeriklerin daha çok informal oldukları ve zamanla kullanıcılar arasında bir dedikodu zincirine dönebilecekleri görülmektedir.
- Sosyal medya geleneksel medyaya olan tüketici ilgisini azaltmış olmasına rağmen geleneksel medyaya olan ilgi tamamen ortadan kalkmamıştır. Sosyal medya, geleneksel medyadan ayrılan birtakım özellikleri nedeniyle tüketicin tarafından rağbet görmektedir. Bu özellikler şöyle sıralanmaktadır (Ulu ve Akdağ, 2015: 294-295);

- Dijitallik, bir diğer ifade ile kullanıcı kaynaklı yani üre-tüketici olması,
- Etkileşimsellik, yani her yerde hazır olma durumu,
- Multimedya biçimselliği; Ses, yazı, görsellik ve numerik verileri bir arada bulundurabilme durumu,
- Hipermetinsellik; Belirli bir birimden başka birimlere giden çoklu yollardan oluşan bir yapı olup ve ağda bulunan bir birimin birçok giriş, çıkış veya bağlantılarının bulunması durumu,
- Kullanıcı türevli içerik üretimi (üre-tüketici); Sosyal medya kullanıcılarının ağda iletişim kurabilme, ortak içerik tüketimi ve kendilerinin doğrudan üretiminde bulunabilmeleri durumu,
- Yayılım; Ağ temelli yayılım ile kullanıcıların farklı zamanda, farklı içeriklere ulaşabilmesi durumu,
- Sanallık; kullanıcıya orada olma hissinin sağlanması durumu

Bu özellikler bağlamında sosyal medyanın işletmeler ve özelinde pazarlamacılara iletişim noktasında çok ciddi farklılıklar getirdiği söylenebilir. Bu açıdan sosyal medyanın doğası gereği sahip olduğu özellikleri tespit ederek bu doğrultuda doğru stratejiler belirleyerek bu özelliklerden avantaj sağlayabilmek işletmelerin günümüzde yapması gereken önemli gerekliliklerden bir tanesidir.

2.2. Sosyal Medya Pazarlaması

Sosyal medya özel ve iş hayatını kolaylaştırması, iletişim hızı ve kapsamını artırması gibi temel nedenlerden dolayı insan hayatının en önemli gerekliliklerinden biri haline gelmiştir. Özellikle Z kuşağı olarak adlandırılan gençler başta olmak üzere çoğu insanın hayatının bir parçası haline gelmiş ve günlük rutinler arasında yerini almıştır (Gültekin, 2022: 1). Sosyal medya pazarlaması; bireylere çevrimiçi sosyal kanallar aracılığıyla, ulaşılması zor olan büyük kitlelerle iletişim kurmayı sağlayan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Akar'a göre ise (2010a) sosyal medya pazarlaması, “*sosyal medya sitelerini kullanarak internet üzerinden görünürlüğü arttırmak ve mal/hizmetleri tutundurmak*” olarak ifade edilmektedir. Sosyal medya pazarlamasında ürün ya da hizmetlerin internet ortamında görünürlüğünün artırılması için kullanılmaktadır (İşlek, 2012: 65).

Sosyal medya pazarlaması; Televizyon, gazete ve haber sitesi gibi geleneksel iletişim araçlarından farklı yöntemlerle müşteri ile iletişim ve diyalog kurmaya dayanmaktadır. Sosyal medya, işletmeler ve markalar açısından hem iletişim kanallarını hem de iş yapılış biçimlerini birçok açıdan değiştirmiştir. İşletmeler, var olan müşterileri ile iletişimde kalmak, yeni müşteriler edinmek, güven sağlamak ve görünürlüklerini artırmak amacıyla her geçen gün daha fazla şekilde sosyal medyayı kullanmaktadırlar. Bu bağlamda işletmelerin geliştirecekleri

sosyal medya pazarlama stratejilerinin aynı zamanda sürdürülebilir stratejiler olması gerekmektedir (Barutçu ve Tomaş, 2013: 9-10).

İşletmeler sosyal medya pazarlaması faaliyetlerini temelde dört adımda yürütmektedirler. Bu adımlar; dinleme, bağlanma, ölçme ve optimize etme olarak sıralanmaktadır. Dinleme aşaması, müşterilerin ürün ya da hizmet ile ilgili olarak duydukları memnuniyet derecesini, marka sadakatini, ürün geliştirme ile ilgili gelen fikirleri, rakip faaliyetlerini ve pazarın durumunu ortaya koyan aşamadır. Marka bağlılığı aşaması, tüketicinin bir markaya karşı olumlu bir tutum geliştirerek, bağlılık duyduğu markayı satın almaya devam ederek uzun bir periyod boyunca o markayı kullanmasını açıklamaktadır. Sosyal medya ölçümü, firmaların hedefleri doğrultusunda gerçekleştirdikleri sosyal medya faaliyetlerinin takip edilerek, gerçekleştirilen faaliyetlerin performanslarının ölçülmesi anlamına gelmektedir. Sosyal medya pazarlamasında optimize etme adımında ise işletmeler tüketicileri ile uzun soluklu aktif bir ilişki kurmalıdırlar. Bu aşamada tüketicinin isteklerini ve önerilen çözümün ne kadar etkili olduğunun belirlenmesi de firmalara geri dönüt oluşturur (Alan vd., 2018: 497-498).

Sosyal medya pazarlamasının amaçları; Marka farkındalığı oluşturma, Fikir önderlerini açıklama, tüketici davranışlarına yön veren dış kaynakları (müşteri grupları gibi) inceleme, yeni pazarlama stratejileri geliştirme, firmanın web sitesine olan ilgiyi artırma, verilmek istenilen mesajları yayma, marka mesajının görünürlüğünü uzatma, sosyal aramaları (organik linkler yoluyla) geliştirme, marka imajını güçlendirme, ürün satışlarını artırma, pazarlama amaçlarını yerine getirebilme, karşılıklı iletişim oluşturma ve sürdürme olarak sıralanabilir (Özgen ve Doymuş, 2013: 96).

2.3. Sosyal Medya Araçları ve Reklamları

Sosyal medya araçları, kullanıcıların etkileşim halinde olmalarına imkân sağlayan çevrimiçi araçlardır. Sosyal medya araçlarına örnekler şu şekilde sıralanabilir (Alkış, 2020: 19-21);

- *Bloglar*; Kısa yazı, makale, video ve fotoğraf paylaşılabilen, web sitesine benzer bir paylaşım sitesidir.
- *Mikro Bloglar*: Üyelerin birbirleriyle anlık olarak duygu ve düşüncelerini paylaşabildikleri sosyal paylaşım siteleridir. Twitter dünyadaki en ünlü mikro bloglardan biridir.
- *Sosyal Ağ Siteleri*: Kişilerin kendi profillerini oluşturabildikleri, arkadaş edinebildikleri ve iletişim kurabildikleri, fotoğraf, video, duygu ve düşüncelerini paylaşabildikleri platformlardır. Örneğin; Facebook ve Instagram.

- *Forumlar ve Haber Grupları:* Bu gruplarda herhangi bir konuyla ilgili oluşan bir tartışmada bireyler kendi fikirlerini bildirirler
- *Wikiler:* Wikinin kelime anlamı hızlıdır. Wikiler kişilerin bilgi aktarımı yapabildikleri sosyal ağlardır. Kişiler bilgileri ve makaleleri istedikleri gibi düzenleyebilmektedirler.
- *Medya Paylaşım Siteleri:* Kişilerin içerik oluşturabildikleri ve çeşitli paylaşımlar yapabildikleri ağlara denir.
- *Podcasting:* Mini kapsül anlamına gelmektedir. Bireylerin ortaya koydukları dinletileri diğer kişilerle paylaşmasına yarayan sosyal ağdır.
- *Sosyal Ağ Siteleri ve Sanal Dünya:* Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, Myspace, LinkedIn gibi sosyal ağları içermektedir. Kullanıcıların çevrimiçi olarak işlerini gerçekleştirebildikleri sisteme de sanal dünya adı verilmektedir (Bayram, 2020: 12-20).

Sosyal medyanın kişilerin hayatının bir parçası haline gelmesiyle, sosyal medya reklamları da popüler hale gelmiştir. Sosyal medya reklamcılığı, tüketiciler ve akranları ile ilgili bilgileri kullanarak reklamlar hedefleme ve uyarılma noktasında avantajlıdır. Sosyal etki teorisine göre, sosyal medya platformuna ait bir sosyal karakter, reklamcıların pazarlama için oluşturdukları mesajların, tüketici sosyal ağları vasıtası ile yayılmasına olanak sağlayıp, sosyal ipuçları ile tepkileri etkileyebilmektedir (Niu vd, 2021: 2-3).

Bazı araştırmacılar, markaların sosyal medyada tüketicileri etkilemek için zamanın çoğunluğunda rasyonel çekiciliği, zamanın daha az bir bölümünde ise duygusal çekiciliği kullandıklarını belirtmişlerdir. Kimi araştırmacılar ise sosyal medyada daha fazla oranda tüketici katılımını sağlayan içeriklerin duygusal içerikler olduğunu savunarak, duygusal içerikleri fazla olan reklamların, diğer reklamlara göre daha fazla paylaşıldığını öne sürmüşlerdir (Tellis vd., 2019, Akt; Wajid vd, 2021: 2-3). Yapılan bazı çalışmalarda, bir tüketicinin dikkat ettiği çekicilik unsurunun sosyal medya platformuna göre değişiklik gösterdiği savunulmuştur. Örneğin YouTube'da duygusal içerikler tercih edilirken, Twitter'da kişiler rasyonelliğe önem vermektedirler (Wajid vd, 2021: 2-3).

Sosyal medya reklam türleri şu şekilde sıralanmaktadır;

Facebook Reklamları

Facebook reklamları, şirketlerin üç geniş kampanya hedeflerinden birine ulaşılmasına yardımcı olmaktadır:

- **Farkındalık:** Marka bilinirliğini oluşturur veya erişimi artırır.
- **Değerlendirme:** Web sitelerine trafik gönderir, etkileşimi artırır, uygulama yüklemelerini veya video görüntülemelerini teşvik eder, potansiyel müşteriler oluşturur veya insanları Facebook Messenger üzerinden işletmeyle iletişim kurmaya teşvik eder.

- Dönüştürme: Site veya uygulama aracılığıyla satın almaları veya olası satışları artırarak, çevrimdışı mağazalara trafik çekilmesine yardımcı olur.

2021 yılının ilk çeyrek periyodu itibarıyla dünyada aktif Facebook kullanıcı sayısı 2,85 milyardır. Bu büyük kullanıcı havuzu için ayrıntılı hedefleme seçenekleri ile Facebook, sosyal medya reklamcılığı konusunda oldukça başarılı bir platformdur. Facebook, reklamları ile kullanıcılarını şirketlerin Facebook sayfalarına ya da kendi web sitelere yönlendirme imkanı vermektedir (Alalwan, 2020: 65-77).

Fotoğraf Reklamları

Facebook'un dahili verileri, yalnızca fotoğraf içeren bir dizi reklamın, diğer reklam biçimi türlerinden daha fazla benzersiz trafik çekebileceğini göstermektedir. Bir fotoğrafa ek olarak, Facebook fotoğraf reklamları 90 karakterlik metin ve 25 karakterlik bir başlık içerir. Bu reklamlar, "Şimdi Alışveriş Yap" veya "İndir" gibi bir harekete geçirici mesaj düğmeleri de içermektedir. Fotoğraf reklamları, Facebook Business Manager'da oluşturulabilmekte ve Facebook Sayfasından bir resimle tanıtılabilmektedir (Cyberclick, 2018).

Video Reklamlar

Facebook video reklam seçenekleri, kullanıcıların akışlarında otomatik olarak oynatılan kısa, döngüsel video kliplerden, masaüstü kullanımına uygun olan 241 dakikalık orijinal videolara kadar çeşitlilik göstermektedir. Bu noktada birçok seçenek içerisinde, hedef pazarın kimler olduğunu ve videonun hedeflere nerede ulaşacağını anlamak önemli bir konu haline gelmektedir (Hootsuite, 2020).

Instagram Reklamları

Facebook şirketi aynı zamanda Instagram'ın da sahibi olduğundan, Instagram reklamlarının Facebook reklamlarıyla aynı üç geniş kampanya hedefi kategorisini desteklemesi şaşırtıcı değildir. Bu kategoriler;

- Farkındalık
- Düşünme
- Dönüştürmektir

Instagramı birçok Z ve X kuşağı da kullanmakta olup, uygulama en çok Y kuşağı arasında popülerdir. Instagram'da da ideal izleyiciler Facebook'ta olduğu gibi, özel hedefleme seçenekleriyle hedeflenebilmekte, benzer kitleler oluşturularak, kitlelerin davranışları, etkinlikleri, ilgi alanları ve demografik özellikleri tanımlanabilmektedir (Buffer, 2020).

Twitter Reklamları

Twitter Promote ile Twitter algoritması, Tweetleri belirlenmiş hedef kitleye otomatik olarak tanıtmaktadır. Twitter, kalite filtresinden geçen ilk 10 günlük organik Tweetleri tanıtmakta ve yeni takipçiler çekebilmek için hesapları da teşvik etmektedir (Cyberclick, 2018).

Twitter reklam kampanyaları ile iş hedeflerine uygun bir iş hedefi seçilerek, mevcut organik tweetleri seçilerek kullanılır ya da özellikle reklam tweetleri oluşturulabilir.

Twitter reklamları üç farklı işletme hedefine yöneliktir:

- Farkındalık: Reklamların erişimini en üst düzeye çıkarır.
- Düşünme: Video görüntülemeleri, videodan önce gösterilen görüntülemeler, uygulama yüklemeleri, web trafiği, ile bu alanda çalışır.
- Dönüşüm: İşletmeler işlem yapmaları için kullanıcılarına, uygulamalara veya web sitelerine trafik yönlendirebilir.

LinkedIn Reklamları

LinkedIn reklamları, işletmelere üç tür pazarlama hedefiyle yardımcı olur:

- Farkındalık: Şirket ya da marka hakkında farkındalık yaratılır.
- Düşünme: Web sitesi ziyaretlerini ve etkileşimi artırır ya da video görüntülemelerini teşvik eder.
- Dönüşümler: Potansiyel müşterileri toplar ve web sitesi dönüşümlerini artırır.

LinkedIn, hedef kitle konusunda diğer sosyal ağlardan çok daha fazla iş odaklı olduğundan, iş unvanı ve kıdem gibi profesyonel niteliklere dayalı hedefleme seçenekleri sunmaktadır.

Sponsorlu İçerik

Sponsorlu İçerik reklamları hem masaüstü hem de mobil cihazlardaki haber akışlarında görünmektedir. İçerikleri daha geniş bir kitlenin önüne çıkararak marka uzmanlıklarını sergilemek için kullanılırlar. LinkedIn'deki sponsorlu içerik reklamcılığı için resimler ve videolar kullanılmaktadır.

Sponsorlu InMail

Sponsorlu InMail, mesajların doğrudan kullanıcıların LinkedIn gelen kutularına gitmesi haricinde e-posta pazarlamasına benzemektedir. Bu uygulamada ödeme söz konusudur. Ayrıca Sponsorlu InMail, kullanıcılar yalnızca LinkedIn'de aktif olduklarında reklam mesajları göndermektedir. Bu durum mesajların geçerliliğini kaybetmemesini ve hedef kitlelerine doğrudan bir mesaj gönderilmesini sağlamaktadır (Hootsuite, 2020).

3. Kıtlık Mesajları

3.1 Kıtlık ve Kıtlık Mesajları

Kıtlık algısının sosyal olarak güçlü bir etkisi olduğundan, satışıçılar tarafından tüketicileri ürünlere karşı etkilemek için kullanılırlar. Kıtlık durumu sınırlı sayıda ürün ya da hizmet arzı veya aşırı talep durumunda oluşabilir. Her iki durumda tüketicinin ürüne karşı isteği artsa da farklı sonuçlar ortaya çıkabilir. Tüketiciler, ürüne olan fazla talepten kaynaklanan bir kıtlık oluştuğunda bu durumu ürünün kalitesinden kaynaklı olarak düşünebilmektedirler (Li vd, 2019: 14).

Kıtlık mesajları, tüketicilerin ürünü satın alma isteklerini artırmak için psikolojik baskı kullanılarak verilen mesajlardır. Kıtlık mesajları, bir ürün ile ilgili olarak ürünün varlığının sınırlı olduğu bilgisini vererek, tüketicileri satın almaya yöneltmek için kullanılan taktiklerdir. Sınırlanan satın alma imkanları tüketicilerde psikolojik baskı hissi oluşturarak tüketicilerin satın alma niyetlerinin artmasına neden olur. Ürüne yönelik tüketicilerin isteklerini artırmanın bir yolu da ürünün algılanan değerinin artırılmasıdır (Chae vd, 2020: 400).

3.2 Kıtlık Mesajlarının Sınıflandırılması

3.2.1 Sınırlı Miktar Kıtlığı

Miktar kıtlığı mesajları tüketicie arz veya talep tarafından olmak üzere bir ürün ya da hizmet ile ilgili olarak sınırlı sayıda mevcudiyet olduğu bilgisini verir (Song vd, 2021: 168).

Miktar kıtlığı mesajları, ürün için daha önceden belirlenmiş bir miktar için ürün teklifinin verildiği anlamını taşır ve belirtilen miktar bittiğinde teklif de sona ermiş olur. Miktar kıtlığı kavramı söz konusu ürünlerin az sayıda olduğunu ve satın alma yapacak tüketicilerin diğerleri ile rekabet içinde olması gerektiğini vurgular ve satışıçıların ürün tekliflerini sınırlandırması tüketicileri erken davranmaya ve rekabete yöneltir. Miktar kıtlığı pazarlaması söz konusu ürünlerin emsalsiz olarak görülmesini ve satın alma yapacak kişilerin bu nedenle kendilerini diğer kişilerden farklılaştırmak ve imajlarını güçlendirmek için çaba göstererek bireysel beceri kazanmanın bir yolu olarak görülmektedir (Chen vd, 2021: 924-925).

Miktar kıtlığı, ürünün yalnızca belirli sayıda var olduğunu vurgulayarak ürün bittiğinde mevcut teklifin geçersiz olacağını ifade etmektedir. Ürünün sınırlı miktarda olduğunun belirtilmesi ya da sınırlı sayıda tüketicie sunulması, ürünün çok rağbet gördüğü mesajını tüketicie ileterek, popülerlik algısı yaratmaktadır. Bu durum tüketicide, ürüne sahip olursa kendisini imtiyazlı ve özel hissettirebilmektedir. Miktar kıtlığı aynı zamanda tüketicileri ürüne

sahip olabilmek için rekabet etmeye de teşvik etmektedir. Kıtık mesajlarında genellikle, şu üründen “yalnızca 3 adet üretilmiştir” gibi propagandalar yapılmaktadır (Yapraklı ve Mutlu, 2020: 431).

Tüketici davranışları ile ilgili yapılan çalışmalarda kıtlık olgusu, ürünlerin süre, rağbet, promosyonlar ve buna benzer satış şartlarının taktiksel olarak oluşturulması şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Kıtık mesajları tüketicilere çoğu zaman özenli satış kampanyaları ile ulaştırılarak, belli bir ürünü satın alabilme ihtimalinin kısıtlı olduğu mesajını iletir. Şirketler bazı ürünleri ile ilgili stok bilgilerini paylaşarak kasıtlı olarak kıtlık stratejisi güderler. Kıtık stratejisi belirli sayıda olan ürünlerin satışı için oldukça uygundur. Miktar kıtlığı söz konusu bir ürün için belirli sayıda ürünün var olduğunu ifade eder. “İlk gelen, ilk hizmet alır” hükmüne uygun şekilde miktar kıtlığının tüketiciler nezdinde rekabet ve paniğe yol açması olasıdır. Ayrıca satışıçılar ellerindeki ürün stoğunu sınırlı olarak göstermek ve pazarlayabilmek için kıtlık stratejisini etkin bir şekilde kullanırlar. Miktar kıtlığının fazla olduğu durumlarda tüketiciler arası oluşan rekabet artan algılanan uyarılmaya yol açmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar kıtlık algısının tüketicilerin hissi açıdan da uyarılmasını etkilediğini ortaya koymuştur (İslam vd, 2021:4).

3.2.2 Sınırlı Zaman Kıtlığı

Sınırlı zaman kıtlığı mesajları, önceden tanımlanmış ve belirli bir süre için bir ürün ya da hizmetin sunulacağını tüketiciye bildiren mesajlardır (Song vd, 2021: 168).

Kıtık kavramı ekonomiden türetilen bir kavram olup, günümüzde ürün kıtlığı ile bağlantılı olarak bireysel davranışları da araştıran, pazarlama ve psikoloji disiplinlerine uzanan bir kavramdır. Kıtık, pazarda var olan ürün ya da hizmet için belirli sayıda ürün (miktar kıtlığı) ya da belirli süreli bir ürün teklifi (zaman kıtlığı) olarak iki şekilde belirtilir. Çevrimiçi alışveriş ile ilgili yapılan araştırmalarda, zaman kıtlığı, zaman baskısı olarak da ifade edilir. Çevrimiçi alışverişlerde, tüketicilere satın alma kararının verilmesi için sınırlı bir zaman verildiğinde, tüketicilerin verilen sürede mevcut tüm bilgileri göz önüne almaları olası olmayıp, satın alma kararlarını belli başlı özelliklere göre verirler ve alışveriş kararlarını çoğunlukla ötelemezler. Sınırlı zaman, yani zaman kıtlığı, bireylerin davranışlarını değiştirebileceği gibi, psikolojik stres ve uyarılma seviyelerinde artışa yol açabilir (Mou ve Shin, 2018: 76-77).

Sınırlı süreli kıtlık teklifinde, önceden belirlenmiş sürenin sonunda teklifin geçersiz hale geldiği kıtlık çeşidi olduğundan, kıtlığın düzeyi zaman geçtikçe artış gösterir. Miktarsal kıtlıkta arz ya da talep kıtlığı mevcut iken, zaman kıtlığında yalnızca arz kıtlığı olabilir. Sınırlı zaman kıtlığında tüketiciler arası rekabet söz konusu olmadığından, sınırlı miktar kıtlığından farklıdır. Sınırlı

zaman kıtlığında, ürün teklifi belirli bir süre için geçerli olduğundan, tüketicinin bu tekliften faydalanabilmesi için satıcılarca belirlenmiş süreye riayet etmesi gerekmektedir. Pazarlamacılar satış platformlarında tüketicilere zaman ve miktar kıtlığı mesajlarını bilinçli bir şekilde ulaştırırlar (Gupta, 2013: 14-16).

4. Kıtlık Mesajları ve Satın Alma Davranışı

Kıtlık mesajlarının tüketiciler açısından algı ve satın alma niyeti ile alakalı olarak ürüne karşı oluşan isteği ve algılanan değeri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Jang vd., 2015; Lee vd., 2015; Aggarwal vd., 2011; Hardesty vd., 2007; Bae ve Lee, 2005). Kıtlık mesajları ile ilgili literatür incelendiğinde, kıtlık mesajlarının daha çok kendi doğasından yani kıtlık mesajının doğasından, yani buluşsal izlerden türediği görülmektedir (Song vd., 2021). Kıtlık mesajları, tüketicileri fazla düşünmeden üretilen bilgiyi kullanmaya teşvik ettiklerinden, söz konusu ürünün az bulunan ya da zor elde edilen bir ürün olduğu kanaatine varılarak, ürün daha çekici olarak gösterilir. Bazı araştırmacılar, bir çevrimiçi alışveriş örneğinde zaman kıtlığı sebebiyle zor sahip olunan ürünün, kıtlık olmayan ürüne göre daha fazla satın alma niyeti oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak verilen her kıtlık mesajının satın alma niyeti ve kararı üzerinde aynı etkiyi göstermediği önceki çalışmalarda ifade edilmiştir (Song vd, 2021: 168).

Araştırma sonuçlarına bakıldığında çoğunlukla, kıtlık algısının satılan ürün miktarında artış, daha kısa süreli ürün araştırma ve satın alan kişilerin satın aldıkları ürünlerden daha fazla memnuniyet duymaları gibi etkilere yol açtığı görülmektedir. Araştırmalar, incelenen araştırma verilerine dayanarak, sınırlı süreli bir promosyon teklifinin tüketici satın almalarına hızlandırıcı bir etki yaptığını göstermektedir (Aggarwal vd, 2011: 19).

Çevrimiçi promosyonlarda, kıtlık mesajları sınırlı zaman ve sınırlı miktar olarak kullanılmaktadır. Sınırlı miktar mesajlarında, promosyon belirlenmiş miktarda ürün için verilirken, sınırlı zaman mesajlarında teklif, sınırlandırılmış bir süre boyunca sunulur. Sınırlı zaman ve sınırlı miktar tekliflerini ayran en temel özelliklerden biri, sınırlı zaman promosyonunda alıcılar birbirleriyle rekabet etmek yerine, promosyondan faydalanabilmek için tarihe riayet etmesi gereklidir ancak sınırlı miktar kıtlığında ürün teklifi belli miktarda ürün ile sınırlandırılmıştır. Her alıcı bir ürünü satın aldığı anda, kalan ürün sayısı azaldığından, sınırlı miktar kıtlığı promosyonu tüketicide belirsizlik duygusu yaratmaktadır (Wua vd, 2021:2-3).

Literatürde yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre, farklı kıtlık stratejilerine maruz bırakılmış ya da bırakılmamış bireylerin satın alma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir (Ayvaz ve Alnaçık, 2018; Bae ve Lee, 2015; Eisend, 2008; Hardesty vd., 2007; Jung ve Kellasis, 2004). Bu

durumun sebebi olarak araştırmacılar söz konusu çalışmada kullanılan ve kıtlık mesajı içeren reklam afişlerinde vaad edilen teklifin katılımcılara çok cazip gelmesi nedeniyle fazla manipülasyona yol açmış olabileceğini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçları tüm katılımcı gruplarda satın alma niyetinde artış olduğunu gösteriş, bu durum konu ile ilgili olarak yapılabilecek gelecek dönem çalışmalarında fiyat manipülasyonu konusunun düzeyinin daha makul bir şekilde ayarlanabileceği görüşünü doğurmuştur. Kullanılan reklam broşürü ile katılımcıların artan satın alma niyetlerine rağmen, bu durum satın alma davranışlarına yansımamış, varılan sonuç ise satın alma niyetinin her durumda satın alma davranışına dönüşmeyeceğini vurgulamıştır (Ayvaz ve Alınacak, 2018: 14).

Kıtlık algısı ürünün zaman, temin edilebilme gibi alışveriş şartlarının taktiksel olarak sınırlandırılması olup, tüketicilere ürünün satın alınmasının zor ihtimal olduğu mesajını verir. Söz konusu sınırlı arz, verilmek istenen mesaj ile tüketicilerin satın alma karar sürecini hızlandırma ve tüketiciyi satın almaya yönlendirmesi açısından kuvvetli bir ikazdır. Araştırmacılar dijital platformda ürünlerin sınırlı miktarda ve belirli süre için var olduğunu ifade eden mesajların tüketicilerde kuvvetli bir pozitif algı yaratabileceğini gözlemlemişlerdir. Araştırmacılar e-ticaret platformlarındaki plansız satın almalar ile ilgili yaptıkları çalışmada kıtlık algısı ve indirim mesajlarının tüketicilerin dikkatini çektiğini ve bu taktiğin ürünün cazibesini de etkilediğini bulmuşlardır. Herhangi bir ürüne olan talebin daha yüksek olduğu durumlarda, tüketiciler sözkonusu ürünün tutulduğuna ve satışının yüksek olduğuna kanaat getirerek satın alma davranışına yönelirler (Chen ve Yao, 2018: 1252).

5. Sonuç

Sosyal medya günümüzde satın alma davranışlarının ötesinde yaşantılarımızı dahi farklılaştıran, düşünce, davranış biçimlerimizde ve alışkanlıklarımızda ciddi etkiler yaratan bir olgu haline gelmiştir. Bu etkinin farkında olsak da olmasak da insanların alışkanlıklarını değiştirebilen etkiye sahip bir olgunun pazarlama özelinde satın alma davranışlarını da etkilemesi kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir.

Bu gelişmelere paralel olarak sosyal medya kullanımının giderek artması ile sosyal medya uygulamaları alanında özellikle de sosyal medya reklamları konusunda birçok gelişme yaşanmış, işletmeler yüksek sayıda olan sosyal medya kullanıcılarını kendi müşterileri haline getirebilmenin yolunu sağlayabilecek platformları fonksiyonel bir şekilde kullanır olmuşlardır. Dijital dönüşüm ile beraber, bu durum şirketlerin uyguladıkları geleneksel pazarlama yöntemlerinin de dijital pazarlama yöntemlerine evrilmesine neden olmuş, şirketler bir dijital pazarlama stratejisi geliştirmeye neredeyse mecbur hale gelmişlerdir. Sosyal medya platformlarında aynı zamanda tüketicilere kıtlık mesajları da verilir

olmuş, zaman ve miktar kısıtlılığı algısı yaratılarak, tüketiciler satın alma yapmaya teşvik edilir olmuşlardır.

Teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği köklü değişiklikler, insan hayatının önemli bir alanını temsil eden sosyalleşme kavramında da çeşitli evrilmelere neden olmuştur. Bu değişikliklerin başında ise, kullanıcı sayısı her geçen gün artan sosyal medya yer almaktadır. Sosyal medya içerikleri ve uygulamaları her geçen gün daha da popüler hale gelmekte, bu durum aynı zamanda sosyal medyayı şirketler için çok büyük ve verimli bir pazar yeri yapmıştır. Bu nedenle sosyal medya, tüketicilerin ve işletmelerin yaygın olarak kullandığı bir pazarlama platformu haline gelmiştir. Tüketiciler, sosyal medyada sosyal çevreleri ile etkileşimde kalmanın yanı sıra ürün veya hizmetler hakkında bilgilenmek ve alışveriş yapmak için de bu platformları kullanmaktadırlar. İşletmeler ise sosyal medya platformlarında dijital pazarlama faaliyetlerini yürütmektedirler. Bu bağlamda çalışmanın, sosyal medya kullanıcılarının sosyal medya reklamlarına yönelik algılarının ve sıklıkla sosyal medya ve e-ticaret platformlarında kullanılan kıtlık mesajlarının incelenmesi ve bunların tüketicilerin plansız satın alma davranışına yönelik etkileri konusunda literatüre katkı sağladığına inanılmaktadır. Gelecek çalışmalarda konunun dijital pazarlama, daha spesifik sosyal medya mecralarının dahil edildiği farklı bakış açılarıyla ele alınması da literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Aggarwal, P., Jun, S. Y. ve Huh, J. H. (2011). Scarcity Messages, *Journal of Advertising*, 40(3), s. 19-30.
- Akturan, U. (2010). Hedonik Tüketim Eğiliminin Plansız Satın Alma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi, *Galatasaray Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 33, 109-116.
- Alalwan, A.A. (2020). Investigating The Impact of Social Media Advertising Features on Customer Purchase Intention, *International Journal of Information Management*, 42, 65-77.
- Alan, K. A., Kabadayı, T. E., Erişke T. (2018). İletişimin Yeni Yüzü: Dijital Pazarlama ve Sosyal Medya Pazarlaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 493-504.
- Alkış, L. (2020). Ergenlerde Sosyal Medya Bağımlılığıyla İletişim Becerilerinin Karşılaştırılması, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ayvaz, İ. ve Almaçık, Ü. (2018). Pazarlama İletişiminde Kullanılan Kıtık Taktiklerinin Tüketiciler Üzerindeki Etkisi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 1-19.
- Bae, Y., & Lee, S. (2005). The Effect of Scarcity Message on Consumer's Purchase Intention in the Internet Shopping Mall. *Asia Pacific Advances in Consumer Research*, 6, 252-258.
- Baran, Z. (2015). Satın Alma Noktası Reklam Uygulamalarının Plansız Satın Alma Davranışındaki Rolü: İkea Örneği, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Barutçu, S. ve Tomaş, M. (2013). Sürdürülebilir Sosyal Medya Pazarlaması ve Sosyal Medya Pazarlaması Etkinliğinin Ölçümü, *Journal of Internet Applications and Management*, 4(1), 5-24.
- Bayley, G ve Nancarrow, C. (1998). Impulse Purchasing: A Qualitative Exploration of the Phenomenon, *Qualitative Market Research, An International Journal*, 1(2), 99-114.
- Bayram S., A. (2020). Sosyal Medya Bağımlılığı ve Kendini Sansürleme: Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimi Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Beytulova, E. ve Yaşın, B. (2018) Tüketicilerin Plansız Satın Alma Kararları Üzerinde Tüketici Özelliklerinin ve Mağaza Atmosferinin Rolü, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 75-90.
- Beytulova Nihatova, Elmaz. (2017). Tüketicilerin Plansız Satın Alma Kararları Üzerinde Rolü Olan Etkenlerin Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçer, M. (2012). Sosyal Medya Pazarlaması ve Marka İmajı, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Bilginer, A. (2020). Lise Öğrencilerinde Sosyal Medya Bağımlılığı ile Öz Yeterlilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mardin İli Örneği, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Bilsel, H. (2019). *Y Kuşağının Kişisel Bakım Kozmetik Ürünleri Kategorisindeki Hedonik Plansız Satın Alma Davranışları Üzerine Bir İnceleme*, ERASMUS Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Uluslararası Akademik Çalışmalar Sempozyumu Tam Metin Bildiri Kitabı, 52-54.
- Can, P. ve Şen, G. (2018). Algılanan Kıtığın Psikolojik Etkilerinin Satın Alma Davranışı Üzerindeki Rolü, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(2), 866-897.
- Chae, H., Kim, S., Lee, J. ve Park, K. (2020). Impact of Product Characteristics of Limited Edition Shoes on Perceived Value, Brand Trust, and Purchase Intention; Focused on the Scarcity Message Frequency, *Journal of Business Research*, 120, 398-406.
- Chen ve Yao, (2018). What Drives Impulse Buying Behaviors in a Mobile Auction? The Perspective of the Stimulus-Organism-Response Model, *Telematics and Informatics*, 35, 1249-1262.

- Chen, T. Y., Yeh, T. L. ve Wang, Y. J. (2021). The Drivers of Desirability in Scarcity Marketing, *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(4), 924-944.
- Chung, N., Song, H. G., ve Lee, H. (2017). Consumer's Impulsive Buying Behavior of Restaurant Products in Social Commerce, *Internatioanal Journal of Contemporary Hospitality Management*, 709-731.
- Çorumlu, B. (2019). Sosyal Medya Reklamlarının Hedonik Tüketim ve Plansız Satın Alma Üzerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Eisend, M. (2008). Explaining the Impact of Scarcity Appeals in Advertising: The Mediating Role of Perceptions of Susceptibility. *Journal of Advertising*, 37(3), 33-40.
- Erdoğan, B. (2019). Klinik Olmayan Örneklemde Sosyal Medya Bağımlılığının Sosyal Görünüş Kaygısı ve İletişim Becerileri ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gençalp, Z. (2018). Online Alışverişte Plansız Satın Alma Davranışı: Y ve Z Kuşaklarının Karşılaştırılması, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Gupta, S. (2013). The Psychological Effects of Perceived Scarcity on Consumers' Buying Behavior, *Dissertations, Theses, and Student Research from the College of Business*, 41, 1-166.
- Gültekin, C. (2019). Kredi Kartı Kullanımının Hedonik, Plansız ve Kompulsif Satın Alma Davranışı Üzerine Etkisi Bağlamında Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Gültekin, Y. (2022). Stratejik Sosyal Medya Pazarlaması (Ed. Bil, E.), Ankara: Beta.
- Hardesty, D. M., Bearden, W. O., & Carlson, J. P. (2007). Persuasion Knowledge and Consumer Reactions to Pricing Tactics. *Journal of Retailing*, 83(2), 199-210.
- Hazır Özler, Ö. (2017). Kadın Tüketicilerin Kozmetik Ürünler Yönelik Akılcı, Hazcı, Plansız ve İçgüdüsel Satın Alma Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Irmak Hoşer, G. (2020). Analysis of Relationship Between Compulsive, Impulsive and Hedonic Buying Tendencies with Online Shopping, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- İslam, T., Pitafi, A. H., Arya, V., Wang, Y., Akhtar, N. Mubarik, S. ve Xiaobei, L. (2021). Panic Buying in The Covid-19 Pandemic: A Multi-Country Examination, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 59, 1-13.
- İşlek, M. S. (2012). Sosyal Medyanın Tüketici Davranışlarına Etkileri: Türkiye'deki Sosyal Medya Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Jang, W. E., Ko, Y. J., Morris, J. D., & Chang, Y. (2015). Scarcity message effects on consumption behavior: Limited edition product considerations. *Psychology & Marketing*, 32(10), 989-1001.
- Jung, J. M., & Kellaris, J. J. (2004). Cross-National Differences in Proneness to Scarcity Effects: The Moderating Roles of Familiarity, Uncertainty Avoidance, and Need for Cognitive Closure. *Psychology & Marketing*, 21(9), 739-753.
- Kaplan, N. (2020). Sosyal Ağların Dürtüsellikinin ve Tetikleyici- Engelleyici Faktörlerin Plansız Satın Alma Davranışına Etkisi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Keçeli, A. (2020). Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeyinin ve Sosyal Medya Bağımlılığının Evlilik Doyumu Açısından İncelenmesi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kızılkaplan, A. (2020). Tüketicilerin Teknolojik Ürünler Yönelik Plansız Satın Alma Davranışlarının İncelenmesi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Kumpasoğlu, G. B., Eltan, S., Merdan-Yıldız, E.D., Batıgün, A.D. (2020). Mediating Role of Life Satisfaction and Death Anxiety in The Relationship Between Dark Triad and Social Media Addiction, *Personality and Individual Differences*, 172.
- Kuzudüşli, C. (2012). 'MBA' Programı Mağaza İçerisinde Geçirilen Zamanla Plansız Satın Alma Arasındaki İlişki, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Lee, E. M., Jeon, J. O., Li, Q., & Park, H. H. (2015). The differential effectiveness of scarcity message type on impulse buying: A cross-cultural study. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 25(2), 142-152.
- Li, Y., Li, D. ve Fana, H. (2019). Can Scarcity of Products Promote or Restrain Consumers' Word-Of-Mouth in Social Networks? The Moderating Roles of Products' Social Visibility and Consumers' Self-Construal, *Computers in Human Behaviour*, 95, 14-23.
- Meriç, E. (2019). Özel Gün İndirimlerinin Tüketicilerin Satın Alma Niyeti ve Satın Alma Davranışına Etkilerinin İncelenmesi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Mert, M. (2019). Sosyal Medya Reklamlarına Yönelik Tüketici Algılarının Plansız Satın Alma Davranışına Etkisi: Kültürlerarası Bir Araştırma, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Mou, J. ve Shin, D. (2018). Effects of Social Popularity and Time Scarcity on Online Consumer Behaviour Regarding Smart Healthcare Products: An Eye-Tracking Approach, *Computers in Human Behaviour*, 78, 74-89.
- Mucuk, S. (2014). Tüketici Satın Alma Davranışı Kapsamında Hedonik (Hazcı) Tüketicinin Plansız Alışveriş Üzerine Etkilerinin İncelenmesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Müezzinoğlu, D. (2019). Genel Marka Ederi, Marka Güveni ve Fiyat Bilincinin Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kriz Algısının Moderatör Rolü: Türk ve Yunan Tüketicilerin Şampuan ve Mobilya Sektörlerinde Satın Alma Niyetleri Üzerine Karşılaştırmalı Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Niu, X., Wang, X., Liu, Z. (2021). When I Feel Invaded, I Will Avoid It: The Effect of Advertising Invasiveness on Consumers' Avoidance of Social Media Advertising, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 58, 1-9.
- Özgen, E. ve Doymuş, H. (2013). Sosyal Medya Pazarlamasında Farklılaştırıcı Bir Unsur Olarak İçerik Yönetimi Konusuna İletişimsel Bir Yaklaşım, *Online Academic Journal of Information Technology*, 4(11), 92-103.
- Özkan, S. (2018). Y Kuşağının Kozmetik Ürünlerine Karşı Plansız Satın Alma Davranışları Üzerine Bir İnceleme, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özşahin, C. (2019). Öğretmenlerin Sosyal Medya Bağımlılığı, Öğretmen Öz yeterlilikleri ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Rook, D. W. ve Fisher, R. J. (1995). Normative Influences on Impulsive Buying Behavior, *Journal of Consumer Research*, 22(3), 305-313.
- Rook, D. W. ve Gardner, M. P. (1993). "In the Mood: Impulse Buyings' Affective Antecedents", *Research in Consumer Behavior*, 6, 1-28.
- Selmar Meents, S., Verhagen, T., Merikivi, J. ve Weltevreden, J. (2020). Persuasive Location-Based Messaging to Increase Store Visits: An Exploratory Study of Fashion Shoppers, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57, 1-10.
- Song, M., Choi, S. ve Moon, J. (2021). Limited Time or Limited Quantity? The Impact of Other Consumer Existence and Perceived Competition on the Scarcity Messaging - Purchase Intention Relation, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47, 167-175.

- Şenel, M. (2018). Farklı Kıtık Mesajlarının Plansız Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkisi ve Fomo (Fırsatları Kaçırma Korkusu)'nun Aracı Rolü, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Tayfun, Ö. N. (2015). Market Alışverişlerinde Plansız Satın Alma Davranışında Demografik Farklılığı Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 87-94.
- Tellis, G. J, MacInnis, D. J., Tirunillai, S., Zhang, Y. (2019). What Drives Virality (Sharing) of Online Digital Content? The Critical Role of Information, Emotion, and Brand Prominence, *Journal of Marketing*, 83(4), 1-20.
- Tursun, T. (2019). İnsertlerin Plansız Satın Almaya Etkisi ve Kuşaklararası Farklılıkların İncelenmesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Türk, Z. (2018). Hedonik ve Faydacı Tüketim Eğiliminin Plansız Satın Alma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16, 855-878.
- Ulu, S. ve Akdağ M. (2015). Dergilerde Yayınlanan Hakem Denetimli Makalelerin Bibliyometrik Profili: Selçuk İletişim Örneği, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 9(1), 1-444.
- Ünsalan, M. (2017). Güncel Tüketici Satın Alma Eğilimleri ile Yabancı Ürün Satın Alma Niyeti Arasındaki İlişkide Fiyat Algısının Aracılık Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Villi, B. (2012). Kadınların Kozmetik Ürünlerde Plansız Satın Alma Davranışları Üzerine Bir Alan Araştırması, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Wajid, A., Raziq, M. M., Ahmed, Q. M., Ahmad, M. (2021). Observing Viewers' Self-Reported and Neurophysiological Responses to Message Appeal in Social Media Advertisements, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 59, 1-10.
- Wang vd. (2009). Examining Beliefs and Attitudes Toward Online Advertising Among Chinese Consumers, *Direct Marketing: An International Journal*, 52-66.
- Wua, Y., Xina, L., Lib, D., Yuc, J. ve Guo, J. (2021). How Does Scarcity Promotion Lead to Impulse Purchase in the Online Market? A Field Experiment, *Information Management*, 58, 1-10.
- Yapraklı, T. Ş. ve Mutlu, M. (2020). Sosyal Medyanın İmpulsif Satın Alma Davranışına Etkisi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 427-440.
- Yılmaz, D. (2015). Üniversite Öğrencilerinin İnternet Üzerinden Alışverişlerinin Plansız Tüketim Harcamaları Üzerindeki Etkisi: Dumlupınar Üniversitesi Örneği, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Yurtsever, S. ve Çakmak, A. Ç (2012). Kredi Kartının Plansız Satın Alma Davranışına Etkisi: Karabük Üniversitesi Akademik Personeline Yönelik Bir Uygulama, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 45-72.
- Cyberclick. (2020). What Are Social Media Ads? Types & Examples of Social Media Advertising. <https://www.cyberclick.net/numericalblogen/what-exactly-are-social-ads-types-and-examples-of-advertising-on-social-media> (erişim: 30.12.2021).
- Hootsuite. (2020). Social Media Advertising 101: How to Get the Most Out of Your Ad Budget. <https://blog.hootsuite.com/social-media-advertising/> (erişim: 30.12.2021).
- Buffer. (2020). What is Social Media Marketing? <https://buffer.com/social-media-marketing> (erişim: 30.12.2021).

İŞLETME FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN MATEMATİK OKURYAZARLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

A.Burcu ÖZYURT SERİM¹

GİRİŞ

Eğitim, son yüzyılda bireylerin yüz yüze bir araya geldiği sınıf, okul gibi ortamlar yerine web araçları ve internet üzerinden iletişimin sağlandığı dijital ortamlara evrilmiştir. Bu köklü değişikliklerin öğrencilerin özelinde olumlu ve olumsuz pek çok durum yaşanmasına sebep olmuştur. Bazı öğrenciler için bu ortamların sağladığı görsel işitsel alternatiflerle öğrenme daha kolay ve zevkli hale gelirken diğer yandan bazıları için ise ortamdaki dikkat dağıtıcı pek çok faktör sebebiyle öğrenmeye dayalı konsantrasyonu sağlayamama veya dikkat dağınıklığı nedeniyle öğrenememe gibi güçlükleri de beraberinde getirmiştir.

Geçmişten bugüne yürütülen çalışmalarda YouTube, Facebook, Skype benzeri sanal ortamların gelişen teknolojilerle sohbet dışında eğitsel amaçlı kullanımının lisans düzeyi öğrencileri arasında gerçekleştiği gözlenmektedir. Bu eylemler genellikle arkadaşlarla proje hazırlama, arkadaşlarla ödev yetiştirme ya da ödevin teslimi için birlikte çalışma, ders notunun paylaşımı, sınav bilgilerinin duyurulması ya da anlık iletişim içinde çevrede olanlarla ilgili (ekonomik, siyasi, teknolojik, medyatik vb.) haberleri izleme ve güncel kalabilme şeklinde ortaya çıkmıştır (Aydın, 2012; Green ve Bailey, 2008; Tharayil ve Prince-Cohen, 2012). Dijital ortamların uzun saatler ve sürekli kullanımından kaynaklanan olumsuz sonuçlarda yaşanmaktadır. Bu olumsuz tutum ve davranışların sonucu olarak yaşanan akran zorbalıkları, kişinin özel alanına izinsiz girme teşebbüsleri gibi problemlili hassas durumların yaşanılması (Aydın, 2012:1093) ve sanal zorbalık (Aydın, 2012; Kwan ve Skoric, 2013) şeklinde kendini göstermektedir. Özetle, alan yazında üniversite öğrencileri arasında teknolojilerin eğitimde kullanımına yönelik iyi örnekler mevcut olmasına rağmen, bu teknolojilerin bilinçsiz kullanımından doğan olumsuz sonuçlarda bulunmaktadır.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Haliç Üniversitesi, Orcid:0000-0001-9868-2676, burcuozyurt@halic.edu.tr

Gelişen ve değişen dünya içinde dijitalleşme adıyla medya araçlarının içinde olduğu yeni teknolojilerin öğrenme için uygun ortamlar sunduğu bir gerçektir. Dijital ortamlarda eğitim öğrencilerin kişisel öğrenme hedeflerini oluşturabildiği, öğrenme süreci üzerinde hem içerik yönlendirmesine hem de zaman yönetimine birebir karar verici olarak etkin olduğu bir öğrenme ortamı sunmaktadır. Öğrenciler bu sebeple eğitimlerine devam ederken teknolojiyi kullanma gereksinimi hissetmektedir. Bu gereksinim YouTube, Facebook'un ve Vikipedi'nin öğrenme ortamları üzerinden gerçekleştirilen eğitimlerle mümkün olmaktadır.

Literatüre bakıldığında, bireylerin daha etkin öğrenme için yeni beceri kazanımlarını sağladığı, farklı öğrenme sistemlerinin kullanıldığı ve bu sayede yeni öğrenme tarzını oluşturma ve geliştirme durumunun gerçekleşmesi okuryazarlık kavramıyla örtüşmektedir.(OECD,2019) Okuryazarlık, bireylerin yaşam boyu öğrenme bilincini oluşturma, bu bilinci geliştirme, daha etkin öğrenme için bireylerin yeni beceriler kazanmalarını sağlamak olarak tanımlanmıştır (Aldemir, 2003). Okuryazarlık kavramı, öğrencilerin temel konu alanlarında çeşitli durumlarda karşılaştıkları problemleri tanımlarken, yorumlarken ve çözerken bilgi ve becerilerini kullanma, analiz etme, mantıksal çıkarımlarda bulunma ve etkili iletişim kurma becerisi olarak ifade edilmektedir (MEB, 2022).

Zaman içerisinde okuryazarlık, temel okuma yazma becerisi dışında yaşam boyu öğrenmenin bilgi biriktirme, teknoloji üretme, bilim yapma hedeflerine ulaşmak için bir araç olmuştur. Yeni teknolojilerle desteklenen okuryazarlık kavramı ise matematik eğitimi içinde matematiksel okuryazarlık kavramının oluşmasına neden olmuştur (NCTM, 2000 National Council of Teachers of Mathematics). Benzer bir durumda Pinkard (2008)'e göre dijital medyanın anlamlı bir üreticisinin nasıl olabileceğini bilmenin başka bir önemli beceri olduğunu ifade ettiği dijital okuryazarlık kavramı öne çıkmıştır. Bu nedenle dijital okuryazarlık okuryazarlığın önemli bir parçasıdır.

Teknolojiler hızla geliştikçe, insanların kısa sürede dijital beceriler edinme mecburiyeti oluşmaktadır. Bu yeni teknolojiler yeni öğrenme fırsatları sunmakta ve geleceğe yönelik beceri gereksinimlerini de değiştirmektedir. Dijital becerilerin ve insanların ihtiyaç duyduğu tamamlayıcı becerilerin geliştirilmesine dijital araçların kullanılması yardımcı olacaktır. Buna ek olarak, dijital araçlar kişiselleştirilmiş öğretimi destekleyerek öğrencilerin kendi hızlarında ilerlemelerine yardımcı olacaktır. Dünya genelinde dijital dönüşüm OECD Yetişkin Yeterliliklerinin Uluslararası Değerlendirmesi Programının bir ürünü olan Yetişkin Becerileri Anketi (PIAAC) değerlendirme testleri aracılığıyla ölçülmektedir. Bu anket okuryazarlık becerisi, matematik becerisi, dijital araçlarla problem çözme becerisinden oluşan bilişsel becerilere

ilişkin bilgileri içermektedir. Bilişsel becerilere ilişkin mevcut veriler, ülkelerin nüfuslarının dijital dönüşüme ne kadar hazırlıklı olduğu konusunda farklılıkları gösterir. Ayrıca, Yetişkin Becerileri Anketi (PIAAC), bir meslekte diğer mesleğe olan mesafelere ilişkin istatistikler, işgücü piyasasında ilerlemek için gerekebilecek çabaya ışık tutmaya yardımcı olmaktadır. Yetişkin Becerileri Araştırması'nın (PIAAC) da ülkelere bağlı değişkenlik göstermesine rağmen dünya genelinde yükseköğretim mezunu gençlerin %1,5 ile %19 arasında değişen oranlarda düşük okuryazarlık ve matematik becerilerine sahip olduğu belirlenmiştir (OECD, 2019). Bundan dolayı günümüzde temel okuryazarlık ve matematik becerilerinin eksikliği, çevrimiçi etkinliklere katılmanın önünde bir engel haline gelmiştir. Çevrimiçi etkinliklere katılanlar için okuryazarlık, matematik veya teknoloji kullanarak problem çözme becerileri çoğunlukla bilgi ve iletişim amaçlı bir kullanımdan çok ders ya da kariyer başarısızlığını önleyebilme olasılığını düşündürmektedir. Bu nedenle insanlar katıldıkları çevrimiçi faaliyet türleri ve bunlardan elde ettikleri olumlu sonuçlarla giderek daha fazla ilgilenmektedir. Ayrıca teknolojinin öğrenci çıktıları üzerindeki etkisi, teknolojinin eğitimle nasıl bütünleştirildiğine ve öğretim uygulamalarıyla nasıl ilişkilendirildiğine bağlıdır. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmada dijital okuryazarlık ile matematik okuryazarlığı arasındaki ilişkinin araştırılması ve matematik okuryazarlığını etkileyen demografik özelliklerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla dijital okuryazarlık ve matematik okuryazarlık anketleri uygulanmıştır. Uygulanan anketler analiz edilerek ilişkiler değerlendirilmiştir. Üniversite öğrencilerin 21. yüzyıla yönelik beceriler geliştirmelerine, işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamalarına, kariyerlerinde ilerlemelerine veya mesleki değişimlere uyum sağlamalarına ihtiyaç artmaktadır. Eğitimin her düzeyinde, dijital beceriler ile yeni teknolojilerle çalışma ve uyum sağlama için gerekli tamamlayıcı becerileri geliştirmek önemlidir. Üniversitede eğitimine devam eden her sınıf seviyesinde mevcut matematik eğitimini alan öğrencilerde okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesini ve işletme fakültesi öğrencileri özelinde değişen ve gelişen gelecek iş modellerine uyum düzeylerinin belirlenmesi konusunda alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Dijital Okuryazarlık

İnternette mevcut olan bilginin hızlı bir şekilde büyümesinin yanı sıra, Web 4.0 uygulamalarının Facebook, Instagram ve Twitter etki alanı düşünüldüğünde, bilginin güncellenme hızıyla beraber insanların anlık ve sürekli bilgiye olan ihtiyaçlarının artmasına neden olmaktadır. Çağın gerektirdiği teknolojik gelişmeler sonucunda teknolojik araç ve gereçleri takip etme ve kullanma becerisine dijital okuryazarlık olarak düşünüldüğünde (Özbay ve Özdemir, 2014:31) yeni bir çalışma alanı olan dijital okuryazarlık hakkında 21. yüzyıl

becerilerinden biri olduğuna dair ifadeler yer almaktadır (Aksoy ve diğ., 2021; Alexander ve diğ., 2012; List, ve diğ., 2020; Spante ve diğ., 2018). Dijital okuryazarlık, bilgi, medya ve bilgi teknolojileri okuryazarlığını kapsamaktadır (Yıldırım ve Kurşun, 2020:89) Alan yazında dijital okuryazarlığının, bilgi okuryazarlığı, bilgi iletişim teknolojileri (BİT), medya okuryazarlığı ifadeleriyle birlikte kullanılmaktadır.

Lane'e (2012:59) göre, "Bu teknolojilere maruz kalan öğrencilerin beklentileri, öğrenme ve düşünme stilleri, öğrenme yöntemleri ve öğrenmeye yönelik beklentilerini değiştirmektedir." Öğrenciler artık bilgiye erişim aracı olarak bilgisayarların yanında akıllı cep telefonları ve tabletler gibi çeşitli mobil cihazlarla da anlık erişebilmektedir. Bu sayede yeni ortaya çıkan araçlar ve teknolojiler ile öğrenme, öğretme, çalışma alışkanlıkları değişmiştir.

Matematik Okuryazarlığı

Matematik okuryazarlığı en basit şekilde "matematik eğitimi için bilginin erişiminin sağlanması, bilginin anlaşılmasını kolaylaştırması ve bilgiyi kullanma becerisini etkinleştirmeyi sağlamak için gerekli olan beceriler" olarak kabul edilebilir. Okuryazarlık kavramı, mevcut bilgi çağında eskiden olduğu gibi bilgiye erişme çabasından farklı olarak doğru, net ve ihtiyaç duyulan bilgiyi belirleme ve erişme olarak boyut değiştirmektedir. Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) matematik okuryazarlığı, bireyin çeşitli problem bağlamlarında matematiği formüle etme, kullanma ve yorumlama kapasitesidir (İlgün Dibek ve Demirtaşlı, 2015). Matematik okuryazarlığı, öğrencilere matematiğin yaşamdaki rolünü kabul etmelerinde rehberlik eder ve yapıcı ve yansıtıcı insanların ihtiyaç duyduğu doğru karar verme ve muhakeme yapmalarını sağlar. NCTM (National Council of Teachers of Mathematics) (2000:7)' ye göre matematik okuryazarlığı matematik eğitiminin önemli bir parçasıdır. Ayrıca Ojose (2011:89), iyi bir matematik okuryazarlığı becerisine sahip birinin aynı zamanda probleme uygun matematiksel kavramlara duyarlılığa da sahip olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple okuryazarlık kavramının etkin kullanımı, istenen sonuçların elde edilmesini aranan çözümlerin bulunmasında giderek daha önemli bir kavram haline getirmektedir.

Her sınıf düzeyinde öğrencinin matematik başarısının ve hedeflenen sonuçların elde edilmesinin, kişinin Matematik Okuryazarlığı düzeyiyle ilişkili olduğu görülmektedir. OECD/PISA (Programme for International Student Assessment) çalışmasına göre matematiksel okuryazarlık, matematiksel bilgi ve becerilerin yalnız okul müfredatı içinde uygulanmasının yanında günlük hayatta karşılaşılan durumlarda öğrencilerin problem çözme becerisi, analiz, muhakeme ve sunulan fikirlerin etkili iletişimi, formüle etme, çözme, birçok farklı alan ve durumdaki matematiksel problemlere çözümler hazırlama kapasitesi ile ilişkilendirilmiştir (OECD, 2021:68).

Uluslararası yetişkin eğitimi literatüründe temel matematik becerileri kavramına eş olarak matematik okuryazarlığı, sayısal okuryazarlık, işlevsel matematik, yetişkin matematiği, işyeri matematiği kavramlarıyla beraber en yaygın kullanılan kavramların olduğunu ifade etmiştir (MEB, 2018) Matematik okuryazarlığı düzeyinin artmasıyla matematik yeterliği artacaktır; bu sebeple matematik okuryazarlığını artırmak, gündeme alınması gereken eğitim hedeflerinden biridir (Yıldız, 2010:158). Maryani ve Widjajanti (2020:3) matematiğin, öğrencilerin günlük yaşamlarına hiçbir faydası olmadığını düşünmelerinin sonucu olarak matematiğe yönelik olumsuz tutumların matematik başarısızlıklarına sebep olduğunu açıklamıştır. Khurgin (2016:93), okulda öğrenilen matematiksel bilgilerin, günlük hayatta unutulduğunu, hangi bilginin ne amaçla öğrenildiğinin hatırlanmadığını ifade etmiştir. Okuldaki eğitim esnasında veya sonrasında matematik eğitimi hakkında okulda öğrenilenlerin devam eden yaşamda neyin ne kadar akılda kaldığını, hangi bilgilerin faydalı, hangilerinin gereksiz olduğunu değerlendirmek gerekliliği zorunludur. Eğer birey yeterli düzeyde Matematiksel bilgi sahibi ve bu bilgileri kendi ihtiyaçlarını ya da sorunlarını gidermede uygulayabiliyorsa, matematiksel düşünebilme becerileri ve yeterliklere sahipse Matematik Okuryazarlığında yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir (Özgen ve Bindak, 2008:517).

21. yüzyılda öğrenme, öğrencilerin medya, teknoloji ve bilişim alanında bilgi, düşünce, yetenek ve becerilere sahip (dijital okuryazarlık becerisi) olmasını gerektirmektedir. Artan bilginin hızlanmasını desteklemede medya ve bilgi teknolojileri önemli bir role sahiptir. Trilling ve Fadel (2009:78) de 21. yüzyıl becerilerinin eleştirel, analitik ve yenilikçi düşünme becerilerine (matematiksel okuryazarlığa sahip) odaklandığını ifade etmiştir. Bu durum Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'nın kamuoyu görüşüne göre 21. yüzyılda öğrenmenin, öğrencilerin birden fazla kaynaktan bilgi toplama, problemleri formüle etme, analitik düşünme ve problem çözmeye iş birliği yapma becerilerini öne çıkaran bir öğrenme olduğu yönündeki açıklamasına uygundur (Maryani ve Widjajanti, 2020:2). Bu nedenle eğitimle öğrencinin iş ve günlük yaşamda başarılı olabilmesi için yaratıcı ve analitik düşünme yeteneğine sahip, becerikli, esnek ve yenilikçi olması beklenir. Bilgiyi günlük yaşamda işleyebilme ve kullanabilme becerisine okuryazarlık adı verilmektedir (Ojose, 2011; Karabıyık ve diğerleri, 2023). Bu yetenek matematiksel düşünce ve dijital araçların beraber kullanılması aracılığıyla geliştirilebilir. Bu küreselleşme çağında insanların ihtiyaçları sadece bilgiyi anlamak değil, aynı zamanda günlük yaşamda var olan sorun gidermede bilgiyi işleyebilme ve kullanabilme yeteneğine haiz olmak gerekliliğidir. Bu çalışma Web 2.0 araçlarıyla başlayan pandemi ile daha da hız kazanan dijitalleşme sürecinin öğrencilerin bilgiye erişimi ve kullanımını doğrudan etkileyen Matematik-Dijital Okuryazarlık düzeyini ölçmek ve bu Matematik Okuryazarlık düzeyinin öğrencilerin cinsiyet, devam edilen bölüm,

sınıf düzeyi vb. gibi demografik özellikler arasında ilişkinin olup olmadığı belirlemektir.

YÖNTEM

Bu araştırmada dijital okuryazarlık ve matematik okuryazarlığı kavramlarının tanımını ve süreçlerini ortaya koyan pek çok kaynak incelemeye alınmıştır. Güncel bilimsel bilgiler dikkate alınarak detaylı bir alan yazın incelemesi yapılmıştır. Bu kapsamda, dijital eğitim, dijital eğitim teknolojileri ve uygulamaları, dijital okuryazarlık ile matematik okuryazarlığı kavramları, dijital matematik okuryazarlığına yönelik araçlar, matematik okuryazarlığına yönelik yapılan geçmiş çalışmalar ve öneriler ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Teknolojinin öğrenci çıktıları üzerindeki etkisi, teknolojinin eğitimle nasıl bütünleştirildiğine ve öğretim uygulamalarıyla nasıl ilişkilendirildiğine bağlıdır. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmada dijital okuryazarlık ile matematik okuryazarlığı arasındaki ilişkinin araştırılması ve matematik okuryazarlığını etkileyen demografik özelliklerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Dijital eğitim araçlarının sunduğu işitsel, görsel, motivasyona ilişkin imkanlar ile eğitimle ilgili kazanımlara yönelik bilgi teknolojilerinin nasıl kullanılacağı konusunda gelişmiş bilişsel becerilerin elde edilmesi önemlidir. Ayrıca bu çalışma ile üniversite öğrencilerinin dijital dönüşümlerden kaynaklanan matematik okuryazarlığı farkındalığının oluşturulmasına yönelik katkı sunması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Matematik okuryazarlığı son yıllarda ilgi görmüş ve değişen eğitim programlarının önem verdiği bir konu haline gelmiştir. Bilindiği gibi artık öğrenciler değişen müfredatla bilgiyi bire bir alan değil bilgiyi oluşturan, bilgiyi günlük hayatın her aşamasında kullanır hale gelmişlerdir. Bu diğer alanlarda olduğu gibi matematikte de kabul görmekte ve matematik okuryazarlığı önem kazanmaktadır. Ülkemizde MEB tarafından 2022 LGS sınav raporunda en düşük ortalamaya sahip derslerden biri matematik dersi olduğu açıklanmıştır (MEB, 2022:14). Matematik her eğitim düzeyindeki öğrenci için soyut kavramlar taşıdığından öğrenme güçlüğü de beraberinde getirmektedir. Bu soyut kavramları dijital ortamda daha görünür daha görsel ve daha işitsel bir forma sunduğumuzda bu güçlüğü ortadan kalkacağı düşünülmektedir (Polly, 2014; Karabıyık vd., 2023). Bu nedenle bu çalışmanın amacı olan matematik okuryazarlığında dijital okuryazarlık becerisinin birlikte hareket etmesi düşüncesi gelecek için önemlidir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma deseni kullanılmış olup; tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Tanımlayıcı araştırmaların en belirgin özelliği araştırma sonuçlarının bir durumu tanımlaması, ancak bu durumu açıklamak üzere karşılaştırmalar yapmıyor olmasıdır (Büyüköztürk vd., 2016).

Evren/Örneklem

Üniversite programının amacı, öğrencilerin temel eğitimde yüksek düzeyde yeterliliğe ve becerilere sahip olmasını sağlamak, böylece bu alanlarda gelişmeye devam edebilmelerini ve hayatları boyunca yeni beceriler kazanabilmelerini sağlamaktır. Benzer bir yaklaşımla İşletme Fakültelerinin de genel eğitim amacı, iş dünyasının ihtiyaçlarına temel eğitim ve teknolojik bilgi ve birikim düzeyinde yanıt verebilen bireyler yetiştirmektir. Endüstri 4.0 'ın getirdiği yenilenen iş modellerini anlamak ve dijital dönüşümle paralel olarak hem bilişsel becerileri hem de işe özgü becerileri geliştirmek giderek daha önemli hale geliyor. Bu sebeplerden dolayı İşletme Fakültesi öğrencileri tercih edilmiştir. Dijital çağda beceriler becerileri doğurduğundan, üniversiteler tüm alanlarda her düzeyde yüksek kaliteli eğitim, etkili rol modeli ve mentorluk destekleriyle, öğrencileri yetiştirme hedefleri arasında okuryazarlık ve matematik bilişsel becerilerin dijitalleşme ile uyumları de ele almalıdır

Araştırmanın evrenini bir vakıf üniversitesinin her sınıf düzeyinde lisans öğrenimi gören işletme fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Ölçeğin yer aldığı form 6 Şubat 2023 depreminden dolayı üniversite eğitiminin online yapılması nedeniyle öğrencilere online olarak ulaştırılmış ve çalışmaya katılmaya gönüllü 248 kişiye ulaşılmıştır ancak 8 veri kayıp veriden dolayı (herhangi bir soruya cevap vermemiş) veri setinden çıkarılmıştır. Veri toplama sürecinde kolaylıkla bulunabileni örnekleme (convenience sampling) yöntemi kullanılmıştır (Wiersma & Jurs, 2009:246).

Araştırma Problemi

Bu çalışmada işletme fakültesi öğrencilerinin matematik okuryazarlık becerilerinin farklı demografik özellikler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik araştırmada cevabı aranan araştırma soruları aşağıda ifade edilmiştir:

1. İşletme fakültesi öğrencilerinin matematik okuryazarlık düzeyleri nedir?
2. İşletme fakültesi öğrencilerinin matematik okuryazarlık düzeylerinin cinsiyet, okuduğu bölüm, sınıf düzeyine, aile gelir düzeyine, genel matematik durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ilgili literatür taranarak elde edilen temel demografik bulgular için Kişisel Bilgi Formu, Dijital Okuryazarlık Ölçeği ve Matematik Okuryazarlığı Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada Ng (2012:8) tarafından geliştirilen Dijital Okuryazarlık Ölçeği (DOYÖ) kullanılmıştır. Ölçek, 17 maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir. Özgün ölçeğin standart sapması 0,89 ve alt ölçekleri için belirlenen iç tutarlılık katsayıları 0,79 ile 0,98 arasında değişmektedir. Hamutoğlu ve arkadaşları (2017:429) tarafından geçerlilik güvenirlik çalışması yapılan ölçme aracı 17 madde ve 4 alt boyuttan (Tutum, Teknik, Bilişsel ve Sosyal olmak üzere) oluşmaktadır. Tüm ölçek için alınabilecek en düşük puan 17 ve en yüksek puan ise 85’tir (Ng, 2012:1065). Dijital Okuryazarlık ölçeğinin alt boyutlarından ve ölçeğin genelinden alınan puanların az olması yetersiz/az Dijital Okuryazarlık seviyesine, yükselmesi ise yüksek dijital okuryazarlığa işaret etmektedir.

Araştırmada kullanılan “Matematik Okuryazarlığı Öz-yeterlik Ölçeği” ise Özgen ve Bindak (2008:517) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 25 maddeden oluşturulmuş olup, 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan olumlu maddeler “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden başlayıp “Tamamen Katılmıyorum” seçeneğine doğru 5’ten 1’e doğru puanlanırken, olumsuz maddeler ise tersten puanlanmıştır. Ölçekte en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125’tir. Ölçekten elde edilecek yüksek puan katılımcıların matematik okuryazarlığı öz-yeterliklerinin yüksek olması olarak kabul edilmiştir.

Veri Analizi

Veriler SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma problemlerinin test edilmesinden önce gerekli varsayımlar test edilmiştir. Verilerin normal dağılımını incelemek için Kolmogrov Smirnov testi, basıklık-çarpıklık değerleri ve histogram dağılımları incelenmiştir. Ayrıca verilerin homojenliği incelenmiştir.

İşletme fakültesi öğrencilerinin matematik okuryazarlık düzeylerinin cinsiyet, okuduğu bölüm, sınıf düzeyine, aile gelir düzeyine, genel matematik durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bu çalışmada, parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bundan dolayı, parametrik testlerden bağımsız grup t-testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Varsayımların karşılanmadığı durumlarda ise parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Testlerden elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlarına göre Matematik Okuryazarlık ölçeği güvenirlik katsayısı 0,96 iken Dijital Okuryazarlık ölçeği güvenirlik katsayısı 0,94 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin güvenirlik katsayısının .70 ve üzerinde olduğunda güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2016).

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin matematik okuryazarlığı özyeterlilikleri ve dijital okuryazarlık düzeyleri incelenmiştir. Tablo 1’de öğrencilerin matematik okuryazarlığı özyeterlilik puanı ortalamasının 2.77 olduğu ve puanların 1.60 ile 3.84 aralığında değiştiği görülmektedir. Dijital okuryazarlık puanının ortalamasının ise 3.73 olduğu ve 1.06 ile 5.00 olduğu belirlenmiştir. Okuryazarlık puanları karşılaştırıldığında dijital okuryazarlık puanlarının ortalamasının matematik okuryazarlığı özyeterlilik puanına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Öğrencilerin Matematik Okuryazarlığı Özyeterliliği ve Dijital Okuryazarlık Düzeylerine İlişkin İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
Matematik Okuryazarlığı Özyeterliliği	2.77	0.54	1.60	3.84
Dijital Okuryazarlık	3.73	0.79	1.06	5.00

Araştırmaya Katılan İşletme Fakültesi Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığı Özyeterliliğine Sahip Olma Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın diğer bir problemde araştırmaya katılan öğrencilerin matematik okuryazarlığı özyeterliliği puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediği incelenmiştir. Örneklem grubu 144’ü (%58,1) erkek, 96’sı (%38,7) kadın olmak üzere toplam 240 kişiden oluşmaktadır. Analiz öncesinde yapılan incelemelerde verilerin Kolmogrov Smirnov testi sonuçlarına göre normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır ($p < 0.05$). Varsayımın sağlanmamasından dolayı, parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Tablo 2’de elde edilen sonuçlar özetlenmiştir.

Tablo 2: Matematik Okuryazarlığı Özyeterliliği Düzeyinin Cinsiyete göre Farklılaşım Farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Matematik Okuryazarlığı Özyeterliliği	N	S.O	U	z	p
Erkek	144	126,03	6116,00	-1,511	0,131
Kadın	96	112,21			
Toplam	240				

Erkekler için ortalama matematik okuryazarlığı öz yeterlik puanı 2,80 (SS =0,75), kadınlar için ortalama matematik okuryazarlığı öz yeterliliği puanı 2,72 (SS =0,68) olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, erkek ve kadın katılımcıların matematik okuryazarlığı özyeterliliği puanlarının arasında anlamlı bir ortalama fark olmadığını tespit edilmiştir (Mann Whitney U = 6116,00, z= -1.511, $p > .05$).

Araştırmaya Katılan İşletme Fakültesi Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Üniversite Bölüm Değişkenine İlişkin Bulgular

Ayrıca katılımcıların matematik okuryazarlığı öz-yeterlik puan ortalamalarının bölümlerine göre farklılık gösterip göstermediğine incelenmiştir. Örneklem incelendiğinde, İşletme Enformatiği'nden 37 öğrenci ($\bar{x}=2,63$), Halkla İlişkiler ve Tanıtım'dan 62 öğrenci ($\bar{x}=2,79$), Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler'den 76 öğrenci ($\bar{x}=2,81$), İşletme Türkçe'den 37 öğrenci ($\bar{x}=2,86$) ve Uluslararası Ticaret ve İşletmeciliği'nden 28 öğrenci ($\bar{x}=2,68$) olduğu tespit edilmiştir.

Matematik okuryazarlığı öz-yeterlik ölçeği puanlarının “bölüm” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılacak test öncesi verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz öncesinde yapılan incelemelerde verilerin Kolmogrov Smirnov testi sonuçlarına göre normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır ($p > 0.05$). Varsayımın sağlanmasından dolayı, parametrik testlerden tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Üniversite Bölüm Değişkenine İlişkin Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S.S</i>		<i>K.T.</i>	<i>S.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yönetim Bilişim Sistemleri	37	2,63	0,56	G.Arası	1,387	4	0,347	1,189	0,316
Halkla İlişkiler ve Tanıtım	62	2,79	0,52	G.İçi	68,533	235	0,292		
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	76	2,81	0,53	Toplam	69,920	239			
Türkçe İşletme	37	2,86	0,57						
Uluslararası Ticaret ve İşletmeciliği	28	2,68	0,54						

Elde edilen bulgular incelendiğinde, öğrencilerin matematik okuryazarlığı öz-yeterlik puanlarının “üniversite bölüm” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir $F(4,235)=1,189$, $p=0,316$.

Araştırmaya Katılan İşletme Fakültesi Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işletme fakültesi öğrencilerinin 55 tanesi 1. sınıf (%22,2), 77 tanesi 2. sınıf (%31,7), 43 tanesi 3. Sınıf (%17,3) ve 65 tanesi 4. Sınıf (%26,2) öğrencisidir. Öğrencilerin hesaplanan Matematik okur yazarlığı

puanı 1. Sınıf ile 4. sınıf öğrencileri için en düşük 1.60 en yüksek 3.84 olurken; 2 sınıf öğrencilerin puanları 1.72 ile 3.76 arasında değişmekte ve 3. Sınıf öğrencilerinin ise puan değişimi 2.04-3.80'dir.

Matematik okuryazarlığı öz-yeterlik ölçeği puanlarının “öğrenim gördükleri sınıf” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılacak test öncesi verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz öncesinde yapılan incelemelerde verilerin Kolmogrov Smirnov testi sonuçlarına göre normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır ($p > 0.05$). Varsayımın sağlanmasından dolayı, parametrik testlerden tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine İlişkin Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S.S</i>		<i>K.T.</i>	<i>S.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1.Sınıf	55	2,77	0,56	G.Arası	1,345	3	0,448	1,543	0,204
2. Sınıf	77	2,78	0,55	G.İçi	68,575	236	0,291		
3.Sınıf	43	2,89	0,51	Toplam	69,920	239			
4.Sınıf	65	2,67	0,52						

Elde edilen bulgular incelendiğinde, öğrencilerin matematik okuryazarlığı öz-yeterlik puanlarının “öğrenim gördükleri sınıf” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir $F(3,236)=1,543$, $p=0,204$.

Araştırmaya Katılan İşletme Fakültesi Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Aile Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Aile gelir düzeyi dört grupta incelenmiştir. Bu incelemede öğrencilerin %12.5'i 7000tl'nin altında iken %37.1'i 11000tl ve üzeri gelir durumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin bazıları hem okuyup hem çalıştığı için anketi cevaplayan bu öğrencilerin kendi gelirini beyan ettiği anlaşılmıştır.

Matematik okuryazarlığı öz-yeterlik ölçeği puanlarının “Aile Gelir düzeyi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılacak test öncesi verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz öncesinde yapılan incelemelerde verilerin Kolmogrov Smirnov testi sonuçlarına göre normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır ($p > 0.05$). Varsayımın sağlanmasından dolayı, parametrik testlerden tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Aile Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçları

	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S.S</i>		<i>K.T.</i>	<i>S.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
5001-7000 TL Arası	31	2,80	0,52	G.Arası	1,618	3	0,539	1,863	0,136
7001-9000 TL Arası	42	2,76	0,50	G.İçi	68,303	236	0,289		
9001-11000 TL Arası	75	2,87	0,59	Toplam	69,920	239			
11000 TL Üzeri	92	2,68	0,52						

Elde edilen bulgular incelendiğinde, öğrencilerin matematik okuryazarlığı öz-yeterlik puanlarının “aile gelir düzeyi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir $F(3,236)=1,863$, $p=0,136$.

Araştırmaya Katılan İşletme Fakültesi Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Genel Matematik Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin anketi cevaplararken kişisel bilgiler formunda 1’den(en düşük seviye) 10’a (en yüksek seviyeye) kadar Genel Matematik düzeyini belirleyiniz ifadesi şeklinde soru yöneltilmiştir. Alınan yanıtlarda sadece 6 kişinin “9 puan” (katılımcıların %2.4’ü) kendi için bu değerlendirilmeyi yapmış olmasının matematik kaygısı yada kendi matematik becerisine olan güvensizliği literatürle destekler şekilde manidardır.

Matematik okuryazarlığı öz-yeterlik ölçeği puanlarının “Genel Matematik Durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılacak test öncesi verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz öncesinde yapılan incelemelerde verilerin Kolmogrov Smirnov testi sonuçlarına göre normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır ($p > 0.05$). Varsayımın sağlanmasından dolayı, parametrik testlerden tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Matematik Okuryazarlığı Özyeterliğine Sahip Olma Düzeyinin Genel Matematik Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçları

Genel Matematik Durumu	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S.S</i>		<i>K.T.</i>	<i>S.d.</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Fark</i>
1	33	2,84	0,53	G.Arası	37,212	3	4,651	32,85	0,00	2,3,4>1>6,7,8
2	14	3,36	0,35	G.İçi	32,709	231	0,142			2>1,4,5,6,7,8,9
3	22	3,40	0,18	Toplam	69,920	239				3>5,6,7,8,9
4	25	3,41	0,29							4>5,6,7,8,9
5	42	2,62	0,44							5>8
6	38	2,52	0,30							
7	43	2,46	0,36							
8	17	2,22	0,39							
9	6	2,40	0,19							

Elde edilen bulgular incelendiğinde, öğrencilerin matematik okuryazarlığı öz-yeterlik puanlarının “genel matematik durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir, $F(3,231)=32,85$, $p<0,01$. Hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için post hoc testleri uygulanmıştır. Sonuçlara Tablo 6’da sunulmuştur.

Korelasyon ve Regresyon Analizi

Matematik Okuryazarlığı Özyeterliği ile Dijital Okuryazarlık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, öğrencilerin dijital okuryazarlık düzeylerinin matematik okuryazarlığı özyeterliğini yordama gücü basit regresyon analizi ile ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, Matematik Okuryazarlığı Özyeterliği ile Dijital Okuryazarlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,324$, $p<0,01$). Ayrıca, regresyon analizi sonuçlarına göre, öğrencilerin dijital okuryazarlık düzeyleri öğrencilerin matematik okuryazarlığı özyeterliğini negatif olarak yordamaktadır, $F(1,238)=40,81$, $p<0,01$. Diğer bir deyişle, öğrencilerin dijital okuryazarlık düzeylerindeki bir birim artışta, öğrencilerin matematik okuryazarlığı özyeterlik düzeyleri yaklaşık olarak 0,26 puan azalmaktadır ($\beta = 0,261$, $SH = 0,041$, $t = -6,388$). Bu model, toplam varyansın yaklaşık %15’ini açıklamaktadır.

TARTIŞMA

Matematik okuryazarlığı son yıllarda ilgi görmüş ve değişen eğitim programlarının önem verdiği bir konu haline gelmiştir. Bilindiği gibi artık öğrenciler değişen müfredatla bilgiyi bire bir alan değil bilgiyi oluşturan, bilgiyi günlük hayatın her aşamasında kullanır hale gelmişlerdir. Bu diğer alanlarda olduğu gibi matematikte de kabul görmekte ve matematik okuryazarlığı önem kazanmaktadır. Araştırmalar her geçen gün değişen ve gelişen şartlara uyum sağlayacak bireylerin yetiştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda dünyada gerçekleşen olaylarla teknolojinin hayatın her alanında karşılaşılacak mümkündür. Son dönemde yaşanan salgın, deprem ve konut sıkıntısı gibi olağanüstü durumların gündeme gelmesiyle eğitimde sürdürülebilirliğin devamı konusunda teknolojinin artan önemi değerlendirilmiştir. Özellikle bu olumsuz koşulların teknolojik araçlar kullanarak giderilmeye çalışılması çabaları sonucunda bilgiye ulaşma, ekranına gelen grafiksel yönergeleri okuma, dijital ortamda yeni işlevsel materyaller oluşturma, bilginin niteliğini ve doğruluğunu değerlendirme becerileri dijital okuryazarlık sayesinde elde edilebilecek dijital becerilerdir (Altun ve Bangir Alphan, 2021:284). Dijital okuryazarlığın matematik okuryazarlığı ile ilgili şu an ki verilerle istenen uyum sağlanamamıştır. İlerleyen zamanda matematik eğitim ile dijital öğrenme araçları daha sık kullanılmaya başlandığında aranan ilişki ve uyum görüleceği düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz eğitiminde eleştirel düşünebilen, matematiksel muhakeme ve akıl yürütme ile matematik dilini kullanabilen bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda matematik okuryazarlığı büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda işletme öğrencilerinin dijital okuryazarlık düzeyleri ile matematik okuryazarlık özyeterlilikleri incelenmiş ve öğrencilerin dijital özyeterlilik düzey puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde benzer bir sonucun 6. Sınıflarla yapılan bir çalışmada elde edildiği görülmüştür. Bu çalışmada öğrencilerin ortalama bilgisayar okuryazarlığı düzeyinin ortalama matematik okuryazarlığı düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür (İçveTutak, 2017). Ayrıca yapılan analizler sonucu dijital okuryazarlık düzeyi arttıkça matematik özyeterlilik düzey puanının azaldığı görülmektedir. Yurtiçi ve yurtdışı literatürde bu ilişkiyi inceleyen çok az çalışmaya rastlanılmıştır. Lise öğrencileriyle yapılan bir başka çalışmada dijital okuryazarlıkla matematik okuryazarlığı becerileri arasında doğrudan bir etki olduğu tespit edilmiştir (Busnawirv and others,2022). Buna karşın yapılan bir başka çalışmada öğrencilerin dijital okuryazarlık becerileri iyi olsa da matematik okuryazarlığı ile ilgili teknik problemleri çözmede dijital teknolojiyi tam anlamıyla kullanamadıkları vurgulanmıştır (Aruvee & Vintere, 2022:931). Elde edilen bulgular doğrultusunda matematik okuryazarlık düzeyi ile dijital okuryazarlık arasındaki negatif ilişkide matematik kaygısının etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple bu değişkenler arasındaki ilişkinin alan yazında yapılacak çalışmalarla aydınlatılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmada matematik okuryazarlığına etki eden bazı demografik özellikler incelenmiştir. Bu özellikler cinsiyet, öğrenim görülen bölüm, sınıf seviyesi ve gelir durumu olarak belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda belirlenen demografik özellikler ile matematik okuryazarlığı özyeterliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Alan yazın incelendiğinde demografik özelliklerin yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar verdiği belirlenmiştir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ve sınıf seviyesinde bir farklılaşma görülmezken (Topbaş Tat, 2018, Aykac ve diğerleri, 2021) bazı çalışmalarda cinsiyet, sınıf seviyesi, gelir durumunun etkili olduğu (Retnawati & Wulandari, 2019, Uysal ve Yenilmez,2011) belirlenmiştir.

Ojose (2011:89), iyi bir matematik okuryazarlığına sahip birinin aynı zamanda probleme uygun matematik kavramları konusunda duyarlılığa da sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iyi bir matematik okuryazarlığına sahip olan biri, tahminde bulunabilecek, verileri yorumlayabilecek, akıl yürütebilecek, günlük problemleri çözebilecek ve bunları matematikle anlatabilecektir. Stacey ve Turner (2015:1), iyi matematik okuryazarlığının bir parçasının, düşünce gerçekçi bir bağlamdan ortaya çıktığı sürece kişinin karmaşık bir problem

hakkında derinlemesine çözümler üretebilmesi olduğunu belirtmektedir. Daha sonra problem ciddi bir şekilde çözümlerse öğrenciler bağlamla ilgili her şeyi tanımlar, açıklar ve tahmin ederler. Matematik okuryazarlığının temel faktörlerinden biri olan problem çözme becerisine sahip bireylerin yetişmesini sağlamak önemlidir. Eğer birey hayatının her alanında karşılaştığı problemleri; akıl yürütme, eleştirel düşünme, muhakeme yetenekleriyle çözebiliyorsa, yani matematik okuryazarlığı becerisini kullanabiliyorsa, matematik eğitiminin hedeflerini gerçekleştirmiş olacaktır (Yeşilova, 2013:46). Matematik okuryazarlığı ve problem çözme becerisinin gelişmesi ile bireylerin; mesleki ve sosyal hayatta kendine daha çok güvenen, donanımlı bir yapıya bürünmeleri mümkündür. Matematik okuryazarlığı düzeyinin artmasıyla matematik yeterliği artacaktır; bu sebeple matematik okuryazarlığını artırmak, gündeme alınması gereken eğitim hedeflerinden biridir.

Eğitim alanında yapılan reformlarla öğrencilerin matematik başarılarının ve matematik okuryazarlık düzeylerinin geliştirilmesi konusunda çalışmalar devam etmektedir. Matematik öğretimi, gelecek nesillerin çağın koşullarına uygun bilimsel düşünme becerisi kazanmasında ve bu beceriyi yaşam boyunca uygulamasında önemli bir yere sahiptir. (Yıldız ve Uyanık, 2004:438). Bu doğrultuda matematik okuryazarlığına etki eden değişkenler ile ilgili yapılan çalışmaların alan yazına katkısının önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca günümüz şartlarında hayatın ayrılmaz bir parçası olan teknolojinin de eğitimdeki yerinin pekiştirilmesi için dijital okuryazarlık gibi beceriler ile ilgili çalışmalara yer verilmesi gerekmektedir. Eğitim politikalarının biçimlendirilmesinde, eğitimciler ve uygulayıcılara farkındalık kazandırması açısından yapılan çalışmaların katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, N. C., Karabay, E., ve Aksoy, E. (2021). Sınıf öğretmenlerinin dijital okuryazarlık düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk İletişim*, 14(2), 859-894.
- Aldemir, A. (2003). Bilgiye Erişimde Yeni Yaklaşım: Bilgi Okuryazarlığı, Ünak'03: Bilgiye Erişimde Değişen Yollar ve II. Tıbbi Bilgi Yönetimi ve Teknolojileri Sempozyumu.
- Alexander, P. A., Fox, E., Maggioni, L., Loughlin, S. M., Baggetta, P., Dinsmore, D. L., . . . Dumas, D. (2012). Reading Into the Future: Competence for the 21st Century. *Educational Psychologist*, 47(4), 259- 280.
- Altun, N. ve Bangir-Alpan, G. (2021). Temel eğitim programlarında dijital okuryazarlık. *JRES*, 8(2), 280-294. <https://doi.org/10.51725/etad.971177>
- Aruvee, E., & Vintere, A. (2022). Use of ICT in mathematics studies to develop digital skills of undergraduate engineering students. In L. Malinovska (Ed.), *Proceedings of the 21st International Scientific Conference Engineering for Rural Development* (pp. 930-935). Latvia University of Life Sciences and Technology. <http://tf.llu.lv/conference/proceedings2022/>
- Aydın, S. (2012). A review of research on Facebook as an educational environment. *Educational Technology Research and Development*, 60(6), 1093-1106.
- Aykac, M., Köğçe, D. & Aslandağ, B. (2021). Öğretmen Adaylarının Matematik Okuryazarlıkları ile Hayat Boyu Öğrenme Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10 (2), 510-532. DOI: 10.30703/cije.736860
- Busnawir, B., Kodirun, K., Sumarna, N., & Alfari, Z. (2023). Analysis of the effect of social skills and disposition of digital literacy on mathematical literacy ability. *European Journal of Educational Research*, 12(1), 59-69. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.1.59>
- Büyükköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Green, T., ve Bailey, B. (2010). Academic uses of Facebook: endless possibilities or endless perils? *Techtrends*, 54(3), 20-22.
- Hamutoğlu, N. B., Güngören, Ö. C., Uyanık, G. K., ve Erdoğan, D. G. (2017). Dijital okuryazarlık ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(1), 408-429.
- Ic, U., & Tutak, T. (2017). Correlation between Computer and Mathematical Literacy Levels of 6th Grade Students. *European Journal of Educational Research* Volume 7, Issue 1, 63 - 70 . ISSN: 2165-8714 <http://www.eu-jer.com/>
- İlgün Dibek, M. Y., ve Demirtaşlı, N. T. D. (2015). *PISA 2012 matematik okuryazarlığı ile öğrenme ve öğretme süreci değişkenleri arasındaki ilişkiler* (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı).
- Karabıyık, S., Aydın, C. S. ve Karalar, H. (2023). Ortaokul matematik öğretmenlerinin dijital okuryazarlık ile sınıflarında teknoloji kullanım düzeyleri arasındaki ilişki. Ö. Baltacı (Ed.), *Eğitim bilimleri araştırmaları III içinde* (s. 179-196). <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub123.c732>
- Khurgin, Y. (2016). *Matematik mi dediniz?* (Ceviren: Saadet Bağcı). İstanbul: Doruk Yayınevi.
- Kwan, G.C.E., ve Skoric, M.M. (2013). Facebook bullying: an extension of battles in school. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 16–25.
- Lane, J. Developing the vision: Preparing Teachers To Deliver A Digital Worldclass Education System. *Australian Journal of Teacher Education*, 2012; 37(4): 59–74.
- List, A., Brante, E. W., ve Klee, H. L. (2020). A framework of pre-service teachers' conceptions about digital literacy: Comparing the united states and sweden. *Computer ve Education*.
- Maryani, N., ve Widjajanti, D. B. (2020). Mathematical literacy: How to improve it using contextual teaching and learning method? In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1581, No. 1, p. 012044). IOP Publishing.
- MEB, (2018). Türkiye'de hayat boyu öğrenmenin önemi. [<http://hayatboyu.meb.gov.tr/hayat-boyu-ogrenme/>] adresinden 25 Ağustos 2023 tarihinde indirilmiştir.

- MEB, (2022). Ortaöğretim kurumlarına ilişkin merkezi sınav raporu. https://cdn.eba.gov.tr/icerik/2022/06/2022_LGS_rapor.pdf
- NCTM, (2000). Principles and Standarts for School Mathematics. National Council of Teachers of Mathematics, Reston/VA
- Ng, W. (2012). Can We Teach Digital Natives Digital Literacy? *Computers Education*, 2004; 59(3): 1065-1078.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world. Paris, France: OECD. [<https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>] adresinden 26 Ağustos 2023 tarihinde indirilmiştir.
- OECD. (2021). Teachers matter: attracting, developing and retraining effective teachers. <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf> adresinden alındı
- Ojose, B. (2011). Mathematics literacy: Are we able to put the mathematics we learn into everyday use. *Journal of mathematics education*, 4(1), 89-100.
- Özbay, M., ve Özdemir, O. (2014). Türkçe öğretim programı için bir öneri: Dijital okuryazarlığa yönelik amaç ve kazanımlar/A suggestion for Turkish Teaching Curriculum: Digital literacy objectives and standards. *Okuma Yazma Eğitimi Araştırmaları*, 2(2), 31-40.
- Özgen, K., Bindak, R. (2008). Matematik okuryazarlığı öz yeterlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, (2), 517-528.
- Pinkard, N. (2008) <http://digitalyouthnetwork.org/> (22.08.2023)
- Polly, D. (2014). Elementary school teachers' use of technology during mathematics teaching. *Computers in the Schools*, 31(4), 271-292. <https://doi.org/10.1080/07380569.2014.969079>
- Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., ve Algers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept. *Cogent Education*, 5(1), 1-21. doi: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2018.1519143>
- Stacey, K., ve Turner, R. (2015). Assessing mathematical literacy: The PISA experience. *Assessing Mathematical Literacy: The PISA Experience*, 1-321.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (202). Dijital okuryazarlık öğretmen klavuzu. [Meb.gov.tr](http://meb.gov.tr)
- Tharayil, S., ve Prince-Cohen, N. (2012). High school students' perceived effect of facebook use while completing homework. In T. Amiel ve B. Wilson (Eds.), *Proceedings of World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications* (pp. 2665-2670). Chesapeake, VA: AACE
- Topbaş Tat E. (2018). Matematik öğretmen adaylarının matematik okuryazarlığı öz-yeterlik algıları. *İlköğretim Online*, 2018; 17(2): s.489-499. <http://ilkogretim-online.org.tr> doi 10.17051/ilkonline.2018.418887
- Trilling, B., ve Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley ve Sons.
- Uysal, E. & Yenilmez, K. (2011). Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığı Düzeyi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2) , 1-15 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ogusbd/issue/11000/131632>
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2009). *Research methods in education 9th ed. Allyn-Bacon: Boston, MA.*
- Yeşilova, Ö. (2013). İlköğretim 7. sınıf öğrencilerinin problem çözme sürecindeki davranışları ve problem çözme başarı düzeyleri (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Yıldırım, Ö., ve Kurşun, E. (2020). *İnternet becerileri ve türleri. Ö. Yıldırım, E. Kurşun, Ş. Sağıroğlu, H. İ. Bülbül, A. Kılıç, ve M. Küçükali (Dü) içinde, Dijital Okuryazarlık Araçlar; Metodolojiler, Uygulamalar ve Öneriler* (s. 98). Ankara: Nobel.
- Yıldız, İ., Uyanık, N. (2004). Günümüz Matematik Öğretimi ve Yakın Çevre Etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12 (2), 437-442.
- Yıldız, A. (2010). *Birinci kademe okuma-yazma kurslarına katılan yetişkinlerin matematik becerileri üzerine bir araştırma*. *Eğitim ve bilim*, 35(158).

YAPAY ZEKÂNIN KAMU MALİ YÖNETİM ALANINDA KULLANILABİLİRLİĞİ

Hüseyin ERCAN¹

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte öne çıkan konulardan birisi de yapay zekâdır. Her alanda olduğu gibi kamu sektöründe de yapay zekâ uygulamaları tartışılan bir konu haline gelmiştir. Yapay zekânın kamu kurumlarında kullanılmasındaki temel amaç, daha fazla verimlilik ve daha yüksek kaliteli hizmetler elde etmektir. Özel sektör gibi kamu sektörü de, politika oluşturma, hizmet sunumu konularında yenilikçi yaklaşımlar geliştirmek için yeni ve gelişmekte olan teknolojileri benimsedikleri görülmektedir.

Vatandaşların ihtiyaçlarını belirlemede ve daha iyi sonuçlar elde etmede, hizmetlerin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulmasında, sorunlara karşı yeni çözümler bulmada, kamu hizmetlerinin sunulması için yeni modeller geliştirme konusunda, dış paydaşlarla etkileşim kurmada, bazı kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesinde ve yeni gelir kaynaklarının geliştirilmesinde dijital araçlar hükümetlere yardımcı olmaktadır (Bertrand, 2019:1). Bugün yapay zekâ, akıllı makineler ve araçlar geliştirerek dünya çapında bir devrim yaratan bilgisayar bilimi ve veri bilimi ile büyüyen teknolojilerden birisini oluşturmaktadır. Yapay zekâ, insan beyninin işleyişine benzer bir şekilde, özellikle bir insanın bir sorunu çözmeye çalışırken öğrendiği, karar verdiği ve çalıştığı ve ardından bu sonucu akıllı makineler ve yazılımlar geliştirmek için kullandığı şekilde geliştirilmiştir (Garg, 2022:7).

Ulusal ve yerel yönetimler, güveni korumak ve yeniden tesis etmek için vatandaşların beklentilerine ayak uydurmalı, bütçeler üzerindeki artan baskıları yönetmeli ve yeni politika konularına yanıt vermelidir (OECD, 2020:9). Yönetimlerin vatandaşların taleplerini yerine getirmelerinde yeni teknolojilerden yararlandıkları görülmektedir. Yapay zekâ da bu teknolojilerde birisini oluşturmaktadır.

¹ Dr. İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye, ORCID: 0000-0003-2641-3674, huseyin.ercan@inonu.edu.tr.

Yeni teknolojilerin kullanım alanları dört grupta toplanabilir (Ubaldi, vd., 2019:3-4);

- 1- Hizmet kalitesini artırmak,
- 2- Operasyonel verimliliği ve güvenliği artırmak,
- 3- Çevreyi, doğal sermayeyi ve iklim direncini korumak,
- 4- Daha iyi yönetim için veriye dayalı politika kararları almak şeklinde maddelenebilir. Bu sayılan maddeler hem özel sektör hem de kamu sektörü açısından önem arz eden konulardır. Bu amaçlara ulaşmak için de yeni teknolojilerden her iki sektör de yararlanmak zorundadır.

Bu çalışmada yapay zekâ kavramının tanımı, gelişim süreci kullanıma alanları ve son olarak da kamu mali yönetim alanında kullanım potansiyeli konuları ele alınmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yapay Zekâ

Son yirmi yılda yapay zekâ ve robotik alanında büyük ilerlemelerin olduğu görülmektedir. Ayrıca bu teknolojilerin gelecekte de dünya genelinde iş hayatını değiştireceği ileri sürülmektedir. Yapay zekâ ve robot teknolojisinin işgücü piyasasını ve üretkenliği nasıl etkileyeceğine dair tatmin edici bir anlayıştan uzaktayız (Acemoğlu ve Restrepo, 2019, s.197). Yapay zekâ, bilgisayar bilimi, biyoloji, psikoloji, sosyoloji, felsefe, matematik ve nörobilim gibi birçok alanı kapsayan bir teknolojidir (Garg, 2022:7).

Mobilite, bulut bilişim, Nesnelerin İnterneti (IoT), yapay zekâ (AI) ve büyük veri analitiği, günümüzün dijital ekonomideki en önemli teknolojileri arasındadır. Dijital dönüşüm, bilimi, yeniliği, ekonomiyi ve insanların çalışma ve yaşama biçimlerini etkilemektedir (OECD, 2017:13). Yapay zekâ sistemleri günlük yaşamımızı birçok yönden etkilemektedir. Bu sistemler araba kullanıyorlar, ipotek başvurularına karar veriyorlar, metinleri çeviriyorlar, sosyal ağlarda yüzleri tanıyorlar, spam e-postaları tespit ediyorlar, sanat eserleri yaratıyorlar, oyunlar oynuyorlar ve çatışma bölgelerine müdahale de bulunma gibi çeşitli şekillerde görülmektedir (Reillon, 2018:1).

Yapay zekâ, makinelerin insan beynine benzer bilişsel işlevleri öğrenme ve gerçekleştirme yeteneğinden yararlanan, hızla gelişen bir teknolojidir. Diğer şeylerin yanı sıra öğrenmeyi, problem çözmeyi, konuşmayı tanımayı ve planlamayı içermektedir (Pontes, 17). Yapay zekâ birçok disiplini etkilediği gibi kamu maliyesini de etkilemektedir. 2000’li yıllarda başlayan yapay zekâ devrimi, makine öğrenimi teknikleri ile ‘büyük veri’ nin birleşiminden ortaya çıkmıştır (Reillon, 2018:1). Yapay zekânın evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı yoktur. OECD’i yapay zekâyı “Belirli bir insan tanımlı hedefler kümesi

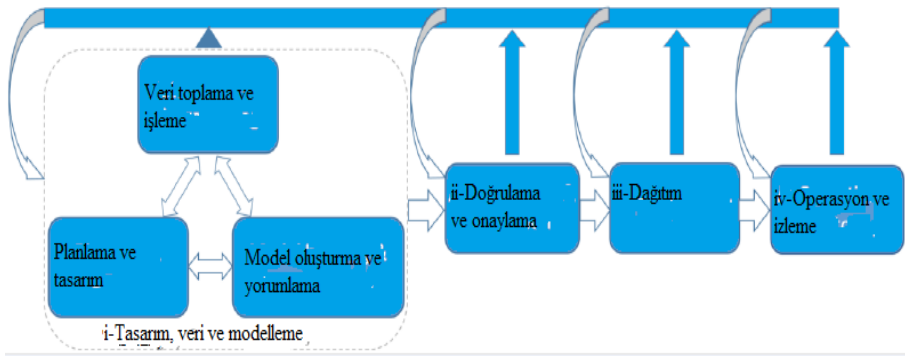
için gerçek veya sanal ortamları etkileyen tahminler, tavsiyeler veya kararlar verebilen makine tabanlı bir sistem” olarak tanımlamıştır. Bunu, makine ve/veya insan temelli girdileri kullanarak yapmaktadır (Ubaldi, vd., 2019:9).

Bilgisayarlar, örnekleri inceledikçe hatalarını azaltıp performanslarını geliştirerek, daha doğru sonuçlar üretebilmektedir. Makinelerin geldiği bu aşamayı İkinci Makine Çağı olarak adlandıran Erik Brynjolfsson ve Andrew McAfee (2018) yapay zekâyı, talimatlar yazarak bilgisayarlara tam olarak açıklayamayacağımız bilgileri, bilgisayarların örnekleri inceleyerek algılama yeteneği olarak tanımlamaktadır.

Yapay zekâ, çevreyi analiz ederek ve belirli hedeflere ulaşmak için bir dereceye kadar özerklikle harekete geçerek akıllı davranış sergileyen sistemleri ifade etmektedir (European Commission (EC), 2018:1). Yapay zekâ, öğrenme, anlama, akıl yürütme ve etkileşim kurma gibi insan benzeri bilişsel süreçleri gerçekleştiren makineleri tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Teknik altyapı (yani algoritmalar), bir üretim sürecinin parçası veya bir son kullanıcı ürünü dâhil olmak üzere birçok biçimde ortaya çıkmaktadır (Szczepeński, 2019:1).

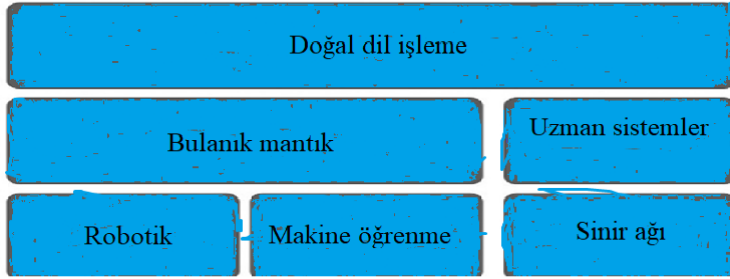
Yapay zekâ tabanlı sistemler tamamen yazılım tabanlı olabilir ve sanal dünyada hareket edebilir. Bu sistemlere örnek olarak sesli asistanlar, görüntü analiz yazılımı, arama motorları, konuşma ve yüz tanıma sistemleri verilebilir. Yapay zekâ, donanım cihazlarına gömülü halde olabilir. Örneğin, gelişmiş robotlar, otonom arabalar, dronlar veya Nesnelerin İnterneti uygulamaları şeklindedir. Birçok yapay zekâ teknolojisi, performanslarını artırmak için verilere ihtiyaç duymaktadır (EC, 2018:1).

Yapay zekâ tabanlı yazılım, problem çözme, muhakeme, algı ve iletişim gibi zekâ gerektiren yeteneklere sahiptir. Yapay zekâ tabanlı olmayan yazılımların aksine, yapay zekâ tabanlı yazılım kendi kendine öğrenebilmekte, bu da önceden programlamanın gerekli olmadığı anlamına gelmektedir. Yazılım, işlenen verilerden makine öğrenimi yoluyla karar verme kurallarını çıkarabilir. Genellikle, teknoloji kural tabanlı ve veri güdümlü olarak ayrılır. Yapay zekâ tabanlı yazılım, büyük veri kümelerinden önemli bilgileri alır ve insanlar tarafından algılanamayan kalıpları tanıyabilmektedir. Bu, başka türlü gözden kaçabilecek risklerin ve sorunların belirlenmesine yardımcı olabilir (Geske ve Leyer, 2022:2).



Şekil 1:Yapay Zekânın Sistem Yaşam Döngüsü

Kaynak: OECD (2019), Artificial Intelligence in Society. OECD Publishing, Paris.



Şekil 2: Yapay Zekâ Kullanılan Çeşitli Teknolojiler

Kaynak: Pradeep Kumar Garg, (2022). Overview of Artificial Intelligence, L. Sharma ve P. K. Garg (Ed.), Artificial Intelligence Technologies, Applications, and Challenges içinde (s.3-18). Boca Raton : Chapman & Hall/CRC Press.

Yapay zekâ, Şekil 2’de gösterildiği gibi uzman sistemlerin, makine öğreniminin (ML), derin öğrenmenin (DL), doğal dil işlemenin (NLP), sinir ağının ve bulanık mantığın kullanımını içermektedir.

Yapay Zekânın Ortaya Çıkışı

“Yapay zekâ” terimi ilk olarak 1956’da öncelikle insan zekâsı ile ilişkilendirilen yeteneklere ve işlemlere sahip teknolojileri tanımlamak için kullanılmıştır (Gesk ve Leyer, 2022:2). John McCarthy tarafından genel sorunlara çözüm üretmek amacıyla planladığı “advice taker” isimli varsayımsal bilgisayar programı, akıl yürütmenin temel ilkelerini içeren bilgi tabanlı ilk sistem olarak kabul edilmektedir (Negnevitsky, 2005:6).

1936 yılında İngiliz matematikçi Alan Turing, bilişim ve bilgisayarların gelişimini tetikleyen bir hesaplama modeli olan Turing makinesi kavramını ortaya atmıştır. 1950’de Turing, genellikle modern yapay zekânın kökeni olarak anılan “Bilgisayar makineleri ve zekâ” üzerine bir makale yayınlamıştır (Reillon, 2018:2). İlk kez 1956’da Dartmouth Konferansı’nda John McCarthy

tarafından “akıllı makineler, özellikle akıllı bilgisayar programları yapma bilimi ve ustalığı” olarak tanımlanmıştır (Collosa, 2020:1).

Yapay zekâ, üç gelişim aşamasından geçmiştir. 1950’lerden 1970’lerin ortalarına kadar uzanan dönemde, mantığa dayalı yaklaşımların izlenerek akıllı makineler ve robotlar yapmaya odaklanan araştırma çabalarının olduğu dönemdir. Mantıksal akıl yürütme, karakter tanıma ve doğal dil işleme üzerine erken çalışmaların geliştirildiği ve yapay zekanın bir ilgi alanı olarak zemin kazandığı dönemdir. İkinci yapay zekâ dönemi (1980-1987), bilgiye dayalı sistemler (örn. uzman sistemler), uzmanların bilgisinden türetilen mantıksal kuralları kullanarak belirli bir alanla ilgili sorunları yanıtlayan veya çözen bilgisayar programlarıdır. Son otuz yılda devam eden teknolojik ilerleme, istatistiksel öğrenmenin yönlendirdiği yapay zekâ gelişiminin üçüncü dönemini oluşturmaktadır (Ubaldi, vd., 2019:11).

Yapay Zekânın Potansiyeli

Yapay zekânın potansiyel faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Yapay zekâ, daha etkili bir şekilde kişiselleştirilmiş hizmetler sunmak ve vatandaşların kamu kurumlarıyla etkileşimini artırmak için kullanılabilir. Daha iyi karar verme ve politika sonuçları için daha fazla tahmin yeteneği sağlamak. Büyük hacimli verilerdeki eğilimleri ve kalıpları ortaya çıkarmak için yararlanılabilir (Ubaldi, vd., 2019:3).
- Mevcut yeteneklerimize daha fazla destek sağlayabilir ve daha iyi algı ve anlayışa izin verebilir. Yapay zekâ, programlarının akıl yürütme, problem çözme, öğrenme, algılama ve kendi kendini düzeltme gibi bilişsel becerileri bulunmaktadır (Garg, 2022:7).
- İşletmelere akıllı izleme, hızlı geribildirim ve iş süreçlerinin geliştirilmesi konusunda yardımcı olacaktır. Bu kapsamda robotik süreç otomasyonları ile tekrarlayan iş süreçleri yeniden planlanarak verimlilik artacaktır (Atik, 2021:252).
- Pandemi sonrası özellikle sağlık sektörü, dijitalleşme ve verilere dayalı analitik ile birlikte daha müşteri odaklı bir yapıya dönüşecek, hastalar gerçek zamanlı izlenebilecek ve algoritmalar ile sağlık durumu teşhisleri yapılabilecektir (Atik, 2021:252).
- Yapay zekâ ve insanlar eş zamanlı hareket edecek ve iş birliği yapacaktır. Yapay zekâ ve insan zekâsının birleşimi ile yapay zekâ uygulamaları daha iyi karar verebilme yeteneğine sahip olabilecektir (Atik, 2021:252).
- Günümüzde henüz kullanılmaya başlayan akıllı ve otonom araçlar ileride daha da yaygınlaşacak ve önümüzdeki 30 yıl içerisinde bu araçları kullanan insanların sayısı artacaktır (Atik, 2021:252).

- İmalat sektöründe artan yapay zekâ kullanımı ile birlikte tahmine dayalı analitikler kullanılarak ürünlerin kalitesinin yanında lojistik ve tedarik zincirlerinde de iyileşmeler sağlanacaktır (Atik, 2021:252).
- Yapay zekâ kullanılarak mobil uygulamalar gibi araçlarla müşterilere yönelik kişiye özel pazarlama faaliyetleri gerçekleştirilebilecektir (Atik, 2021:252).
- Yapay teknoloji ile gelen çözümler daha fazla işletmenin yapay zekâ uygulamalarını kullanmasına neden olacak ve böylece işletmeler arası rekabetin artması ile yapay zekâ çalışmaları da artacaktır (Atik, 2021:252).

Yapay zekâ yukarıda maddeler halinde sayıldığı gibi birçok konuda hem insanlara hem de örgütlere fayda sağlaması öngörülmektedir. Zamanla bu sayılan potansiyellerinin yanında yeni kullanım alanları da ortaya çıkacaktır.

Yapay Zekânın Önemi ve Kullanım Alanları

Yapay zekâ, veri kümeleri aracılığıyla tekrarlayan öğrenmeyi otomatikleştirmektedir. Yapay zekâ, insanların yerini almayacak ancak daha iyi performans gösterebilmeleri için insan yeteneklerini tamamlamaktadır. Yapay zekâ, algoritmaları insanlardan tamamen farklı şekilde öğrendiğinden, insanların göremediği ilişkileri ve kalıpları kolayca görselleştirebilirler.

Yapay zekanın kullanım alanları (Mueller ve Massaron, 2018:17-18);

- 1-Kaynakların planlanması
- 2- Karmaşık analizlerin yapılması
- 3- Otomasyonlara eklenebilmesi
- 4- Sistemlerin güvenliğinin sağlanması
- 5- Makinelerin verimliliğinin kontrol edilmesi
- 6- Müşteri hizmetleri hattında kullanılabilmesi
- 7- Dolandırıcılığın tespiti.

Yapay zekânın bu kullanım alanları kamu mali yönetiminde verimliliğin ve etkinliğin sağlanmasında önemli ilerlemelerde bulunabilir. Tablo 1’de görüldüğü gibi yapay zekanın birçok uygulama alanı bulunmaktadır.

Tablo 1: Yapay Zekânın Kullanım Alanları

Uygulama Alanı	1.Vatandaş Katılımı ve Refah Hizmetleri
1.1.Sağlık ve Bakım Hizmetleri	Yaşlı ve engelli insanların bakımına yönelik robotları kullanımı, Kanser tarama yöntemlerini iyileştirmesi, Klinik teşhisleri ve tedavi önerilerini iyileştirmesi
1.2.İstihdam ve Sosyal Güvenlik Konuları	Uzun vadeli işsizlik riskini tahmin etmesi, Dolandırıcılığı Tespit Etmek.

1.3.Göçmenlerle İlgili Konular	Adil ve etkili işletim prosedürlerinin tasarımına bilgi sağlamak için makine öğrenimini kullanarak göçmenlik ve vize usulsüzlüklerindeki kalıpları belirlemek.
1.4.Medeni Haklarla İlgili Konular	Yüz görüntüsü tanımayı kullanarak pasaport düzenlemede hileleri önlemek, Yüz görüntüsü tanıma ile sınır kontrolünü güçlendirin, Makine öğrenimi yoluyla dijital kimlik uygulamalarında sahtekârlığı tespit etmek, Adalet erişimin ve savcıların çalışmalarının iyileştirilmesinde, Cinsiyete dayalı şiddet tespitine hızla yanıt vermede.
1.5.Genel Kamu ve Refah Hizmetleri	Sanal asistan (sohbet robotu) ve ses tabanlı yazılımla devlet web sitesi gezinme deneyimini iyileştirilmesi, Konuşma tanımayı kullanarak çağrı merkezi uygulamalarında hizmet kullanıcı deneyimini iyileştirilmesi,
2. Operasyonel verimlilik ve güvenlik	
2.1. Toplu taşıma	
2.2. Gıda güvenliği ve tedarik	Daha iyi gıda güvenliği
2.3. İşlerde üretkenlik	Toplantıların planlanması ve yorumlama hizmetleri, Metinlerin sınıflandırılması ve gözden geçirilmesinin yanı sıra değerlendirme için örüntü tanıma ve kümeleme ile arka ofis hizmetlerini kolaylaştırmada
2.4. Nüfus sayımı ve istatistikler	
2.5. Siber güvenlik	Siber saldırıları önlemede ve raporlama ile erken müdahaleyi iyileştirmede.
2.6. Güvenlik ve savunma	
3. Çevre, doğal sermaye ve gıda	
3.1.Kirlilik kontrolü	
3.2. Hava tahmini ve raporlaması	
3.3. Doğal yaşam alanlarının korunması	Devasa uydu görüntüleri arşivlerini kullanarak, özellikle risk altındaki türler olmak üzere yaban hayatı için önemli olan ekosistemleri ve habitatları daha iyi karakterize ederek, haritalandırması ve izlemesi.
3.4. Acil durum müdahalesi / afet tahmini	Makine görüşünü kullanarak orman yangınlarını gerçek zamanlı olarak tespit edilmesi

Kaynak: OECD (2019), State Of The Art In The Use Of Emerging Technologies In The Public Sector. OECD Publishing, Paris.

Yapay zekâ alanındaki deneyler sağlık, ulaşım ve güvenlik sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Ubalı, vd., 2019:4). Yapay zekanın bu alanlarda uygulanmasıyla vatandaşların yaşam kalitesinde gözle görülen artışlar ortaya çıkmaktadır.

Yapay Zekânın Avantajları

Yapay zekânın birçok alanda kullanımı sonrasında insan eliyle gerçekleştirilen birçok işlerin daha hızlı ve akamadan gerçekleşeceği görülmektedir.

Yapay zekânın avantaja sahip özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Garg, 2022:12-13).

- Yapay zekâ tabanlı makineler, kullanıcıların ihtiyaçlarını doğru bir şekilde değerlendirerek kalıpları ve eğilimleri analiz etmeye yardımcı olur.
- Yapay zekâ sistemleri çok hızlıdır ve insanlar için mümkün olandan daha yüksek bir doğruluk derecesi ile tahminler yapabilir.
- İnsan algısı, anlayışı ve karar verme süreci genellikle kişisel önyargılardan ve mevcut duygusal durumdan etkilenir. Makineler ön yargılardan veya duygulardan etkilenmediği için yapay zekâ destekli sistemler herhangi bir kişisel önyargı olmaksızın en uygun kararları ve çözümleri sağlayabilmektedir.
- Yapay zekâ donanımlı makineler, tekrar eden eylemleri değişmeyen yüksek bir doğruluk derecesi ile gerçekleştirme yeteneğine sahiptir.
- Yapay zekâ sistemleri, insanların ihtiyaç duyduğu uyku, yemek, dinlenme için ara vermeden uzun süre kesintisiz çalışabilir.
- Makineler, birkaç görevin aynı anda gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan büyük miktarda veriyi herhangi bir karışıklık ve buna bağlı hatalar olmadan işleyebilmektedir.
- Yapay zekâ donanımlı makineler, bir bombayı etkisiz hale getirmek, nükleer bölgeleri keşfetmek, zehirli bir döküntüyü temizlemek ve benzeri gibi insanlar için tehlikeli eylemlerde çok faydalıdır.
- Yapay zekâ teknolojisi, çeşitli e-ticaret şirketleri tarafından müşterinin ihtiyacına göre ürünleri görüntülemek için kullanılmaktadır.
- Yapay zekâ kamu hizmetlerinde, sürücüsüz arabalarda, trafiğin düzenlenmesinde, yüz tanımadada, doğal dil işlemede vb. gibi birçok alanda kullanılmaktadır.
- Hayatımızı kolaylaştırmanın ötesinde, yapay zekâ dünyanın en büyük zorluklarından bazılarını çözmemize yardımcı olmaktadır. Kronik hastalıkları tedavi etmekten veya trafik kazalarındaki ölüm oranlarını azaltmaktan iklim değişikliğiyle mücadeleye veya siber güvenlik tehditlerini öngörmeye kadar birçok zorlukları yenmede yardımcı olmaktadır (EC, 2018:1).

Yapay Zekânın Dezavantajları

Yapay zekâ birçok alanda insanoğluna yardım etmektedir. Fakat en önemli dezavantajı ise yüksek maliyetli olmasıdır.

Yapay zekânın dezavantaj özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Garg, 2022:13).

- Donanım ve yazılımdan oluşan bir yapay zekâ sistemi çok maliyetlidir ayrıca günlük ihtiyaçları karşılamak için bakım ve yükseltmeler için yinelenen harcamalar gerektirmektedir. Ek olarak, yapay zekâ programlamanın gerektirdiği hacimli bilgileri işlemek maliyetli olabilir.
- İnsanlar her zaman yaratıcıdır ve yeni fikirlerle doludur. Ancak yapay zekâ makineleri, insan zekâsını yenecek kadar yaratıcı değildir.
- En iyi performans gösteren yapay zekâ makinelerinin bile duyguları yoktur, bu nedenle insanlarla herhangi bir duygusal bağ kuramazlar. Bu makineler aslında doğru kullanılmadığı takdirde kullanıcılara zarar verebilir.
- Teknolojideki gelişmelerle birlikte, insanlar cihazlara, makinelere, yazılımlara bağımlı hale gelmekte ve bu nedenle zihinsel yeteneklerinin çoğunu kullanmasına engel olmaktadır.
- Yapay zekâ, ekonomik büyümeyi ve üretkenliği artırmak için önemli bir potansiyele sahiptir. Ama aynı zamanda iş piyasasında kutuplaşma, artan eşitsizlik, yapısal işsizlik ve istenmeyen yeni endüstriyel yapıların ortaya çıkması gibi ciddi riskler de yaratmaktadır.

Kamu Mali Yönetimi Kavramı

Kamu kesimi hukukun üstünlüğü ilkesince yönetilmektedir. Görevi vatandaşların korunması ve genel olarak refahın teşvik edilmesi olan çeşitli topluluklar için kamu yararına ulaşmayı amaçlamaktadır. Kamu kurumları ve yöneticileri, ancak mevzuatla kendilerine tanınan görevleri yerine getirebilirler (Manzoni, vd., 2022:10). Kamu mali yönetimi bütçe sürecinin oluşumu, uygulanması, raporlanması ve denetimini içeren kamu gelirlerinin yönetimi için yasa ve yönetmelikle oluşturulmuş prosedürlerden oluşmaktadır. Günümüzde birçok gelişmekte olan ülkelerin kamu mali yönetim alanında karşılaştıkları sorunları 5 kategoride toplayabiliriz (Digital Innovation in Public Financial Management (PFM), 2018:8):

- 1) Politika öncelikleri ile bütçeleri uyumlaştırmak,
- 2) Vergi uyumunu artırmak,
- 3) Kamu harcamalarını etkili bir şekilde tahsis etmek,
- 4) Kamu harcamalarında yolsuzluğu azaltmak,
- 5) Kurumsal hesap verebilirliği güçlendirmek.

Kamu mali yönetim alanında karşılaşılan bu güçlüklerin üstesinden gelmede kamu kurumları dijital araçlardan yararlanmaktadır.

YAPAY ZEKÂNIN KAMU MALİ YÖNETİM ALANINDA KULLANIMI

Kamu maliyesi, hizmet ve fayda sağlamak, geliri yeniden dağıtmak ve iş döngüsünün iniş çıkışlarını yumuşatmak için para toplama ve harcama sanatıdır. Hükümetlerin bunları ne kadar etkili bir şekilde yerine getirebileceği, çeşitli bilgileri toplama, işleme ve bunlara göre hareket etme becerilerine bağlıdır. Örneğin şirketler ve işçiler ne kadar kazanıyor, kaç kişi işsiz, kimler devlet yardımlarına hak kazanıyor. Dijitalleşme, vergi ve harcama politikalarının tasarlanma ve uygulanma şeklinin bu enformasyonel özünü yeniden şekillendirmede önemli rol oynamaktadır. Yalnızca mevcut politikaların etkinliğini artırmak için değil, aynı zamanda yeni politikaları uygulamaya koymak için de araçlar sunmaktadır. Ancak dijitalleşme bir taraftan da eşitsizlik ve yeniden dağıtım konusunda tartışmalara yol açarken; diğer taraftan da mahremiyet ve siber güvenlikle ilgili endişeleri de artırmaktadır (Gupta, Keen, Shah ve Verdier, (2018:1).

Dijitalleşmenin kamu mali yönetimi açısından iki potansiyel faydaya sahip olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi daha fazla depolama kapasitesi ve bilgi işlem gücü sunmasıdır. Karar vericilerin daha fazla bilgi toplayabilmesi sayesinde daha iyi ve zamanında bilgi sahibi olmalarına imkân sağlamaktadır. Diğer potansiyel faydası ise, daha etkin ve verimli hizmet sunumu sağlamaya yardımcı olmasıdır. Ayrıca diğer potansiyel faydalarını da aşağıdaki gibi sıralanabilir (Digital Innovation in Public Financial Management (PFM), 2018:35):

- Süreçleri optimize ederek, kamu mali yönetimini ve vergi idaresini daha verimli hale getirerek ve kurumların daha azla daha fazlasını yapmaya yönelik taleplerini karşılamalarına yardımcı olmaktadır.
- Kontrolleri iyileştirerek ve büyük hacimli verilerdeki anormallikleri tespit ederek, muhasebe hatalarını azaltmaya, riskleri belirlemeye ve vergi kaçakçılığı ile mali suçları önlemeye yardımcı olmaktadır.
- Makine öğrenimi, robotik süreç otomasyonu ve doğal dil işleme gibi bu sonuçları sağlayan teknolojiler, büyük miktarda veriden beslenmektedir. Sonuçlarının değerli olabilmesi için, bunların arkasındaki verilerin (makroekonomik istatistikler, denetim raporları, vergi mükellefleri tarafından sağlanan kaynak veriler, bankalardan ve diğer araçlardan toplanan veriler dâhil) güvenilir, tutarlı, şeffaf ve zamanında erişilebilir olması gerekmektedir.
- Yapay zekâ, dijital güven, şeffaflık ve maliyet verimliliği üzerine kurulu güvenilir bir sistem oluşturarak hükümetlerin finans işlevlerinin

çalışma şeklini değiştirme potansiyeline sahiptir. Ancak gelir ve finans kurumlarının tam olarak meyvelerini toplamaları için kendi verilerine ve kurdukları yapay zekâ sistemine güvenmeleri gerekmekte vatandaşlar arasında da aynı güveni oluşturmaları gerekmektedir.

Yapay zekânın birçok alanda olduğu gibi kamu mali yönetim alanında da faydaları bulunmaktadır.

Vergi İdarelerini Daha Verimli Ve Etkili Hale Getirmek

Vergi idareleri, vergi mükellefleri hakkında bilgi toplama gibi zorlu bir görevle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca risklerin belirlenmesi, vergilerin hesaplanması, vergi tahsilatlarının izlenmesi, vergi beyannamelerinin doğrulanması ve vergi sorgularının ele alınması görevlerini de yerine getirirler. Vergi uyumluluğu artırmak için bazı ülkelerdeki vergi makamları, vergilerini ödememe riski daha yüksek olan mükellefleri tahmin etmek için analitikle birlikte yapay zekâ modellerini kullanmaktadır. Bu sayede gelir tahsilatı artmakta ve daha düşük vergi kaçakçılığı ortaya çıkmaktadır. Yapay zekâ özellikli teknolojiler, vergi idarelerinin vergi mükellefleriyle iletişimlerini giderek daha fazla dijital platformlara taşınmalarına da yardımcı olabilmektedir. İsveç Vergi Dairesi için bir sohbet robotu olan Skatti, ayda yaklaşık 15.000 vatandaşın vergi iadeleriyle ilgili sorgusunu yanıtlayarak hizmetleri daha erişilebilir, kişisel ve verimli hale getirmektedir (Atalla ve MacDonald, 2019). Vergi idareleri, dijital sistemler, standartlaştırılmış raporlama formatları ve elektronik arayüzler aracılığıyla, banka işlemleri ve faiz geliri gibi konularda özel sektör tarafından toplanan zengin bilgi hazinelerine daha iyi erişebilir. Daha iyi veri toplama, artırılmış işlem gücüyle birleştiğinde, hükümetlerin mevcut vergi toplama yöntemlerini iyileştirmesine olanak tanımaktadır. Elektronik dosyalama, vergi mükelleflerinin vergi beyannamelerini doldurmasını ve hükümetlerin bunları işleme koymasını daha kolay ve ucuz hale getirmektedir (Gupta, Keen, Shah ve Verdier: 2018:1).

Mali Suçları Önleme Ve Yolsuzluğu Tahmin Etme

BM tahminlerine göre, kara para aklama ile ilgili suçların dünya çapında yıllık maliyeti 1,4 trilyon ABD doları ile 3,5 trilyon ABD doları arasında olduğunu belirtmektedir. İnsan kaçakçılığı, uyuşturucu, silah satışı ve terörizm için fonların kesilmesine yardımcı olacağı öne sürülmektedir. İspanya'daki Valladolid Üniversitesi'ndeki araştırmacılar, İspanya eyaletlerinde yolsuzluğun meydana gelme olasılığını hesaplayan bir bilgisayar modeli oluşturmuşlardır. Sinir ağlarını temel alan model, yolsuzluğu teşvik eden koşulları da belirlemektedir. Bazı hükümetler, ödemelerin yanı sıra sübvansiyonlar ve sosyal yardım ödemelerindeki sızıntıları kontrol etmek için de yapay zekâyı kullanmaktadır (Atalla ve MacDonald, 2019).

Satın Alma Sürecinde Tasarruf Sağlamak

Yapay zekâ, yalnızca satın alma süreçlerini kolaylaştırmanın yanı sıra, aynı zamanda onları dönüştürerek zamandan ve paradan tasarruf etme potansiyeline sahiptir. Yapay zekâ şemsiyesi altındaki teknolojiler, devlet kurumlarının yanı sıra devlet işleri için teklif veren tedarikçiler için de satın alma sürecini iyileştirebilir (Atalla ve MacDonald, 2019).

Kamu Sektörü Denetimlerini Kolaylaştırması

Kamu sektöründe denetim ve muhasebe, büyük hacimli verilerin toplanmasını ve kullanılmasını içermektedir. Yapay zekâ, insanların geleneksel olarak yaptığı işlerin büyük bir bölümünü otomatikleştirerek, denetçiyi insan muhakemesi gerektiren alanlara odaklanması için serbest bırakabilir. Anormallikleri veya hataları belirlemede ve dolandırıcılık veya kasıtsız hatalara işaret edebilecek olağandışı işlemleri bulmada özellikle yararlı olabilir (Atalla ve MacDonald, 2019).

Makroekonomik Tahminin İyileştirilmesi

Potansiyel piyasa risklerini belirlemek ve ekonomiye zarar verebilecek durumları tahmin etmek, kamu kurumu politikalarına uygun prosedürleri formüle etmek ve uygulamak için büyük veri toplamak, çeşitli senaryolarda politika reformlarının etkisinin tahmin edilmesi gibi faydaları bulunmaktadır (Atalla ve MacDonald, 2019).

Çok Miktarda Yapılandırılmamış Veriyi Anlamlandırmak

Dijital teknolojiler hâkim oldukça, gelir ve finans kurumlarının idare ettiği veri hacmi büyüyecektir. Bu verilerin çoğu “yapılandırılmamış” olacak, yani geleneksel bir veri tabanında organize edilmek yerine e-postalarda, videolarda ve sosyal medya gönderilerinde bulunacaktır. Bir insanın bu binlerce sayfayı hatasız analiz etmesi mümkün değildir. Ancak metin analitiği ve doğal dil işleme (NLP) dâhil olmak üzere yapay zekâ teknolojileri sayesinde bunların üstesinden gelebilir.

SONUÇ

Dijital teknolojiler ve veriler hayatımızda giderek daha fazla yer kaplamaya başlamıştır. Hükümetler zorlukları ele alırken ve maliyetleri en aza indirirken fırsatları yakalayan ve faydaları en üst düzeye çıkaran politikaları ön plana çıkarmalıdır. Dijital teknolojiler ve veri kullanımı inovasyonu teşvik eder, verimlilik artışı sağlar ve birçok mal ve hizmetin kalitesinde iyileştirmeler yapar. Daha fazla büyümeye ve ekonomik fırsatlara yol açarak üretkenlik sınırını zorlamaya yardımcı olurlar. Birçok ülke, özellikle COVID-19 salgını sırasında ve sonrasında dijital kamu altyapısına daha fazla yatırım yapmışlardır. Ayrıca, kamu sektörü tarafından sunulan çok sayıda hizmet, genel olarak

belirli bir talep olmaksızın (örn. trafik ışıkları) sağlandığı için birçok vatandaşı etkilemektedir. Akıllı telefon gibi dijital teknolojiler, daha fazla insanın devlet hizmetlerine erişmesini, sivil katılımı teşvik etmesini ve her zamankinden daha fazla insanın bağlantı kurmasını sağlamaktadır.

Günümüzde yapay zekânın potansiyeline olan ilgi sadece özel sektörde değil, kamu sektöründe de hızla artmaktadır. Dijital dönüşüm artık kamu sektörü açısından bir zorunluluk olmuştur. Birçok ülke, dijital hükümet gündemini ilerletmek ve yapay zekâ gibi gelişmekte olan teknolojilerde liderlik pozisyonu sağlamak için ulusal stratejiler ve politika girişimlerini açıklamaktadırlar.

Doğru bir şekilde tasarlanıp uygulandığı takdirde, otomasyon araçları birçok kamu sektörü prosedürünün verimliliğini ve kalitesini artırmak için kullanılabilir ve vatandaşlara devletle daha çevik, etkili ve kişiselleştirilmiş yollarla etkileşim kurma fırsatı sunmasına imkân sağlar.

Yapay zekâ, vergi idarelerinin verimli ve etkin çalışmasında, mali suçları önlemede ve yolsuzluğu ortaya çıkarmada, kamu satın alım sürecinde tasarruf sağlamada, kamu mali denetimin yerine getirilmesinde, sağlıklı bir makroekonomik tahminin elde edilmesinde ve verilerin anlamlandırılmasında kamu mali yönetim alanında yardımcı olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D. ve Restrepo, P. (2019). Artificial Intelligence, Automation, and Work. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c14027/c14027.pdf>. (E. T.: 10.03.2023).
- Atalla, G. ve MacDonald, M. (2019). How AI can help governments manage their money better. EY Global Government & Public Sector.
- Atik, E. (2021). Geleceğin İş Hayatı. A. B. Baraz ve B. Suvacı (Ed). Modern Büro Yönetimi (s. 243-252). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Bertrand, A. (2019). How does digital government become better government? EY Global Government & Public Sector.
- Collosa, C. (2020). Artificial intelligence in tax administrations: Benefits and risks of its use. <https://www.gccfintax.com/>
- Digital Innovation in Public Financial Management (2018). Opportunities and Implications for Low-Income Countries. Washington, DC: Bill and Melinda Gates Foundation and AlphaBeta Strategy x Economics.
- European Commission, (2018). Artificial Intelligence for Europe.
- Garg, P. K. (2022). Overview of Artificial Intelligence, L. Sharma ve P. K. Garg (Ed.), Artificial Intelligence Technologies, Applications, and Challenges içinde (s.3-18). Boca Raton : Chapman & Hall/CRC Press.
- Gesk, T. S. ve Leyer, M. (2022). Artificial intelligence in public services: When and why citizens accept its usage. Government Information Quarterly 39. ss.1-12.
- Gupta, S., Keen, M., Shah, A., ve Verdier, G. (2018). Public Finance Goes Digital. Finance & Development. IMF.
- Manzoni, M., Medaglia, R., Tangi, L., Van Noordt, C., Vaccari, L. ve Gattwinkel, D., (2022). AI Watch. Road to the adoption of Artificial Intelligence by the public sector. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Mueller, J. P. And Massaron, L. (2018). Artificial Intelligence For Dummies. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Negnevitsky, M., Intelligence, A. (2005). A Guide to Intelligent Systems- Artificial Intelligence, (2nd edition). Edinburgh Gate: Pearson Education.
- OECD (2020), The OECD Framework For Digital Talent And Skills In The Public Sector, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019), Artificial Intelligence in Society. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017), OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation, OECD Publishing, Paris.
- Pontes, L. Digital tools for public finance management. Americas Emerging Markets Leader for Government & Public Sector.
- Reillon, V. (2018). Understanding artificial intelligence, European Parliamentary Research Service.
- Szczepański, M. (2019). Economic impacts of artificial intelligence (AI). European Parliamentary Research Service.
- Ubaldi, B., Le Fevre, E. M., Petrucci, E., Marchionni, P., Biancalana, C., Hiltunen, N., Intravaia, D. M., Yang, C. (2019). State Of The Art In The Use Of Emerging Technologies In The Public Sector. OECD Working Papers on Public Governance No. 31.