

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Sezai ŞENEL



Alanında Uluslararası Araştırmalar XX



Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler

ARALIK
2023



Editör:

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Sezai ŞENEL

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler

Alanında
Uluslararası Araştırmalar XX

EĞİTİM
yayınevi

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI ARAŞTIRMALAR XX

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Sezai Şenel

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

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

Sayfa Tasarımı: Kübra Konca Nam

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

E-ISBN: 978-625-6613-75-1

1. Baskı, Aralık 2023

Kütüphane Kimlik Kartı

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER ALANINDA ULUSLARARASI ARAŞTIRMALAR XX

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Sezai Şenel

VII+625 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

E-ISBN: 978-625-6613-75-1

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

EĞİTİM
yayınevi

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

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

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

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

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

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

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	VI
AFETLE MÜCADELEDE STRATEJİK BİR KAYNAK OLARAK TEKNOLOJİNİN ROLÜ	1
Şerife PEKKÜÇÜKŞEN, Gökhan BİLİCİ	
ÇALIŞMA YAŞAMINDA YENİLİKÇİ OLMA	17
Nuray TURAN	
DİJİTAL KÜLTÜREL DÖNÜŞÜM VE YAPAY ZEKÂ	29
Neslihan ÖZMELEK TAŞ	
ELEKTRONİK SAĞLIK KAYITLARI İLE İLGİLİ TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ	43
Kübra MERAL, Adil AYDOĞDU, Mehmet YORULMAZ	
KARBON SALINIMI VE MAKİNE ÖĞRENMESİ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK ANALİZ	60
Dilşad ERDOĞAN	
KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN KURULMASI, HÜKÜMLERİ VE SONA ERMESİ	78
Dr. Yusuf Erdem TUNÇ	
BİRLİKTELİK KURALLARI İLE MARKET SEPET ANALİZİ	95
Merve İŞSEVEN, Aynur İNCEKIRIK, Öznur İŞÇİ GÜNERİ, Burcu DURMUŞ	
KÜRESELLEŞME, BÖLGESELLEŞME VE ULUSLAŞMA KAVRAMLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	107
Mert SOĞUKOLUK	
LİSELERE DEVAM EDEN ÖĞRENCİLERİN AKRAN ZORBALIĞI İLE OKULA UYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	118
Özge AYDIN, Aygen ÇAKMAK, Zeliha ASAL, Fatma Hanım DURMAZ, Hasret ERDEN	
OTOMASYON ÜZERİNE GETİRİLEN VERGİ ÖNERİSİ: ROBOT VERGİLER	130
Gülsüm GÜRLER HAZMAN	
RİZE İLİNDEKİ TURİZM FAALİYETLERİNE GÜNCEL BİR BAKIŞ	143
İbrahim SEZER	
TURİZM OLANAKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: PAZAR (RİZE) İLÇESİ ÖRNEĞİ	168
İbrahim SEZER	

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ VE DÜNYA UYGULAMALARI	189
Kadir AKAN, Ahmet KURTARAN, Ayten TURAN KURTARAN	
YENİ DÜNYA DÜZENİNDE BİLGİ YÖNETİMİ VE KURUMSAL HAFIZA...	214
Öğr. Gör. Dr. Esin CEYLAN ŞAŞMAZ	
DENETİM, BAĞIMSIZ DENETİM, BAĞIMSIZ DENETİM KALİTESİ	226
Servet SAY	
İSLAMİ FİNANSAL OKURYAZARLIK: ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ BANKACILIK VE SİGORTACILIK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA	243
Dr. Kader TÜRKÖĞLU, Öğr. Gör. Mustafa Erhan TÜRKÖĞLU	
KOOPERATİFLERDE DAĞILMA VE TASFİYE İŞLEMLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ.....	260
Ece ERTOP, Doç. Dr. Ferhat BİTLİSLİ	
KURUMSAL BİLİŞİM SİSTEMLERİNİN OLUŞTURDUĞU SORUNLARIN ETKİ DÜZEYLERİNİN BULANIK SWARA YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ	282
Serdar YARLIKAŞ	
KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASININ E-TİCARET VE MÜŞTERİ DENEYİMİNDEKİ YERİ	299
Memiş KARAER, Gökhan BİLİCİ	
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DİJİTALLEŞMEYE YÖNELİK TUTUMLARI İLE TEMEL BİLGİ TEKNOLOJİSİ YETERLİLİKLERİ	312
Meryem ÖZTÜRK, Yusuf YILDIZ	
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMLARI....	334
Beyzanur ÜSTÜNBAŞ, Hilal AKMAN DÖMBEKÇİ	
ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOLOJİK SERMAYE, BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMA VE YARATICILIĞIN BİRBİRİNE ETKİSİ: LİTERATÜR ÖRNEĞİ	356
Nuray TURAN	
REKLAMLARIN BİREYİN BEDEN ALGISINA ETKİSİ.....	367
Ezgi SAATCIOĞLU	
SAĞLIK HİZMETLERİNDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ: SAĞLIK YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	384
Ayten TURAN KURTARAN, Hilal ÖZAYDIN	
SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİNDE YAPAY ZEKANIN ROLÜ	403

Abdurrahman Yunus SARIYILDIZ

**SAĞLIK KURUMLARINDA FİNANSAL OKURYAZARLIK VE
DİJİTALLEŞME 416**

Şengül SAĞLAM, Doç. Dr. Şerife GÜZEL

**SANAL KAYTARMA'NIN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ:
KONAKLAMA İŞLETMELERİ BİŞKEK ÖRNEĞİ 429**

Mehmet ULUTAŞ

**ŞEHİR HASTANELERİNDE ÖZEL-KAMU ÇALIŞANI
ÇATIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ..... 444**

Fatma SERİN, Doç. Dr. Şerife GÜZEL

TEDARİK ZİNCİRİNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜM..... 458

Hüseyin KOÇARSLAN, Alper GEDİK, Şeydanur KOÇAK

**PAZARLAMA LİTERATÜRÜNDE HOLİSTİK PAZARLAMANIN
BİBLİYOMETRİK VE İÇERİK ANALİZLERİ..... 480**

Murat ÇAKIRKAYA

TIBBİ HATA KAVRAMI VE KAPSAMI 507

Hilal AKMAN DÖMBEKÇİ, Adil AYDOĞDU, Emine GÖKMEN

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİ 523

Yusuf Erdem TUNÇ

**ULUSLARARASI İLİŞKİLERDE YUMUŞAK GÜÇ ÖRNEĞİ OLARAK
VATIKAN 538**

Mehmet SOYTÜRK

UZAKTAN HASTA TAKİP SİSTEMLERİ 555

Yunus Emre ÖZTÜRK, Emine GÖKMEN

**19. YÜZYILA AİT BİR OSMANLICA-FRANSIZCA ATASÖZLERİ
SÖZLÜĞÜ: ĐURÜB-I EMSÄL-İ OSMÄNİYE VE FRANSEVİYE..... 570**

Fecri YAVİ

**İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI SONRASI KIBRIS'TA ULAŞIM
VE İLETİŞİM HİZMETLERİ (1946-1950) 586**

Orhan TURAN

**BULANIK KÜME GENİŞLEMELERİNİN ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME
YÖNTEMLERİNE UYARLANMASI ÖRNEĞİ: KÜRESEL BULANIK
TOPSIS 600**

Aygülen KAYAHAN KARAKUL

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ..... 614

Esin CEYLAN ŞAŞMAZ

ÖNSÖZ

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar konusunda hazırladığımız bu çalışmada alanında uzman akademisyenlerin ele aldığı Afetle Mücadele, Karbon Salınımı, Küreselleşme gibi güncel konular ağırlıklı olmak üzere yaklaşık otuz sekiz çalışmaya yer verilmiştir.

Çalışmamızın içeriğini oluşturan makalelerde akademisyen arkadaşlarımız çoklu marketlerde kullanılan stok kontrol maddelerinden olan “Birliktelik Kuralları İle Market Sepet Analizi” konusunu ele alarak ilginç sonuçları bilim dünyasına sunmaya çalışmışlardır. Bir diğer çalışmada ise turizm açısından çok gelişmiş sayılmayan Rize ilimiz ele alınarak “Rize İlindeki Turizm Faaliyetlerine Güncel Bir Bakış” Ve “Turizm Olanaklarının Değerlendirilmesi: Pazar (Rize) İlçesi Örneği” adlı çalışmalarla akademisyen arkadaşımız Rize ilimizde turizm olanaklarının arttırılmasına katkı sunmuştur.

Günümüz bilgi ekonomisinde işletmeler açısından bilginin oluşturulması, depolanması ve kullanılması büyük önemlilik arz etmektedir. Çalışmamızda bu konu da ele alınan “Yeni Dünya Düzeninde Bilgi Yönetimi ve Kurumsal Hafıza” “Kurumsal Kaynak Planlamasının E-Ticaret ve Müşteri Deneyimindeki Yeri” ve “Kurumsal Bilişim Sistemlerinin Oluşturduğu Sorunların Etki Düzeylerinin Bulanık SWARA Yöntemi İle Değerlendirilmesi” gibi çalışmalara yer verilerek bilim dünyasına katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Bir toplumdaki belirli sağlık hedeflerini gerçekleştirmek için alınan kararlar ve uygulanan yöntemler o toplumun sağlık politikasını oluşturur. Bu bağlamda bu çalışmada akademisyen arkadaşlarımız “Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi, Sağlık Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, “Sağlık Kurumları Yönetiminde Yapay Zekanın Rolü”, “Sağlık Kurumlarında Finansal Okuryazarlık ve Dijitalleşme”, “Uzaktan Hasta Takip Sistemleri”, “Elektronik Sağlık Kayıtları İle İlgili Tezlerin Bibliyometrik Analizi”, “Şehir Hastanelerinde Özel Kamu Çalışanları Çatışmasının Değerlendirilmesi” ve “Tıbbi Hata Kavramı ve Kapsamı” gibi çalışmalarla katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Günümüz çalışma yaşamında organizasyonlar rakiplerine karşı rekabette üstünlük kazanabilmek ve uzun vadede ayakta kalabilmek için yenilik kapasitelerini oluşturmak ve geliştirmek konusunda önemli sorumluluklarına sahiptirler. İş yaşamını yakından ilgilendiren finansal, sosyal ve kültürel gelişimleri içeren çalışmalar her geçen gün daha da artmaktadır. Bu çalışmalarda da “İslami Finansal Okuryazarlık”, “Kooperatiflerde Dağılım ve Tasfiye İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi”, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijitalleşmeye Yönelik Tutumları İle Temel Bilgi Teknolojisi Yeterlilikleri”

, ‘‘Denetim, Bağımsız Denetim, Bağımsız Denetim Kalitesi’’ , ‘‘Çalışma Yaşamında Psikolojik Sermaye’’ , ‘‘Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramları’’ ve ‘‘Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi’’ gibi çalışmalarla katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Bilim insanlarının geçmişten günümüze kazanılan deneyimleri, araştırmaları ve bunların sonuçlarını sonraki nesillere aktarması toplumsal düzeni, sürekliliği ve bu sürekliliğe bağlı istikrarı sağlaması açısından son derece önemlidir. Çalışmamızda yer verdiğimiz ‘‘ 19. Yüzyıla Ait Osmanlıca-Fransızca Atasözleri Sözlüğü: Durub-ı Emsal-i Osmaniye ve Franseviye’’ , ‘‘İkinci Dünya Savaşı Sonrası Kıbrıs’ta Ulaşım ve İletişim Hizmetleri’’ , ‘‘Uluslararası İlişkilerde Yumuşak Güç Örneği Olarak Vatikan’’ gibi çalışmalarla değerli bilim insanları bu konuya önemli katkı sunmayı amaçlamışlardır.

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Sezai Şenel

AFETLE MÜCADELEDE STRATEJİK BİR KAYNAK OLARAK TEKNOLOJİNİN ROLÜ¹

Şerife PEKKÜÇÜKŞEN², Gökhan BİLİCİ³

GİRİŞ

Afet yönetimi süreci çok aşamalı döngülerden meydana gelmektedir. Afet yönetimi, döngüsünün her aşamasında uygun eylemler, daha iyi hazırlık, gelişmiş ve güvenilir erken uyarı sistemleri; daha az kırılabilirlik ve döngünün sonraki yinelenmesi sırasında, afet etkisinin hafifletilmesini sağlamaktadır. Tüm afet yönetimi döngüsü, afetlerin nedenlerini veya bireyler ve altyapı üzerindeki etkilerini, en aza indiren kamu politikaları ve stratejilerinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Afet sonrası yardım operasyonları sırasında, afetin etkisini değerlendirmek ve verimli bir yardım operasyonunu planlamak için, belirli türde bilgilere acil ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, çevresel koşullar, yaralı sayısı, müdahale personeli ve olaya müdahale edenlerin kurtarma operasyonları için uygun kararlar almasını sağlayabilecek mevcut kurtarma kaynakları hakkında bu tür bilgileri sağlamak için yerinde bilgi sistemleri gerektirmektedir. Doğru bilgi toplanır, doğru kişilerle paylaşılır ve doğru formatta sunulursa acil durum sistemi başarılı sayılır (Sinha vd., 2019: 788).

Afete hazırlıklı olmak sadece bireylerle ilgili değildir; kuruluşları, toplulukları ve insanların düşüncelerini, bilgilerini ve güvenlerini de kapsamaktadır. Bu nedenle insanların neden afete hazırlık konusunda harekete geçtiklerini veya geçmediklerini anlamak önemlidir (Tang ve Feng, 2018). Afet sırasında kaynaklar genellikle sınırlıdır. Bu nedenle kurtarma planında önceliklerin belirlenmesi çok önemlidir. Önceliklerin belirlenmesi, müdahale ekibinin ilk önce nereye yönelmesi gerektiğini bilmesini sağlamaktadır (Timms, 2018).

1 Bu çalışma 20-22 Ekim tarihlerinde 22. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumunda sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.
2 Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Orcid ID: 0000-0003-2244-2646, pekkucuksen@kmu.edu.tr,
3 Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Akören Ali Rıza Ercan Meslek Yüksekokulu, Orcid ID: 0000-0001-8446-1928, gokhanbilici@selcuk.edu.tr

Afet teknolojileri, hava durumu, su seviyeleri ve sismik aktivite gibi afetlerle ilgili verileri toplamak ve analiz etmek için kullanılmaktadır. Bu durum erken uyarı sistemlerinin, afet yönetimi ve müdahalesinin ve olağanüstü durum kurtarma çabalarının doğruluğunun iyileştirilmesine yardımcı olabilmektedir. Genel olarak, afet teknolojileri üç hedefe ulaşmayı amaçlamaktadır: can kaybını azaltmak, çevreyi korumak ve afete hazırlık, yönetim ve iyileşme için yenilikçi çözümler sunarak sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek (URL-1).

Afetler sırasında en sık karşılaşılan durumlardan birisi de kurtarma ve yardım faaliyetlerinin iyi koordine edilmemesidir. Bu nedenle, afetten etkilenen bölgelere kurtarma ve yardımın etkin bir şekilde sağlanmasına yardımcı olacak bir sisteme ihtiyaç bulunmaktadır. Bu sistem ileri teknolojik cihazların afetlere adaptasyonun gerçekleştirilmesiyle, afetlere müdahale ve mücadelede hız kazandıracaktır. Toplumların geçmişteki afetlerden elde ettiği tecrübeler, gelecekte meydana gelebilecek afetlerle mücadele edilirken bu tecrübenin teknoloji ile birleştirilmesi, afete hazır bir toplum oluşmasına katkı sağlayacaktır. Söz konusu çalışma afet yönetiminde karşılaşılan zorlukların mücadelesinde kullanılan teknolojik çözümleri kapsamaktadır.

AFET YÖNETİMİ

Sosyal bilimciler afetleri üç farklı perspektiften çerçeveler: tehlike, kırılabilirlik ve bütünsel bakış (Berg ve De Majo, 2017). Tehlike paradigması altında afetler, tesadüfi sebepleri olan, kökenleri ve kapsamı üzerinde hiçbir insani veya kültürel etkisi olmayan aşırı fiziksel olaylar olarak kabul edilir; bu nedenle afet yönetimi esas olarak kurtarma, yardım ve yardıma ihtiyacı olanlar için insani yardım gibi afet sonrası kısa vadeli önlemlere odaklanmıştır (Alexander, 1997). Bu geleneksel görüşün yerini, afetlerin çevredeki sosyal, ekonomik ve politik çevrenin kırılabilirliğine bağlı doğal nedenlerin sonuçları olarak kabul edildiği kalkınma çalışmalarına dayanan kırılabilirlik paradigması almıştır (Cutter, 1996; McEntire, 2005; Buckle, 2005; Adger, 2006). Doğal afetler, yalnızca kontrol edilemeyen olaylar olmaktan ziyade, büyük ölçüde felaket olaylarından etkilenen nüfusun bazı yapısal kısıtlamalarına bağlıdır (Wisner vd., 2004).

Küresel olarak, iklimsel afetler (kuraklık, sel) ve diğer doğal afetler (depremler veya pandemiler) insanlar için öngörülemeyen bir şekilde meydana gelmektedir (Djoumessi ve Mbongo, 2022: 1). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını, küresel boyutta afet yönetiminin etkili bir yolu olarak görmektedir.

Afet yönetimi, afetlerin olası zararlarını azaltmayı, afetzedelere acil ve uygun yardım sağlamayı, etkin ve hızlı bir iyileşmeyi hedeflemektedir. Bu hedefler, bu tür afetlerden sonra planlı ve etkili bir kurtarma operasyonu gerektirmektedir. Bu nedenle, etkili ve acil bir yardım operasyonunun planlanması için afetin etkisi hakkında farklı bilgi türleri gereklidir. Afet yönetimi planlaması, büyük

ölçüde bölgenin topolojisine, iklim koşullarına, habitatına vb. koşullara bağlıdır. Afet yönetimi esnasında, yardım malzemelerinin dağıtım merkezlerinden hastanelere, sağlık ekiplerinin programı ile koordineli olarak zamanında sevki de afet yönetiminde kritik bir faaliyettir (Lee vd., 2006; Lei vd., 2015). Bu nedenle etkin ve verimli bir afet yönetimi için ülke bazında farklı paydaşları içeren uygun planlamaların yapılması bir gerekliliktir. Afet yönetimi süreci, azaltma, hazırlık, müdahale ve kurtarma olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Coppola, 2006; URL-1):

- **Azaltma Aşaması:** Afetleri ortadan kaldırmak için uzun vadeli önlemlere odaklanarak afet risklerini azaltma girişimidir. Bu aşama bir felaketin olasılığını veya şiddetini azaltan faaliyetleri içermektedir. Bu aşamadaki felaketlerin insani nedenleri arasında, tehlikeye dayanıklı altyapıya yatırım yapılmaması, tehlikelere karşı savunmasızlığı artıran arazi kullanım uygulamaları ile imar ve bina kurallarının olmaması; çevresel etkiler arasında ise ormansızlaşma, erozyon ve arazi kullanım değişikliklerinden kaynaklanan biyolojik çeşitlilik kaybı sayılmaktadır.
- **Hazırlık Aşaması:** Hazırlık aşaması, yaklaşan bir afet için bir eylem planının geliştirilmesidir. Toplulukları ve kuruluşları felaketlere müdahale etmeye hazırlayan faaliyetleri içermektedir. Bu aşamadaki felaketlerin insani nedenleri arasında farkındalık ve eğitim eksikliği, yetersiz planlama ve kaynaklar ile erken uyarı sistemlerine sınırlı erişim sayılmaktadır. Bu aşamadaki çevresel etkiler, acil durum jeneratörlerinin kullanımından kaynaklanan su ve hava kirliliğini ve tehlikeli atıkların bertaraf edilmesini içermektedir.
- **Müdahale Aşaması:** Müdahale aşaması, afet meydana geldiğinde hizmetlerin ve yardımın seferber edilmesidir. Bu aşama, hayat kurtarmak ve ıstırapı azaltmak için bir felaket sırasında ve hemen sonrasında gerçekleştirilen faaliyetleri içerir. Bu aşamadaki felaketlerin insani nedenleri arasında yetersiz acil müdahale planlaması, iletişim kesintileri ve kaynakların seferber edilmesindeki gecikmeler yer almaktadır. Tehlikeli maddelerden kaynaklanan toprak ve su kirlenmesini ve enkaz ve atık nedeniyle ekosistemlerin tahrip edilmesini kapsayan çevresel etkiler de bu aşamada göz önünde bulundurulmalıdır.
- **İyileşme Aşaması:** İyileşme aşaması, afetten etkilenen bölgenin eski durumuna getirilmesi sürecini ifade etmektedir. Bu aşama, bir felaketten etkilenen topluluklara normalliği geri kazandırmayı amaçlayan faaliyetleri kapsamaktadır. Bu aşamadaki insani felaket nedenleri arasında yetersiz finansman ve kaynaklar, yetersiz planlama ve koordinasyon ve kaynakların eşit olmayan dağılımı; çevresel etkiler arasında ise arazi bozulması, toprak erozyonu ve yeniden yapılanma faaliyetleri nedeniyle biyolojik çeşitlilik kaybı sayılabilir.

Afet döngüsünün her aşamasının, felaketlerin temel nedenlerini ele alan ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eden kapsamlı afet riskini azaltma stratejilerinin önemini vurgulayan kendi insani nedenleri ve çevresel etkileri vardır (URL-1). Afetler; bütünlük afet yönetimi sistemi içerisinde yönetilirler. Bu sistem risk yönetimi (risk ve zarar azaltma) ve kriz yönetiminden (müdahale ve iyileştirme) oluşmaktadır. Afet meydana gelmeden önce risk önleyici politikalar ve uygulamalarla, afet meydana geldikten sonra ise, kriz yönetimi ve araçlarıyla afetler yönetilmektedir (Bilici, 2021: 2132). Afet yönetim sistemi Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Afet Yönetim Döngüsü (URL-8)

AFET YÖNETİMİNDE TEKNOLOJİNİN ROLÜ

Afetler önceden tahmin edilemez ama en azından birtakım senaryolar oluşturularak hazırlıklar yapılabilir. Afet sonrası yardım operasyonları, normal şartlarda devlet kurumlarının yaptığı yardım dağıtımlarından çok daha farklı ve zordur. Teknoloji uzun vadeli afet yönetimi için yardım operasyonlarının planlanması, yönetimi ve etkilerinin analizine yardımcı olma potansiyeline sahiptir (Dai vd., 1994; Simon 1997; Papadopoulos vd., 2017). Bugün mevcut olan nesnelerin interneti teknolojisi afet durumlarında çok faydalı olma potansiyeline sahiptir.

Bilgi iletişim teknolojileri (BİT) doğal afetlerin sonuçlarının iki ana kanal aracılığıyla ele alınmasına yardımcı olmaktadır. Birincisi, insanların bilinçlendirilmesi ve eğitilmesidir. Bunlar, bilgiye erişim açısından avantajlardan yararlanarak, belirli bölgelerdeki kırılganlığın azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. İkinci kanal, afet yardımı ve desteğidir. Bir afet meydana geldiğinde, BİT’ler afetten etkilenenleri tespit etmek, yardım sağlamak, bilgi toplamak için uygun çerçeve hazırlar (URL-2).

Afet riskinin etkin bir şekilde azaltılması, çeşitli teknolojilerin ve paydaşların uyumlu bir ekosisteme entegrasyonunu zorunlu kılmaktadır.

Bu entegrasyon, riskleri belirlemek ve azaltmak, felaketslere müdahale etmek ve kurtarma çabalarını desteklemek için birlikte çalışabilen birbirine bağıli sistemler ağı oluşturmak anlamına gelmektedir. Afet riskini azaltmaya yönelik bir teknoloji ekosisteminin temel bileşenlerinden biri, karar vermeyi bilgilendirmek için verilerin kullanılmasıdır. Afet risk yönetiminin paydaşları, hava durumu modelleri, altyapı ve demografik veriler hakkında veri toplayarak ve analiz ederek afet riski yüksek alanları belirleyebilir, önleme ve müdahale için hedeflenen stratejiler geliştirebilirler. Bu veriler, afet yönetimi çabalarının etkinliğini izlemek ve gerektiğinde stratejileri ayarlamak için de kullanılabilir (URL-1).

Bilgi teknolojileri (BT) ile ilgili zorluklar, acil durum müdahalelerini yönetmek için geliştirilen cihazların günlük görevler için de kullanılması gerektiğini, aksi takdirde uzmanların bunları etkin bir şekilde kullanamayabileceğini göstermektedir (Sinha vd., 2019: 761).

Afet yönetimi teorisi ve uygulamalarının önemli bir yönü, karar vermeyi desteklemek ve tüm afet yönetimi döngüsünün performansını ölçmek, yönetmek ve raporlamak için kullanılan bilgi sistemleriyle ilgilidir (Carreño vd., 2007). Son yıllarda büyük veri, nesnelerin interneti (Yang vd., 2013; Shah vd., 2019) makine öğrenimi, yapay zekâ, uzaktan algılama, bulut bilişim, sosyal medya iletişimi (Alexander, 2014) ve blok zinciri gibi gelişen teknolojiler aracılığıyla toplanan veriler, uygulayıcılara geniş çapta destek vermiştir.

AFETLE MÜCADELEDE TEKNOLOJİNİN ROLÜ

Afetlerin öngörülebilmesinde, önlenmesinde ve hazır olunmasında; afet meydana geldiği anda, zamana karşı hız kazanılmasında, erişimi mümkün olmayan yerlere erişilmesinde ve afet sonrasında ihtiyaçların giderilmesinde kolaylıklar sağlanmasında teknoloji önemli rol oynamaktadır (URL-3). Çalışmanın bu bölümünde afetle mücadelede afet öncesinde, anında ve sonrasında etkili olan/olabilecek teknolojiler ele alınmaktadır.

Modelleme Sistemleri

Makine öğrenimi senaryoları simüle etmek için onlarca yıllık felaket verilerini işler ve yetkililerin daha önce düşünülemez olaylara hazırlanmalarına yardımcı olur (URL-4). Nesnelerin interneti, mobil bağlantı ve sensörlerden elde edilen veriler aracılığıyla, afet riski taşıyan alanlarda yapılan modellemeler olası risklerin saptanmasını ve gerekli tedbirler alınmasını sağlamaktadır. Modelleme sistemleri aracılığıyla kaynaklar etkin ve verimli kullanılmakta ve meydana gelebilecek hasarlar öngörülmektedir. Ayrıca modelleme sistemine gelişmiş uydularda veri aktarmaktadır. Herhangi bir yaşam alanının, altyapı ve duyarlı bölgelerin detaylı bir biçimde modellenmesi, gerçek zamanlı bilgi aktarımıyla güncel tutulması, büyük veri analiz yöntemleriyle değerlendirilmesi afetlerin erken tespitinde önemli rol oynamaktadır (URL-3). Büyük veri analizi,

afetler sırasında hakimiyet elde etmek ve hayatta kalanları takip etmek için birçok kaynaktan kişisel ve tıbbi veriler ile yolların coğrafi konumu da dahil olmak üzere verilerin toplanması ve incelenmesidir (URL-5).

Erken Uyarı Sistemleri

Erken uyarı sistemleri, yaklaşmakta olan doğal afetlerin risk altındaki alanlarını derhal uyararak toplumun dayanıklılığını artırır. Bu nedenle, bu tür olayların etkisini azaltmada ve sivil yaşamları korumada kritik bir rol oynarlar. 2000 yılında Uluslararası Afet Azaltma Stratejisi oluşturulduğunda, insan merkezli erken uyarı sistemlerinin teşvik edilmesi vurgulanmıştır (URL-6). Afet teknolojileri, insanları sel, tsunami, deprem ve kasırga gibi potansiyel felaketler konusunda uyarabilecek erken uyarı sistemleri geliştirmek için kullanılabilir. Bu, insanların etkilenen bölgeleri boşaltmasına ve insan can kaybını azaltmasına yardımcı olmaktadır (URL-1).

Tsunami, denizlerden geçen fay hatlarının kırılması ile oluşan aşırı büyük dalgaların karaya çıkmasıdır. Tsunamiye, denize yakın bölgelerde meydana gelen büyük çaplı depremlerde sebep olmaktadır. Yükselen dalgaların yaşam bölgelerine zarar vermesi ve can kaybına yol açması, tsunaminin en çok korkulan afetlerin başında sayılmasına neden olmaktadır. Tsunami erken uyarı sistemleri, deprem erken uyarı sistemleri mantığı ile çalışırken denizlerde oluşan sismik hareketleri ve dalgalardaki enerji yüklerini ölçmektedir. Ani değişiklik ve tsunami riski taşıyan olaylarda merkeze alarm vererek risk altındaki bölgelerin erkenden boşaltılmasını sağlamaktadır (URL-7). Tsunami riskine karşı bir çok devlet erken uyarı sistemlerini devreye almışlardır. Denizlere yerleştirilen sensörler, olası risklerin habercisi olarak görülmektedir. “Avustralya, Kanada, Kolombiya, Fransa, Hindistan, Endonezya, İtalya, Japonya, Meksika ve ABD” gibi devletler sismik devinimlerin izlenmesine ve sıra dışı devinimlerin saptanmasına yönelik sensörler kullanmaktadırlar (URL-3).

24 Ocak 2020 yılında Türkiye’de yaşanan Elâzığ depremi ile yeniden gündeme gelen erken uyarı sistemleri farklı ülkelerde kullanılan ve 90 saniye gibi erken uyarıları ile binlerce insanın hayatını kurtarmaktadır. Özellikle en son Meksika depreminde ilk depremde 90 saniye, ikinci depremde 15 saniye önceden bilgi vererek insanların savunma durumuna geçmelerini sağlamıştır (URL-7).

Ülkemizde Karadeniz Bölgesinde de kullanılan heyelan erken uyarı sistemleri, bölgenin toprak yapısı ve yamaç durumuna uygun olarak yerleştirilen sensörler ile çalışmaktadır. Toprakta bulunan nemi ve toprağın geçirgenliğini ölçen sistem, olası heyelan durumlarında merkeze uyarı vererek heyelan olayı yaşanmadan insanların bölgeyi boşaltması için zaman kazandırmaktadır (URL-7). Filipinler Üniversitesi uzmanları tarafından geliştirilen heyelan sensörü ve

uyarı sistemi insanların can kaybının önlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Akselometrelerle (ivme ölçer) donatılmış tüplerden oluşan, güneş panelleriyle çalışan sistem, tehlike anında cep telefonlarına mesaj göndererek yetkilileri uyarmaktadır (URL-3).

Günümüzde teknoloji, bir dizi felaket için erken uyarı sistemlerinin kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Depremlerde titremeleri tespit etmek için sismograflar kullanılmaktadır. Uydular ve hidrolojik modeller sellerin tahmin edilmesine yardımcı olurken, meteorolojik veriler siklonları önceden tahmin etmektedir. Erken uyarı sistemlerinin bazı başarılı uygulamaları: Japonya'nın deprem uyarı sistemi, bir sarsıntı meydana gelmeden saniyeler ila dakikalar önce uyarı vererek hayat ve altyapı tasarrufu sağlayarak öne çıkmaktadır. Bangladeş'in siklon uyarı sistemi, zamanında tahliyeleri sağlayarak ölümleri önemli ölçüde azaltmıştır. Avrupa'da, Avrupa Sel Farkındalık Sistemi, hızlı yanıt ve hafifletmeye yardımcı olarak erken sel tahminleri sunmaktadır. Erken uyarı sistemlerinin kurulması zor değildir. Doğru tahminlerin sağlanması, yüksek kurulum maliyetlerinin yönetilmesi ve halkın bilinçlendirilmesi zaman almaktadır. Bununla birlikte, uluslararası işbirlikleri, araştırmaya yapılan yatırımlar ve toplum temelli eğitim, daha etkili ve yaygın uyarı sistemlerinin gelişmesine katkı sağlayabilir (URL-4).

Coğrafi Bilgi Sistemleri (CBS)

Coğrafi Bilgi Sistemi, coğrafi verileri benzersiz bir alanda yakalamak, analiz etmek, yorumlamak ve görselleştirmek için tasarlanmış bilgisayar tabanlı bir teknolojidir. Bu sistemler uydu görüntülerini, hava durumu verilerini ve sensör ağlarını kullanmaktadır. Örneğin, kapsamlı bir veri analizinin ardından, bir CBS haritası, benzer koşullara sahip bir bölgedeki konumları doğru bir şekilde belirleyebilir. *İlk olarak*, CBS afet olaylarının oluşumunu ve ciddiyetini tahmin edebilir. Örneğin, şiddetli yağış ve sel baskınlarının yıkıcı toprak kaymalarına katkıda bulunup bulunmayacağını değerlendirebilir ve ayrıca yüksek riskli bölgelerdeki enkaz akışını tahmin edebilir. *İkincisi*, etkilenen alanlar, nüfus yoğunlukları ve potansiyel tahliye yolları hakkında gerçek zamanlı veriler sağlayabilirler. Bu, ilk müdahalecilerin etkili müdahale ve kurtarma çabalarını koordine etmelerini sağlamaktadır. *Son olarak*, doğal bir afetin ardından CBS, afetin etkisini ölçmek ve finansal kayıpları tahmin etmek için afet öncesi ve sonrası verileri karşılaştırabilir. Bu bilgiler, en çok etkilenen topluluklara öncelik vererek kurtarma faaliyetlerini destelemektedir (URL-6).

CBS, hazırlık planlarının oluşturulması, toplanan verilerin yönetilmesi ve veri analizinden elde edilen sonuçları harita ve çizelge şeklinde aktarması ve uzaktan algılama, izleme, tahmin etme, öngörme, ölçme ve haritalama açısından da önem arz etmektedir. İnsansız hava araçları, afetlerin hem öncesi hem sonrasında erişimin kısıtlı olduğu bölgelerde yapılacak

haritalama faaliyetlerinde verimli olmaktadır. Bu araçlardan yararlanılarak afet bölgesindeki erişim ve ulaşım riskleri en aza indirilerek doğru hazırlık ve müdahale imkânları kazanılmaktadır. CBS’de, afet yönetimi kapsamında geçmiş afetlerle ilgili veriler, nüfusun mekâna göre dağılımı, su kaynakları, arazi kullanımı, yurtlar, sağlık kuruluşları, eczaneler, gıda ve malzeme depoları, enerji hatları, terminaller gibi benzeri veriler önem arz etmektedir. Büyük veri, afetleri önceden ön görme noktasında bizlere yol göstermektedir. Çok uzun yıllardan beri tutulan deprem verilerini düzenlemek ve işlemek için büyük veri kullanılmaktadır. Bu veriler ışığında hızlı aksiyonlar alınmaktadır (URL-8). 2005’teki Katrina Kasırgası sonrası CBS verileri, sular altında kalan bölgelerin belirlenmesinde ve yardımın etkin bir şekilde yönlendirilmesinde hayati bir rol oynamıştır (URL-4).

Sosyal Medya

Afet yönetimi rolünü büyük ölçüde artırabilecek bir başka araç da sosyal medyadır. Sosyal medyadaki bilgiler, günlük gazete, televizyon haberleri veya radyodan daha hızlı yayılır. Bu nedenle afete ilişkin bilgiler sosyal medya kullanarak paylaşmak verimli olabilmektedir. (Bhandari, 2022: 299). Afet öncesinde etkin kullanılan teknolojik imkanlar, afet sonrasında da “Facebook, Twitter, WhatsApp” gibi programlar yardımıyla anlık bilgi akışı sağlanması, yardım çalışmalarının ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirilmesi gibi konularda aktif bir şekilde faydalanılmaktadır. “Sosyal medyanın yoğun bir şekilde kullanıldığı ilk afet Sandy Kasırgasıdır. 2012’de meydana gelen Sandy Kasırgası, Karayipler’de ortaya çıkmış, Jamaika ve Küba’nın ardından ABD’ye ve Kanada’ya ulaşmıştır. Atlantik Okyanusu’nda kaydedilmiş bu en büyük kasırga ABD’de 24 eyalette 110 ölüme ve 20-50 milyar dolarlık hasara neden olmuştur. Elektriğin olmadığı, ulaşım olanaklarının kısıtlandığı bu afette yardıma teknoloji yetişmiş, Amerikan Federal Afet Yönetim Ajansı’na göre, kasırga sırasında atılan Sandy ile alakalı 20 milyon tweet sayesinde afetzedelere ulaşılarak yardımların koordinasyonu sağlanmıştır” (URL-3).

Dron ve İnsansız Hava Araçları Teknolojisi

Dronlar, felaketlerin ardından geniş alanları hızlı bir şekilde inceleme yeteneği sayesinde, hasar değerlendirmesi ve arama kurtarma görevlerinde kilit rol oynamaktadır (URL-4). Dronlar bugüne dek 2013’teki Haiyan tayfununun ardından Filipinler’de, Sandy kasırgasının ardından Haiti’de, Harvey kasırgasının ardından ABD’de, 2014’teki sel baskınının ardından Bosna’da, yine 2014’te meydana gelen büyük depremin ardından Çin’de onlarca hayatın kullanılmasında büyük rol oynamışlardır. Afetzedelerin yerinin belirlenmesinden hasar tespitine dek birçok alanda kullanılan dronlar yardım çalışmalarının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (URL-3). Dronlar, uçan robotlardır ve bağımsız uçmak için dahili sensörler ve GPS kullanan insansız

uçak sisteminin bir parçasıdır. Uzaktan veya yazılım tarafından kontrol edilen uçuş planları kullanılarak çalıştırılabilirler. Dronlar, arama kurtarma, gözetim, trafik izleme, hava durumu izleme, yangınla mücadele, yardım malzemeleri verme, videografi, tarım ve diğer çeşitli görevler dahil olmak üzere çeşitli sivil ve askeri görevler için kullanılabilir. Dronlar, itfaiyeciler tarafından hasar seviyesini ve yangının gelişme hızını tahmin etmek için etkilenen bir bölgeyi incelemek için kullanılmaktadır. Dronlar ayrıca yer tabanlı kurtarma ekiplerinden daha hızlı izole edilmiş kişileri de bulabilirler (URL-11).

Ülkemizde de 2020 yılında merkez üssü Samos adası açıklarında olan depremden sonra İzmir şehir merkezinde hasar gören bölgelerde enkazlardaki arama kurtarma çalışmaları ve çadır kentlerde pandemi ortamındaki kalabalık ve sosyal mesafenin takip edilebilmesi için gece görüş kameralı dronlar kullanılmıştır. Afetzedelerin yerinin belirlenmesinden hasar tespitine dek birçok alanda kullanılan dronlar yardım çalışmalarının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Ayrıca itfaiye araçlarındaki merdivenlerin ulaşamayacağı yüksekliklerdeki binalardaki yangınlara dron yardımı ile söndürme çalışmaları yapılabilmektedir (URL-8). Deprem, kontrol edilemeyen orman yangını veya sel gibi afetler sırasında en etkili teknolojilerden biri olan bu insansız hava araçları, afet alanının 360° görüntüsünü aktararak ve kurtarıcılar bölgeye ulaşmadan mağdurlara tıbbi yardım ve lojistik sağlamaktadırlar (URL-5). Dronların afet yönetiminde kullanılabileceği başlıca alanlar şunlardır: (Bhandari, 2022: 297-299).

- Haritalama / hasar değerlendirme
- Arama kurtarma
- Tıbbi ve temel maddelerin tedariki
- Kurtarma operasyonları

Doğal bir felaketten sonra dronlar ve diğer İHA'lar giderek daha fazla kullanılmaktadır. Termal kameralarla donatılmış İHA'lar, insan yaşamını bulmak için geniş arazi alanlarını hızla tarayabilir ve acil müdahale ekiplerinin tam olarak ihtiyaç duyulan yere gönderilmesini sağlayabilir. Koşullar tehlikeli veya erişilemiyorsa, bu cihazlar doğrudan yiyecek, su, battaniye ve tıbbi malzeme sağlayabilir. İHA'lar, etkilenen sivillerin ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra, yıkılan yapılardan enkaz akışına kadar her şeyi haritalayarak doğal afetlerin ölçeğini ve etkisini ölçmek için zaman damgalı veriler toplayabilir. Bu veriler uzun vadeli iyileşme aşamalarını bilgilendirmek için kullanılır (URL-6).

Açık Kaynaklı Portatif Telekomünikasyon Kulesi

Açık kaynaklı telekomünikasyon kulelerine afet oluştuğunda iletişim hatları çalışmadığında ihtiyaç duyulmaktadır. Avustralya'daki Adelaide Üniversitesinde geliştirilen bu portatif kule rahatça taşınabilmekte ve birkaç

dakika içerisinde kurulumu yapılabilmektedir. Avustralya ve Yeni Zelanda Kızılhaç örgütleri tarafından kullanılan kule sistemi, Vanuatu'da yanardağ patlamasının ardından iletişimin kesildiği zaman doğru bir şekilde çalışmıştır (URL-3).

Yangınla Mücadelede Kullanılan Teknolojiler

2015 yılında ABD'deki George Mason Üniversitesi'ndeki mühendislik lisans öğrencileri Seth Robertson ve Viet Tran, ses dalgalarıyla donatılmış bir yangın söndürücü sayesinde su veya kimyasal maddeler olmadan yangınla mücadele etmenin bir yolunu geliştirmişlerdir. Elektrik ve bilgisayar mühendisliği öğrencileri Seth Robertson ve Viet Tran, ses püskürten yangın söndürücü prototiplerini test etmişlerdir. Yaklaşık 9 kg ağırlığında olan Prototip yangın söndürücüler, şebeke elektriği kullanmakta olup 20 ila 120 hertz arasındaki düşük frekanslı ses dalgalarını kullanarak yangın söndürmektedir (URL-9).

İnsani atıklar ve ihmaller ağırlıklı olarak sebep olsa da aşırı sıcaklar ve yıldırım düşmesi gibi doğa olaylarının da çok sık yangın çıkardığı bilinmektedir. Orman yangınlarını önlemek için en önemli konu, ilk beş dakika içerisinde verilecek reaksiyonlardır. Gözetleme kuleleri ve orman koruma ekipleri yetersiz kaldığı için, erken reaksiyonda gecikilmesi yangınların büyümesine yol açmaktadır. Belirli bir alanda karbon monoksit ve ısı değişimlerini takip eden bu sistem, ani farklılıklarda bölge için uyarı vermektedir. Bir ağ düzeni içerisinde hazırlanan sistem orman yangınlarının büyümeden, lokal noktalarda engellenmesini sağlamaktadır (URL-7). Ağaç sensörleri sıcaklık, nem ve karbondioksit seviyelerini test ederek yangının nereden ne zaman ortaya çıkabileceğini, hangi yöne ne kadar hızla gittiğini belirleyebilmektedir (URL-8).

Portatif Güneş Panelleri

Altyapının hasar gördüğü bölgelere rahatlıkla ulaştırılabilen paneller cep telefonlarının şarj edilmesi gibi amaçlarla kullanılmaktadır. Portatif güneş panelleri, 2016'daki Nepal depreminde ve geçtiğimiz yıl Avustralya'da yaşanan sel felaketinde başarılı olduğunu göstermiştir. Amerikan Federal hükümeti de afetler sırasında bu sistemlerden yararlanmaktadır (URL-7).

Yüzen Sığınaklar

Tsunaminin meydana geldiği alanlarda her 1000 kişiden 79'u can vermektedir. Japonya'da 2011 yılında yaşanan tsunami afetinde, yaklaşık 16 bin kişi can vermiştir. Zhou Ying ve Niu Yuntao tarafından geliştirilen yüzen sığınaklar can kaybının minimum düzeyde tutulmasını amaçlamaktadır. Kurulumu kısa sürede, kolayca yapılabilen çadır şeklindeki sal, dalgalardan etkilenmeden ilerlerken deniz suyunu da içme suyuna çevirebilmektedir. Yüzen sığınaklar, 2015 yılında dünyanın en saygın tasarım ödülü olan Red Dot ödülüne layık bulunmuştur (URL-3).

Selden Korunma Teknolojileri

Sel, diğer afetlere nazaran korunma konusunda daha zorlu ve uzun vadeli önlemlere ihtiyaç duyan bir afet türüdür. Öncelikle şehirleşme planlamalarında, çukurda kalan, eski su yollarının ve sel bölgelerinin belirlenip şehirleşmenin engellenmesi gerekmektedir. Türkiye gibi şehirleşmenin çok eski tarihlere dayandığı ülkelerde ise, sel felaketlerinin önüne geçmek için kanalizasyon ve su boşaltım sistemlerinin sürekli güncel ve temiz tutulması sel felaketini yaşanmadan önlemenin tek yoludur. Kanalizasyon sistemlerinin yaşayan nüfusu göz önüne alarak yapıldığı şehirleşme planlamasında, sel bölgelerinde olası sel sularının maksimumu göz önüne alınmalıdır. Özellikle sel için hazırlanan simülasyon yazılımlar, bölge ile alakalı topografik haritalar ve insan nüfusu yapılaşma gibi teknik veriler girildiği zaman alt yapı konusunda yapılması gerekenleri kesin sonuçları ile vermektedirler (URL-7).

Yapay Zeka

Kriz zamanlarında bulut, bilgi işlem kaynaklarına ve depolamaya, isteğe bağlı erişim sağlama yeteneği sağlarken, yapay zeka özellikle makine öğrenimi, afet riskinin azaltılması alanında giderek daha önemli hale gelmektedir. Acil durumları planlarken yapay zeka sadece bir araç değil, bir ekip üyesi olarak görülmektedir (URL-4). Görevleri otomatikleştiren ve optimize eden yapay zekayla birlikte bilim insanları büyük miktarda veriyi işleyip yorumlayabilir, hava durumunu, bunun nüfus üzerindeki etkisini ve bir dereceye kadar depremleri tahmin edebilmektedir (URL-5). Yapay zeka, büyük algoritma ve veri kümelerini kullanarak felaketin tahmin edilmesine yardımcı olmakta ve yanıt süresini iyileştirmektedir. 2011 Tohoku depreminde konutlardaki hasarı tespit etmek için yapay zeka analizi kullanılmıştır. Tsunami tarafından yok edilen konutların nerede olduğunu bulmak ve Japonya'daki 2018 Hokkaido depreminden sonra meydana gelen heyelanları tespit etmek için de kullanılmıştır. Görsel yorumla karşılaştırıldığında, %93 doğruluğa sahip olan yapay zeka, hasarlı yerleri beş dakikada tespit edebilmektedir. Nitelikli mühendislerin aldatıcı sahalara sahip hasarlı yerleri belirlemesi yaklaşık beş gün sürmüştür (URL-10). Üniversiteler ve araştırmacılar şu anda çok sayıda sismik veri mevcut olduğundan, bir depremin tahmininde yapay zeka geliştirmeye odaklanmaktadır. Sismometreler yerine, dalga formlarını çapraz korelasyon ve çok olaylı konum yazılımı kullanılarak analiz edilen önceki olaylarla birlikte inceleyen merkez üslerini tam olarak bulmak için bilgisayar yazılımı kullanılmaktadır (Minges, 2019). Yapay zekanın, afet azaltma çabalarında, kasırgalar, seller ve depremler gibi olayları tahmin etmede önemli bir rol oynaması beklenmektedir. Teknoloji, yakın bir felaketi gösterebilecek kalıplar ve anormallikler arayarak çok miktarda coğrafi veriyi analiz edebilmektedir. Ayrıca, bir olayın yoğunluğunu ve etkisini tahmin ederek afet müdahale planlamasını destekleme potansiyeline de sahiptir (URL-6).

Uzaktan Algılama

Uzaktan algılama sel, deprem ve orman yangınları gibi felaketlerden önce ve bu felaketler sırasında uyarı göndermek için yararlı olan gerçek zamanlı veriler sağlamaktadır (URL-5). Hindistan'ın muson kaynaklı sellerle ilgili deneyimi, uzaktan algılama teknolojisinin benimsenmesine neden olmuştur. Hükümet, uydu verilerini, hava durumu tahminlerini ve CBS'yi kullanarak sele eğilimli bölgeleri tahmin etmekte ve tahliye stratejilerini planlamaktadır. Örneğin, 2018'deki Kerala selleri sırasında uzaktan algılama, su seviyelerinin gerçek zamanlı izlenmesini sağlayarak kurtarma operasyonlarına ve kaynak tahsisine yardımcı olmuştur (URL-4). Uzaktan algılama, bir alanın fiziksel özelliklerini fiziksel temas kurmadan izleme sürecini tanımlamaktadır. Uydular ve uçaklar, geniş arazi alanları, bulutların hareketi, dünya sıcaklığındaki değişiklikler veya okyanus tabanının topografyası hakkında yararlı bilgiler edinmek için bir bölgenin yansıyan ve yayılan radyasyonunu ölçmektedir. Teknoloji kasırgalar, seller veya siklonlar gibi doğal afetleri tahmin etmede, izlemede, kontrol etmede ve yönetmede son derece yararlı olduğunu kanıtlamaktadır. Hava durumu modellerini izlemek, yaklaşan bir olayın ölçeğini ve etkisini tahmin ederek uygun afete hazırlık stratejilerini mümkün kılmaktadır. Örneğin bir orman yangınının yayılması sırasında, uydu görüntüleri tehlike bölgelerini, tahliye veya acil müdahale kaynak tahsisine öncelik verilmesi gereken alanlar belirleyebilir (URL-6).

Alçak Dünya Yörüngesi Uydu Bağlantısı

Alçak dünya yörüngesi uydu bağlantısı, doğal afetlere yatkın bölgeler için ağ altyapısının dayanıklılığını artırabilmektedir. Asya ve Pasifik'in bazı kısımları, tayfun, deprem ve volkanik patlamalar gibi karasal altyapıya zarar veren doğal afetlerin neden olduğu iletişim kesintilerine karşı özellikle savunmasızdır. Uydu bağlantısı, iletişimin yeniden kurulması ve afet müdahalesinin desteklenmesi açısından kilit öneme sahiptir. Denize kıyısı olmayan gelişmekte olan ülkeler ve gelişmekte olan küçük ada devletleri, karasal veya deniz altı fiber optik kablo aracılığıyla, sınırlı doğrudan uluslararası bağlantıya sahip olabileceklerdir (URL-10).

Robotlar

Zorlu arazilerde ve tehlikeli ortamlarda robotlar görev almaktadır. Robotlar depremin enkazında gezerek veya radyoaktif bölgelere girerek kurtarma çabalarına yardımcı olmakta ve güvenliği sağlamaktadır (URL-4). Çin'de kullanılan blok zincir tabanlı izleme programından ve 5G'den Covid-19 sürecinde faydalanılmıştır. Benzer şekilde insan hareketliliğinin yoğun olduğu bölgelerde ortam verisinden veri aktararak etkinlik gösteren 5G devriye robotları, maske takmayan ve ateşi olan kişileri tespit etmekte öte yandan dronlar, termal kamera aracılığıyla vücut ısısını ölçmekteydiler. Robotların, afet

sonrasında yaralıların yerlerinin bulunmasında ve sonrasında kurtarılmasında rol almaları için yapılan çalışmalar hız kazanmıştır. Yüksek riskli alanlarda, kimyasal ve biyolojik tehlikelerin var olduğu bölgelerde, patlama riskinin olduğu özellikle kapalı mekanlarda, robotlar etkin görev olarak can kaybının önleme noktasında etkili olmaktadır. Arama-kurtarma robotları 11 Eylül 2001’de ikiz kuleler olarak bilinen Dünya Ticaret Merkezine düzenlenen saldırı sonrasındaki enkazın kaldırılması için de kullanılmıştır (URL-8).

Cep Telefonları ve Mobil Uygulamalar

Cep telefonlarının gelişmesiyle birlikte işlevleri ve kullanımları da çok ilerlemiştir. Günümüzde cep telefonlarının birçoğu, kamera, internet ve konum hizmeti işlevine sahiptir. Bu işlevler afet yönetiminde cep telefonlarının etkin bir rol oynamasını sağlamaktadır. Afetten etkilenenler, cep telefonlarını kullanarak afet anında arkadaşlarıyla, aileleriyle, yardım görevlileriyle veya ilgili yetkililerle iletişime geçebilmektedir. Aramalar aşırı yüklendiğinde kısa mesajlar gönderilebilirler (Bhandari, 2022: 299). Mobil telefonlardaki afet takip uygulamaları da düşük maliyetli, basit çözümler sağlamaktadır. Apple App Store’daki “Centers for Disease Control & Prevention, FEMA, My Hurricane Tracker, National Oceanic Atmospheric Administration, QuakeFeed, Storm Distance Tracker ve WeatherCaster” bu uygulamalar acil durum uyarısında bulunmakta, afetten korunmaya ve hayatta kalmaya yönelik ipuçları vermektedirler (URL-3). “Akıllı telefonlar, erken uyarı sistemlerini tamamlayan, en önemli araçlardır. Bu telefonlara önceden indirilen uygulamalar ile çok kısa sürede o bölgedeki herkese ulaşılabilen ve önceden uyarılabilmektedir. Eskiden sadece kısa mesaj ile kişiler yazılı olarak bilgilendirilirken artık CBS ve internet üzerinden çalışan sistemler ile olay yerinin tam koordinatları, tehlikeli bölgeler ve kaçış noktaları uygulama üzerinden gönderilebilmektedir” (URL-8). Türkiye’de acil durumlar için geliştirilen “AFAD Acil, Güvendesin, Güvendesin, 112 Acil Yardım Butonu, Düdüğüm, Deprem Uyarılarım” gibi benzer uygulamalar mevcuttur.

Nesnelerin İnterneti

Bugün mevcut olan nesnelerin interneti teknolojisi afet durumlarında çok faydalı olma potansiyeline sahiptir (Sinha vd., 2019: 759). Sensörlere erişim, yüksek hızlı bağlantı, bulut bilgi işlem platformları, makine öğrenimi, analitik ve konuşmaya dayalı yapay zeka ile nesnelerin interneti, afet yönetiminin önleme, hazırlık, müdahale ve kurtarma aşamalarında bir potansiyel oluşturmaktadır (URL-5). Sular, topraklar, tepeler, ormanlar gibi farklı yerlere yerleştirilen farklı sensörler olası bir felaketle ilgili bir sinyal gönderebilmektedir. Nesnelerin interneti, her türlü kazayı önlemek için araçlarda duman sensörü, yangın alarmı, ultrasonik sensör olarak kullanılmaktadır. Bir yangının başlayıp başlamadığını görmek için sıcaklık, nem ve karbondioksit seviyelerinin tümü

üç sensörle ölçülmektedir. Sismik sensörler gibi yerdeki sensörler, depremi gösterebilecek yer hareketlerini algılamaktadır. Makine öğrenimi, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Los Alamos Ulusal Laboratuvarı'ndaki bilim adamları tarafından tahmin yaklaşımlarını denemek için kullanılırken, Japonya merkezli Kyoshin Ağı bu sensörleri daha önce incelemiş ve geliştirmiş ve deprem tespiti için farklı bölgelere uygulanmıştır. Sensörler, yaklaşmakta olan taşkınlarda nehir seviyelerini izlemek için de kullanılmaktadır (Minges, 2019).

SONUÇ

Meydana gelen bir afetin etkileri, devletleri ve toplumları, maddi ve manevi olarak derinden sarsmaktadır. Yaşanan can ve mal kayıpları, yaralıların durumları, uzuv kayıpları, afetin psikolojik etkilerinin uzun süre devam etmesine sebep olmaktadır. Afetlerin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik hasarları düşünüldüğünde afetle mücadele ve yöntemi önem kazanmaktadır. Teknoloji, bir çok sektörde bilgiye erişimi hızlandırmıştır. Afetle mücadelede teknolojik imkanlar ve araçlar özellikle erken uyarı sistemleri, afet öncesinde oldukça etkin rol oynamaktadır. Teknolojik ilerlemeler ve bu alandaki çalışmalar, mücadele yöntem ve araçların daha da çeşitlenebileceğini göstermektedir. Afetle mücadelede etkili olabilmek için afete hazırlıklı olmak gerekmektedir. Afete hazırlık aşamasında teknolojik araçların kullanılması da mücadele gücünü artırmakta ve afetin etkilerini azaltmaktadır. Afet sonrasında teknoloji kullanımı ise gerek afetten etkilenenlerin tespitinde gerekse de afet lojistiği bağlamında önemli rol oynamaktadır. Dronlar ve arama kurtarma robotları gibi diğer teknolojiler, daha karmaşık müdahale çabalarını desteklemektedir. Teknoloji konusundaki bu hızlı gelişmeler sayesinde, hükümetler afetleri önleyebilme, doğal afetlere daha iyi hazırlanabilme ve bunlara yanıt verebilme potansiyelini artırmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adger, W. N. (2006). Vulnerability. *Global Environmental Change*, 16(3), 268-281.
- Alexander, D. (1997). The Study of Natural Disasters, 1977–97: Some Reflections on A Changing Field of Knowledge, *Disasters*, Vol. 21(4), 284-304.
- Alexander, D.E. (2014). Social Media in Disaster Risk Reduction and Crisis Management, *Science and Engineering Ethics*, Vol. 20(3), 717-733.
- Berg, M. ve De Majo, V. (2017), Understanding The Global Strategy For Disaster Risk Reduction, *Risk, Hazards and Crisis in Public Policy*, 8(2), 147-167.
- Bilici, G. (2021). Afetle Mücadelede Kriz Yönetimi: Konya İlinde Nitel Bir Araştırma, *International Social Sciences Studies Journal*, (e-ISSN:2587-1587) 7(82), 2125-2134.
- Bhandari, V. (2022). Use of Technology in Disaster Management. *Unity Journal*, 3(01), 292-304.
- Buckle, P. (2005). Disaster: Mandated Definitions, Local Knowledge and Complexity. *What is a Disaster*, 173-200
- Carreño, M.L., Cardona, O.D. ve Barbat, A.H. (2007). A Disaster Risk Management Performance Index, *Natural Hazards*, 41(1), 1-20.
- Coppola, D. P. (2006). *Introduction To International Disaster Management*. Elsevier.
- Cutter, S.L. (1996). Vulnerability to Environmental Hazards, *Progress in Human Geography*, 20(4), 529-539.
- Dai, J., Wang, S. ve Yang, X. (1994). Computerized Support Systems For Emergency Decision Making. *Annals of Operations Research*, 51(7), 313–325.
- Djoumessi, Y. F. ve Mbongo, L. D. B. E. (2022). An Analysis of Information Communication Technologies for Natural Disaster Management in Africa. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 68, 102722.
- Lee, E. K., Maheshwary, S., Mason, J., ve Glisson, W. (2006). Decision Support System For Mass Dispensing of Medications for Infectious Disease Outbreaks and Bioterrorist Attacks. *Annals of Operations Research*, 148(1), 25–53.
- Lei, L., Pinedo, M., Qi, L., Wang, S., ve Yang, J. (2015). Personnel Scheduling and Supplies Provisioning in Emergency Relief Operations. *Annals of Operations Research*, 235(1), 487–515.
- Maliszewska, M., Mattoo, A., ve Van Der Mensbrugge, D. (2020). The Potential Impact of COVID-19 on GDP and Trade: A Preliminary Assessment. *World Bank Policy Research Working Paper*, (9211).
- McEntire, D.A. (2005). “Why vulnerability matters: exploring the merit of an inclusive disaster reduction concept”, *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, Vol. 14 No. 2, pp. 206-222.
- Minges, M. (2019). Disruptive Technologies and Their Use in Disaster Risk Reduction and Management. *International Telecommunication Union (ITU): Geneva, Switzerland*.
- Papadopoulos, T., Gunasekaran, A., Dubey, R., Altay, N., Childe, S. J., ve Fosso-Wamba, S. (2017). The Role of Big Data in Explaining Disaster Resilience in Supply Chains for Sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 142, 1108–1118.
- Shah, S.A., Seker, D.Z., Rathore, M.M., Hameed, S., Yahia, S.B. and Draheim, D. (2019), “Towards disaster resilient smart cities: can internet of things and big data analytics be the game changers?”, *IEEE Access*, Vol. 7, pp. 91885-91903.
- Simon, H. A. (1997). The Future of Information Systems. *Annals of Operations Research*, 71, 3–14.
- Sinha, A., Kumar, P., Rana, N. P., Islam, R., & Dwivedi, Y. K. (2019). Impact of Internet Of Things (Iot) In Disaster Management: A Task-Technology Fit Perspective. *Annals of Operations Research*, 283, 759-794.

- URL-1: <https://www.gdrc.org/techtran/tech-conti/index.html> (E.T. 10.11.2023).
- URL-2: <https://www.itu.int:443/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/wtid.aspx> (E.T. 21.02.2023).
- URL-3: <https://thinktech.stm.com.tr/tr/afet-yonetiminde-teknoloji> (E.T. 26.08.2022).
- URL-4: <https://www.drishtias.com/blog/tech-driven-disaster-management-changing-the-game> (E.T. 01.19.2023).
- URL-5: <https://www.hcltech.com/trends-and-insights/10-technologies-reducing-impact-natural-disasters> (E.T. 10.10.2023).
- URL-6: <https://www.thomasnet.com/insights/natural-disasters-technology/> (E.T. 18.12.2023).
- URL-7: <https://www.codex.com.tr/dogal-afetlerde-kullanilan-teknolojiler> (E.T. 15.09. 2022).
- URL-8: <https://tatd.org.tr/afet/afet-yazi-dizisi/acil-durum-ve-afetlerde-yeni-nesil-teknolojiler/> (E.T. 20.09.2022).
- URL-9: <https://createdigital.org.au/5-ways-technology-change-way-fight-bushfires/> (E.T. 07.12.2023).
- URL-10: <https://www.adb.org/news/features/five-ways-low-earth-orbit-satellites-impact-asia-pacific> (E.T. 12.12.2023).
- URL-11: <https://www.techtarget.com/iotagenda/definition/drone> (E.T. 17.11.2023).
- Yang, L., Yang, S.H. ve Plotnick, L. (2013). How The Internet of Things Technology Enhances Emergency Response Operations, *Technological Forecasting and Social Change*, 80(9), 1854-1867.
- Tang, J.-S., ve Feng, J.-Y. (2018). Residents Disaster Preparedness after the Meinong Taiwan Earthquake: A Test of Protection Motivation Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1434.
- Timms, P. (2018). Business Continuity and Disaster Recovery - Advice for Best Practice. *Network Security*, 2018(11), 13-14.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA YENİLİKÇİ OLMA

Nuray TURAN¹

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamında küreselleşmenin gözlenen baskısıyla beraber küresel bağlamda rekabet hızla yaygınlaşmakta ve yoğunluğu artmaktadır. Organizasyonlar rakiplerine karşı rekabette üstünlük kazanabilmek ve uzun vadeli ayakta kalabilmek için kendi yenilik kapasitelerini oluşturma ve geliştirme konusunda önemli sorumluluklara sahiptir.

Artan maliyetler ve rakipleri tarafından mal, ürün ve hizmetlerin çok kısa sürede hızlı biçimde benzer olarak üretilmesi ve sunulması organizasyonların yenilikçilik ve yenilikçi olma konularına geçmişe nazaran çok daha fazla odaklanmalarına sebep olmuştur. Böylece organizasyonlar kendilerini yenilikçilik yoluyla piyasadaki diğer organizasyonlardan farklılaştırmaya yönelmektedir. Yenilikçilik, bir organizasyon için rekabet stratejilerinde ve sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerdeki değişime uyum sağlanmasında önemli bir unsurdur. (Devloo vd., 2014). Bu kapsamda çalışanların yenilikçi olması organizasyonların rekabet yönlerini artıran önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Organizasyonlar her zaman yeni durumlara ve sıra dışı koşullara uyum sağlamak için gönüllü olarak sergilenen yenilikçi olmaya davranışlara ihtiyaç duymaktadır (West ve Farr, 1990). Bunun yanında, çeşitli çevresel zorunluluklar yöneticileri ve iş insanlarını yenilikçi olmaya yönlendirmiştir. Yenilikçi-yaratıcı ortamların oluşmasına imkân sağlayarak organizasyon içindeki çalışanın yenilikçi fikirlerinin açığa çıkmasını destekleyen bir yapıya sahip organizasyonlar yenilikçi olarak adlandırılmaktadır (Budak, 1998).

Yenilik, organizasyon başarısı için önemli bir unsurdur (Millet vd., 2017). Çalışma hayatında organizasyonlar rekabet edebilir konuma erişmek ve uzun vadede ayakta kalabilmek için sürekli yenilik yapmak durumdadırlar (Banbury ve Mitchell, 1995; Roberts, 2006). Bu nedenle, çalışma yaşamında yenilik ve yenilikçi olmak bilimsel araştırmalar için önemlidir.

¹ Araş. Gör. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Yunus Emre Yerleşkesi, 70200 Karaman, nurayturan@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6823-3992

Yenilik ve yenilikçilik üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde, geçmişte de oldukça önemli bir alan olarak kabul gördüğü dikkat çekmektedir. Van de Ven (1986); Sharma ve Chrisman (1999) ve De Jong ve Den Hartog (2007) gibi bilim insanları herhangi bir organizasyonun sürdürülebilir yenilikler yapabilmesinin çalışanlarının yenilik algıları ve yenilikçi olma eğilimleri ile bağlantılı olduğu üzerinde durmuştur.

Yenilik, tüm sektörleri ilgilendiren alanlarda kalite, verimlilik ve rekabetin temel bileşeni olarak algılanmaktadır (Bozkurt, 2015). Yenilik bir şeyler yapmanın yeni yolları ya da üretim faktörlerinin daha iyi ve eşsiz kombinasyonudur (Ottenbacher ve Gnoth, 2005). Yenilik, çalışma yaşamı kalitesini, bu kalitenin sürdürülebilirliğini artırmaya hizmet eden etkili unsurlardan biridir (Jain, 2015).

Schumpeter (1983/1934) yenilik için yeni birleşimler kavramını kullanır ve yenilikte 5 yeni birleşimin önemli olduğunu belirtir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Yeni ürünlerin üretilmesi
- Yeni üretim yöntemlerinin uygulanması
- Yeni organizasyon biçimleri
- Yeni piyasaların açılması
- Yeni hammadde kaynaklarının temini

Yeniliğin ve yenilikçi olmanın insan yaşamında ve güncel çalışma yaşamındaki yerinin önemi yadsınamaz derecede büyüktür. Geçmişten günümüze, bilimsel araştırma ve tartışmalara konu olan yenilikçilik çalışmalarının bir parçası olarak yenilikçi olmanın, öncelikle tanımına yer vermek ve ardından çalışma yaşamındaki önemine değinmek önemlidir. Bu amaçla bu kitap bölümünde yenilikçi olmaya, yenilikçi olma sürecine ve çalışma yaşamında giderek artan önemine değinilecektir.

YENİLİKÇİ OLMA

Yenilikçi olma hakkındaki çalışmalar, yenilik üzerine yapılan psikolojik araştırmalarla ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar “çalışmada yenilikçi olma”, “yenilikçi iş davranışı”, “çalışanın yenilikçi olması” (Xerri vd, 2009),” (Wojtczuk-Turek ve Turek, 2015) kavramlarını ortaya koymuştur. Bu üç farklı kavram aynı içeriğe sahiptir.

Bir başka kaynağa göre de, yenilikçi olma yenileşim olarak kullanılmıştır (Taymaz, 2016). Türk Dil Kurumu’na göre, yenilikçi olmayı bireyin yenilikten olması olarak ifade eder (<https://sozluk.gov.tr/>, 29.11.2023). Yenilikçi olma, kısaca, bireyin yeni ve faydalı, özgün fikirleri, süreçleri ve ürünleri çalışma ortamına dâhil etmeyi amaçladığı bir davranıştır (Farr ve Ford, 1990). Fikirlere öncülük edilmesini (De Jong ve Den Hartog, 2010), fikir üretimi ve ortaya

çıkan fikri uygulamayı kapsayan (Krause, 2004) çalışma ortamında çalışanın kişilik özellikleriyle de bağlantılı bir davranıştır (Janssen vd, 2004).

Farr ve Ford (1990), Shalley ve diğerleri (2004), Dorenbosch ve diğerleri (2005), Tuominen ve Toivonen (2011), Masrek ve diğerleri (2017) tanımlarında işyerinde yeni davranışlar, ürünler ve yöntemleri uygulamada isteklilik, bilinçli davranış ve ekstra rol davranışına vurgu yapmaktadır. De Spiegelaere ve diğerleri (2014) yenilikçi olmanın yalnızca ekstra rol davranışı olmadığını; hem radikal değişiklikler hem de giderek artan yenilikler olarak adlandırılabilceğini ve aynı zamanda işyeri yaratıcılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişisel sorumluluk ve görev alma, çalışan odaklı yenilik gibi kavramlarla da önemli ölçüde örtüşmekte olduğunu öne çıkarmaktadır.

Yenilikçi olma, stratejik yönetim ve İnsan Kaynakları (İK) literatüründe öne çıkan ve dikkat çeken bir kavramdır. Günümüz iş yaşamında organizasyonlar kendilerine rekabette üstün olma ve rekabet elde etme imkanı verdiği ve performanslarına katkı sağladığını düşündükleri için yenilikçi olmaya daha çok önem vermektedirler. Yeni mal, ürün ve hizmet geliştirme, yeni teknolojiler kullanmaya eğilimleri de bu paralelde gittikçe artmaktadır (Gürkan ve Gürkan, 2017).

Yenilikçi olmayı Kanter (1988), Janssen (2000), Huang (2004) çalışma ortamında veya ilgili işte yeni fikirlerin yaratılması ve uygulanması, yenilikçi düşünce üretme ve geliştirme, uygulama, fikrin farkına varma ve yenilik üretimi, yenilik sürecinde problemlere çözüm bulabilme ve yenilikçi fikirler üretme, yeni fikirler, ürünler, süreçler veya yöntemler/işlemler üretme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Van De Ven'e göre (1986) yenilikçi olma, kişinin fikirlerini işi bağlamında şekillendirmesi anlamına gelir. Bir diğer açıdan, yenilikçi olma kişinin kendine ait bir fikri elindeki mevcut işine uygulamasıdır.

Diğer bazı tanımlarda ise yenilikçi olmanın düşünce üretiminden daha geniş kapsamda hem problemlerin farkına varmayı hem de fikir üretmeyi (Scott ve Bruce, 1994) ya da hem fikirlerin uygulanmasını hem de bu fikirlere öncülük edilmesini kapsayan bir olgu olarak ele alındığı görülmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010).

Yenilikçi olmanın yaratıcılık ve uygulama aşamasını birleştiren, yeniliği geliştirmek için gerekli bir görev dizisi olduğu belirtilmektedir (Messmann, 2012). Mumford (2000), Rahman ve diğerleri (2014), yenilikçi olmayı yaratıcılık ve yaratıcı davranışa odaklanarak tanımlamıştır. Çünkü yaratıcılık ve yenilikçi olma birbirini tamamlayan olgulardır. Bunun yanında yenilikçi olmanın yaratıcı ve uygulama olmak üzere iki aşamalı bir süreçte yaratıcılık ve yeniliğin psikolojik modellerine dayandığına yönelik görüşler vardır (Messmann, 2012).

Mevcut tanımlarda, çalışma ortamında çalışanın kişilik özellikleriyle ilişkili bir davranış (Janssen ve diğerleri, 2004) olan yenilikçi olma yalnızca organizasyon ve kapsamındaki ilgili işlere olan etki ve katkısı üzerinden tanımlandığı ve çıktılarının sadece organizasyona ve göreve/işe mal edildiği dikkat çekmektedir.

Tüm tanımlar içinde yalnızca, Monteiro ve meslektaşları (2016) bir kişiyle yeni potansiyel olarak yararlı bir fikir önerme ve yaratma ile başlayan çok aşamalı bir süreç tanımında yenilik ve yenilikçilikte çalışanların önemine dikkat çekmiştir. Getz ve Robinson (2003) bir organizasyondaki fikirlerin yüzde sekseninin çalışanlar tarafından başlatıldığını belirterek, çalışanın yeni fikir üretimindeki ağırlıklı önemine dikkat çekmiştir. Çünkü çalışan açısından yenilikçi olma, onun kişisel olarak kendini gerçekleştirmesini sağlayan yeteneklerinin geliştirilmesi için bir aracı, kişisel, iş ve sosyal başarılarının bir unsurudur (Kamran ve Ganjina, 2017). Öte yandan, çalışanların yenilik yapma konusundaki istek ve yetenekleri organizasyonun yenilik akışını sağlar (Carmeli ve diğerleri, 2006; Scott ve Bruce, 1994; Xerri ve Brunetto, 2013).

Tüm yeniliklerin temeli yeni fikirlerdir ve bu fikirleri başlatan, destekleyen, değiştiren ve gerçekleştirenler de, çalışma ekibini oluşturan kişilerdir (Scott ve Bruce, 1994). Ayrıca, yenilikçi olma çalışanın motivasyonunu artırdığı, psikolojik sağlığı ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediği için önemli bir başarı faktörüdür. Dolayısıyla, bu durum organizasyonlara önemli katkılar sağlar (Kamran ve Ganjina, 2017). Kanter (1988), insan kaynaklarını “değişim ustaları (change masters)” olarak adlandırmıştır. Bunun yanında, bazı araştırmalar çalışanın yenilikçi olmasını açıklamak amacıyla, çalışanın “kişisel entelektüel sermayesi” ifadesini kullanmıştır (Åmo, 2005). Sonuç olarak, her iki ifade çalışanın organizasyon açısından önemine dikkat çekmekte, yenilikçi davranışın hem çalışan hem de organizasyon açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır (Kamran ve Ganjina, 2017).

Literatürde yenilikçi olma için farklı tanımlar mevcuttur, bunlardan bir kısmı Çalışkan vd. (201) tarafından sınıflanmıştır:

- Organizasyonda ürün, hizmet ve süreçler için yeni fikirlerin kabulü ve başarılı biçimde uygulanması,
- Bilinçli ve gönüllü olarak yeni-faydalı iş ürünlerinin, prosedürlerin ve süreçlerin uygulanması,
- Organizasyona yarar sağlayan değerli yeni ürün- hizmet meydana getirilmesi,
- Yeni fikirlerin organizasyona aktarımı ve bunların uygulanması,
- Organizasyonda yeni ürün geliştirme ya da üretim sistemlerinde yeni gelişimler yapmak,

- Hizmet, mal ve ürün üretiminde yeni üretim tekniklerinin uygulanması,
- Organizasyonu etkileyen değişimlere organizasyonun uyum sağlayabilmesi için kurum kültüründe değer yaratılması.

YENİLİKÇİ OLMA SÜRECİ

Yenilikçi olma, çok boyutlu bir sürece sahiptir. Bu nedenle, farklı araştırmacılar tarafından ortaya konulan süreç adımları vardır. Bu adımları daha anlaşılır kılmak için bir tablo oluşturulmuştur. Buna göre, Tablo 1’de yenilikçi olma süreçlerini en eskiden en yeniye görebiliriz.

Tablo 1: Çeşitli Yazarlara Göre Yenilikçi Olma Süreçleri

Araştırmacı/Araştırmacılar	Süreç
Kanter (1988)	1. Fikir üretimi 2. Fikir için destek arayışı 3. Fikirlerin gerçekleştirilmesi 4. Yeniliklerin yayılması
Scott ve Bruce (1994)	1. Fikrin üretilmesi 2. Koalisyon kurma 3. Fikrin uygulanması
Kanter (2000)	1. Fikir üretme 2. Fikir birliği oluşturma 3. Uygulama
Kleysen ve Street (2001)	1. Fırsat arama 2. Üretme 3. Biçimlendirici soruşturma 4. Destekleme 5. Uygulama
Krause (2004)	1. Fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi 2. Uygulama
Dorenbosch vd. (2005)	1. Yaratıcılık-odaklı iş davranışı 2. Uygulama odaklı iş davranışı 3. Bilgisayar teknolojisinin kullanımına yönelik yenilikçi davranış 4. Finansal kaynakların kullanımına yönelik yenilikçi davranışlar
De Jong ve Den Hartog (2010)	1. Fikir veya fırsatları keşfetme 2. Fikir üretme 3. Fikri savunma 4. Uygulama
Kheng vd. (2013)	1. Başlangıç aşaması 1.1. Fırsat araştırması 1.2. Fikir üretimi 2. Uygulama aşaması 2.1. Fikrin tanıtılması ve desteklenmesi 2.2. Fikrin uygulanması

Veenendaal ve Bondarouk (2015)	1. Fikir üretimi, problemin farkına varma ve yeni fırsatları keşfetme 2. Fikri savunma, fikir için destek görme 3. Fikri uygulama, kuruluş ve gerçekleştirme
Nilsen vd. (2018)	1. Fikirlerin üretilmesi 2. Fikirlerin uygulanması

Kaynak: Pala ve Turan, 2019.

Tablo 1'e göre, Kanter (1988), Scott ve Bruce (1994) ve Nilsen (2018)'nin çalışmalarında sürecin ilk aşamasında "fikir üretimi" yer almaktadır. Bu süreç Kleysen ve Street (2001), De Jong ve Den Hartog (2010), Kheng ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında ikinci aşamada yer almakta, ilk sırada "fırsat arama, fikir veya fırsat keşfi" bulunmaktadır.

Dorenbosch ve arkadaşlarının çalışmalarında (2005) ise, diğer araştırmacılardan farklı olarak "fikir üretme ya da fırsat arama/keşfetme" nin yerine "yaratıcılık odaklı iş davranışı" mevcuttur. "Fikir üretimi ve fırsat keşfi" Veenandall ve arkadaşlarının (2005) araştırmalarında aynı aşamada ilk adımda yer almaktadır. Kleysen ve Street (2001)'in çalışmasında ise; "fikir üretimi"nden sonra "biçimlendirici soruşturma"ve daha sonra "fikri destekleme"ye yer verilmiştir. Kanter (1988, 2000), Scott ve Bruce (1994), De Jong ve Den Hartog (2010) ve Veenandall vd. (2015)'in çalışmalarında "fikir için destek arayışı, fikir birliği oluşturma, fikri savunma" aşaması fikir üretimi ya da fırsat arama/keşfetme aşamasının hemen ardından gelmektedir. Ancak, Dorenbosch vd. (2015); Kheng vd. (2013), Nilsen vd. (2018)'in çalışmalarında "fikri savunma ve destek görme" aşamasına yer verilmemiştir.

Yapılan çalışmalarda, genel olarak süreç sınıflamasında "uygulama" aşaması "fikir üretimi ve fırsatı arama/keşif ile fikri destekleme/savunma" aşamasının ardından geldiği görülmektedir. Kanter'in (1988) çalışmasında "yeniliklerin yayılması" aşamasına son aşama olarak yer verilirken; diğer araştırmalarda "uygulama" aşaması son aşama olarak belirtilmiş ve "yeniliklerin yayılması" yer verilmemiştir. Kheng vd (2013) çalışmada ise; tüm süreçler daha kapsamlı biçimde "başlangıç ve uygulama aşaması" başlıkları altında sınıflamıştır.

Buradan çıkarabileceğimiz sonuç; yapılan araştırmalarda yenilikçilik sürecinin bir ila beş aşamalı süreçlerde karşımıza çıktığı ve süreç adımı üzerine de tanımı gibi hemfikir olmadığıdır.

YENİLİKÇİ OLMANIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA YERİ

Yenilikçi olma, performansa katkıda bulunmak için bir çalışma ekibi veya bir organizasyon içinde yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması, uygulanması ve organizasyonel etkinliğin önemli bir yönünü ifade ederek (Sanders ve diğerleri, 2010), organizasyonun uzun vadeli verimliliğine katkıda bulunur (Janssen, 2003). Böylece, çalışanın yenilikçi olması bir organizasyonun verimliliğinde

ve beraberinde rekabet avantajı sağlamasında oldukça önemlidir (Van de Ven, 1986). Organizasyonlar için sürekli olarak yeni ve / veya yenilikçi ürünler veya pazar için hizmet üretme kabiliyeti, piyasada kalıcı olmaya yardımcı olabilir. Bunu başarmak için organizasyonların yenilikçi olma ve yaratıcılıklarını geliştirmeye odaklanmaları gerekir (Khalili ve diğerleri, 2015).

Teknolojideki sürekli değişimlerin beraberinde hızla değişen dünya, organizasyonları güçlü rakiplere ve belirsizliklere karşı ayakta kalmak için rekabet etme aracı olarak sürekli yenilikçiliğe teşvik etmekte yenilikçi olma üzerine daha fazla odaklanmayı sağlamaktadır (Ngan, 2015). Örneğin, Çin’de çalışanların yenilikçi olmalarını teşvik etmek, çok uluslu şirketler ve onların yan kuruluşlarının kalkınma stratejilerinde giderek daha merkezi bir rol oynamaktadır (Leung ve diğerleri, 2014). Bu durumun nedeni ise rekabetçi dönemde yenilikçi olmanın bir organizasyon için önemli bir unsur olduğunun bilinmesidir (Leong ve Rasli, 2014).

Yenilikçiliğin sürekliliğini hedefleyen bir organizasyonun, çalışanlarının yenilik yapmaya hem istekli olmalarını sağlayacak araçları araştırması gerekmektedir (Gülbahar, 2017). Çünkü yenilikçi olma yenilikçiliğin ve sürdürülebilir rekabet avantajının sağlıklı bir biçimde sonuçlanmasında önemli katkılar sağlayacaktır (Karlström ve Velini, 2018).

Öte yandan, organizasyonlar ekolojik çevrelerinin hedefleri üzerinde rekabet avantajı elde etmek ve sürdürmek için yenilik yapma gerekliliği ile karşı karşıyadır (Li ve Zheng, 2014). Ayrıca, dünya giderek daha karmaşık hâle gelmekte, modern kolaylıkların fazlalığı ve teknoloji yaşamın her alanına dokunmaktadır. Bazı yönlerden bugün yaşam her zamankinden daha kolay; bazı yönlerden ise daha zordur. Ancak bilinen gerçek, bu karmaşıklığın artmaya devam edeceğidir. Bunun nedeni ise teknolojik gelişmelerin daha sık yaşanması ve bunların hızlı bir şekilde ülkelere, toplumlara ve organizasyonlara yansımadır. Tüm bunlar organizasyonlar için yenilikçilik ve yaratıcılığı daha önce hiç olmadığı kadar önemli hâle getirmektedir (Runco, 2004). Sürdürülebilir rekabet avantajının kazanılmasında yenilikçi olma önemli faktörlerden biri olarak yer almıştır (Abstein ve Spieth, 2014).

Organizasyonlar tüm bu gelişmelerin beraberinde, ulusal ve uluslararası rekabette üstünlük sağlayabilmenin temel belirleyicilerinden birinin yenilikçilik kabiliyetlerini ve kapasitelerini geliştirmek, bunu sağlamalarının en iyi yolunun da çalışanlarının yaratıcılık ve yenilik yapabilme, yeni fikirler üretebilme yeteneklerini artırma; yani çalışanların yenilikçi olmasını geliştirebilmelerini sağlama olduğunun farkına varmışlardır (Distanont ve Khongmalai, 2018). Özellikle bu durumun farkına varan rekabetçi organizasyonlar, çalışanlarının güçlendirilmesinin üretkenliği, özerkliği ve yeniliği, yenilikçiliği artırdığını anlayanlar tarafından yönetilmeyi önemsemektedir (Mathibe, 2008). Çünkü

hızlı değişim süreci içindeki organizasyonlar yaratıcı olabilmek, ürün ve hizmetlerini rekabette kalarak teslim edebilmek, değişim sürecini kendi kendilerine yönetebilmek için yenilikçi olmaya adapte olma ve onu takip etme konusunda çevreden gelen yoğun talep ve baskı ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Ramamoorthy ve diğerleri, 2005).

Sonuç olarak, organizasyon açısından rekabet avantajını inşa etmeleri ve / veya sürdürmeleri için yenilikler gittikçe önem kazanmakta, böylece yenilik sorunlarını çözümlenmelerine yardımcı olmak için yenilik arayışında bulunmaktadır (Chen, 2013). Böylece, organizasyonların yenilikle ilgili sorumluluklarda başarılı olabilmelerinin yenilik sürecinin uygulamaları kadar; sürecin önemli bir parçası olan çalışanlarına da bağlı olduğu görülmektedir (Ramamoorthy ve diğerleri, 2005).

Böylece, çalışanların yenilikle ilgili performans seviyesini yoğunlaştırmaya giderek artan bir ihtiyaç söz konusudur (Åmo, 2005). Aynı zamanda organizasyon için büyüme ve gelişme sağlar, yönetici ve çalışanlar için bir başarı faktörü olarak görülür. Kısaca doğru strateji ve yenilik yönetimi organizasyonun kar elde etmesini ve rakiplerle rekabet edebilmesini sağladığı için, organizasyonun yeniliği yakalayabilmesinde kritik bir kaynak olup (Sanders ve Lin, 2016) yenilikçi olma organizasyonların gelişiminde büyük öneme sahiptir (Kamran ve Ganjina, 2017).

Küresel yenilik hızı, birçok organizasyonu çalışanlarının yeniliğe olan katkısını gözden geçirmeye zorlamış (Leonga ve Raslib, 2014), organizasyonların etkinliği için yeniliğin önemi yaygın bir biçimde kabul görmüştür (Yuan ve Marquardt, 2015). Özellikle, yenilikçi olan çalışan (örneğin, ürün ve çalışma yöntemleri için yeni fikirler geliştirmek, benimsemek ve uygulamak) bir organizasyonun dinamik iş ortamında başarılı olmasını sağlayan önemli bir varlık olarak değerlendirilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010).

Yenilikçi olma anlayışı organizasyonlar için uzun soluklu başarılı olabilmelerinin temel ayağı olarak görülmektedir (Juan-Gabriel vd., 2016). Yenilikçi bir anlayışla ve yenilikçi olma güdüsü ile yönetilen organizasyonlar sürekli değişim talep ederler ve farklılaşan müşteri isteklerine cevap vermek için ciddi bir çaba sarf ederler (Philip, 1998). Buna göre yenilikçi olma rekabetçiliğin de ilerleme ve büyümenin de merkezi olarak görülmektedir (Isabel vd., 2011).

SONUÇ

Yenilikçi olma araştırma ve uygulama alanlarında yüksek öncelikli konular olarak görülmektedir ve bu alanlardan biri de çalışma yaşamıdır. Özellikle günümüz çalışma yaşamında organizasyonlar uzun vadede ayakta kalabilmek için sürekli olarak yenilik yapmak zorundadırlar.

Geçmişten bugüne bilimsel araştırmalara konu olan yenilikçi olma kişinin yeni, faydalı, özgün fikir, süreç ve ürünleri çalışma ortamına dâhil etmeyi hedeflediği bir davranıştır. Çalışma ortamında yeni fikir yaratma, uygulama, yenilikçi düşünce üretme ve geliştirme, süreçte problemlere çözüm bulabilme yeteneğidir. Kişinin fikirlerini işi bağlamında şekillendirmesidir.

Yenilikçi olma, çok boyutlu bir süreçtir. Özgün fikirlerin tanıtım ve uygulanmasını ifade eder, fikir üretimi ve bu fikrin uygulanmasında dinamiklik vardır. Tüm yeniliklerin temeli yeni fikirlerdir ve bu fikirleri başlatan, destekleyen, değiştiren ve gerçekleştirenler de, çalışma ekibini oluşturan kişilerdir (Scott ve Bruce, 1994).

Yenilikçi olma çalışanın motivasyonunu artırır. Dolayısıyla, bu durum organizasyonlar için önemlidir. Sonuç olarak, yenilikçi olma hem çalışan hem de organizasyon açısından önemlidir. Organizasyon açısından rekabet avantajını inşa etmeleri ve / veya sürdürmeleri için yenilikler önemlidir.

Yenilikçi olma organizasyon için büyüme ve gelişme sağlar, yönetici ve çalışanlar için bir başarı faktörü olarak görülür. Kısaca doğru strateji ve yenilik yönetimi organizasyonun kar elde etmesini ve rakiplerle rekabet edebilmesini sağladığı için, organizasyonun yeniliği yakalayabilmesinde kritik bir kaynak olup, yenilikçi olma organizasyonların gelişiminde büyük öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Abstein, A. ve Spieth, P. (2014). Exploring HRM meta-Features that Foster Employees' Innovative Work Behavior in Times of Increasing Work-life Conflict. *Creativity and Innovation Management*. 23(2), 211-225.
- Åmo, B. W. (2005). *Employee Innovation Behavior (Unpublished Doctoral Thesis)*. Norveç/ Bodø: Bodø Graduate School of Business. Graduate School of Business.
- Banbury, C.M. ve Mitchell, W. (1995). The Effect of Introducing Important Incremental Innovations on Market Share and Business Survival. *Strategic Management Journal Special Issue: Technological Transformation and the New Competitive Landscape*. 16(S1), 162-164.
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal Hizmet İşletmelerinde Yenilik Yönetimi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı*: 89-106
- Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey*. İstanbul: Sistem
- Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*. 27(1), 75-90.
- Juan-Gabriel, C. N., Reverte, C., Gomezmelero, E. ve Wensley, A. K. P. (2016). Linking Social And Economic Responsibilities With Financial Performance: The Role Of Innovation. *European Management Journal*, 34(5), 1-10.
- Chen, L. (2013). Motivation and Innovation in Online Collaborative Community: An Application of Expectancy Theory. AMCIS. Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems, Chicago, Illinois, August 15-17, 2013.
- Philip, C. (1988). *Regional Innovation Systems*, UCL Press, London, 2-25.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- De Jong, J.P.J. ve den Hartog, D.N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 10(1), 41-64.

- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., de Witte, H., Niesen, W. ve Van Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*. 23(3), 318- 330.
- Devloo, T., Anseel, F., Beuckelaer, A. D. ve Salanova. M. (2014). Keep the Fire Burning: Reciprocal Gains of Basic Need Satisfaction, Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 1-14.
- Distanont, A. ve Khongmalai, O. (2018). The Role of Innovation in Creating a Competitive Advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. XXX: 1-7.
- Dorenbosch, L., van Engen, M.L. ve Verhagen, M. (2005). On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management Through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*. 14(2), 129-141.
- Farr J.L. ve Ford C.M. (1990). *Individual Innovation. Managing Innovation*. (pp. 63-80). London: Sage.
- Getz, I. ve Robinson, A.G. (2003). Innovate or Die: Is That a Fact?. *Creativity and Innovation Management*. 12(3): 130-136.
- Gülbahar, Y. (2017). A Theoretical Investigation on Innovative Work Behaviors and Fear of Failure. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (Journal EMI Dergisi)*. 1(1), 40-59.
- Gürkan, N., & Gürkan, S. (2017). Yenilikçilik Kavramının İşletmelerin Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 213-226
- Huang, Z.K. (2004) The Study of Relationship Between Organizational Innovative Climate Perception, Individual Innovation Behavior, Self Efficacy Perception and the Type to Solve the Problem—Taking the Banking Industry as the Research Object. (Unpunished Doctoral Thesis). Taiwan/Gushan: National Sun Yat-sen University, Institute of Human Resource Management.
- Isabel, G. A., Jose Manuel, P. L., Isabel, G. A. (2011). Corporate Social Responsibility and Innovation: A Resource-Based Theory. *Management Decision*, 49 (10), 1709-1727.
- Jain, R. (2015). Employee Innovative Behavior: A Conceptual Framework. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1-16.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76: 347-364.
- Janssen, O., van de Vliert, E. ve West, M. (2004). The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction. *Journal of Organizational Behavior*. 25(2), 129-145.
- Kanter, R. M. (1988). *When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organisations*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 10, pp. 93-131). Greenwich: JAI Press.
- Kamrani, S.N. ve Ganjnia, H. (2017). Innovative Behavior and Factors Affecting It: The Importance of Innovative Behaviour and Its Dimensions. *Science Arena Publication International Journal of Business Management*. 2(1), 31-34.
- Kanter, R.M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*. 10, 169-211.
- Karlström, E. ve Velini, C. (2018). *The Influence Of Time Perception On Employees' Individual Innovative Behavior: A Cross-Sectional Study Among Swedish Engineering Consultants*. (Master's Degree Project). School Of Economics And Management Department Of Business

- Administration Master'S Corporate Entrepreneurship And Innovation Internship And Degree Project (Master's Thesis 15 ECTS).
- Khalili, A., Muenjohn, N. ve McMurrayi, A. (2015). Leadership Behaviour, Creativity and Innovative Behavior: Instrument Development Inquiry (pp. 322-326). IBAC Conference. BAI 2015-Winter Hawaii, USA || February 04-06, 2015.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R. ve Beris, S. J. H. (2023). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 93-95.
- Kleysen, R. F. ve Street, C. T. Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Krause, D.E. (2004). Influence-based Leadership as a Determinant of the Inclination to Innovate and of Innovation-related Behaviors: An Empirical Investigation. *Leadership Quarterly*. 15(1), 79-102.
- Leonga, C.T. ve Raslib, A. (2014). The Relationship Between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 129(1), 592-600.
- Leung, K., Chen, Z., Zhou, F. ve Lim, K. (2014). The role of relational orientation as measured by face and renqing in innovative behavior in China: An indigenous analysis. *Asia Pacific Journal of Management*. 31 (1): 105-126.
- Li, X. ve Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*. 7: 446-450.
- Masrek, M.N., Noordin, S., Yusof, N.I. ve Shuhidan, S.M. (2017). The Effect of Job Design on Innovative Work Behavior. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*. 8 (8): 311-323.
- Mathibe, I. (2008). Expectancy Theory and Its Implications for Employee Motivation. *Academic Leadership: The Online Journal*. 6 (3): Article 8.
- Messmann, G. (2012). Innovative Work Behaviour Investigating the Nature and Facilitation of Vocational Teachers' Contributions to Innovation Development. (Unpublished Doctoral Thesis). Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde der Philosophischen Fakultät II (Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft) der Universität Regensburg.
- Millet, C., Oget, D. ve Cavallucci, D. (2017). Open the 'Black Box' Creativity and Innovation: A Study of Activities in R&D Departments. Some Prospects for Engineering Education, *European Journal of Engineering Education*. 42(6), 1000-1024.
- Monteiro, C.V. F., Da Silva, F.Q.B. ve Capretz, L.F. (2016). The Innovative Behavior of Software Engineers: Findings from a Pilot Case Study (pp. 1-10). *10th International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement*.
- Mumford, M.D. (2000). Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation. *Human Resources Management Review*. 10(3), 313-351.
- Ngan, P.T. (2015). Organizational Innovativeness: Motivation in an Employee's Innovative Work Behavior. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*. 14 (Special Issue ETAEc), 86-97.
- Niesen, W., Van Hootegeem, A. Vander Elst, T., Battistelli, A. ve De Witte. H. (2018). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychol Belg. Jan 4*, 57(4), 174-189.
- Ottenbacher, M. & Gnoth, J. (2005). How to Develop Successful Hospitality Innovation. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 46(2), 205-222.
- Rahman, A.A.A., Panatik, S.A. ve Alias, R.A. (2014). The Influence of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior among Academia in Malaysian Research Universities. *International Proceedings of Economics Development and Research (IPEDR)*. 78(21), 108-112.

- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T. ve Sardessai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behavior: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*. 14(2), 142 - 150.
- Roberts, P.W. (2006). Product Innovation, Product-Market Competition and Persistent Profitability in the U.S. Pharmaceutical Industry. *Strategic Management Journal*. 20, 655-670.
- Runco, M.A. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*. 55: 657-687.
- Sanders K. ve Lin C. H. (2016). Human Resource Management and Innovative Behavior: Considering Interactive, Informal Learning Activities. *Human Resource Management, Innovation and Performance*. (pp. 32-47). London: Palgrave Macmillan.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N. Groeneveld, S. ve Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behavior? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Technology and Investment*. 1: 59-68.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A path model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*. 37, 580-607.
- Scott, S.G. & Reginald A. B. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sharma, P. ve Chrisman, J. J. (1999). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 23(3), 11-27.
- Tuominen, T. ve Toivonen, M. (2011). Studying Innovation and Change Activities in KIBS Through the Lens of Innovative Behavior. *International Journal of Innovation Management*. 15(02), 393-422.
- Türk Dil Kurumu (2023), Yenilikçi, <https://sozluk.gov.tr/>, (E.T.: 29.11.2023)
- Van de Ven, A.H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Strategic Management and Entrepreneurship*. 32(5), 590-607.
- Veenendaal, A. ve Bondarouk, T. (2015). Perceptions of HRM and Their Effect on Dimensions of Innovative Work Behaviour: Evidence from a Manufacturing. *Management Review*, 26(2) Special Issue: Innovation Networks. 138-160.
- West, M.A. ve Farr, J.L. (1990). Innovation at work. In M. A. West ve J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work* (pp. 3-13).
- Wojtczuk-Turek, A. ve Turek, D. (2015). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of HR Flexibility, Individual Flexibility and Psychological Capital: The Case of Poland. *European Journal of Innovation Management*. 18(3), 397-419.
- Xerri, M., Brunetto, Y. ve Shacklock, K. (2009). The Innovative Behaviour of Employees Within a Small to Medium Sized Enterprise: A Social Capital Perspective. *Proceedings of 23rd ANZAM Conference 2009* (pp. 1-18). Sustainability Management and Marketing, Melbourne, Vic., 1-4 December, ANZAM, Promaco Conventions, Canning Bridge, WA.
- Xerri, M.J. ve Brunetto, Y.O. (2013). Fostering Innovative Behavior: the Importance of Employee Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*. 24(16), 3163-3177.
- Taymaz, E. (2016). *Yenilik Kavramı ve Yenilik Politikaları*. <https://users.metu.edu.tr/etaymaz/yenilik-kavrami.html#sdfnote1sym>, E.T: 29.11.2023.
- <https://users.metu.edu.tr/etaymaz/yenilik-kavrami.html#sdfnote1sym> Yuan, F. ve Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2), 324-325.

DİJİTAL KÜLTÜREL DÖNÜŞÜM VE YAPAY ZEKÂ

Neslihan ÖZMELEK TAŞ¹

GİRİŞ

Günümüz toplumları gündelik yaşamlarını teknoloji ile iç içe geçirmektedir. Teknolojinin bir sonucu olarak ortaya çıkan dijital dönüşüm, sadece mühendislik, tıp ya da mekanik bilimlerde ortaya çıkmamakta, aynı zamanda toplumlara ait kültürel unsurlar da dijital dünya içerisinde boyut değiştirmektedir. Her geçen gün daha duyarlı hale gelen yapay zekâ teknolojileri ile kişiler, dijital kültürel dönüşüme makineler aracılığıyla etkileşimler yaratarak entegre hale gelebilmektedir. İçerisinde bulunduğumuz çağ, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yükselişini gördüğümüz ve her durumda dijitale erişebildiğimiz, hatta bizim de dijitalleştiğimiz bir çağdır. Bireyler kişilerarası iletişimden, kurumsal iletişime değin teknoloji aracılı iletişimi tercih etmekte ve birçok işi yapay zekanın yardımı ile sürdürmektedir. Dolayısıyla bireyler dijitalleşen toplumsal yapıda içerisinde, bağlantı dünyasının birer üyesi konumundadırlar.

Toplumun iletişim ve kültürel bağlamda yaşam biçimleri teknoloji ile değişime uğramıştır. Bunun bir sonucu olarak dijital toplum kavramından söz etmek mümkündür. Geçmişten günümüze, çağın gereklilikleri farklılık göstermiştir. Dijital araçlarla ve yapay zekâ ürünleri ile bir arada sosyo-kültürel yaşamını sürdüren dijital toplum, iletişim ve etkileşim yoluyla kendi dijital kültürünü üretmektedir. Dijital kültürel dönüşüm olarak adlandırabileceğimiz bu durum bireylerin yaşamlarında; duygu, düşünce ve etkileşim biçimlerinde farklılıklar ortaya çıkarabilmektedir. Bu çalışmada dijitalleşme kavramı, dijital dönüşüm, dijital toplum, toplum 5.0, dijital kültür ve yapay zekâ ilişkisi açıklanmaktadır.

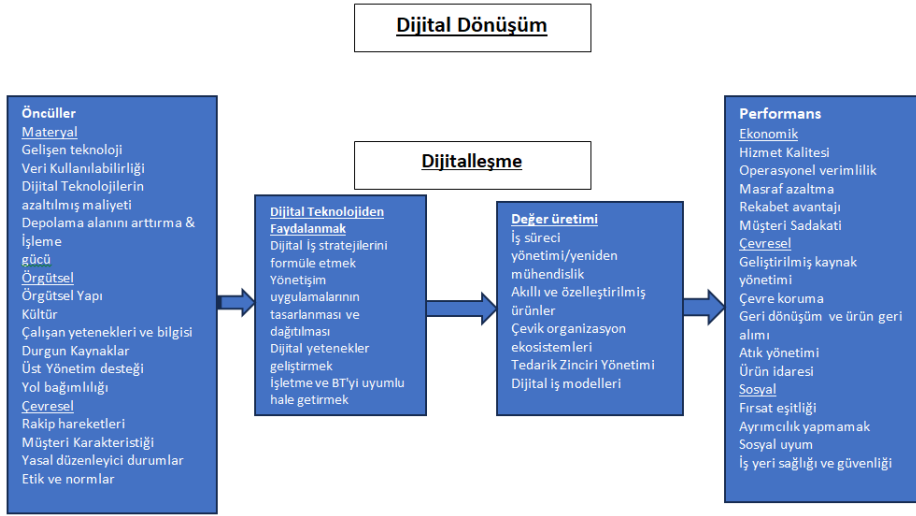
DİJİTALLEŞME VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Dijitalleşme, çeşitli sektörlerdeki yöneticiler için değişimin teknolojik ve insani bileşenleri arasında iki ucu keskin bir kılıç yaratmaktadır. Diğer taraftan ise, çalışanların bilgilerini genişleterek ve yeni beceriler öğrenmelerini

¹ Arş. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi İletişim Fakültesi, 0000-0002-6348-2495, nozmelek@pau.edu.tr.

sağlayarak, yeteneklerine ve kariyerlerine odaklanmaları konularında onlara imkan yaratmaktadır (Devi vd., 2023). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimiyle birlikte toplumun da bu gelişim ve dönüşüm durumuna göre kendisini uyarlaması kaçınılmaz bir durumdur. Dijitalleşme, dijitalleştirilebilen her şeyin dijitalleştirilmesi yoluyla dijital teknolojilerin günlük yaşama entegrasyonu ve çağdaş toplumun süregelen en önemli dönüşümlerinden birisi olarak ifade edilebilmektedir (Hagberg vd., 2016). Dijitalleşme kavramı incelendiğinde, gündelik ve profesyonel yaşam süreçleri içerisinde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin toplum ve ona bağlı unsurları (ekonomik, siyasi, kültürel, sosyal vb.) üzerindeki etkisini ve sonuçlarını değiştirmeye yönelik olarak kullanıldığı görülmektedir. Ancak, farklı kavramsal anlamlar farklı dijitalleşme süreçlerini ve bu süreçlerin bilgi ve iletişim teknolojisinin toplum ve onun sistemleri üzerindeki etkisi bağlamında oynadığı rolü tanımladığından, dijitalleşme terimi kullanımında özenli olunmalıdır (Gorenšek ve Kohont, 2019). Dijitalleşme, hem kurumlar hem de toplum üzerinde oluşturduğu etki ile önemli bir unsurdur (Matt vd., 2023). Dijitalleşme; sosyal, yani toplumun dijital iletişim ve medya altyapıları etrafında yeniden yapılanması (Ringenson vd., 2018), ekonomik (Valenduc ve Vendramin, 2017) ve kurumsal etki alanı (Eling ve Lehmann, 2018) gibi günlük hayatın çeşitli alanlarını kapsamaktadır. Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin kullanımı yoluyla toplumda ve endüstrilerde meydana gelen derin değişiklikleri kapsamakta (Majchrzak, vd., 2016) ve bilgi, bilgi işlem, iletişim ve bağlantı teknolojilerinin kombinasyonları yoluyla özelliklerinde önemli değişiklikleri tetikleyerek bir varlığı geliştirmeyi amaçlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Vial, 2019). Henriette ve arkadaşları (2016) dijital dönüşümü, “sosyal bir olgu ve kültürel evrim, şirketler için iş modelinin evrimi veya yaratılması” olarak incelemekte, dijital dönüşümü, “yıkıcı veya artımlı bir değişim süreci” olarak tanımlamayı önermektedirler. Diğer bir tanıma göre ise; dijital dönüşüm, teknolojiden yararlanan evrimsel bir süreç olup, iş modelleri, operasyonel prosedürler ve müşteri deneyimleri için benzersiz değer yaratan dijital yetenekler ve teknolojiler olarak ifade edilmektedir. Dijitalleşme, analogdan dijitale geçiş sürecini anlatırken yeni teknolojilerle bütünleşme (Eling ve Lehmann, 2018; Moreau, 2013), dijital dönüşüm ise, “toplumsal hayatın birçok alanının dijital iletişim ve medya altyapıları etrafında yeniden yapılandırılması” olarak tanımlanmaktadır (Brennen ve Kreiss, 2016). Bu bağlamda, dijitalleşme ve dijital dönüşüm eşanlamlı olarak kullanılsa da, her iki kavram da çok farklı anlamlara sahiptir ve farklı bir yaklaşım gerektirir. Dijital dönüşüm (“dijital değişim” olarak da anılmaktadır), toplumda, iş dünyasında ve politikada dijital teknolojilere dayanan ve ilgili oyuncular ile liderler arasındaki bilgi, iletişim ve işlemler üzerinde temel bir etkiye sahip olan, devam eden ve geniş kapsamlı bir değişim sürecidir. Bu süreç hayatın sosyal, ekonomik ve politik alanlarında yeni bir anlayış ve davranışa doğru yönelmeyi içermektedir (Kollmann vd., 2023).

Mikalef ve Parmiggiani (2022), dijital dönüşümle ilgili mevcut literatüre ve yakın zamanda öne çıkan literatür incelemelerinin sentezine dayanarak, Şekil 1'de gösterildiği gibi birleştirilmiş bir dijital dönüşüm perspektifi geliştirmiş ve dijital dönüşüme kısa ve anlaşılır bir genel bakış sağlamak için dört temel alandaki bazı önemli bulguları incelemişlerdir; bunlar; *öncüller, dijital teknolojilerden yararlanma, değer yaratma ve performans* ır.



Şekil 1. Dijital Dönüşümün Kavramsal Çerçevesi

Kaynak: (Mikalef ve Parmiggiani, 2022).

✓ **Öncüller:**

Dijital dönüşümü kolaylaştırmak için teknolojinin gerekliliğine rağmen, başarı ve sürdürülebilirlik, etkili bir kabul sürecini yerleştirmek için bir temel oluşturan öncüllere bağlı olacaktır. Dolayısıyla, teknoloji kabul sürecini oluşturmak için değişkenlik gösteren içsel ve dışsal nitelikler, dijital dönüşüm aktivasyonları oluşturmak için etkili stratejiler ve yollar sağlamak üzere belirlenmektedir (Jayawardena, vd., 2023).

✓ **Dijital Teknolojilerden Yararlanma:**

Dijital teknolojiler, firmaların müşteri tarafı operasyonlarını dönüştürmektedir. Dolayısıyla firmalar da bu teknolojilerden yararlanmak için daha etkili dijital iş stratejileri aramaktadır (Setia, vd., 2013). Dijital teknolojiden yararlanmak, geleneksel öğrenme sisteminin modern ve dijitalleştirilmiş öğrenme sistemine dönüştürülmesi için teknolojiye erişim olarak ifade edilmektedir (Hiltz ve Turoff, 2005).

✓ **Değer Üretimi:**

Dijital dönüşüm günümüz dünyasının her alanında kendini göstermektedir. Bu dönüşüm sosyal yaşam süreçlerinden, ekonomik faaliyetlere kadar tüm alanlarda etki oluşturmaktadır.

Kurumlar bu teknolojik devrime uyum sağlayarak hem çalışanlarına hem de hedef kitlesi olan müşterilerine değer sağlamaya çabalamaktadır. Bu bakımdan kurumlar tüm faaliyetlerinde verimliliklerini arttırmak için dijital dönüşümden yararlanmaktadır.

Dolayısıyla kurumlar, teknolojinin sunduğu dijital dönüşümü olumlu bir şekilde kullanarak değer yaratmayı tercih edebilmektedir. Dijital dönüşümün bir sonucu olarak kurumların gerçekleştirdiği dijital yatırımlar, değer yaratmaya odaklanarak, firmayı kullanıcılar, geliştiriciler ve tüccarlar ile ortak ölçekte olacak şekilde ayarlanmasına olanak sağlayabilmektedir. En yüksek değere sahip dijital dönüşüm ise, firmanın tek başına yarattığı değerden başlayarak düzenlenmesine yardımcı olduğu değere doğru hareket eden firma dönüşümüne doğru gerçekleşmektedir (Van Alstyne ve Parker, 2021).

✓ **Performans**

Çoğu çalışma, finansal performans veya dijital dönüşümün firmalar için rekabet avantajı sağlama derecesi gibi ekonomiyle ilgili performans ölçütlerine vurgu yapmaktadır (Verhoef vd., 2021). Ayrıca, çevresel ve sosyal alanlardaki diğer performans ölçüm türleri yakın zamana kadar kurumsal operasyonlar için birincil olarak kabul edilmemekle birlikte, kapsayıcılık ve sosyal uyumu teşvik eden sorumlu ve sürdürülebilir iş modellerine odaklanılarak dijital dönüşüm çalışmaları, bu tür geçişlerin bu tür sonuçlar üzerindeki etkilerini incelemeye başlamıştır (El Hilali vd., 2020).

DİJİTAL TOPLUM ve TOPLUM 5.0

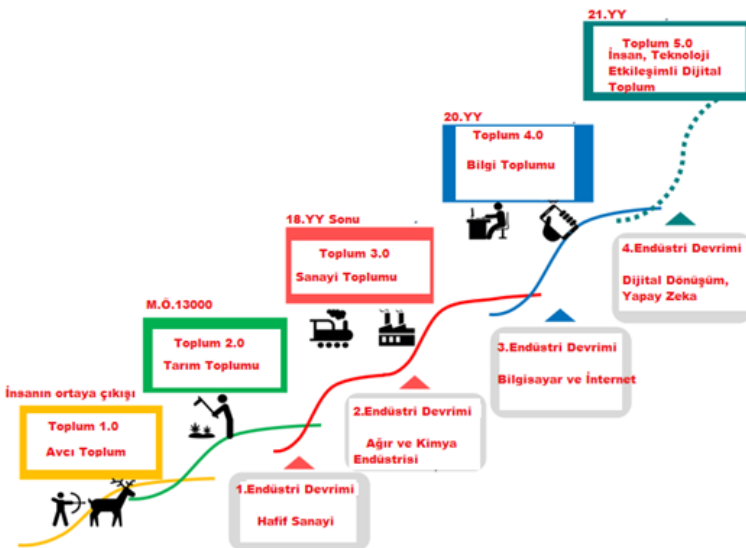
Günümüz bilgi toplumundan akıllı topluma geçiş sürecinde, dijitalleşme hayatın her aşamasında dile getirilmektedir (Kocaman-Karoğlu vd., 2020). Dijitalleşme, ekonominin ve devletin sunduğu hizmetlerin kalıcı bir dönüşümüne yol açmaktadır (Gutium, 2023).

“Dijitalleşmenin hızla yaygınlaşmasıyla birlikte özel veya kamu kurumlarının ve hatta toplumların teknolojik ve sosyal davranışları da değişmekte ve gelişmektedir. Bu dijital yenilikler arasında yapay zeka (AI), otonom robotlar, artırılmış ve sanal gerçeklik, siber-fiziksel sistemler, bulut bilişim, nesnelerin interneti (IoT) ve benzeri teknolojiler yer almaktadır. Bu teknolojiler aracılığıyla tüm üretim sistemleri değişmekte ve dolayısıyla toplumları kökten dönüştürmektedir. Dijital topluma geçiş, üretim maliyetlerinin yanı sıra yüksek teknoloji maliyetlerini (teknoloji tedariki, kullanımı vb.) de beraberinde getirmiştir. Ne olursa olsun teknolojinin kurumlara ve toplumlara katkısı yadsınamaz. Ayrıca bu teknolojiler ile insan merkezli toplumların temelleri atılmakta ve bilgi toplumları oluşmaktadır. Bu noktada “Toplum 5.0” kavramı ön plana çıkmaktadır (Calp ve Bütüner, 2022).”

Yapay zekâ, robotik, nesnelerin interneti, otonom araçlar, 3 boyutlu yazıcılar, nanoteknoloji, biyoteknoloji, artırılmış gerçeklik, ilk enerji depolarının hesaplanması ve teknolojik çalışmaların geliştirilmesinde yarattığı

katkı ile sosyal ve ekonomik hayatın bir bütünleşme sürecine girmesini sağlamaktadır (Soydan, 2022). Bu bağlamda dijital dönüşüm sosyo-kültürel olarak da değişimi beraberinde getirmektedir. Bu noktada, Toplum 5.0'dan bahsedilebilmektedir. Diğer bir deyişle süper akıllı toplum olan toplum 5.0, toplum 4.0'ın üzerine kurulmasının yanı sıra zenginlik içinde yaşamının yanı sıra insanı merkezine alan bir yaklaşımı amaçlamayan bir tür bilgi toplumu olarak da tanımlanabilmektedir (Varışlı ve Bayar, 2021).

Toplum 5.0'ın ne anlama geldiğini ifade edebilmek için literatür incelendiğinde, öncelikli olarak tarihsel gelişime odaklanıldığı görülmektedir (Karabacak ve Sezgin, 2019; Er, Turan ve Kaymakçı, 2021; Yetkin ve Coşkun, 2021; Sarıoğlu, 2023). Bu bağlamda, tarihsel süreçteki aşamalar dikkate alındığında; avcı-toplayıcı dönem Toplum 1.0; tarımsal üretime dayalı bir toplum; Toplum 2.0; Sanayi Devrimi Toplumu 3.0 ile sanayi temelli toplum; Küreselleşme ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle ortaya çıkan bilgi toplumu Toplum 4.0 olarak ifade edilmektedir. Japonya'da ortaya çıkan Toplum 5.0, Toplum 4.0'ın temelleri üzerine inşa edilen ve teknolojinin insan hayatını kolaylaştırıcı etkisinin ön planda olduğu, insan-teknoloji etkileşimi olan süper zeki toplumlar olarak belirtilmektedir (Yaraş ve Kanatlı Öztürk, 2022). Endüstri 4.0 sürecinde insan, kültür, teknoloji ve ekonominin medya ile ilişkisinde dijital zeminde yeni iletişim süreçlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu açıdan kültür üretiminde toplum yararına bu yeni süreçlerin iyi yönetilmesi önemli olarak görülmektedir (Akgül, 2021). İnsan ve teknoloji etkileşimli dijital toplum olarak adlandırılan Toplum 5.0'a geçiş süreci insanlığın bir dizi değişimden geçtiğini göstermekte ve bu dönüşüm Keidanren tarafından aşağıdaki Şekil 2'deki gibi gösterilmektedir (Keidanren, 2018a).



Şekil 2. Toplum 1.0'dan Toplum 5.0'a Dönüşüm Süreci
Kaynak: (Keidanren, 2018a)

İnsan toplumunun tarihi, kısıtlamalardan kurtuluş ve yeni araç ve tekniklerden kaynaklanan gelişmiş yetenekler yoluyla özgürlüğün kazanılmasıyla karakterize edilmiştir. Avcılık Toplumundan Tarım Toplumuna geçen insanlar, kendilerini açlıktan kurtaran yiyecek üretme yeteneğini kazanarak ve gelişim göstermiştir. İnsanlık Sanayi Toplumunda, itici güçten yararlanarak üretim yeteneklerini ve hareketliliğini ilerletmiştir. Bilgi Toplumunda ise, dijitalleşme, telekomünikasyon ve bilgi işleme kapasitesini arttırarak; bilgiye erişim ve her türlü iletişim özgürlüğünü büyük ölçüde geliştirmiştir. Bu sayede de internet tabanlı hizmetlere yönelik çeşitli imkanların keşfedilmesini sağlamıştır (Keidanren, 2018b).

Toplum 5.0 kavramı, uzun vadeli sosyal değişimlerle mücadeleye yardımcı olmak için daha iyi ve süper akıllı, insan merkezli bir toplum yaratmayı amaçlayan yeni bir araştırma olgusu haline gelmiştir. Günümüzde Toplum 5.0 öne çıkan ve gelişen bir alandır (Kabakuş, Özköse ve Ayaz, 2023). Dijital toplumun gelişim seyrini internetin günümüze kadar değişim süreci ile ele alan çalışmalara bakıldığında; internetin tarihsel sürecindeki değişimine odaklanılarak Toplum 5.0'ı açıkladıkları görülmekte ve bu durumu şu şekilde ifade etmektedirler (Nguyen ve Tran, 2022); dijital toplumun iki aşaması vardır: birincisi; 1980'lerin ortalarında, kişisel bilgisayar ilk kez halka tanıtıldığında ve 1989'da "World Wide Web" icat edildiğinde, sosyal araştırmacılar bunu günümüzün dijital çağının erken aşaması, bu aynı zamanda "bilgi ve iletişim teknolojileri" (BİT), "siber teknolojiler" ve "bilgi toplumu" dönemi olarak görmüştür. Aynı zamanda World Wide Web'in ilk seviyesi olan "Web 1.0" gelişimine tanık olunmuştur. "Dijital toplum" terimi, İnternet'in Web 2.0 düzeyinde (teknolojinin ikinci gelişim dalgasına eşdeğer) gelişme sürecinde, yani yaygın olarak 21. Yüzyılın ilk 10 yılından itibaren resmi bir şekilde kullanılmaktadır. Bu dönemde akademik alanda ve medyada dijitalleşme kavramı kullanılmıştır. Aynı zamanda "dijital insan", "dijital kültür", "dijital antropoloji", "dijital tekno-coğrafya" gibi birçok ilgili terimle birlikte anılan "dijital toplum" ifadeleri oluşturulmuş ve genişletilmiştir (Lupton, 2015). Toplum 5.0'ın tarihine bakıldığında, Japon Kabinesi, sürdürülebilir kalkınmayı engelleyen zorlukları çözüme ihtiyacından yola çıkarak, ekonomik kalkınmayı dengelemeyi ve sosyal sorunları sanal ve gerçek dünya arasında son derece entegre bir sistemle çözmeyi amaçlayarak 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planını (2016-2021) yayınlamıştır. Bu sayede, Japonya bir "Toplum 5.0" inşa etmeyi hedeflemiştir (Ichiro, 2021).

Toplumsal dönüşüm planı olarak da bilinen Toplum 5.0 ile ilgili çalışmalar, önceki yıllarda gerçekleştirilmiş olsa da açık bir şekilde ilk defa 2017 yılında resmiyete geçtiği ve Toplum 5.0 kavramını gündeme getiren Japonya Başbakanlık Ofisi'nin; avcı toplumu, tarım toplumu, endüstri toplumu, bilgi toplumu ve süper akıllı toplum olmak üzere toplumsal düzeyleri beş tarihsel

gelişim evresine ayırdığı ifade edilmektedir (F. Öztürk ve Ateş, 2021). Buradan hareketle, dijital teknolojiler temelinde şekillenen sürdürülebilir bir toplum perspektifi oluşturmayı hedefleyen Toplum 5.0, insan merkezli yeni bir toplumsal dönüşüm evresini temsil etmeyi ve toplum ve teknolojinin toplum adına işbirliği yaptığı ve teknolojinin toplum için bir tehdit oluşturmadığı bir toplum yaratmayı amaçlamaktadır (Uysal Şahin, 2021). Toplum 5.0'ın temel amacı teknolojik gelişmelerin topluma entegrasyonudur (Bölükbaşı, 2021; Çalış Duman, 2022). Toplum 5.0 dijital kültürel dönüşümün dinamiklerini de içerisinde barındıran çok kapsamlı ve çok değişkenli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojiden tam anlamıyla yararlanarak fiziksel alanı (gerçek dünya) ve siber alanı birleştiren bir girişim olarak tanımlanan, nesnelerin interneti, yapay zeka ve robotik gibi teknolojileri aktive ederek, yenileşmenin iktisadi hayata, sanata, bilime ve sosyal alana olan teması ve toplum 5.0 olarak değerlendirilmektedir (Özrili, 2023).

DİJİTAL KÜLTÜR VE YAPAY ZEKÂ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüzde insanların sahip olduğu fırsatlar toplumsal yapıda yeni ilişkilerin ortaya çıkmasını da sağlamaktadır (Köksal, 2021). Günümüzde kişiler ve toplumlar arasındaki sınırlar, dijital dönüşüme bağlı olarak dijitalin ortamların sunduğu etkileşimli platformlar sayesinde ortadan kalkmıştır. Bu değişimle birlikte farklı kültür ve medeniyetlere sahip kişiler ortak konular hakkında bilgi ve fikir paylaşımlarını bu dijital ortamlar sayesinde gerçekleştirebilmektedir. Yaşanan bu hızlı süreçler, birey ve toplumların gelişim ve değişimlerini de beraberinde getirmiş ve dijital kültürel yaşam biçimini de etkilemiştir.

Yaşam biçimlerimizin gelişen ve sürekli şekilde değişen teknolojik yeniliklere entegre oluşu ve buna bağlı olarak dijital dönüşümü, günümüz bilgi çağına bakıldığında olağan bir durum olarak görülmekte (Gilanlıoğlu ve Öze, 2020); dijitalleşme yaşamın her alanında hızla yaygınlaşmaya devam etmekte, kültür ve toplum kavramı dijital dünyadaki gelişmeler dâhil edilmeden konuşulamaz hale gelmektedir (Kepenek, 2020). Dijitalleşmeye dayalı olarak gerçekleşen kültürel değişim sürecinde kişilerin birbirleri ile olan karşılıklı iletişimleri ve bu bağlamda gelişen kültürel edinimler kişilerarası dijital iletişimin yaygınlaşmasıyla dijital kültürün etkileşimini hızlandırmış ve dijitalleşme, dünya genelinde yeni bir yaşam modeline geçişin kapılarını aralamıştır (Güney, 2020).

Sosyal hayata dair her şeyin dijitalleştiği günümüz dünyasında tüm olgular dijital bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Dijital dönüşüm, yeni bir tanıtım biçimini de beraberinde getirirken, bu yeni tanıtım, küresel ölçekte dijital kültürün oluşmasına olanak sağlamaktadır (Olgun, 2020).

“Bilimsel ve teknolojik alanda kaydedilen hızlı değişim ve kitle iletişim teknolojisindeki ilerleme ve gelişmeler ile özellikle sosyal ağlar insanların internet sayesinde herhangi bir konuyla ilgili bilginin kaynağına bir tuşla ulaşabilmesi bilgisayarların elektronik aygıtların tüm dünya çapında yaygın olarak kullanılması, bilgi patlaması bilginin ve sanatın dijital teknolojilerin vasıtasıyla kültürlerarası ortamlara hızla aktarılabilmesine imkân tanımaktadır. Dolayısıyla, günümüzde bu durum bilişim çağı olarak kabul edilmekte ve bilgi teknolojilerindeki hızlı değişime ayak uydurmak gerektiği düşüncesi, değişimi de bir kültür olgusu olarak bilişim bilincinin merkezine yerleştirmektedir (Çokokumuş, 2012).”

Dijitalleşen kültüre zemin hazırlayan unsurlardan olan ortam zekâsı, her yerde bulunan bilgi işlem ve “Nesnelerin İnterneti”, yakın zamanda dijital kültürle ilgili tartışmalara dahil edilen yeni terimlerdir. Bu durum, kültür ve dijital kültürün, deneyimlerimizi daha yakından, bir ve aynı şekilde çerçevedikçe geliştiğini ve birbirine daha fazla bağlı hale geldiğini kanıtlamaktadır (Uzelac ve Cvjeticanin, 2008). Diğer taraftan, bilimin ve teknolojinin hızlı gelişimi, yalnızca insan yaşamının tüm kesimlerinin gelişmesini desteklemekle kalmayıp, aynı zamanda kamu hizmeti kültürünün de hızla gelişmesini teşvik etmektedir (Yin ve Dong, 2022).

Teknolojinin kültür üzerindeki bu dönüştürücü etkisi düşünüldüğünde, değişen kültürel olgulara yapay zekâ teknolojileri örnek olarak verilebilmektedir (Koçak, 2020). Yapay Zekâ ve Toplum’un “21. Doğum Günü” özel sayısına yaptığı katkı ile Banerjee (2007), yapay zekânın toplumu özgürleştirici, etik ve tutumları olumlu yönler değiştirebilecek şekilde etkilediğine dair bir vizyon sunmaktadır. Banerjee, yeni bir yol haritasının bizi, çağdaş makine zekasının insan toplumu ve kültürüyle ilişkisindeki etik ve estetik sonuçlarının daha derin bir anlayışına yönlendireceğine dair bir söylemden bahsetmektedir. Ona göre kültür ve teknolojiye ve bunların birbirlerine nasıl nüfuz ettiğine dair bilgi hem “etik hem de özgürleştirici”dir (Banerjee, 2007). Dijital teknoloji ile üretilen yapay zekâ, bireysel verileri biriktirerek bireysel davranış verilerini işleme koyarak yönetmektedir. Elde edilen bu kümülatif bilgi yığını ile yapay zeka simülasyonu öğrenerek karar almaya başlamaktadır (Jia ve Yang, 2022).

Dijital çağın gelişyle birlikte yapay zeka, benzersiz teknolojik avantajlarıyla mükemmel geleneksel kültürün yayılmasına yardımcı olarak, kültürel yayılımın etkinliğini, yoğunluğunu ve kapsamını arttırmıştır (Yu ve Wang, 2022). Hızla ilerleme kaydedilen, hayatımıza güçlü dokunuşlarda bulunan bu teknolojinin alt yapısı insana, insanı özel kılan ise doğasındaki özgün değerlere dayalı olmakta ve yaratılan bu sanal beyin, tüm sistemle entegre çalışır uygunlukta sunulmaktadır (Akgül ve Ören, 2021). Dijitalleşmeyle kazanılan yetenekler, dijital dönüşüm ve yapay zeka uygulamalarıyla organizasyon yapılarını ve kültürlerini derinden etkilemektedir (Ahat, 2023). Bu doğrultuda, yapay zeka,

yalnızca devletleri değil; toplumları ve diğer kuruluşları da dönüştürücü etkiye sahip olan dijitalleşmenin ileri teknolojilerine dönük bir unsurudur (Tamer ve Övgün, 2020). İnsan ve teknoloji etkileşimli Toplum 5.0 çağında; gerçek fiziksel ortamlardan sensörlerle alınan bilgiler, sanal ortamda toplanarak yapay zeka ile analiz edilmekte ve bu analiz sonuçları insanların yaşadığı fiziksel dünyaya farklı şekillerde geri dönmektedir (Akın vd., 2021).

SONUÇ

İnsanların kendilerini ve çevresindekileri nasıl algıladığı, bu farklı yapılar arasındaki ilişkiyi nasıl çözümlendiği ve kontrol ederek, nasıl yönettiğine dair çalışmalar insanlık tarihi kadar eski zamanlara dayansa da özellikle son asırdan bu yana büyük ölçüde ivme kazanmış olan dijital teknolojiler sayesinde, tüm bu süreç daha net ve anlaşılır bir biçime dönüşmüştür (Derin ve Öztürk, 2020). Tarihsel süreç boyunca sanayi alanında ortaya çıkan devrimlerle birlikte, teknolojik gelişmelerin yaşanması da kaçınılmaz olmuştur. Bu gelişmeler yalnızca üretim ya da ekonomi alanlarında etki yaratmakla kalmamıştır. Aynı zamanda gündelik yaşamın dinamiklerini de derinden etkilemiştir. Kişiler sosyal yaşamlarının büyük bir bölümünü sanal ortamlara taşımış ve bu sayede dijital kültürün temelleri atılmıştır.

İnternet devriminin ortaya çıkardığı Web 2.0 teknolojilerinden itibaren çevrimiçi platformlar etkileşimli bir nitelik kazanmıştır. Bu noktada içeriği sadece tüketen taraf olmaktan çıkan bireyler, üretici konumunda da yer alarak, dijital kültürün oluşmasında ve global bağlamda yayılmasında birincil aktör durumuna geçmişlerdir. Dolayısıyla, bugün sosyal yaşamımız iletişim kurduğumuz, çalıştığımız, oynadığımız ve hatta anlam yaratmak için uğraştığımız teknoloji ile iç içe geçmiş durumdadır (Cloete, 2015). Artık internet ve dijital medyanın son yirmi yılda iletişim teknolojisinin yeni sınırı olmaktan çıkıp çoğu insan için kültürümüzün ve günlük yaşamımızın ayrılmaz bir parçası haline geldiği bir dünyada yaşamakta olduğumuz yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Bailey Ross, 2016).

Dijital kültürel dönüşüm günlük yaşamımızı derinden etkilemiş ve küresel anlamda önemli değişimlere yol açmıştır (Özcan ve Keskin, 2020). Dijital teknoloji bireylerin iletişim kurma şeklinde devrim yaratmıştır (Koç, 2022). Artık dünyanın her yerinden insanlar diğer kişilerle sosyal medya, mesajlaşma uygulamaları ve görüntülü görüşmeler aracılığıyla anında bağlantı kurabilmektedir. Dolayısıyla dijitalleşme dünyayı daha küçük bir yer haline getirmiştir. Böylece daha fazla kültürlerarası diyaloga olanak sağlamıştır. İnternet, bilgiyi bir dokunuş kadar yakına getirmektedir. Bireyler, sadece birkaç tıklamayla dünyanın dört bir yanından farklı kültürleri, gelenekleri ve bakış açılarını öğrenebilmektedir. Bu durum, farklı kültürlere dair anlayışımızı ve takdirimizi geliştirmektedir. Dijital platformlar küresel ölçekte kültürel alışveriş

fırsatları sağlamıştır. Artık insanlar dünyanın farklı yerlerinden müzik, sanat, edebiyat ve diğer kültürel ifade biçimlerini kolaylıkla paylaşıp tüketebilmekte ve karşılıklı etkileşim sağlayabilmektedir. Bu sayede, fikirlerin ve yaratıcılığın zengin bir şekilde çaprazlaşması durumu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, dijital teknoloji ile kişiler gerek iş yaşamında gerekse sosyo-kültürel bağlamda çalışma ve iş birliği yapma şekillerini değiştirmişlerdir. Uzaktan çalışma, çevrimiçi iş birliği araçları ve sanal toplantılar giderek yaygınlaşarak farklı kültürlerden insanların bir araya gelmesine ve coğrafi sınırlara bakılmaksızın projeler üzerinde çalışılmasına olanak tanımaktadır.

Son olarak, dijital toplumda, eğlence endüstrisinde devrim niteliğinde yenilikler ortaya çıkmaktadır. Artık her milletten insanlar farklı kültürlerden çok çeşitli filmlere, TV şovlarına, müziklere ve oyunlara erişebilmektedir. Bu durum da, kültürel değerlendirme için yeni ufuklar ortaya çıkarmakta ve farklı hikayelere dahil olarak farklı bakış açılarının paylaşılmasını sağlamaktadır. Yapay zekâ son yıllarda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu gelişim sürecinde yapay zekanın dijital kültürel dönüşümle entegrasyonu ile hayatımızın çeşitli yönleri üzerinde önemli etkiler bir yaratmaktadır.

Yapay zekâ ise tamamen insan zekâsı gerektiren görevleri yerine getirebilecek bilgisayar sistemleri oluşturmakla ilgilidir (Preston, 2019). Yapay zekâ birçok sektörde yenilik oluşturabilmektedir. Ayrıca günlük sosyal ve ekonomik yaşamlarımızı iyileştirme potansiyeli de taşımaktadır. Hem dijital kültürel dönüşüm hem de yapay zekâ, dijital ortamda nasıl etkileşimde bulunduğumuz, iletişim kurduğumuz üzerinde etkiye sahip olmaktadır.

Yapay zeka algoritmaları, bireysel tercihleri ve davranışları anlamak için büyük miktarda veriyi analiz etmektedir (Jabal, 2023). Bu, eğlence, alışveriş ve içerik önerileri gibi alanlarda kişiselleştirilmiş deneyimlere olanak tanımaktadır. Dijital kültürel dönüşüm noktasında ise, bu verilerin toplanmasını ve analiz edilmesini sağlayan, yapay zekâ algoritmaları kişiselleştirme yönlerini geliştirmektedir. Diğer taraftan doğal dil işleme ve makine çevirisi gibi yapay zekâ destekli dil işleme teknolojileri, kültürler arası iletişimde farklılık yaratmaktadır. Bu teknolojiler, gerçek zamanlı çeviriyi mümkün kılarak, farklı kültürel kökenden gelen insanların etkileşime girmesini ve birbirini anlamasını kolaylaştırmaktadır.

Kültürel bağlamda bakıldığında, yapay zekâ sanat, müzik ve edebiyat gibi yaratıcı alanlarda giderek daha fazla kullanıldığı ifade edilebilmektedir. Yapay zekâ algoritmaları sanat eserleri üretebilmekte ve hatta hikayeler yazabilmektedir. Yapay zekâ ve dijital kültürel dönüşümün bu entegrasyonu, sanatsal ifade ve insanlar ile makineler arasındaki iş birliği için yeni olanaklar sunmaktadır. Buna ek olarak ise, yapay zekâ, kültürel mirasın korunmasında ve dijitalleştirilmesinde rol oynayabilmektedir (Gahatak, 2023). Örneğin yapay

zekâ destekli görüntü tanıma ve doğal dil işleme, geniş kültürel eser ve belge koleksiyonlarının kataloglanması ve düzenlenmesi konuları kolaylaşabilecektir. Bu sayede, kültürel bilginin daha kolay erişilmesi ve korunması sağlanacaktır.

Diğer taraftan, yapay zekanın toplumsal yaşama giderek daha fazla entegre olması beraberinde, önemli etik soruları da gündeme getirebilmektedir (Nguyen vd., 2023). Dijital kültürel dönüşüm sürecinde, yapay zekanın kültürel değerler, mahremiyet ve önyargı üzerindeki etkisinin dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Yapay zekâ sistemlerinin sorumlu bir şekilde geliştirilmesini ve kullanılmasını sağlamak, kültürel çeşitliliğin ve kapsayıcılığın korunması açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla, yapay zekâ ile dijital kültürel dönüşüm arasındaki ilişki dinamik bir durumdadır. Sürekli değişen dijital ortam hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ahat, K. (2023). Yapay Zekâ Destekli Dijital Yetenek Yönetimi Teknolojilerinin Uygulanması : Bir Literatür Analizi ve Model Önerisi. *Five Zero*, 3(1), 163–191. doi:10.54486/fivezero.2023.22
- Akgül, B. (2021). Endüstri 4.0 Sürecinde Dijital Medyada Kültürel Dönüşüm. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 206–224.
- Akgül, B. ve Ören, İ. (2021). Yapay zeka temelinde insan: Dataizm ve dini değer paradoksu. *Medya ve Din Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 65–79. doi:10.47951/mediad.856947
- Akın, N., Mayatürk Akyol, E. ve Sürgevil Dalkılıç, O. (2021). Akademik Yayınlar Işığında Toplum 5.0 Kavramına İlişkin Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 577–593.
- Bailey Ross, C. (2016). Living in a digital culture: The good, the bad and the balance between the two. *The Bible in TransMission*.
- Banerjee, P. (2007). Technology of culture : the roadmap of a journey undertaken. *AI & Soc*, (21), 411–419. doi:10.1007/s00146-007-0098-1
- Bölükbaşı, F. (2021). Revolution and Society 5.0: Japanese Human Centric Approach and Sectoral Changes. *Toplumsal Politika Dergisi*, 2(2), 1–28.
- Brennen, J. S. ve Kreiss, D. (2016). Digitalization. *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* içinde (ss. 556–566). USA: Wiley-Blackwell.
- Çalış Duman, M. (2022). Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (82), 309–336. doi:10.26650/jspc.2022.82.1008072
- Calp, M. H. ve Bütüner, R. (2022). Society 5.0: Effective technology for a smart society. A. E. Hassanien, J. M. Chatterjee ve V. Jain (Ed.), *Artificial Intelligence and Industry 4.0* içinde (ss. 175–194). Elsevier. doi:https://doi.org/10.1016/C2020-0-03617-0
- Cloete, A. L. (2015). Living in a digital culture: The need for theological reflection. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 71(2).
- Çokokumuş, B. (2012). Dijital ortamda kültür ve sanat. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 1(3), 51–66.
- Derin, G. ve Öztürk, E. (2020). Yapay zeka psikolojisi ve sanal gerçeklik uygulamaları. E. Öztürk (Ed.), *Siber Psikoloji* içinde (ss. 41–47). Ankara: Türkiye Klinikleri.
- Devi, D., Baral, R. ve Srinivas, K. (2023). Review on Exploring Employee Perception of Management Practices : A Special Focus on Career Development and Technology Adaptation

- in the Digitalization Era. *International Conference on Sustainable Development Goals- Opportunities, Challenges and Future Review* içinde (ss. 404–413).
- El Hilali, W., El Manouar, A., & Idrissi, M. A. J. (2020). Reaching sustainability during a digital transformation: a PLS approach. *International Journal of Innovation Science*, 12(1), 52-79.
- Eling, M. ve Lehmann, M. (2018). The Impact of Digitalization on the Insurance Value Chain and the Insurability of Risks. *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, 43, 359–396. doi:10.1057/s41288-017-0073-0
- Er, H., Turan, S. ve Kaymakçı, S. (2021). Toplum 5.0 sürecinin gelişimi ve eğitime erkininin değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 27–66.
- Ghatak, S. (2023). The Lessons We Learn: AI for Cultural Heritage: Digitising and Preserving the World's Historical Treasures. LinkedIn, 25 Ağustos 2023 tarihinde <https://www.linkedin.com/pulse/lessons-we-learn-ai-cultural-heritage-digitising-worlds-ghatak> adresinden erişilmiştir.
- Gilanhoğlu, E. ve Öze, N. (2020). Dijital tüketim kültürünün hegemonyası ve serbest zaman. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 4(3), 185–202.
- Gomez-Trujillo, A. M. ve Gonzalez-Perez, M. A. (2022). Digital transformation as a strategy to reach sustainability. *Smart and Sustainable Built Environment*, 11(4), 1137–1162. doi:10.1108/SASBE-01-2021-0011
- Gorenšek, T. ve Kohont, A. (2019). Conceptualization of digitalization : opportunities and challenges for organizations in the Euro-Mediterranean area. *International journal of Euro-Mediterranean studies*, 12(2), 93–115.
- Güney, E. (2020). Kültürel değişimler ilişkisinde post-dijital sanat: sınır ihlalleri. *Journal of Arts*, 3(2), 129–142.
- Gutium, M. (2023). The new step in digitalization of economy. *The Journal Contemporary Economy*, 8(2), 6–11.
- Hagberg, J., Sundstrom, M. ve Egels-Zanden, N. (2016). The digitalization of retailing: an exploratory framework. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 44(7), 694–712. doi:10.1108/IJRDM-09-2015-0140
- Henriette, E., Feki, M. ve Boughzala, I. (2016). *Digital Transformation Challenges*. Spain: MCIS Proceedings.
- Hiltz, R. ve Turoff, M. (2005). The Evolution of Online Learning and the Revolution in Higher Education. *Communications of the ACM*, 48(10), 59–64. doi:10.1145/1089107.1089139
- Ichiro, U. (2021). Toward the Realization of Smart Regional Societies,” To Be the Social ICT Pioneer”. *NTT Technical Review*, 19(4), 22-29.
- Jabal, R. (2023). AI and PR, *Business*. 12 Ağustos 2023 Tarihinde <https://www.philstar.com/business/2023/08/10/2287444/ai-and-pr> adresinden erişilmiştir.
- Jayawardena, C., Ahmad, A., Valeri, M. ve Amril, A. (2023). Technology acceptance antecedents in digital transformation in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 1–10. doi:10.1016/j.ijhm.2022.103350
- Jia, Z. ve Yang, Y. (2022). Research on Promoting Visual Communication of Local Folk Culture by Using Digital Technology. *Scientific Programming*, 2022, 1–12.
- Kabakuş, A. K., Özköse, H. ve Ayaz, A. (2023). Society 5.0 Research: Performance Analysis and Science Mapping. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 311–328.
- Karabacak, Z. İ. ve Sezgin, A. A. (2019). Türkiye’de dijital dönüşüm ve dijital okuryazarlık. *Türk İdare Dergisi*, (488), 319–343.
- Keidanren. (2018a). Society 5.0: -Co-creating the future: (Excerpt). 22 Ağustos 2023 tarihinde https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2018/095_outline.pdf adresinden erişildi.
- Keidanren. (2018b). Society 5.0: -Co-creating the future: (Excerpt1). 28 Ağustos 2023 tarihinde https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2018/095_proposal.pdf adresinden erişildi.

- Kepenek, E. B. (2020). Yeni yükselen bir alan: dijital oyunlar sosyolojisi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 186–213.
- Koçak, R. (2020). Beşinci sanayi devrimi: Toplum 5.0 ve yapay zeka kültürü. *Uluslararası Halkbilimi Araştırmaları Dergisi*, (5), 1–17.
- Kocaman-Karoglu, A., Bal-Çetinkaya, K. ve Çimşir, E. (2020). Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye’de Eğitimde Dijital Dönüşüm. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 147–158. doi:10.26701/uad.815428
- Koç, R. (2022). Dijitalleşen Kültür ya da Kültürün Dijitalleşmesi: Dijital Kültür Kavramı. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 15(38), 500-513.
- Köksal, T. (2021). Dijital Dünya’da ‘Suretsiz Toplum’. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 1249–1259. doi:10.53487/ataunisosbil.951045
- Kollmann, T., Kollmann, K. ve Kollmann, N. (2023). Artificial Leadership : Digital Transformation as a Leadership Task between the Chief Digital Officer and Artificial Intelligence. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 18(1), 77–95.
- Lupton, D. (2015) *Digital Sociology*. London: Routledge.
- Majchrzak, A., Markus, M. L. ve Wareham, J. (2016). Designing for digital transformation: lessons for information systems research from the study of ICT and societal challenges. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 40(2), 267–277.
- Matt, D. T., Pedrini, G., Bonfanti, A. ve Orzes, G. (2023). Industrial digitalization . A systematic literature review and research agenda. *European Management Journal*, 41, 47–78. doi:10.1016/j.emj.2022.01.001
- Mikalef, Patrick ve Parmiggiani, E. (2022). An Introduction to Digital Transformation. P. Mikalef ve E. Parmiggiani (Ed.), *Digital Transformation in Norwegian Enterprises* içinde (ss. 1–10). Germany: Springer. doi:10.1007/978-3-031-05276-7
- Moreau, F. (2013). The Disruptive Nature of Digitization : The Case of the Recorded Music Industry. *International Journal of Arts Management*, 15(2), 18–31.
- Nguyen, H. H. ve Tran, H. V. (2022). Digital society and society 5.0: Urgent issues for digital social transformation in Vietnam. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 35(1), 78–92. doi:10.20473/mkp.V35I12022.78-92
- Nguyen, A., Ngo, H. N., Hong, Y., Dang, B., & Nguyen, B. P. T. (2023). Ethical principles for artificial intelligence in education. *Education and Information Technologies*, 28(4), 4221-4241.
- Olgun, C. K. (2020). Dijital kültürün yükselişine doğru: riskler ve fırsatlar. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 186–218.
- Özcan, M., & Keskin, B. (2020). Dijitalizasyon bağlamında sosyal dönüşüm. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(29), 2214-2229.
- Özrili, Y. (2023). Toplum 5.0 ve Türkiye’de Bilim İletişiminin Müzelerdeki Normları. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, (31), 283–305.
- Öztürk, F. ve Ateş, E. (2021). İnsanlık Yararına Teknolojik Dönüşüm: Toplum: 5.0. *Bilim ve Teknik*, (640), 32–39.
- Preston, C. (2019). Will AI really transform education? Promoters show off promising applications of the technology, but AI is not changing the world quite yet. *The Hechinger Report*. 16 Ağustos 2023 tarihinde <https://hechingerreport.org/will-ai-really-transform-education/> adresinden erişildi.
- Reddy, S. ve Reinartz, W. (2017). Digital Transformation and Value Creation : Sea Change Ahead. *GfK Marketing Intelligence Review*, 9(1), 10–17.
- Ringenson, T., Höjer, M., Kramers, A. ve Viggedal, A. (2018). Digitalization and Environmental Aims in Municipalities. *Sustainability*, 10(1278), 1–16. doi:10.3390/su10041278

- Sarıoğlu, C. İ. (2023). Industry 5.0, Digital Society, and Consumer 5.0. R. S. Nazlı ve G. Sari (Ed.), *Handbook of Research on Perspectives on Society and Technology Addiction* içinde (ss. 10–33). USA: IGI Global. doi:10.4018/978-1-6684-8397-8
- Setia, P., Setia, P., Venkatesh, V. ve Joglekar, S. (2013). Leveraging Digital Technologies: How Information Quality Leads to Localized Capabilities and Customer Service Performance. *MIS Quarterly*, 37(2), 565–590.
- Soydan, K. B. (2022). *Endüstri 4.0 çağında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki teknolojik gelişmeler* (Yüksek Lisans Tezi, Bakırçay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Tamer, H. Y. ve Övgün, B. (2020). Yapay Zeka Bağlamında Dijital Dönüşüm Ofisi Giriş. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75(2), 775–803. doi:10.33630/ausbf.691119
- Uysal Şahin, Ö. (2021). Toplum 5.0 ve kamu hizmeti: Türkiye üzerine bir değerlendirme. *Journal of Awareness*, 6(4), 229–246. doi:10.26809/joa.6.4.05
- Uzelac, A. ve Cvjeticanin, B. (2008). *Digital culture: the changing dynamics*. Zagreb: Institute for International Relations.
- Valenduc, G. ve Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer*, 23(2), 121–134. doi:10.1177/1024258917701379
- Van Alstyne, M. W. ve Parker, G. G. (2021). Digital Transformation Changes How Companies Create Value. 14 Ağustos 2023 tarihinde <https://hbr.org/2021/12/digital-transformation-changes-how-companies-create-value> adresinden erişildi.
- Varışlı, N. ve Bayar, M. (2021). Toplum 5.0 ve işletmeler. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 8(23), 31–41. doi:10.38064/eurssh.270
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N. ve Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. doi:10.1016/j.jbusres.2019.09.022
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation : A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28, 118–144. doi:10.1016/j.jsis.2019.01.003
- Yaraş, Z. ve Kanatlı Öztürk, F. (2022). Society 5.0 in Human Technology Integration: Digital Transformation in Educational Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 18(1), 458–474. doi:10.29329/ijpe.2022.426.26
- Yetkin, E. G. ve Coşkun, K. (2021). Endüstri 5.0 (Toplum 5.0) ve Mimarlık. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 347–353. doi:10.31590/ejosat.969631
- Yin, Q. ve Dong, Y. (2022). Exploration of Regional Public Digital Culture Service Mode Based on Artificial Intelligence Technology. *Wireless Communications and Mobile Computing*, 1–11.
- Yu, Y. ve Wang, H. (2022). Retraction Retracted: The Application of Artificial Intelligence in the Dissemination of Local Culture in Hainan Province: Taking the Dissemination of Bai Yuchan's Thoughts as an Example. *Advances in Multimedia*, 2022, 1–10.

ELEKTRONİK SAĞLIK KAYITLARI İLE İLGİLİ TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Kübra MERAL¹, Adil AYDOĞDU², Mehmet YORULMAZ³

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile beraber, bilişim ve iletişim altyapısının geniş alana yayılması birey, toplum ve kurumların bilgiye ulaşmasını zaman ve mekân sınırlamasını ortadan kaldırarak kolaylaştırmıştır. Böylelikle veri kullanımı ergonomik bir hal almış, iletişim kolaylaşmıştır. Dijital teknolojilerin bireyleri farklı yollardan etkisi altına aldığı yadsınamaz bir gerçektir. Etkisi altına alınan alanlardan bir tanesi de sağlık ve sağlık hizmetleri olmuştur. Dijital teknolojilerin kullanımı ile beraber sağlık alanında iş verimliliğini artmış, hizmet kalitesi yükselmiş ve güvenli bir çalışma alanı oluşturma imkânı yakalanmıştır (Demirci, 2018). Geçmişe bakıldığında sağlık alanındaki gelişim ve değişimleri sağlayan en önemli unsur teknoloji ve teknolojinin beraberinde getirdiği yenilikler olmuştur (Timmis, 2017).

Dijitalleşme 2000'li yılların başından itibaren dünya genelinde tüm sektörlerde kendini gösteren bir kavram olmuştur. Dijital teknolojiler sayesinde bireysel ve toplumsal hayat hızlı bir şekilde değişmekte ve hızla gelişmektedir. Dijitalleşme ile beraber yeni kelimeler, yeni yaklaşımlar ortaya çıkmış ve günlük hayatımız ciddi manada değişime uğramıştır (Ucan, 2012). Günlük yaşamda tüm sektörler bu değişimden etkilenmiştir. Teknolojinin gelişmesinden en çok etkilenen sektörlerden biri de sağlık sektörü olmuştur. Ülkemizde de "Sağlıkta Dönüşüm" adı altında sağlık hizmetlerinde dijitalleşme adımları hızlanmıştır. Bilişim teknolojisindeki hızlı gelişimin etkisinin öncelikle insan yaşamında en büyük etkiye sahip olan sağlık alanında görülmesinin sebepleri arasında; sürekli değişim gösteren hasta beklentileri, hızlı nüfus artışı buna bağlı olarak bağımlı nüfusun artması, yaşlı nüfusun artması, kurumların daha hızlı ve verimli hizmet verme çabaları, kişisel sağlık kayıtlarının güvenliği

1 Mezun, Selçuk Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi, kbrmeral@gmail.com

2 Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi, adil.aydogdu@selcuk.edu.tr

3 Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi, mehmetyorulmaz@selcuk.edu.tr

hususundaki tereddütler, ülkelerin sağlık alanındaki ihtiyaçlarının değişmesi gibi birçok etken sayılabilmektedir.

Gelişen teknolojiyle birlikte sağlık hizmetlerinde birçok yenilik ve gelişme yaşanmaktadır. Örnek vermek gerekirse; dijital sağlık ve yapay zekâ uygulamaları, robotik cerrahi, yapay zeka tabanlı teşhis ve tedavi yöntemleri vb. birçok alanda teknoloji beraberinde hastaların hızlı tedavisine, hızlı iyileşmesini olanak sağlamıştır. Tüm bunların yanında teknolojinin sağlık alanına katkısı sadece tedavi yöntemleriyle sınırlı kalmamış, birçok kolaylığı yanında getirmiştir. Örneğin; elektronik sağlık kayıtları, mobil sağlık uygulamaları, kişisel sağlık kayıt sistemi, teletıp, telemedicine, sağlık takip cihazları, hastane bilgi yönetim sistemleri gibi birçok sağlık hizmetleri teknolojinin bu alana getirdiği tedavi kolaylaştırıcı, takip kolaylaştırıcı uygulamalarıdır.

E-SAĞLIK

Teknolojinin ciddi gelişim göstermesiyle beraber devlet kurumlarındaki hizmet sunumu değişmeye başlamış elektronik ortama aktarılan hizmetler E-Devlet uygulaması adı altında toplanmıştır. E-Devlet uygulamasıyla beraber vatandaşlar kamu hizmetlerine daha hızlı ve kaliteli bir şekilde erişebilmekte aynı zamanda hizmetler daha şeffaf daha az maliyetli olarak elektronik ortamda sunulmaya başlanmıştır. Kısacası elektronik devlet (dijital devlet) kavramı kamu kurumlarında bilişim teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanıldığı, kurumların tüm birimleri arasında verilerin herkesin erişimine açık bağlantı sunduğu bir yapı olarak tanımlanabilir. Bu kavram birçok kişi ve kurum tarafından tanımlanmıştır.

Tüm dünyayı etkileyen sanallaşma dönemi E-Dönüşümü doğurmuş ve bu kavramın yaygınlaşmasıyla beraber E-Devlet uygulamasının diğer kamu kurumlarına da entegre edilmesi kaçınılmaz bir hal almıştır. E-devlet; devlet kurumlarında verilen hizmetlerinin birçok bağlamda (yer, zaman vb.) bağımsızlık sağlaması kolaylığıyla elektronik ortamda sürekli ve güvenli bir şekilde sunulması anlamına gelmektedir (Çarikçi, 2010). Kurumların sanallaşma ihtiyacındaki bu dönüşüm sağlık sektörünü de etkilemiş böylelikle sağlıkta dönüşüm programının açıklanması beraberinde sağlıkta bilişim kavramını getirmiştir. Türkiye’de “Sağlık Bilişimi” kavramı 1970’li yıllarda ortaya çıkmış ve şu şekilde tanımlanmıştır. Sağlık alanında elde edilen her türlü verinin işlenmesi, bilimsel yöntemler kullanılarak verilerin ayrıştırılması ve kullanılabilir hale getirilmesi, sağlık alanında sunulan hizmetlerin kaliteli bir şekilde sunumunu sağlayan sisteme sağlık bilişimi adı verilmiştir Sağlıkta bilişim alanında Türkiye’de ilk çalışma SSK tarafından yapılmıştır. Bu bağlamda ilk hizmet sunumunu “Eczane Bilgi Sistemleri Modülü”nü devreye sokarak SSK gerçekleştirmiştir (Ak, 2009). Sağlık Bakanlığı 1996 senesinde sağlık bilişimi alanında “Sağlık Bakanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı”nı kurarak

bu alandaki ilk yapılandırmayı gerçekleştirmiştir. Böylelikle bilişimin sağlık hizmetlerinde aktif bir kullanılmasıyla sağlık bilişimi alanında ilk yapılanmayı oluşturan kurum olmuştur (Ulke & Atilla, 2020).

E-sağlık kavramının başında bulunan “e” harfi “dijital, elektronik, internet tabanlı, etkin, hızlı, bilişim odaklı ve teknolojik” tanımlarını ifade etmektedir (Kılıç,2017). Sağlık ifadesinin öteki e-kelimeler gibi kullanılmaya başlanması beraberinde teknolojik alt yapı ile beraber veri aktarımında kolaylık, kullanıcı erişimlerinde artış gibi birçok yeni imkânı da beraberinde getirmiştir. E -sağlık; Medikal bilişimin, sağlık hizmetlerinin ve ticaretin üçünün birleştiği alanda oluşan mühim bir kavramdır (Eysenbach, 2001). Geline nokta mobil duruma geçmiş toplumlarda mobil ve kablosuz ağların birçok sağlık uygulamasını desteklediği görülmektedir. Bu durumun mekân, zaman vb. engelleri kaldırarak her yerde ve herkese sağlık anlamına gelen yaygın sağlık hizmetinin yerine getirebileceği belirtilmektedir (Varshney, 2007). Türkiye’de Acil Durum Eylem Planında “Herkes İçin Sağlık” başlığı altında E-Sağlık konusunda belirli hedefler konulmuştur. E- Dönüşüm hedeflenmiş stratejilerden biridir. Bu proje kapsamında e-sağlık çalışma grupları oluşturulmuş böylelikle e-sağlık alanında ilk adımlar atılmıştır. Sağlıkta dönüşüm programı kapsamında birçok e-sağlık projeleri hayata geçirilmiştir (Eke vd., 2019). Bunlar; Tele-Tıp, MHRS, Sağlık-Net, Ulusal Sağlık Veri Standartları (USVS), Sağlık Kodlama Referans Sözlüğü (SKRS). Türkiye’de E-Sağlık projeleri 2003’ten beri sürdürülen E-Dönüşüm projesi ile hayata geçirilmiştir. Elektronik Sağlık kavramı başlarda sadece verilerin elektronik ortama aktarılması olarak ortaya çıkmış olsa da teknolojinin gelişmesi ile beraber birçok alanda etkisini göstermeye başlamıştır (Şengül, 2019).

Eysenbach’a göre E-Sağlık kavramındaki “e” harfi yalnızca “elektronik” anlamını taşımamakla beraber, E-Sağlık ifadesine “e” ile başlayan 10 önemli özellik eklemiştir. Eysenbach’a göre tabloda verilen 10 e’ye ek olarak oluşturulan e-Sağlık özellikleri şunları içermelidir: Easy to use (Kullanımda Kolaylık), Entertaining (Eğlendirme özelliği), Exciting (Heyecanlandırıcı) (Eysenbach, 2001).

Tablo 1: E- Sağlık 10 E’si (Eysenbach, 2001)

E-Sağlık 10 E’si	
Efficiency: Verimlilik	Education:Eğitim
Enhancing Quality of Care: Bakım Kalitesini Artırma	Enabling information: Bilgi Sağlama
Evidence Based: Kanıta Dayalı	Extending the Scope of Healthcare: Sağlık Bakımı Kapsamında Genişletme
Empowerment of Consumer and Patients: Tüketicilerin ve Hastaların Güçlendirilmesi	Ethics:Ahlak
Encouragement: Teşvik etme	Equity: Eşitlik

Türkiye’de Sağlık Kuruluşlarında Uygulanan E- Sağlık Uygulamaları

Türkiye’de özellikle 2000’li yıllarda uygulamaya konan Sağlıkta Dönüşüm Programının getirdiği e-sağlık kavramının kabul görmesiyle birlikte sağlık alanında teknoloji kullanımı da hızla artmıştır. Sağlık hizmetleri sunumunda kullanılan e-sağlık uygulamalarının zamanla geliştirilmesi yönünde ülkelerce birçok adım atılmıştır (Eke vd., 2019). E-Sağlık projeleri, Türkiye’de Sağlık Bakanlığınca 2003 yılında çıkarılan “Sağlıkta Dönüşüm Programı” projesiyle oluşturulmuş Ulusal Sağlık Sistemi sayesinde sağlıkta her alanda bilgi sistemlerinin kullanılması olarak değerlendirilebilir. Bu projenin temel amacı; Sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, hastaların daha hızlı ve kaliteli sağlık hizmeti alabilmesi ve bu doğrultuda bilgi sistemlerinin, teknolojinin en iyi derecede kullanılmasıdır (Akdağ, 2012). Dijital sağlık uygulamaları hastaya ve sağlık çalışanlarına yönelik ihtiyaçların saptanmasında, hastalıkların belirlenmesinde, tedavi aşamasında, önleyici sağlık hizmeti sunmada verimli ve etkili çözümler sunmaktadır.

Tablo 2: Türkiye’de Sağlık Kuruluşlarında Yoğun Olarak Uygulanan E-Sağlık Uygulamaları (Asi Y. ve M. Williams, 2017)

Mobil Sağlık (M- Sağlık)	Mobil teknolojiler sağlık sektöründe kullanılan en yeni uygulamalardan biridir. Bu teknolojiler, kişilerin günlük aktivitelerinde her an ulaşabileceği, kullanım ve taşınabilirlik kolaylığı sağlayan cihazlardır (Kumar, 2013).
Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)	Elektronik Belge Yönetim Sistemi, Sağlık Bakanlığına ait belgelerin kayıt altına alınmasını sağlayan ayrıca bütün çalışanların istediği kayıtlara zaman-mekân fark etmeden ulaşabilmesini sağlayan bir elektronik sistemdir (Bayın, 2016).
Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS)	HBYS sağlıkta dönüşüm programının bileşenlerinden biridir ve HBYS sayesinde sağlık hizmetlerinde düzenin sağlanması, sağlık dokümanlarının oluşturulması ve hastalara ait kişisel tıbbi sağlık kayıtlarının tutulması, işlemler sırasında veri aktarımının gerçekleşmesi amaçlanmıştır (Dizman, 2018).
Merkezi Hekim Randevu Sistemi (MHRS)	MHRS temelini 2003 yılında planlanan sağlıkta dönüşüm programı çerçevesindeki elektronik dönüşümler oluşturmuştur (Evirgen, 2019). MHRS Alo-182 üzerinden hizmet vermektedir. Kişiler bu sistem üzerinden randevu alabileceği gibi bunun yanında randevu SMS veya mail yoluyla alabilmektedir. Herhangi bir sebeple iptal edilen randevular yine sistem üzerinden hastalara bildirilmektedir (Evirgen ve Yorulmaz, 2019; Bucak, 2019).
E- Nabız	E-Nabız uygulaması, hasta ve doktorun sağlık verilerine kolaylıkla ulaşmasını sağlamanın yanında aslında hastalara, sağlık verilerine direkt olarak basit bir şekilde ulaşma imkânı vermesi sebebiyle de diğer bilgi yönetim sistemlerinden ayrılmaktadır. Aynı zamanda kişilerin tüm sağlık kayıtlarını barındırması sebebiyle büyük gizlilik içeren bir sistemdir (Yorulmaz ve diğ., 2018; İleri, 2017)

ELEKTRONİK SAĞLIK KAYITLARI

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve internet kullanımının da artmasıyla beraber birçok alanda elektronik dönüşümler gerçekleşmiştir. Bu dönüşümlerin başında sağlıkta dönüşüm gelmektedir. Sağlıkta dönüşüm sonrası sağlık hizmetlerinde tutulan kayıtların dijital ortama aktarılması kaçınılmaz bir hal almış ve kişisel sağlık kayıtları elektronik ortamda tutulmaya başlanmıştır. Kişisel sağlık verilerinin kanun çerçevesinde içinde kişisel veri olarak kabul edilmesiyle elektronik dönüşümle beraber bu kayıtlar Elektronik Sağlık Kaydı (ESK) başlığı altında tutulmaya başlanmıştır (Olca & Can, 2015).

Sağlık kayıtlarının bugünkü halini alabilmesi için geçmişten günümüze birçok evreden geçmiş ve birçok ilerleme kaydetmiştir (Akal, 2020). Geleneksel anlamda tutulan tıbbi dokümanların kayıt altına alındığı süreçte kâğıt kullanılması doğru dosyayı bulmayı zorlaştırırken, bunun yanında dokümana ulaşmada zaman kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle günümüzde tıbbi dokümanların daha detaylı ve daha dikkatle irdelenerek tutulması gerektiği anlaşılmıştır. Ayrıca elektronik kayıtlar, hasta güvenliği ve hasta memnuniyetinin kurumsal etkinliğini artırmada önem arz eden bir projedir Tüm bunlar elektronik tıbbi kayıt sistemine geçilmesine neden olmuştur (Limon, 2019).

Geleneksel Sağlık Kayıtları ve ESK Karşılaştırılması

Elektronik sağlık kayıtları geleneksel olarak tutulan sağlık kayıtlarından birçok yönüyle farklılık göstermektedir. Bu farklılıkları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3: Geleneksel Sağlık Kayıtları ve ESK Karşılaştırması (Akal, 2021)

	ESK	Geleneksel Sağlık Kayıtları
Esneklik ve Uyarlanabilirlik Durumu	Esnek ve Uyarlanır	Esneklik ve Uyarlanabilirlik Zor
Çoklu Ortam Etkileşimi	Etkileşim Mümkün	Etkileşim Mümkün Değil
Verilerin Analiz Edilmesi	Analiz Kolay	Analiz Zor
Verilerin Paylaşılma Durumu	Paylaşım Yapılabilir	Kopyası Sayısı Tek
Verilerin Fiziken Korunması	Teknolojik Yöntemlerle Korunma Kolay	Fiziken Korunma Riskli
Hata İçeren Verilerin Düzeltilmesi	Veri Düzeltildiği Oldukça Hızlı	Veri Düzeltildiği Zor
Verilerin Güvenlik Yöntemi	Şifre Yöntemi	Güvenlik Fiziken

Elektronik Sağlık Kayıtlarının Faydaları ve Olumsuz Yönleri

Elektronik sağlık kayıtları, hasta durumunu inceleme ve hastanın durumuna yönelik tedavi oluşturulmasında yardımcı olacak verilerin kayıt altında tutulduğu dijital bir platformdur. Hasta kayıtları hastaların tıbbi hikayelerini, hasta şikayetlerini, fiziksel muayenelerini ve buna dair bulgularını

kapsamaktadır. ESK sayesinde kronik rahatsızlığa sahip hastalara hayatları boyunca aktif sağlık hizmeti sunulacaktır (Hartley, 2012). Ayrıca, elektronik sağlık kayıtları, karar destek sistemleri ile klinik uyarı sistemlerinin yardımıyla, tıbbi hataların ve hastalarda oluşacak yan etkilerin azaltılmasına yardımcı olmaktadır. Elektronik kayıtlar sayesinde tanı ve tedaviler tekrara düşmemekte ve süreç daha hızlı ilerlemektedir. Geleneksel kayıtların sebep olduğu karışıklık elektronik kayıtlarla giderilmiştir.

Sağlık Bakanlığı ise ESK'nın faydalarını şöyle belirtmiştir:

- Elektronik tıbbi kayıt sistemleri sağlık hizmeti sunanların hastayla alakalı ihtiyaç duyduğu bilgilere kolay erişebilmesini sağlamaktadır.
- Elektronik tıbbi kayıt sistemleri sağlık kurumlarından hizmet alan hastalara ait bilgilerin dijital ortamda tutularak işlenmesini ve elde edilen bilgilerin gerektiğinde kolayca incelenmesini mümkün kılmaktadır.
- ESK'lar kaliteli sağlık hizmeti sunmak ve hasta güvenliğini en yüksek düzeyde sağlamak için kullanılmaktadır.
- Hastalara ait tüm bilgilere yer, zaman kısıtlaması olmadan kolayca ulaşmamızı sağlamaktadır.
- Ulaşılan veriler hakkında sağlık hizmeti sunanların doğru kararlar almasını sağlamaktadır.
- Bu sistem hastalara ait veriler hakkında bilgi vermekle birlikte sistemi kullanan sağlık çalışanlarına doğru karar vermelerinde yardımcı olmaktadır.
- Tıbbi kayıtları dijital ortamda saklamanın en büyük avantajı verilerin en güvenilir, en sağlıklı bir şekilde tutulması ayrıca istenilen verilerin sistemden güvenle kaldırılması, yenilenmesi sağlanmaktadır.
- Ayrıca tüm bu veriler araştırma faaliyetlerinde aktif bir şekilde kullanılabilir (Sağlık Bakanlığı, 2023).

Elektronik sağlık kayıtlarının faydalarının yanında bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Elektronik ortamda oluşturulan kayıtlarda bilgisayar ortamındaki güvensizlik ve bilgilere erişim açığı bulunması gibi tehlikeler göz ardı edilmemelidir. Güvenlik ve mahremiyetin yanında ESK'nın uygulama alanında yazılım oluşturulurken ki planlama eksikliği, oluşacak ihtiyaçlara yönelik yazılımın hemen oluşturulamayacak oluşu, iş yükü ve herkesin sistemi aynı anda kullanması zorluğu, çalışanlarda ESK kullanımına dair bilgi eksikliği gibi aksaklığa yol açacak birçok problem sayılabilmektedir. Bilgi eksikliğinden kaynaklı hasta kayıtlarının eksik, yanlış girilmesi, verilerin korunmaması, izinsiz paylaşılması, yazılımsal tehditler ve siber saldırılar, yasal ihlaller gibi birçok problemde ESK kullanımında karşımıza çıkmaktadır (Shahmoradi L, 2017). Tüm bu eksikliklerden ziyade elektronik sağlık kayıtları tutulurken

güvenliğin sağlanamamış olması ve programa girilen hatalı hasta bilgisinin anlaşılabilmesi sebebi ile tüm kayıtlarda yanlışlığın devam etmesi sistem açısından problemlere yol açacak en önemli eksiklikler olarak sayılabilir (Croll, 2007).

Elektronik sağlık kayıtları konusunda ortaya konan bu olumsuzluklarla mücadele için çeşitli önlemler alınmalıdır. Ülkemizde sağlık verilerinin korunması kanun yolu ile güvence altına alınmıştır. Ancak ESK için kullanılan teknik altyapıların tam olarak bir yasal dayanağı bulunmamaktadır. Bundan dolayı kişisel tıbbi kayıtların gizliliğini, bütünlüğünü, güvenlik açısından korunmasını öngören HIPAA kuralları ile ISO gibi uluslararası standartlar oluşturulmuştur (Filik & Ünal, 2021). Sağlık hizmetleri kullanılırken güvenlik ihlali karşın bilgisayar teknolojisinin kullanımı benimsenmiş böylelikle sağlık hizmetlerinin sunumu ve erişimi sırasında izinsiz kullanım ve erişim önlenmektedir (Randall, 2005). Teknolojinin giderek daha fazla gelişmesi, yüksek hızlı internet erişimi, sistemlerde senkron çalışıyor olmak, artan mesafeler bunların hepsi karşılaşılabilecek tüm tehditlerin önüne geçmekte bir önlemdir. ESK'nın doğruluğu ve kaydedilmiş verilerin korunması, gizliliği sisteme erişimlerin kontrol edilmesi kadar önemlidir (Lekkas, 2007). Elektronik sağlık kayıtlarının eksikliklerinden olan tıbbi hataları önlemede kullanılan bazı yöntemler şunlardır: “Elektronik reçeteler, destek sistemlere karar verme, kronik hastalıkların elektronik takibi ve yönetimi, ilaçların çubuk kodları (Barkod) ve biyolojik ürünlerin sağlık bakım maliyeti”. Tüm problemlerin çözümünü ilke edinmiş olan sistem bilgisayar teknolojileridir (Anderson, 2007).

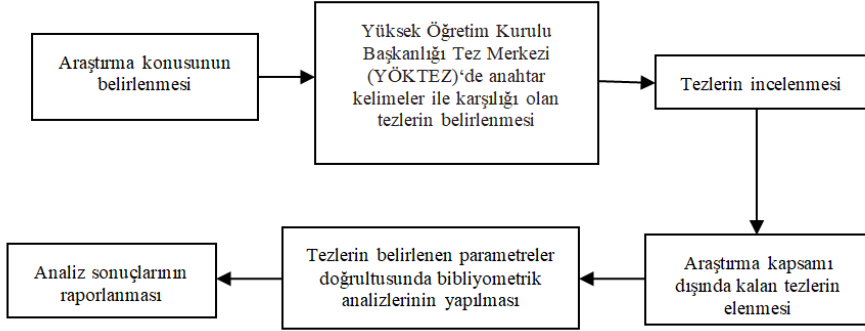
Dijitalleşmenin artmasıyla sağlıkta özellikle son dönemlerde teknolojinin yoğun kullanımı, tüm alanlarda olduğu gibi bu alanda yapılan araştırmaları da etkilemiş ve çeşitlendirmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de elektronik sağlık kayıtlarına yönelik yapılan çalışmalar merak uyandırmaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında özellikle Sağlıkta Dönüşüm Programı sonrası Türkiye’de yayınlanmış olan lisansüstü tezler incelenmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacına yönelik olarak Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi (YÖKTEZ) web sitesinde 01.01.2001 - 25.06.2023 tarihleri arasında yayınlanmış “Elektronik Sağlık Kayıtları” ile ilgili yazılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini yapmak için veri tabanında araştırmalar yapılmıştır. Elde edilen bilgiler analiz edilmek üzere Microsoft Word ve Microsoft Excel programları kullanılarak büyük bir veri tablosu haline getirilmiştir.

Anahtar kelimelerin seçiminde Elektronik Sağlık Kayıtları kapsamında yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanılan terimler ve ISO raporunda ESK yerine kullanılan kavramlar göz önünde bulundurulmuştur. Kullanılan anahtar kelimeler Tablo 4’te verilmiştir. Elektronik Sağlık Kayıtları kapsamında

değerlendirilebilecek anahtar kelimeler belirlenmiş, elde edilen tezler listelenmiştir. Araştırma deseni Şekil 1’de verilmiştir. Araştırmada genel erişime açık veriler kullanıldığından, etik kurul onayı gerekmemektedir.



Şekil 1: Araştırma Deseni

Tablo 4: İnceleme Aşamasında Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelimeler	Tez Sayısı
Elektronik Sağlık Kaydı	13
Elektronik Sağlık Kayıtları	69
Tıbbi Kayıtların Sayısal Ortamda Saklanması	1
Hastane Bilgi Yönetim Sistemleri	32
Dijital Sağlık Ortamı	1
Tıbbi Kayıtların Dijitalleşmesi	1
Elektronik Tıbbi Kayıt Sistemi	7
Elektronik Sağlık Hizmetleri	1
Sağlık Enformasyon Sistemleri	3
Kişisel Elektronik Sağlık Kayıtları	1
Bilgisayarla işlenmiş hasta kaydı	0
Bilgisayarla işlenmiş tıbbi kayıt	0
Sağlıkta Büyük Veri	2
Elektronik sağlık bakım kaydı	0
TOPLAM	132

Araştırmada kullanılan anahtar kelimeler, 14 genel başlık altında gruplandırılmıştır. 14 farklı anahtar kelime ile YÖK Tez’den yapılan arama neticesinde ortaya çıkan benzer sonuçlar ayıklanarak nihai sonuçlar tablo haline getirilmiş ve 132 adet teze ulaşılmıştır. Bazı anahtar kelimeler (Bilgisayarla işlenmiş hasta kaydı, Bilgisayarla işlenmiş tıbbi kayıt, Elektronik sağlık bakım kaydı) ile yapılan aramalar sonucunda hiçbir teze ulaşılamamıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan tezler Microsoft Word ve Microsoft Office Excel programları kullanılarak büyük bir tablo haline getirilmiştir. Elde edilen tabloya, tezlerin yayınlanma yılları, tez türleri, anabilim dalları,

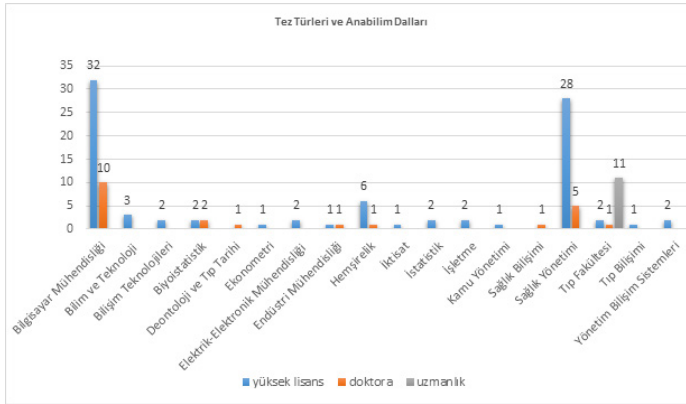
üniversite türleri, tezlerde kullanılan yöntemler eklenerek analiz edilmiş ve bu parametreler tek tek incelenmiştir. İncelemeler neticesinde farklı anahtar kelimelerle aratıldığında ulaşılan aynı isimdeki 11 adet tez toplam tez sayısından ayrıştırılmış ve 121 adet ana teze ulaşılmıştır. İncelenen bazı tezlerde ise 8 anabilim dalına ait 33 tezin ESK ile ilgili bilgiler içermediği yalnızca ESK'dan faydalandığı bilgisine ulaşılmıştır. Özellikle Tıp ve Mühendislik alanında yapılan incelemelerde ESK ile ilgili bilgiler yer almayıp fayda sağlanılacak alan için oluşturulan çalışmalarda ESK'dan yararlanıldığı görülmüştür.

BULGULAR

Tablo 5: Araştırma Kullanılan Anahtar Kelimelerin Tez Türüne ve Üniversite Türüne Göre İncelenmesi

Anahtar Kelime	Tez türü			Üniversite türü		Toplam Tez
	Yüksek Lisans	Doktora	Uzmanlık	Devlet	Özel	
Elektronik Sağlık Kaydı	10	2	1	5	8	13
Elektronik Sağlık Kayıtları	47	14	8	50	19	69
Tıbbi Kayıtların Sayısal Ortamda Saklanması	1	-	-	1	-	1
Hastane Bilgi Yönetim Sistemleri	28	4	1	19	14	33
Dijital Sağlık Ortamı	1	-	-	1	-	1
Tıbbi Kayıtların Dijitalleşmesi	1	-	-	-	1	1
Elektronik Tıbbi Kayıt Sistemi	4	1	2	4	3	7
Elektronik Sağlık Hizmetleri	1	-	-	1	-	1
Sağlık Enformasyon Sistemleri	1	2	-	1	2	3
Kişisel Elektronik Sağlık Kayıtları	1	-	-	-	1	1
Sağlıkta Büyük Veri	1	1	-	1	1	2
TOPLAM	96	24	12	83	49	132

Araştırma kapsamında yayımlanan tezler; anahtar kelimelere, tez türüne, üniversite türüne ve yayımlandıkları anabilim dalına göre incelenmiştir (Tablo 5). Kullanılan 14 anahtar kelime ile 132 adet tez elde edilmiştir. Bu tezlerin 11 tanesi benzer anahtar kelimelerle elde edildiğinden araştırma kapsamında diğer parametrelerde toplam 121 tez baz alınmıştır. Tez türleri incelendiğinde Yüksek Lisans 96 tez ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu 24 tez ile Doktora ve 12 tez ile uzmanlık türü takip etmektedir. Araştırma kapsamında anahtar kelimeler incelendiğinde en fazla tez 'Elektronik Sağlık kayıtları' anahtar kelimesiyle elde edilmiştir (69).



Grafik 1: Anabilim Dallarının Tez Türlerine Göre Dağılımı

Grafik 1 incelendiğinde 18 tane anabilim dalının Elektronik Sağlık Kayıtlarına ilişkin tez çalışmaları yaptığı görülmüştür. Toplamda 121 adet tez incelenmiş bunların 88 tanesinin Yüksek Lisans, 22 tanesinin Doktora ve 11 tanesinin de Uzmanlık alanında yazıldığı tespit edilmiştir. Anabilim dalları altında yayınlanmış tez sayıları karşılaştırıldığında “Elektronik Sağlık Kayıtları” kapsamında en fazla tezin Bilgisayar Mühendisliği’ne (42; 32 Yüksek Lisans, 10 Doktora) ait olduğu bu anabilim dalını ikinci sırada Sağlık Yönetimi’nin (33; 28 Yüksek Lisans, 5 Doktora) izlediği görülmektedir.

Tablo 6: Araştırma Kapsamında İncelenen Tez Türlerinin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Uzmanlık Tezi	Yüksek Lisans Tezi	Doktora Tezi	Toplam	Yüzdeler
2001	-	1	-	1	0,83
2004	-	2	-	2	1,65
2006	-	2	-	2	1,65
2007	-	2	1	3	2,48
2008	-	2	1	3	2,48
2009	-	3	-	3	2,48
2010	-	1	-	1	0,83
2012	-	2	-	2	1,65
2013	-	4	2	6	4,96
2014	-	1	3	4	3,31
2015	-	8	1	9	7,44
2016	-	4	-	4	3,31
2017	-	4	-	4	3,31
2018	1	5	2	8	6,61
2019	1	16	2	19	15,70
2020	1	4	1	6	4,96
2021	1	6	4	11	9,09
2022	4	12	4	20	16,53
2023	3	8	2	13	10,74
TOPLAM	11	87	23	121	100,00

Araştırma kriterlerine uygun olarak elde edilen yayımlanmış tezlerin yıllar itibariyle tez türüne göre dağılımı Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6’ya göre ESK kapsamında ilk tezin 2001 yılında yazıldığı görülmüştür. Bu hususta 2000’li yıllarda ortaya çıkan “Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın” hayata geçirilmesiyle beraber dijitalleşme kapsamında atılan adımların araştırmalara yansımaktadır. Tablo 6’ya göre ESK kapsamında 2001 ve 2023 yılları arasında 11 adet Uzmanlık, 87 adet Yüksek Lisans ve 23 adet Doktora tezi olmak üzere toplamda 121 tane tez çalışması yer almaktadır. Tablodaki veriler incelendiğinde en çok tezin (20) 2022 yılına ait olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise 19 tez ile 2019 yılı gelmektedir.

Tablo 7: Araştırma Kapsamında İncelenen Üniversite Türlerine Göre Tez Sayısı Dağılımı

Üniversiteler	Sayı	Statü	Üniversiteler	Sayı	Statü
Akdeniz Üniversitesi	3	Devlet	Başkent Üniversitesi	4	Özel
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	2	Özel	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	4	Devlet
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	21	Devlet	Eskişehir Teknik Üniversitesi	1	Devlet
İstanbul Bilim Üniversitesi	1	Özel	Özyeğin Üniversitesi	1	Özel
Ege Üniversitesi	3	Devlet	Selçuk Üniversitesi	3	Devlet
İstanbul Medipol Üniversitesi	4	Özel	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	3	Devlet
Marmara Üniversitesi	3	Devlet	Okan Üniversitesi	8	Özel
Çukurova Üniversitesi	1	Devlet	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	Devlet
Trakya Üniversitesi	1	Devlet	Kırıkkale Üniversitesi	1	Devlet
Boğaziçi Üniversitesi	1	Devlet	İstanbul Üniversitesi	4	Devlet
Çankaya Üniversitesi	1	Özel	Bezm-i Alem Vakıf Üniversitesi	1	Özel
Süleyman Demirel Üniversitesi	3	Devlet	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1	Devlet
Atılım Üniversitesi	2	Özel	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1	Devlet
Altınbaş Üniversitesi	4	Özel	Afyon Kocatepe Üniversitesi	2	Devlet
İstanbul Arel Üniversitesi	1	Özel	Necmettin Erbakan Üniversitesi	2	Devlet
Ufuk Üniversitesi	3	Özel	Beykent Üniversitesi	2	Özel
Dokuz Eylül Üniversitesi	4	Devlet	Milli Savunma Üniversitesi	1	Devlet
Kadir Has Üniversitesi	1	Özel	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	1	Devlet
Ankara Üniversitesi	4	Devlet	Nişantaşı Üniversitesi	1	Özel
Pamukkale Üniversitesi	3	Devlet	Üsküdar Üniversitesi	1	Özel
Sabancı Üniversitesi	3	Özel	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	1	Devlet
Manisa Celal Bayar Üniversitesi	1	Devlet	Bursa Uludağ Üniversitesi	1	Devlet
Gazi Üniversitesi	2	Devlet	Fırat Üniversitesi	1	Devlet
Anadolu Üniversitesi	1	Devlet	Kayseri Üniversitesi	1	Devlet
Toplam: 48 Üniversite					

Tablo 7’de araştırma kapsamında incelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımı verilmiştir. Yayımlanmış tezlerin 82’sinin (%68) 31 devlet üniversitesi, 39’unun (%32) 17 özel üniversitede yayımlandığı görülmüştür. Tablo 7 incelendiğinde ‘Devlet’ üniversiteleri içinde Orta Doğu Teknik Üniversitesinin (21) en çok tez sayına sahip olduğu görülmektedir. ‘Özel’ üniversiteler incelendiğinde ise Okan Üniversitesi’nin (8) en çok teze sahip olduğu görülmektedir.

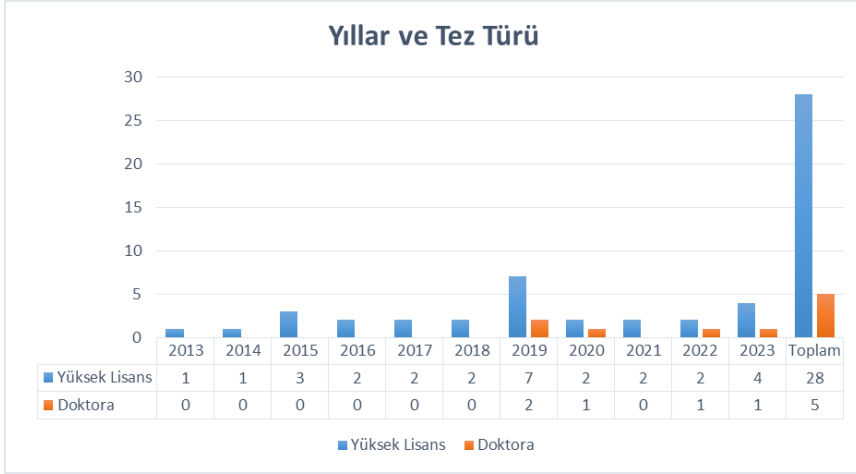
Çalışmadan elde edilen tezler bilim dallarına (Mühendislik-Sağlık-Teknoloji-Sosyal bilimler) ve kullanılan araştırma yöntemlerine göre incelendiğinde; mühendislik alanındaki çalışmaların (Bilgisayar Mühendisliği, Elektrik-Elektronik Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği) ESK kullanımına ilişkin yeni modeller geliştirilmesi ile ilgili oldukları ve Yeni Tasarım Bileşeni Oluşturma, Simülasyon, Deney, Algoritma, Veri Madenciliği, Vaka İncelemesi, Model Geliştirme, EAL2 Test Yaklaşımı yöntemlerini kullandıkları görülmüştür.

Sağlık alanındaki çalışmaların (Deontoloji ve Tıp Tarihi, Hemşirelik, Sağlık Yönetimi, Tıp) ESK kullanımına yönelik çeşitli yöntemler kullanılarak sağlık çalışanlarının görüşlerinin alındığı ve değerlendirildiği tez çalışmaları etrafında toplandığı görülmektedir. Ayrıca Tıp alanında sağlık çalışanlarından görüş alınmasından ziyade Elektronik Sağlık Kayıtlarının içerdiği bilgilerden faydalanılarak klinik tanıların öngörülmesine ilişkin çalışmalar yapıldığı da görülmüştür. Tez çalışmaları yapılırken kullanılan ortak yöntemler şunlardır; Anket, Uzman Görüşü, Literatür Taraması, Tartışma, Pilot Çalışmalar, Kesitsel Araştırma, Retrospektif Çalışma, Prospektif Çalışma, Yapay Zekâ.

Teknoloji alanındaki çalışmaların (Tıp Bilişimi, Sağlık Bilişimi, Yönetim Bilişim Sistemleri, Bilişim Teknolojileri, Bilim ve Teknoloji) sağlık çalışanlarının bilgi teknolojilerini kullanımına yönelik bilgiler toplama ve değerlendirme, kişisel sağlık verileri ile ilgili farkındalık ve beklentilerinin ölçülmesine yönelik yapı bileşenlerinin oluşturulmasına yönelik çalışmalar ve ESK’dan faydalanılarak elde edilen veriler doğrultusunda yeni modeller oluşturma, yapay zeka uygulamaları geliştirme gibi çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar doğrultusunda kullanılan yöntemler ise şunlardır: Sistem Geliştirme, İstatiksel Veri İncelemesi, İçerik Analizi, Anket, Yapay Zekâ, Gözlem, Tasarım Bileşenleri Geliştirme.

Sosyal bilimler alanındaki çalışmalar (İktisat, İstatistik, İşletme, Kamu Yönetimi, Biyoistatistik, Ekonometri) incelendiğinde ise; Hastane bilgi yönetim sistemlerinin incelenmesi, tasarım bileşenlerinin incelenmesi ve işletmelere sağladığı faydaların değerlendirilmesi gibi ortak amaçlarda birleştiği görülmüştür. Kullanılan yöntemler ise şunlardır: Veri Madenciliği, İstatistik, Uzman Görüşü, Anket, İçerik Analizi, Örnek Model Geliştirme, Veri Tabanı, Demografik Özellik İncelemesi, Simülasyon.

ESK, tüm alanları ilgilendirdiği gibi Sağlık Yönetimi alanını da yakından ilgilendirmektedir. Bu kapsamda araştırmada Türkiye’de Sağlık Yönetimi bölümlerinde yayımlanan tez çalışmaları ayrıca incelenmiştir. Sağlık Yönetimi bölümüne ait bulgular aşağıda verilmiştir.



Grafik 3: Yıllara ve Tez Türüne Göre Sağlık Yönetimi Alanında Yazılan Tez Dağılımı

Grafik 3’e göre Yüksek Lisans 28, Doktora 5 adet olmak üzere toplamda 33 tez çalışması yer almaktadır. Grafığe bakıldığında 2013 ve 2023 yılları arasında çalışma yapıldığı ancak öncesinde Sağlık Yönetimine ait ESK kapsamlı tez çalışmasına rastlanmamıştır. Son 11 yıldır yapılan çalışmalar içerisinde en çok 9 (Yüksek Lisans;7 Doktora;2) adet tez çalışması ile 2019 yılı göze çarpmaktadır. Grafikte her yıl ‘Yüksek Lisans’ türünde tez çalışması yapıldığı, ‘Doktora’ türünde ise 2019-2023 yılları arasında çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde Sağlık Yönetimi alanında yazılmış tezlerin, 17 sinin (%52) 12’sinin devlet üniversitesinde 16’sının (%48) 9 özel üniversitede yazıldığı; tez türlerine göre ise, 28 yüksek lisans, 5 doktora düzeyinde olduğu görülmüştür. En fazla tezin ise Okan Üniversitesine (Yüksek Lisans;3 Doktora;2) ait olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Üniversite ve Tez Türüne Göre Sağlık Yönetimi Alanında Yazılan Tez Dağılımı

Üniversiteler	Statü	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Atılım Üniversitesi	Özel	1	-	1
Ankara Üniversitesi	Devlet	1	1	2
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Başkent Üniversitesi	Özel	1	-	1
Beykent Üniversitesi	Özel	2	-	2
Dokuz Eylül Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Gazi Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Hacettepe Üniversitesi	Devlet	1	-	1

İstanbul Arel Üniversitesi	Özel	1	-	1
İstanbul Medipol Üniversitesi	Özel	3	-	3
Kayseri Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Kırıkkale Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Marmara Üniversitesi	Devlet	2	1	3
Necmettin Erbakan Üniversitesi	Devlet	2	-	2
Niğantaşı Üniversitesi	Özel	1	-	1
Okan Üniversitesi	Özel	3	2	5
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Selçuk Üniversitesi	Devlet	1	-	1
Süleyman Demirel Üniversitesi	Devlet	1	1	2
Ufuk Üniversitesi	Özel	1	-	1
Üsküdar Üniversitesi	Özel	1	-	1
TOPLAM	Devlet:12 Özel: 9	28	5	33

Tablo 9: Araştırma Kapsamında Sağlık Yönetimi Alanında Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelime	Tez Sayısı
Elektronik Sağlık Kaydı	2
Elektronik Sağlık Kayıtları	9
Elektronik Tıbbi Kayıt Sistemi	4
Dijital Sağlık Ortamı	1
Hastane Bilgi Yönetim Sistemleri	14
Sağlık Enformasyon sistemleri	2
Tıbbi Kayıtların Dijitalleşmesi	1
TOPLAM: 7 Anahtar Kelime	33

Tablo 9 incelendiğinde Sağlık Yönetimi alanında ESK kapsamında yapılan çalışmalarda 7 anahtar kelime kullanıldığı görülmektedir. En çok tez sayısına (14) ‘Hastane Bilgi Yönetim Sistemleri’ anahtar kelimesi kullanılarak ulaşılmıştır. İkinci sırada ise 9 adet tez ile ‘Elektronik Sağlık Kayıtları’ anahtar kelimesi gelmektedir.

Tablo 10: Araştırma Kapsamında Sağlık Yönetimi Alanında Kullanılan Araştırma Yöntemleri

Nitel Araştırma	Nicel Araştırma
Maliyet Analizi	Anket
Alan Araştırması	Uzman Görüşü
Tutum Ölçeği	Mülakat
Uyum Ölçeği	Literatür Çalışması
Farkındalık Ölçeği	Kohort araştırması (prospektif veya retrospektif)
Ölçek Geçerlilik-Güvenilirlik Analizleri	Yüz Yüze görüşme
Örneklem Yöntemi	Pilot Çalışma
Analiz Yöntemi	Karşılaştırma Yöntemi
Kesitsel Araştırmalar	Kesitsel Araştırmalar

Tablo 10 incelendiğinde Sağlık Yönetimi alanında ESK kapsamında yapılan çalışmalarda genel olarak kullanılan araştırma yöntemlerine yer verilmiştir. Bu araştırma yöntemleri nitel ve nicel araştırma olarak kategorize edilmiştir. Toplamda 17 yöntem ele alınmıştır. Kesitsel araştırmalarla ilgili çalışmalar nitel olarak başlayıp nicel olarak sonlandırıldığı için her iki kategoride de yer verilmiştir. Araştırma yöntemlerine ilişkin sayılara bakıldığında en çok ‘Anket-Uzman Görüşü-Mülakat-Yüz Yüze Görüşme’ yöntemlerinin kullanıldığı görülmüştür.

SONUÇ

Bu araştırmada Elektronik Sağlık Kayıtlarına ilişkin yapılan tez çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde elektronik sağlık kayıtları ile ilgili çalışmaların 2000’li yıllardan itibaren yapıldığı görülmüştür. Araştırma kapsamında 121 tez incelenmiştir. Bu tezlerin 11’inin uzmanlık tezinden, 87’sinin yüksek lisans tezinden ve 23’ünün doktora tezinden oluştuğu görülmüştür. Yayımlanmış tezlerin 82’sinin (%68) 31 devlet üniversitesi, 39’unun (%32) 17 özel üniversitede yayımlandığı görülmüştür.

Çalışmada incelenen tezler “Sağlık Yönetimi Bölümü” üzerinde özelleştirildiğinde ise Sağlık Yönetimi alanında yazılmış tezlerin, 17 sinin (%52) 12’sinin devlet üniversitesinde 16’sının (%48) 9 özel üniversitede yazıldığı; tez türlerine göre ise, 28 yüksek lisans, 5 doktora düzeyinde olduğu görülmüştür. En fazla tezin ise Okan Üniversitesine (Yüksek Lisans;3 Doktora;2) ait olduğu görülmüştür.

Elektronik sağlık kayıtları özellikle son 20 yılda üzerinde sıkça durulan konular arasındadır. Bu kapdamda çalışmada Türkiye’de yayımlanan tezler incelenmiş ve son yıllarda sağlıkta teknolojinin gelişmesi ve elektronik sağlık kayıtları hususunda bilgi edinme ihtiyacının artması ile beraber bulunduğumuz yıla yakın tez çalışmalarının da sıklaştığı yıllara ait oluşturulan tablo ve grafiklerde açıkça görülmüştür. Çalışma kapsamında bu alanda ortaya konulan trend alanda yapılacak olan çalışmalara yol gösterici niteliktedir.

KAYNAKLAR

- Ak, B. (2009). Türkiye’de sağlık bilişimi bir kişisel değerlendirme ve uluslararası bir başarı Öyküsü. *Cortex. Akademik Bilişim’09* (S. 333-341). Şanlıurfa: XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri.
- Akdağ, R. (2012). Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu. (2003-2011). Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Yayın.
- Akal, Ş. (2020, Ekim 17-20). Sağlık 4.0 Uygulamalarının Önündeki Büyük Sorun: Elektronik Hasta Kayıtlarının Erişimi Ve Korunması Paper Presented 18 October 2020 At The IMISC 2017. İstanbul Üniversitesi Enformatik Bölümü.
- Anderson, J. G. (2007). Social, Ethical And Legal Barriers To E-Health. *International Journal Of Medical Informatics* (76), 480-483.
- Asi Y. Ve M. Williams, C. (2017). The Role Of Digital Health İn Making Progress Toward Sustainable Development Goal (SDG) 3 İn Conflict-Affected Populations. *International Journal Of Medical İnformatics*. 1-7.
- Bayın, G. Y. (2016). Bulut Bilişimin Sağlık Hizmetlerinde Kullanımı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 233-253.
- Bucak, İ. H. (2019). Sending Outpatient Clinic Appointment Reminder İnformation By Short Messages. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(3), 218-221.
- Akal, Ş. (2021). Elektronik Sağlık Kayıt Sistemleri. İçinde N. Bozbuğa & S. Gülseçen, *Tıp Bilişimi* (Ss. 79-106). İstanbul University Press. <https://doi.org/10.26650/B/Et07.2021.003.04>
- Çarıkçı, O. (2010). Türkiyede E-Devlet Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma. *2010*, 2(12), 95-122.
- Demirci, Ş. (2018). Sağlıkın Dijitalleşmesi - Dıgitalization Of Health. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(26), 710-721. <https://doi.org/10.20875/Makusobed.383071>
- Dizman, H. (2018). *Hastane Yönetim Bilgi Sistemlerini Kullanan Sağlık Kurumlarında Hasta Memnuniyetini Ve Hasta Sadakatini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (70), 68-87.
- Eke, E., Uysal, M., & Uğurluoğlu, D. (2019). E-Sağlık Uygulamalarının Farkındalığına Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 510-522. <https://doi.org/10.30798/Makuiibf.526873>
- Evirgen, H., & Yorulmaz, M. (2019). Merkezi Hekim Randevu Sistemi (Mhrs): Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 432-443.
- Eysenbach, G. (2001). What İs E-Health? *Journal Of Medical Internet Research*, 3(2), E20. <https://doi.org/10.2196/jmir.3.2.E20>
- Filik, T., & Ünalın, D. (2021). *The Evaluation Of The Effect Of The Information Security Awareness Level In Medical Secretaries On The Security And Privacy Implementations Of Electronic Health Records. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 183-202.
- Hartley, C. P., & Jones, E. D. (2005). EHR implementation: A step-by-step guide for the medical practice. Amer Medical Assn.
- ISO. (2003). Electronic Health Record-Definition Scope and Context. erişim adresi: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:tr:20514:ed-1:v1:en> Erişim tarihi: 22.12.2023.
- Kılıç, T. (2017). E-Sağlık, İyi Uygulama Örneği; Hollanda. *6*(3), 203-217.
- Lekkas, D. V. (2007). Long-Term Verifiability Of The Electronic Healthcare Record’ Authhenticity. *International Journal Of Medical Informatics*(76), 442-448.
- Limon, S. (2019). *Hastanelerdeki Tıbbi Dokümanların Geleneksel Ortamdan Elektronik Ortama Dönüşümü. 1*(1).

- Olca, E., & Can, Ö. (T.Y.). Türkiye’de Elektronik Sağlık Kaydı Bağlamında Gizlilik Ve Güvenlik Üzerine Teknolojiler. 2015.
- Randall, A. (2005). *Electronic Health Records; Security, Safety And Archiving. Health Information Management(34(1)), 1-1. Doi: <https://doi.org/10.1177/183335830503400101>*
- Sağlık Bakanlığı. (2014). Erişim adresi: <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,4874/ehr-electronic-health-record---esk-elektronik-saglik-kaydi.html> Erişim tarihi: 22.12.2023.
- Shahmoradi L, D. A. (2017). Electronic Health Record Implementation: A SWOT Analysis, *Acta Medica Iranica*. 55 (10), 642-649.
- Şengül, Y. (2019). *Türkiye’de Sağlık Bilişimi Altyapısının Kamusal Alandaki Gelişimi Ve E-Sağlık Hizmetleri*. 1(2), 14-20.
- Timmis, J. K. (2017). The DRY Digital Medical Centre. *Microbial Biotechnology*, 10(5), 1084-1093. <https://doi.org/10.1111/1751-7915.12817>
- Ucan, B. (2012). *The Effects Of Digitalization On Turkish Caricature*. 2(4), 361-367.
- Ulke, R., & Atilla, A. (2020). Information Systems İn Health Services And E-Health: A Case Of Ankara Province. *Gazi Journal Of Economics And Business*, 6(1), 88. <https://doi.org/10.30855/Gjeb.2020.6.1.006>
- Varshney, U. (2007). Pervasive Healthcare And Wireless Health Monitoring. *Mobile Networks And Applications*, 12(2-3), 113-127. <https://doi.org/10.1007/S11036-007-0017-1>
- Yorulmaz, M., Odacı, Ş., & Akkan, M. (2018). Dijital Sağlık Ve E-Nabız Farkındalık Düzeyi Belirleme Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (16), 1-11.

KARBON SALINIMI VE MAKİNE ÖĞRENMESİ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK ANALİZ

Dilşad ERDOĞAN¹

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile 18. Yy'da başlayan kitlesel üretim süreci, buhar makinasının icadıyla başlamıştır. Emek yoğun üretimden makine yoğun üretime geçişle birlikte yaşanan dönüşüm, insanoğlunun sınırlı kaynaklarla sınırsız sayılan ihtiyaçlarının giderilmesinde baş rolü oynamıştır. Bu süreçle ortaya çıkan icatlar, artan nüfus beraberinde yükselen talep ve tüketim insanı daha fazla kaynak arayışına ve enerji arayışına yönelterek sonunu görmeyen bir hale getirmiştir. Enerji ihtiyacı, sanayileşme ve diğer sektörler üzerinde zincirleme etki yaratarak yeraltı fosil kaynaklara yönelimi artırmıştır. Ancak son elli yıllık süreçte bu rekabetten yorulan doğa, dengesini bozarak anormal mevsim değişimleri ve sıcaklık artışlarıyla kendini göstermiş, dünya ülkelerinin dikkatini çekmeyi başarmıştır. Fırtına, don, deniz ve okyanus sıcaklıklarının artması gibi süregelen mevsim anormallikleri canlı yaşamını tehdit ederek döngüsel bir değişim başlatmıştır. Bu değişimin sebebi atmosfer içindeki sera gazı artışı olarak gösterilmektedir. Fosil yakıtların kullanımı ile ortaya çıkan gaz atıkları, ısıyı muhafaza eden özellikleri nedeniyle tahmin edilenden daha büyük bir riske sebep olmaktadır. Birçok gaz bileşiminden oluşan sera gazlarının küresel ısınma konusunda baş aktörü karbondioksit gazıdır. Bu gaz, küresel ısınmaya neden olan en etkili gazdır. Karbon salınımlarının giderek artan seyri iklim değişimlerin sebebi olarak gösterilmektedir.

Küresel ısınmanın giderek artan tehdidi karşısında dünya ülkeleri alarma geçmiş, sera gazı emisyonlarını en aza indiren, karbon salınımlarını ortadan kaldıran ve insan sağlığını tehdit etmeyen üretim tarzı arayışına çıkmıştır. Bu konuda kurumsal çabaların başını Birleşmiş Milletler çekmektedir. Çevre konusunda farkındalık yaratarak dünya ülkelerinin sürdürülebilirlik konusunda farkındalık ve entegrasyonunu sağlamayı amaçlamış, bu doğrultuda

¹ Öğr. Gör.: Akdeniz Üniversitesi Korkuteli Meslek Yüksek Okulu, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü. dilsaderdogan@akdeniz.edu.tr ORCHID No: 0000-0002-9117-5994

sanayileşmesini tamamlayan, küresel ısınma sürecinde baş rolü olan gelişmiş ülkelere belli program ve yol haritaları çizerek gelişmekte olan ülkeleri de bu hedeflere uyumlanma konusunda organize etmeyi amaçlamıştır. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri olarak nitelendirilen bu yol haritasının ideali canlı yaşamını tehdit eden küresel ısınmanın önüne geçilmesi için üretim ve insan faaliyetleri kaynaklı karbon emisyonlarının düşürülmesi, gelecekte net sıfır seviyesine ulaştırılmasıdır. Birleşmiş Milletlerin başlattığı iklim değişimi ile mücadele süreci, çevre kurum ve örgütleri tarafından benimsenerek ortak çalışmalarla desteklenmiştir.

Bu konuda yaratılan farkındalık karbon salınımları, ileriye yönelik tahminleri ve alınabilecek önlemlerle ilgili olan akademik araştırmalara yansımıştır. Özellikle mühendislik alanlarında yapılan araştırmalarda yeni dünya düzeninin belirleyici unsuru olarak nitelendirilen yapay zeka ve onun bir çeşidi olan makine öğrenmesi gibi yöntemler kullanılmıştır. Bu konuda başı çeken ülkelerin başlattığı süreç ve yapılan çalışmaların günümüzde artarak devam ettiği görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı giderek artan iklim değişimi farkındalığı ve bunun baş aktörü olarak nitelendirilen karbon salınımları ve makine öğrenmesi ile ilgili 1970-2023 yılları arasında yapılmış olan çalışmaların bibliyometrik analizidir. Bibliyometrik analiz yöntemi belirli bir alanda yapılan anahtar kelime, atıf sayısı, kategori, en fazla yayın yapan kurum, ülke ve yazar analizinin istatistikî değerlerini sunarak bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara yol göstermektedir. Bu amaçla web of science (Wos) veri tabanından elde edilen veriler citespace ve voswiever programlarında görselleştirilerek sunulmaya çalışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İklim değişimi yeryüzündeki sıcaklıkların artmasıyla mevsimlerin değişmesi, anormal hava olaylarının görülmesi ve canlı yaşamının olumsuz etkilenmesidir. Küresel ısınma ile derinleşen bu süreçte atmosferdeki ısınma, sera gazı olarak bilinen gaz bileşiminde en fazla ısı tutma özelliğine sahip karbondioksit gazının artmasına neden olmaktadır. Karbon emisyonu olarak adlandırılan bu durum gelişen ve dönüşen dünyada insan aktiviteleri ve ekonomik faaliyetlerin çevreye olan negatif dışsal etkisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devrimi beraberinde üretimdeki makineleşme ve fabrikalaşma, bununla birlikte teknolojik gelişmeler üretim ilişkilerini, uluslararası iş bölümünü, sermaye birikiminin genişleme hızını dolayısıyla ulusal ekonomilerin yanı sıra küresel ekonomiyi de büyük ölçüde etkilemiştir. (Yağmur vd., 2023: 1) Aynı zamanda ikinci dünya savaşı sonrası yaşanan yoksulluk ve tahribatın etkilerinden kurtulmak için petrol, kömür ve doğalgaz gibi artan fosil yakıt tüketimi, 1980'lerle birlikte küreselleşmenin etkisiyle artan ticari rekabet ve ülkelerin

agresif büyüme ve kalkınma politikaları beraberinde kaynakların kontrolsüz tüketimi karbon emisyonlarını artıran sebepler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu etkilerle günümüzde sera gazı salınımı, sanayi devrimine göre yüzde kırk artış göstermiştir. Sera gazı salınımının hızlanmasıyla karbon emisyonlarındaki artış mevsim seyirlerinin değişimine ve kuraklık, sel, fırtına, don.. gibi anormal hava şartlarının yaşanmasına neden olmaktadır. Giderek etkilerini artıran mevsim değişimleri insanlığı bazı konularda çaresiz bırakmaktadır. Buna en güzel örnek gelişen dünyada teknolojik gelişmelerle insan yaşamı kolaylaşırken gıda gibi temel ihtiyaçlar konusunda canlı yaşamının tehdit altında olmasıdır. (Talaş, 2023:69) Bu sıkıntıların dünyada tehdit olarak algılanması ve gerekli önlemlerin alınması gelecek nesillerin çevre bilinciyle bütünleşmesi ile gerçekleşecektir. Bu amaçla atılan ciddi adımların temeli 90'lı yıllara dayanmaktadır.

İklim değişikliğine sebep olan en önemli faktör atmosferde ısı tutulmasının fazla olarak sera etkisi yaratması ve hava sıcaklığını artırmasıdır. Bu artış beraberinde doğa dengesi değişimi canlı yaşamını olumsuz etkilemektedir. Bu durumun gözlemlenebilir etkileri aşırı sıcaklarda artış beraberinde artan ölümler, tarımı sekteye uğratan kuraklık ile verimlilikteki değişimler, ekosistemin değişimi ile bazı türlerin yok olması, yağışların tahrip edici seviyelerde gerçekleşmesi gibi faktörler iklim değişikliğinin yaşanan etkilerinden bir kısmıdır. (McCarthy, 2001: 7-14)

İklim değişikliğinin başlıca etkileri şöyle özetlenebilir:

- Okyanusların asitlik oranı değişerek dipte yaşayan canlıları olumsuz etkilemektedir.
- Okyanus sıcaklığı artmaktadır. Araştırmalar su sıcaklığının son 50 yılda 1 derece arttığını; balık çeşitliliğinin azalarak su yaşamının olumsuz etkilendiğini ortaya koymuştur. Okyanusların ısınması birçok sebeple endişe verici görülmektedir. Bu artışa türlerin uyum sağlaması zor olduğu için deniz ekosistemleri bozulmaktadır.
- Isınan su buzulların erimesini hızlandırmaktadır. Kutup bölgelerinde gerçekleşen erime ile bölgede yaşayan halkın geçim kaynakları ve canlılarının doğal yaşam alanları tahrip olmaktadır.
- Deniz suyu daha yüksek sıcaklıklarda daha fazla yer kaplayarak deniz seviyesinin yükselmesini hızlandırmaktadır. Bu artış beraberinde kasırgalar ve doğal afetler artmaktadır.
- Yerel ve bölgesel hava sıcaklıklarındaki değişim sebebiyle mevsimsel döngüler etkilenmiş; kışlar daha çetin ve sert geçerken yazlar daha kurak hale gelmiştir.
- İnsan sağlığı, güvenliği ve konforu tehdit altına girmiştir. Hava sıcaklıklarındaki ani değişimler özellikle yaşlı nüfusun yaşam koşullarını tehdit ederek risk oluşturmaktadır.

Bu etkilerin giderilmesine yönelik alınan tedbirler atmosferdeki sera gazı salınımının en aza indirilmesi, karbon emisyonlarını azaltan politika oluşumları ve ormanlar gibi karbon tutucu ortamların çoğaltılmasıdır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin karbon emisyonu konusunda entegrasyonu ve ortak çabası iklim değişimi ile mücadelenin temelini oluşturmaktadır. Bu konuda uluslararası örgütlenmelerin aktif olarak çalışmaları, düzenli aralıklarla yapılan toplantılar ve oluşturulan bildirgeler ile çizilen yol haritaları ülkelerin bu konuda bilinçlenmesine, yaratılan farkındalık ve toplum bilinci insan kaynaklı salınımların en aza indirilmesine sebep olacaktır.

İklim değişimi konusu özellikle 1970'lerde bilim insanlarının hava sıcaklıklarında süregelen artışlar konusunda dikkat çekmesi ile uluslararası organizasyonlar tarafından dikkate alınmaya başlamıştır. Bu konuda ilk somut adım 1972 yılında Stockholm'de gerçekleşen Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı ile gerçekleşmiş çevre konusunda ulusal iş birliğinin önemi vurgulanmıştır. Bunu 1979 yılında yapılan Birinci Dünya İklim Değişikliği Konferansı takip etmiş yanma sonucu artan karbondioksit miktarına dikkat çekilmiş; fosil yakıtların kullanımı, ormansızlaşma ve kuraklık konuları ön plana çıkarılmıştır.

1980'ler ve 1990'ların başında küresel ısınmanın şiddetli hava dalgalarına yol açabileceği yönündeki araştırmalar sera gazı salınımının hızlanarak tehlikeli boyutlara gelebileceğini ortaya koymuş, 1988 yılında Dünya İklim Örgütü (WMO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) tarafından kurulan Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) küresel stratejilerin belirlendiği bir yol haritası olmuştur. Belirlenen hedefler çerçevesinde 1990 yılında İkinci Dünya İklim Konferansı düzenlenmiştir. Konferansı takiben 1992 yılında Birleşmiş Milletler ikinci somut adımı atmış, Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı Brezilya'da gerçekleşmiştir. (Sadioğlu vd., 2020: 366-367) Rio Konferansı, İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin 155 ülke tarafından imzalanması ile önemli bir etki yaratmıştır. Ancak bu konferans, sera gazı salınımına yönelik belirlenen politikaların gelişmiş ülkeleri bağlayıcılığı bakımından verimli bulunurken gelişmekte olan ülkeler bakımından uygulanabilir görülmemiştir. Çevre konusunda atılan adımların etkinliği gelişmiş ülkelerin aldığı tedbirler kadar gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler tarafından uygulanabilecek politikalarla desteklenmelidir. Gelişmiş ülkelerin kalkınmalarını sürdürme çabaları ve bunun için üretim alt yapılarını genişletirken az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü, doğal kaynak ve sermaye yapısından faydalanmaları doğa tahribatının daha geniş alanlara yayılmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle kurulan organizasyonların ve çizilen yol haritalarının etkinliği ancak bu ülkeleri kapsayarak gerçekleştirilebilir. Kyoto Protokolü bunun dikkate alınmasıyla, 1997 yılında çeşitli ülkelere gelen delegeler tarafından Japonya'da yapılmıştır. Bu oluşumun önemi ülkelerin

emisyona ölçümü ve bunların kayıt altına alınmasıdır. Emisyon hedeflerinin uygulanmasında maliyetlerin düşürülmesi amaçlanarak ülkelerin yapılarına göre esneklik sağlayan emisyon ticaretlerine ve karbon denkleştirmelerine izin veren bir yapıdır. Günümüzde küresel ısınmayı önleme amaçlı karbon emisyonlarının azaltılmasında geliştirilen karbon ücretlendirmesinin temeli Kyoto Protokolü'nde atılmıştır.

Kyoto Protokolü iklim değişikliği konusunda ülkelerin farkındalığını geliştiren ve somut çerçeve çizen temel bir yapı olarak önem kazanmaktadır. Özellikle gelişmiş ekonomiler uyum süreçlerinde çizdikleri yol haritalarını bu protokolün esaslarından almıştır. Ayrıca protokol Avrupa Birliği müktesebatinin bir parçası olması nedeni ile Avrupa Birliği iklim değişikliği ile mücadele politikalarında bir temel oluşturmaktadır. Bu amaçla Avrupa Birliği ile uyum sürecine girmek isteyen ülkeler de bu yol haritalarından kendine ait politika ve hedefler belirlemiştir. Kyoto protokolü, uygulanabilir mekanizmalar sunması bakımından önemli bir oluşumdur. (Ezroj, 2011: 70-71)

Küresel ısınmanın büyüyen tehdidi Birleşmiş Milletlerin iklim değişimiyle mücadelesinde itici kuvvet olmuştur. Bu amaçla tehdit edici etkilerin azaltılması konusunda politika önerileri sürdürülebilirlik başlığı altında ilk kez 2015 yılında imzalanan Paris Anlaşmasında ele alınmıştır. İnsan faaliyetlerinin çevre ile uyumunu hedefleyen sürdürülebilirlik, insanlığın yaşam kalitesi artırılırken doğal kaynaklara saygılı, çevre kirliliği ve sosyal adaletsizliğin gözetildiği üretim anlayışıyla planlama ve yönetme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. (Talaş, 2023: 1121) Bu kapsamda sürdürülebilirlik, uygulanabilir ve realist amaçlar çerçevesinde kitlesel bir sorumluluk yüklemektedir. Çevre bilincinde devamlılığın sağlanması ve gelecek nesillerin bu bilinçle yetişmesi sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin uygulanması ile gerçekleşecektir. Bu amaçla Paris anlaşması, 197 ülkenin imzaladığı ve küresel iklim değişikliğinin 2100 senesine kadar sanayi devrimi öncesine göre 2 derecenin altında ve mümkünse 1,5 derecede sınırlandırılmasını hedefleyen bir sözleşmedir. (Öztürk vd. , 2019: 538) Bu anlaşma, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çevre konusunda dönüşümünde ilk somut adım olarak görülmektedir. Bu çerçevede gelişmiş ülkeler konu hakkında sorumluluğu üstlenerek gelişmekte olan ülkelere karbon emisyonunu azaltma konusunda politika önerilerini ve destekleyici uyum haritalarını 'Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri' başlığı altında ele almışlardır. Bu hedeflerin en büyük amacı üretim ve insan faaliyetlerinin çevre ile uyumlandırılması, bu yolla karbon emisyonlarının azaltılarak küresel sıcaklık artışının durdurulmasıdır. Ancak Paris anlaşmasının bu hedeflerle belirlediği tablo iklim değişimiyle mücadelede umut verici görünse de yeterli olmamıştır. Gelişmiş ülkelerin önderlik ettiği bu dönüşümün özellikle üretim faaliyetlerinde yarattığı ek maliyetler gelişme yolundaki ülkelerin uyum

çabasını zorlaştırmıştır. Buna karşın mevsim değişimleriyle yaşanan felaketler dünyayı daha ciddi bir dönüşüme ve uygulamaya zorlamıştır. Bunun bir sonucu olarak 2019 yılında Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı yayınlanmıştır. Bu anlaşmanın en birincil hedefi sera gazı emisyonlarının 2030 yılına kadar %50 azaltılması, 2050 yılına kadar tamamen yok edilmesidir. Bu amaçla Avrupa Birliği ile ticari faaliyetlerde bulunan ülkelere bazı yaptırımlarla kademeli olarak uyumlandırma sağlanacak, 2050 yılında net sıfır karbon hedefi tutturulacaktır. (Kayakuş vd., 2023: 2) Net sıfır karbon hedefi kapsamında Avrupa Birliği tarafından oluşturulan iklim eylemi biyoçeşitlilik, sürdürülebilir gıda, balıkçılık ve tarım, temiz enerji, enerji verimli inşaat gibi alanlarda oldukça kapsamlı hedef ve yaptırımlar sunmaktadır. (Sandri vd., 2023: 1) Ayrıca Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı Paris anlaşmasında belirlenen kuralların uygulanması ve yeşil dönüşümde karbon emisyonunu azaltıcı politikaların Avrupa Birliği ile ticari ilişkilerde bulunan ülkelerde hayata geçirilmesi bakımından önemli bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır çünkü gelişmekte olan ülkelerin mal ve hizmet ihracatı için gerekli olan uluslararası talep döviz rezervlerinin artırılmasında en etkin rolü üstlenmektedir. (Kayakuş vd., 2023: 18) Sürdürülebilir kalkınma hedefinde dış talebin belirleyici unsuru olan karbon emisyonlarıyla ilgili yaptırımlar dış ticaret ilişkilerini etkileyeceği için bu ülkelerin uyumlanma konusunda motivasyonlarını artıracaktır.

Üretim ve insan faaliyetlerinin negatif dışsal etkisi olarak karşımıza çıkan iklim değişimi ve bu konuda farkındalığın gelişimi son elli yıllık süreçte artarak ilerlemektedir. Bu süreç içerisinde atılan kurumsal adımlar ve dikkat çekici gelişmeler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1: İklim Değişimine Dikkat Çeken Organizasyonların Tarihsel Süreci

TARİH	ORGANİZASYON	AKSİYON
1972	Birleşmiş Milletler Çevre Konferansı	Küresel çevre sorunlarının önemine dikkat çekilmiş, Gelişmişlik ayrımı yapılmaksızın tüm ülkeler tarafından sorumluluk alınmasının önemi vurgulanmıştır.
1979	Birinci Dünya İklim Değişikliği Konferansı	İklimde insanlığın refahını olumsuz etkileyecek beşeri kaynaklı değişiklikleri öngörme ve önleme amacıyla bildiri yayınlanmıştır. Dünya iklim programı kurma planı oluşturulmuştur.
1988	Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli	İklim değişikliği ile ilgili küresel stratejiler oluşturulmuştur.
1990	İkinci Dünya İklim Değişikliği Konferansı	Emisyonlarla ilgili bir hedef belirlenmemiş, çevresel müzakereler gerçekleşmiştir.
1992	Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı	Devlet başkanlarının katılım gösterdiği en kapsamlı toplantı olarak tarihe geçmiştir. Sürdürülebilir kalkınmanın ilke olarak ele alındığı ilk konferanstır.

1997	Kyoto Protokolü	Gelişmiş ülkelere sera gazı salınımlarının 2000 sonrasında azaltılmasına yönelik yasal yükümlülükler belirlenmiş, gelişmekte olan ülkelerin karbon salınımı sınırlandırıcı ve azaltıcı projeler için sermaye ve kredi desteklerine yönelik kararlar alınmıştır.
2015	Paris Anlaşması	İklim değişimine sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle somut bir çerçeve çizilmiş, ülkelerin uyumları konusunda yol haritaları belirlenmiştir. Ancak küresel ısınmanın önüne geçilememiştir.
2019	Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı	İklim krizi ile mücadele ve yeşil ekonomiye geçiş şartları belirlenmiş 2050 yılına kadar dünyanın ilk karbon nötr kıtası olmayı hedeflemiş, Avrupa Birliği ile ticari ilişkileri olan ülkelerin net karbon sıfır hedefine uyumlanması konusunda yaptırımlar belirlenmiştir.

Kaynak: ‘Sadioğlu ve Ağıralan, 2020: 369-371’ ve ‘Öztürk vd., 2019: 536’ ve ‘Küçük vd., 2022: 139’

Üretimin Sanayi devrimiyle başlayan dönüşümü, insanoğlunun sürekli daha fazlaya ulaşma hırsı ve rekabeti beraberinde ülkelerin sınırsız büyüme ve kalkınma çabaları giderek artan bir çevre yozlaşması yaratmaktadır. Dünyada bu konuda gelişen farkındalık karbon emisyonlarının azaltımı ve net sıfır karbon hedefiyle günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin bir numaralı gündemini oluşturmaktadır. Karbon salınımlarının iklim değişimi üzerindeki etkileri, toplumsal tehditleri ve bu konuda çözüm arayışları Birleşmiş Milletler gibi uluslararası çevre örgütlenmelerinin yanında politika yapımcıların ve akademik dünyanın dikkatini toplayarak birçok araştırmaya konu olmuştur. Özellikle sanayileşmenin yoğun olduğu gelişmiş ülkeler karbon salınımları konusundaki çalışmaların baş aktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

YÖNTEM

Bibliyometrik Analiz

Bibliyometrik analiz bir alanda yapılmış olan bilimsel çalışmaların özelliklerini detaylı inceleyen, kaynakları analiz etmek amaçlı istatistiksel olarak yöntemlerin kullanılmasıyla yazar, ülke, atıf ilişkisi, referans ve kuruluş açısından niceliksel yönden incelemeye yarayan bir yöntemdir. Bibliyometrik araştırmalar yayınların etkinliğini gösteren, konuyla ilgili literatürün derinliği ve kullanımı ile ilgili detaylı bilgi vermektedir. (Polat vd., 2013:275) Bibliyometrik analiz için birçok veri tabanı kullanılmaktadır. Bu çalışmada karbon salınımları ve makine öğrenmesi ile ilgili makalelerin bibliyometrik özellikleri incelenmektedir. Bu amaçla Web of Science veri tabanı kullanılmış, bibliyometrik haritalama için CiteSpace ve VOSviewer yazılımıyla görselleştirme yapılmıştır.

Buna yönelik yapılan çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yer verilmiştir:

- 1- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi üzerine yapılan yayınlar zamana göre nasıl bir seyir izlemiştir?
- 2- Karbon salınımı ve makine öğrenmesiyle ilgili çalışmalarda hangi alanlar ağırlık göstermiştir?
- 3- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili araştırmalarda en yüksek atıf değerine sahip kelimeler nelerdir?
- 4- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili yayınlarda en fazla iş birliği içinde olan kurumlar hangileridir?
- 5- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili yayınlara en fazla atıf yapan iş bölümleri hangileridir?
- 6- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili en fazla yayın yapan ülkeler hangileridir?
- 7- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili etkin çalışmalar hangi kaynaklardan elde edilmiştir?
- 8- Karbon salınımı ve makine öğrenmesi ilgili yapılan çalışmalar hangi kategorilerde incelenmiştir?

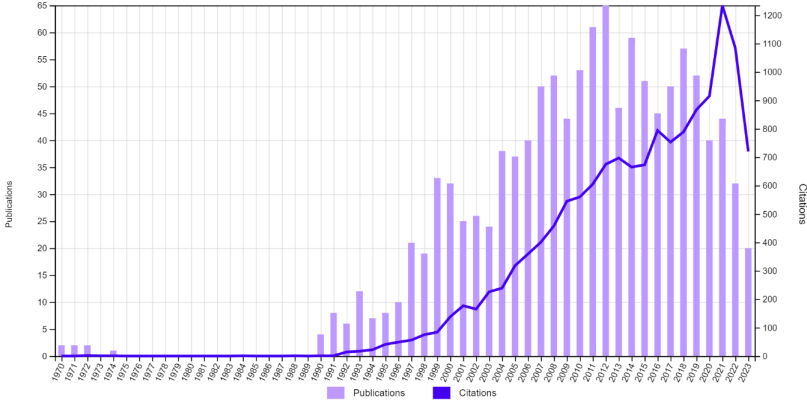
Anahtar Kelime Analizi

Karbon emisyonu, atmosfere salınan karbon içerikli gazlardır. Tarihsel süreçte Sanayi Devriminin yarattığı üretim anlayışı ile başlayan kaynak kullanımı atmosferdeki zararlı gaz oranını yükseltmiş, sıcaklık artışları beraberinde canlı yaşamına giderek artan bir tehlike yaratmıştır. (URL-1) Günümüz şartlarında yapay zekâ alanındaki gelişmeler sayesinde makine öğrenimi karbon emisyonunu ölçmek, azaltmak veya etkilerini hafifletmek için kullanılabilen, geleceğe dönük tahminlerin yapılabilirdiği bir yöntem olarak kullanılabilir. Bu yöntem, çevrenin korunması ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin uygulanmasında önemli bir araç olarak nitelendirilebilir. Buradan hareketle çalışmada, karbon emisyonu, makine öğrenimi, çevre, sürdürülebilirlik ve ekonomi gibi anahtar kelimeler kullanılarak bu konular arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

Web of Science ile Elde Edilen Veriler

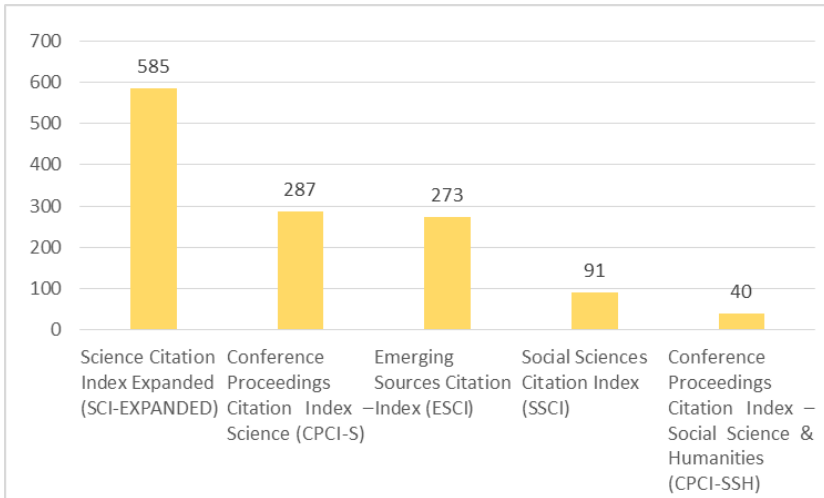
Web of Science Core Collection (WOS), farklı indeksleri içeren dergilere ulaşmaya yarayan nitelikli ve kapsamlı bir veri tabanıdır. Aynı zamanda Yükseköğretim Kurumu'nun akademik yükseltme kriterlerinden sayılmaktadır. WOS, detaylı arama seçeneği ile oluşturulan algoritmalarla araştırılmak istenilen konuyu kapsayan birçok dergiyi listelemektedir. Filtreleme seçeneği ile istenilen kısıtlarda arama yapılabilir. Çıkan sonuçlar düz metin halinde indirilebilmekte ve bu veriler bibliyometrik haritalama amaçlı yazılımlarda kullanılabilir. WOS, çıkan veriler doğrultusunda bünyesinde birçok

grafığı barındırabilmektedir. Bunun örneği olarak zaman içinde yapılan yayınlar ve atıflar, WOS kategorisi sınıflandırması, WOS indeks sınıflandırmasında yazarlar, ülkeler, diller, belge türü vb. gibi birçok bilgiye liste ve grafik halinde ulaşılabilir.



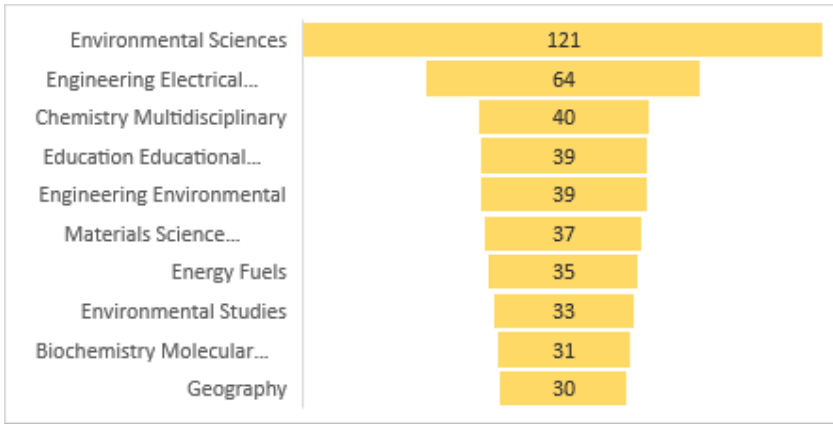
Şekil 1. WOS Aracılığı ile Zaman İçinde Yapılan Yayınlar ve Atıflar Grafığı

Karbon salınımı ve makine öğrenmesi üzerine yapılan yayınlar 1970 yılından itibaren başlamış, 2023'e kadar yayın sürekliliği devam etmektedir. 1970'li yıllarda az sayıda yayın yapıldığı görülürken, 1990 yılından itibaren düzenli bir seyir izlemese de yayın sayısının arttığı görülmektedir. Bunun nedeni iklim değişikliğinin artan önemi ve karbon salınımı azaltmak için daha verimli ve etkili yollara önem verilmesidir. Yıllar içinde atıf oranı ise belli dönemler hariç sürekli artış göstermiştir. 2021 yılında en yüksek sayıya ulaşmasının pandemi dönemi evden çalışma durumu sebebiyle olduğu düşünülmektedir.



Şekil 2. Web Of Science'den Alınan WOS İndeks Kategori Dağılımı

Şekil 2’de görülen grafiğe göre karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili yayın sayısında en yüksek değer SCIE olduğu görülmektedir. Bu indeks doğa bilimleri alanında en nitelikli dergi olarak kabul edilmektedir. Böylece karbon salınımının yarattığı iklim krizi üzerine birçok araştırma yapıldığı anlaşılmaktadır. En düşük yayın ise CPCI-SSH olduğu görülmektedir. Bu indeks sosyal ve beşerî bilimler alanıyla ilgilidir. Bu indekste makine öğrenmesi ve karbon salınımı konusunun pek ilgi görmediği anlaşılmaktadır. Karbon salınımı ve makine öğrenmesi konusunun birçok alanla ilişkili olduğu fakat SCIE kadar sık yayın yapılmadığı tespit edilmiştir.



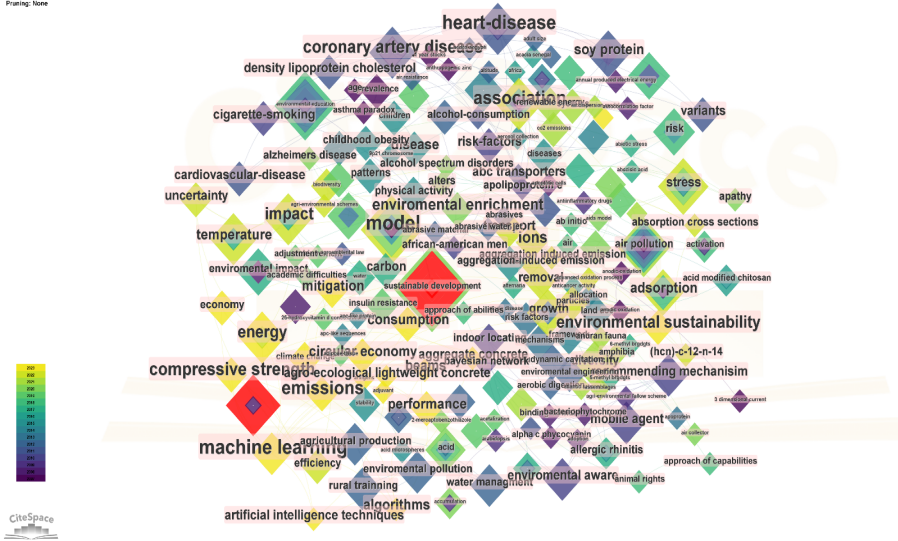
Şekil 3. Web of Science Kategori Sınıflandırması

Şekil 3’e göre Çevre Bilimi, kategori olarak 121 makale ile ilk sırada yer almakta ve bu kategori karbon salınımının iklim değişikliği üzerinde etkisini, çevresel politika ve stratejileri incelemektedir. Bu nedenle karbon salınımı ve makine öğrenmesi üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. İkinci kategori ise Elektrik Mühendisliği olarak yer almaktadır. Elektrik enerjisi üretimi, iletimi ve tüketimi ile ilgili konuları kapsamaktadır.

CiteSpace Aracılığı ile Elde Edilen Veriler

CiteSpace Bibliyometrik analiz yapmaya yarayan ücretsiz bir yazılımdır. Web of Science veri tabanından çekilen veriler doğrultusunda istenilen referans, ülke, yazar, dergi atıf, yazar atıf ve kuruluş bilgilerine ulaşılabilir.

CiteSpace v. 5.2.R4 (64-bit) Basic
 Reproduction: 2024-01-22 22:44:19
 Modularity: 0.9122 (0.9122) (k=1.0) (q=1.0) (w=1.0) (p=0.01) (z=1.0) (r=1.0) (m=1.0) (n=100) (t=10) (l=10) (e=0.1) (w=1.0) (p=0.01) (z=1.0) (r=1.0) (m=1.0) (n=100) (t=10) (l=10) (e=0.1)
 Selection Criteria: q=1.0, w=1.0, p=0.01, z=1.0, r=1.0, m=1.0, n=100, t=10, l=10, e=0.1
 Network: N=200, E=212 (Density=0.0025)
 Largest CC: CC=157 (63%)
 Nodes Labeled: 10%
 Pruning: None



Şekil 4. Citespace Aracılığı İle Oluşturulan Anahtar Kelime Analizi

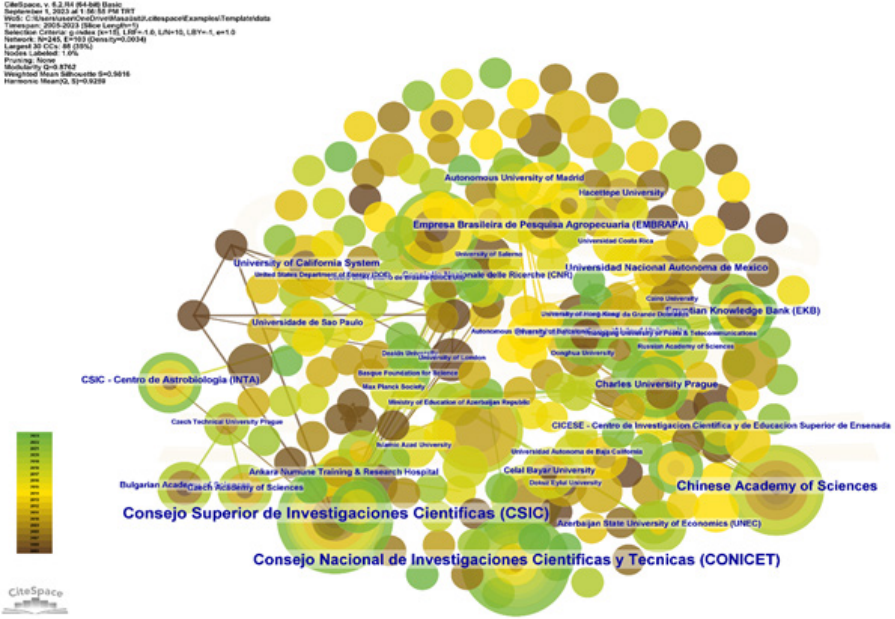
Şekil 4'teki ağ haritası karbon salınımı ve makine öğrenmesi üzerine CiteSpace yazılımından çekilen veriler doğrultusunda anahtar kelime analizi oluşturulmuştur. Ağ haritasına bakıldığında karbon salınımı ve makine öğrenme konusunda yapılan yayınların farklı alanlarla iş birliği içinde olduğu görülmektedir. "coronary artery disease" (koroner arter hastalığı), "risk factors" (risk faktörleri), "environmental impact" (çevresel etki) gibi kelimelerin sağlık ve çevre alanları ile ilgili olduğu görülmektedir. "Machine learning" (makine öğrenmesi), "artificial intelligence techniques" (yapay zekâ teknikleri), "neural networks" (yapay sinir ağları) gibi kelimelerin ise bilgisayar alanı ve yapay zekâyla ilgili olduğu görülmektedir. "Carbon emissions" (karbon salınımı), "machine learning" (makine öğrenmesi) ve "environmental impact" (çevresel etki) kelimelerin çok sayıda bağlantıya sahip olduğu, bu konulardaki araştırmalarında anahtar kelime niteliğinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Atf Patlamasına Sahip Olan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelime	Güç	Başlangıç	Bitiş	Patlama Göstergesi (2007-2023)
Sürdürülebilir Kalkınma	3,79	2007	2012
Çevre Eğitimi	3,05	2021	2021

Sürdürülebilir kalkınma ve çevre eğitimi kelimelerinin en yüksek atıfa sahip olduğu görülmektedir. Bu kelimeler karbon salınımı etkilerini azaltmak için önemli olduğu gibi sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyüme ile çevresel

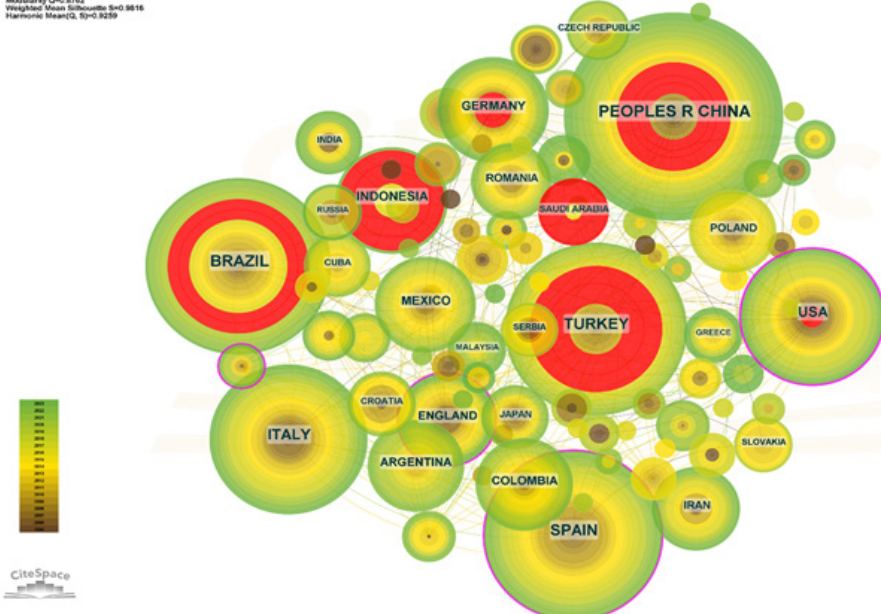
koruma arasındaki bağlantıyı açıklamaktadır. Makine öğrenmesi ise karbon salınımı seyrini takip etmek, geleceğe yönelik tahminde bulunmak ve azaltma politikalarını belirlemek için için kullanılmaktadır. Bu politikaların uygulanması ve geleceğe dönük olumsuz etkilerin azaltılması için çevre eğitiminin önemi, atıf patlamasına sahip olan anahtar kelimeler arasına girmesine neden olduğu düşünülmektedir.



Şekil 5. Citespace Aracılığı İle Oluşturulan Kuruluş Ağ Haritası

Ağ haritası, karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili yayınların kuruluşlar arasındaki dağılımını ve iş birliğini göstermektedir. Daireler kuruluşu, çizgiler ise iş birliğini temsil etmektedir. Buna göre ağ haritasında yer verilen Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) ve Chinese Academy of Sciences kuruluşların en fazla yayın yaptığı görülmektedir. Bu iki kuruluşun diğer kuruluşlarla birçok çizgisi bulunması kuruluşlar arası iş birliği bulunduğu görülmektedir. Aynı zamanda University of California, University of Michigan, University of Oxford, University of Cambridge çok bilinen üniversitelerin karbon salınımı ve makine öğrenimi konusunda çalışma yaptığı ve birbirleriyle iş birliği içerisinde olduğu görülmektedir.

CiteSpace, v. 5.2.R4 (64-bit) Basic
 September 1, 2023 at 1:50:35 PM TRK
 Path: C:\Users\user\Documents\kaynakli\citeSpace\example\Fengshidata
 Timespan: 2005-2023 (Slice Length=1)
 Modularity: 0.9616, Q=0.9616 (Density=0.9699)
 Weighted Mean Silhouette (mQ)=1.0
 Labels: Labeled: 1.0%
 Pruning: None
 Modularity by GNC: 0.9762
 Weighted Mean Silhouette S=0.9816
 Harmonic Mean(Q, S)=0.9259

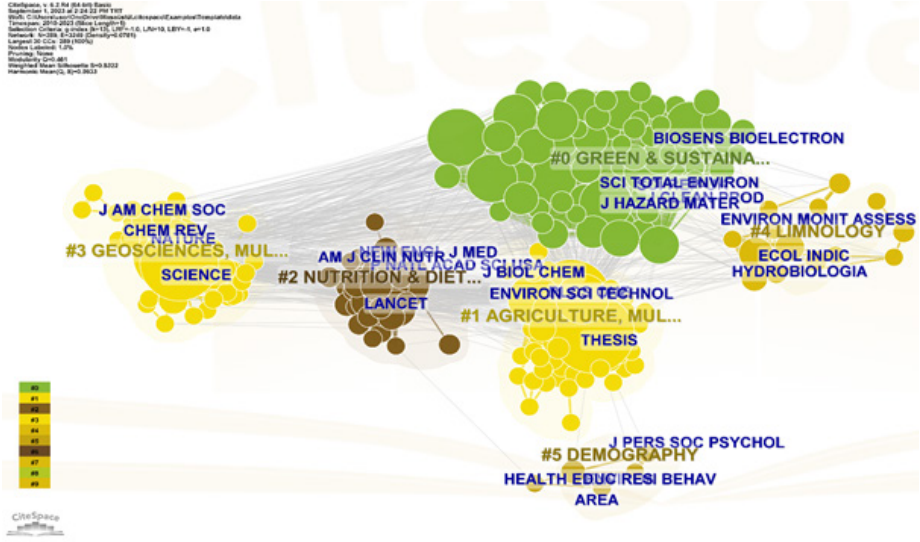


Şekil 6. Citespace Aracılığı ile Yapılan Karbon Salınımı ve Makine Öğrenimi Konusunda Yayın Yapan Ülkelerin Ağ Haritası

Karbon salınımı ve makine öğrenme üzerine CiteSpace’de oluşturulan ağ haritasında en çok yayın yapan ülkelere yer verilmektedir. Bu ilkelerin sırasıyla Endonezya, Amerika, Çin olduğu görülmektedir. Endonezya ormanların yok edilmesi kaynaklı dünyada en fazla karbon salınımına neden olan ülkedir. Bu bağlamda bu durumla mücadele etme amaçlı, iklim değişikliği ve karbon ayak izini azaltmak için birçok çalışma yapılmaktadır. Ayrıca bu konuda taahhüt veren ilk gelişmekte olan ülke olması sebebiyle öne çıkmaktadır. Yüksek karbon salınımına neden olan ülkeler arasında ise ABD ve Çin gelmektedir. (URL-2)

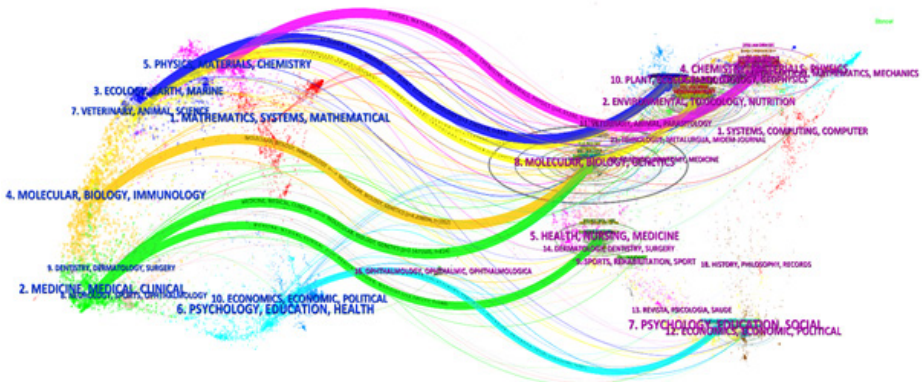
Tablo 3. En Çok Atıf Patlamasına Sahip Olan 7 Ülke

Ülke	Yıl	Güç	Başlangıç	Bitiş	2005-2023
Endonezya	2008	8,71	2018	2020
Amerika	2005	4,47	2005	2006
Suudi Arabistan	2008	3,76	2019	2023
Çin	2005	3,72	2010	2012
Brezilya	2005	3,48	2017	2018
Almanya	2005	3,43	2008	2009
Türkiye	2005	3,25	2012	2015



Şekil 7. Citespace Aracılığı ile Oluşturulan Dergi Atıfların Konu Kategorisi Dağılımı

Karbon salınımı ve makine öğrenme üzerine Citespace’de oluşturulan ağ haritasında dergi atıf ve konu kategorisi ağ haritası oluşturulmuştur. Haritaya göre karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili en fazla Amerika Kimya Derneği Dergisi ve Bilim gibi nitelikli dergiler olduğu görülmektedir. Ayrıca Carbon nanotubes (karbon nanotüpler), Biosensors (biyosensörler), Machine learning (makine öğrenmesi), Artificial neural networks (yapay sinir ağları) gibi teknolojik ve bilimsel terimler kullanılmaktadır. Bu terimlerin farklı alanlarda ve farklı disiplinler arası bağlantıya sahip olduğu görülmektedir.



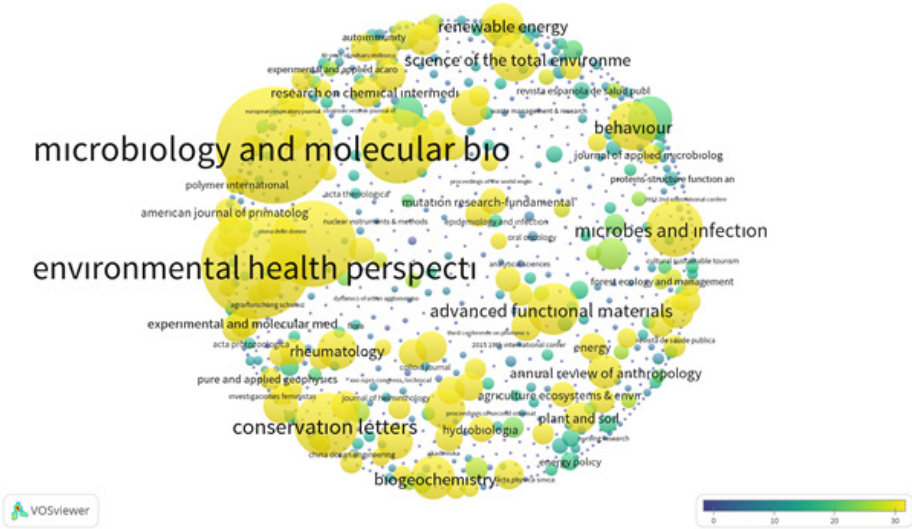
Şekil 8. Karbon Salınımı ve Makine Öğrenme Üzerine Citespace’de Oluşturulan İkili Harita

Şekil 8’de ikili harita görülmektedir. Sol tarafta atıf yapan iş bölümleri sağ tarafta ise atıf yapılan iş alanları görülmektedir. İkili haritaya göre, fizik, materyaller, kimya alanı, kimya, materyaller, fizik alanına atıf yaptığı ve 6.65

değerle Z skorunun yüksek olduğu görülmektedir. Z skoru alanlar arası ilişki gücünü göstermektedir. Fizik, materyaller ve kimya alanları karbon emisyon kaynaklarını, seviyelerini anlamak ve yöntemler geliştirmek için makine öğrenmesinden yararlanmaktadır. Böylece makine öğrenmesi hem bilimsel hem çevresel boyutta katkı sağlamaktadır.

VOSviewer ile Elde Edilen Veriler

Metin madenciliği uygulaması olan VOSviewer ortak yazarlık, bibliyografik eşleştirme, ortak alıntı ağları ile yayınların bibliyometrik analizini yapmayı sağlar. VOSviewer içeriği ana ekran, bilgi ekranı, genel bakış ekranı ve eylem ekranından oluşmaktadır. Veri tabanlarından çekilen veriler yüklenerek ağ haritası, küme ağ haritası ve dağılım görünümü ile bibliyometrik haritalama yapmayı sağlar.



Şekil 9. Web of Science Aracılığı ile elde edilen veriler aracılığı ile VOSviewer’da oluşturulan kaynak atıf ağ haritası

Karbon emisyonu ve makine öğrenmesi üzerine elde edilen veriler doğrultusunda VOSviewer uygulamasında kaynak atıf ağ haritası görüntülenmektedir. Haritada kümeler ve kenarları yer almaktadır. Düğümler atıf sayısına göre renklendirilmekte ve sarı en yüksek, mavi renk ise en düşük atıfı simgelemektedir. Haritada “yenilebilir enerji”, “çevresel sağlık perspektifleri” ve ileri fonksiyonel malzemeler” gibi dergiler bulunmaktadır. Bu kaynaklar karbon emisyonu alanında önemli ve etkili olan çalışmaları ifade etmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Elde edilen bulgulara göre karbon salınımları ve makine öğrenmesi hakkındaki yayınlar 1970 yılından itibaren başlamıştır. Tarihsel süreçte

dünyada küreselleşme hareketlerinin başlayarak üretimde rekabet ve mallar arası serbest dolaşımın başlangıcı 1970’li yıllara dayanmaktadır. Bu nedenle üretim faaliyetlerinde yaşanan rekabet beraberinde çevre tahribatının artması ve küresel ısınma etkilerinin gözle görülür derecede belirginleşmesi akademik dünyanın ilgisini çekmiştir. Yapılan çalışmalar 2021 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Pandemi sürecinde evde geçirilen zamanın artması ile 2019 yılında yayınlanan Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı ve sonrasında ülkelerin uyum amacıyla yayınladıkları yol haritaları sürdürülebilir kalkınma hedeflerindeki ciddiyetlerini göstermektedir. Bu nedenle 2021 yılında konu hakkında çalışmaların yükseldiği düşünülmektedir. Karbon emisyonları ve makine öğrenmesi alanında en fazla yayın yapılan kategorinin çevre bilimi ve elektrik mühendisliği alanında olduğu, en düşük yayının sosyal bilimler alanında olduğu görülmektedir. Karbon sıfır hedefi doğrultusundaki çevresel stratejiler, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelim, özellikle son dönemde hibrit ile elektrikli araçlara artan ilgi ve sistemi geliştirmek amacıyla yapılan çalışmalar sebebiyle konunun mühendislik alanında daha fazla dikkat çektiği düşünülmektedir. Ayrıca elde edilen sonuçlara göre Karbon salınımları ve makine öğrenmesi ile ilgili çalışmaların sağlık, bilgisayar ve çevre alanları ile iş birliği içinde olduğu, konu hakkında en fazla yayınların İspanya ile Çin’deki kuruluşlar tarafından yapıldığı ve Amerika ile İngiltere’deki kurumların iş birliği içerisinde olduğu gözlenmektedir. Bu durum küresel ısınmanın baş aktörleri olarak nitelendirilen gelişmiş ekonomilerin konu hakkında alarına geçtiği ve acil çözüm arayışlarının akademik çalışmalara yansıdığını göstermektedir. Sürdürülebilir kalkınma ile çevre eğitiminin en yüksek atıfa sahip olan kelimeler olması çevre ile uyumlu büyüme ve kalkınma politikalarıyla bu yönlü belirlenen yol haritalarının karbon emisyonlarının azaltılmasındaki etkinliği olarak yorumlanabilir. Bunun yanında Endonezya’nın en fazla yayın yapan ülkelerde ön sırada olması buradaki ormanların yok edilmesiyle karbon salınımlarındaki artışın sorumluluğunu üstlenmesi ve etkilerinin giderilmesi için akademik araştırmalara verdiği önemi göstermektedir. Konu hakkında yayın yapan nitelikli dergilerin Amerika Kimya ve Bilim dergileri olması ile en fazla atıf yapılan iş bölümlerinin kimya ve fizik alanında olması yenilenebilir enerji, çevresel sağlık perspektifleri ve ileri fonksiyonel malzemeler gibi dergilerin karbon emisyonları hakkında önemli ve etkin çalışmalar ortaya çıkarması gelişmiş dünya ekonomilerinin iklim değişimlerinin artan tehdidi karşısında aldıkları önlem ve çalışmalarını hızlandırdığını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada küresel ısınma sürecinin baş aktörü karbon salınımları ve yapay zeka tekniklerinden makine öğrenmesi ile ilgili 1970-2023 yılları arasında yapılan ‘karbon salınımları ve makine öğrenmesi’ başlıklı bilimsel

yayınların bibliyometri yöntemiyle analizi yapılmıştır. Web of science (WOS) veri tabanından elde edilen veriler citespace ve voswiever yazılım programları sayesinde görselleştirilmiştir. Citespace ile anahtar kelime ağ haritası çıkarılmış, karbon salınımı ve makine öğrenmesi ile ilgili yayınların farklı hangi alanlarla iş birliği içinde olduğuna bakılmıştır. Ayrıca anahtar sözcüklerin zamana yayılmış atıf yoğunluğu, en fazla iş birliği içinde olan kurumlar ve en fazla konu hakkında yayın yapan ülkeler analiz edilmiştir. Voswiever programı ile kaynak atıf ağ haritası çıkarılmış, önemli ve etkin çalışmalar analiz edilmiştir.

Bu çalışma, kullanılan yöntem itibariyle gelecekte alan ile ilgili yapılacak araştırmalara ışık tutmak amacıyla yapılmıştır. İklim değişiminin artan tehdidi ve önemi sebebiyle alan hakkındaki araştırmaların teknik ve mühendislik yanında sosyal bilimler alanında da artırılması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü insan davranış ve faaliyetlerinin de incelendiği sosyal bilimlerde bu tür çalışmaların artmasının gerekli önlemlerin alınmasında ve gerekli yol haritalarının belirlenmesinde etkili olacağı düşünülmektedir. Ayrıca alan hakkında yapılan çalışmaların gelişmiş ülkeler kadar gelişmekte olan ülkeler tarafından da yoğunlaştırılması gereği düşünülmektedir çünkü bu tür ülkelerin büyüme ve kalkınma hedefi için uyguladıkları agresif üretim tarzının çevre üzerindeki tahribatı gelişmiş ülkeler kadar yoğun olmaktadır.

Kaynakça

- Aeron E. (2011). 'Journal of Land Use & Environmental Law', *Florida State University College of Law*, Vol. 27, No. 1 (Fall 2011), pp. 69-101
- Kayakuş, M., Erdoğan, D., Terzioğlu, M. (2023). 'Predicting The Share of Tourism Revenues In Total Exports.' *Alphanumeric Journal*, 11.1: 17-30.
- Kayakuş, M., Terzioğlu M., Erdoğan D., Zetter, S.A., Kabas, O., ve Moiceanu, G. (2023). Et Al. 'European Union 2030 Carbon Emission Target: The Case Of Turkey.' *Sustainability*, 15.17: 13025.
- Küçük, G. ve Dural, Yüce, B. (2022). 'Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Yeşil Ekonomiye Geçiş: Enerji Senaryoları Üzerinden Bir Değerlendirme.' *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.1: 137-156.
- Mecharty, J.J. (2001). 'Climate change 2001: Impacts, Adaptation, and Vulnerability: Contribution of Working Group II To The Third Assessment Report Of The Intergovernmental Panel On Climate Change. *Cambridge University Press*.
- Öztürk, M. ve Öztürk, A. (2019). 'BMİDÇS'den Paris Anlaşması'na: Birleşmiş Milletler'in İklim Değişikliğiyle Mücadele Çabaları.' *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12.4: 527-541.
- Polat, C. ve Sağlam M., Sarı T. (2013). 'Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi'nin Bibliyometrik Analizi'. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27.2: 273-288.
- Sadioğlu, U. ve Ağralan, E. (2020). 'İklim Değişikliği Çerçevesinde 25. Taraflar Konferansı (Cop25)'. *Kağas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1.Ek Sayı-1: 361-385.

- Sandri, S. Hussein H., Alshyab N. ve Sagatowski J. (2023). 'The European Green Deal: Challenges And Opportunities For The Southern Mediterranean'. *Mediterranean Politics*, 1-12.
- Talaş, H. (2023). 'Karbon Vergisi ve Muhasebesi'. İçinde Doç. Dr. İsmail Dursunoğlu *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XXVIII*. (pp 69-86). İstanbul: Eğitim Yayınları.
- Talaş, H. (2023). 'Sürdürülebilirlik ve Çevre Muhasebesi Kavramlarının Karşılaştırılması. İçinde Doç. Dr. Enis Baha Biçer ve Dr. Orhan Şanlı ' *Sosyal, İnsani ve İdari Bilimlerde Güncel Yaklaşımlar 2*.'(pp.1119-1136). İzmir: Duvar Yayınları.
- Yağmur, A., Kayakuş, M, ve Terzioğlu, M. (2023). 'Predicting Renewable Energy Production By Machine Learning Methods.' *The Case Of Turkey. Environmental Progress & Sustainable Energy*, E14077.
- URL-1 <https://cevreonline.com/karbon-emisyonu-nedir/> (E.T.: 30.11.2023)
- URL-2 <http://www.lowcarbonturkey.com/?p=1334> (E.T.:02.12.2023)

KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN KURULMASI, HÜKÜMLERİ VE SONA ERMESİ

Dr. Yusuf Erdem TUNÇ

GİRİŞ

Sanayileşme ile başlayan seri üretim işçileri üretim sürecinin bir girdisi haline getirmektedir. Üretim ilişkileri zaman içinde işçi sınıfı olarak adlandırılan yeni bir toplumsal sınıfı doğurmuştur. İşçi sınıfı ağırlıklı olarak tam süreli olarak karın tokluğuna denilebilecek ücretlerle, uzun saatler boyu çalışmaktaydı. Ayrıca kırsal kesimden kente yapılan göçlerle birlikte yoğun rekabete maruz kalmaktaydılar. Bu dönemde ortaya çıkan emek arz fazlası işverenin istediği şartlarda istediği kişiyi çalıştırabilmesini sağlamaktaydı. Bu sebeple ekonomik zenginliği ve siyasal erki elinde tutan ticaretle uğraşan sınıf işçilerin iş güvencesine kavuşamamasına ya da sınırlı olarak kavuşmasına uygun ortamı sağlamaktaydı.

Kısmi süreli sözleşmeler, tam süreli sözleşmelere istinaden daha modern bir kavramdır. Kısmi süreli sözleşmeleri mümkün kılan şey iş hukukunun gelişimidir. Günümüzde gelişmiş ülkelerin haftalık çalışma süreleri kırk saatin altında gerçekleşmektedir. Ancak bu süreler dahi vasıflı işçinin niteliklerini korumak ve geliştirmek için ihtiyacı olan zamanı sağlayamamaktadır. İşçinin daha kısa saatler çalışıp ücretinde düşüş istememesi işverenin ise iktisadi amaçlar gütmesi taraflar arasında çatışmaya neden olmaktadır. Ancak işçinin bu boş vakti gelişimi için harcayarak niteliklerini arttırması ve verimliliğe olan olumlu etkisi düşünüldüğünde işçiye sağlanan boş vaktin işveren adına faydalı olabileceğini söylenebilecektir. Ayrıca atıl kalan iş gücünü iş piyasasına çekmesi, kadın, emekli, öğrenci gibi gruplarının çalışma hayatına katılımının desteklenmesi, işsizliğin önlenmesi ve nitelikli iş gücünden daha fazla işverenin yararlanması gibi olumlu etkileriyle de düzenlemelere konu olan iş sözleşmesi türüdür.

İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

4857 sayılı İş Kanunu (İŞK)'nin 2. maddesine göre; “*bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan gerçek kişiye işçi...*” denir. Tanımda da görüldüğü gibi bir kimsenin işçi sayılması için bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışması ve aynı zamanda gerçek kişi olması şartı aranmaktadır. İş sözleşmesi ise; “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” (İŞK m.8).

İş sözleşmesinin unsurları

İş sözleşmeleri bağımlılık, ücret ve iş unsurlarından oluşmaktadır. Bu unsurlardan bağımlılık unsuru iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran temel noktadır. İşçi yerine getirdiği işi “işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar” (AYM, 26-27.9.1967, 336/29, RG, 19.10.1968, S. 13031; (Süzek 2000: 191).

İş sözleşmesinin bir diğer unsuru ise ücret unsurudur. Ücret; “*...bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*” (İŞK m.32) şeklinde tanımlanmış olup iş sözleşmesinin zorunlu bir unsurudur. Eksikliği durumunda yerine getirilen eylemin yardım veya nezaket eylemi olarak nitelenmesine sebep olabilecektir. Fakat taraflar arasında ücret unsuru açıkça belirtilmese dahi yapılan iş için bir ücret ödenmesi gerekli ve olağan görüldüğü durumlarda kural olarak taraflar arasında bir ücret kararlaştırıldığı kabul edilir (Yargıtay İçtihatı Birleştirme Kararı, 18.11.1964, 2/4, RG, 27.11.1964).

İş sözleşmesinin son zorunlu unsuru ise bir işin görülmesidir. Burada söz konusu olan iş ekonomik açıdan iş olarak değerlendirilebilen çalışmalardır. İş, “*iş görme borcunun konusunu oluşturan iş, her türlü beden ve beyin gücüne dayalı, yahut teknik, bilimsel veya artistik*” olabilir (Süzek 2006: 189–190).

İş Sözleşmesi Türleri

İŞK m.9/1'e göre; “*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.*” Endüstriyel gelişmelerle paralel atipik çalışma şekillerinin ortaya çıkışı alternatif sözleşme türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İŞK ile bu tip sözleşme türleri ile çalışan işçilerin hak ve menfaatleri koruma altına alınmaya çalışılmıştır (Çetin 2022; Süzek 2006: 198).

Süreli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

İŞK m.10 niteliği bakımından en çok 30 gün süren işleri süreksiz iş ve otuz işgününden uzun süren işleri sürekli iş olarak kabul edilir. Buradaki anahtar kelime nitelik kelimesidir. Niteliği gereği otuz iş gününden az sürmesi gereken

bir iş daha uzun sürede tamamlanıyorsa bu işin süreksiz iş olma özelliğini değiştirmez. Aynı şekilde otuz iş gününden uzun sürmesi gereken bir iş daha kısa sürede tamamlansa da süreksiz iştir. Yani iş sözleşmesinin sürekliliği objektif ölçütlere göre belirlenmelidir (Süzek 2000: 18). İşin süreklilik veya süreksizliği iş sözleşmesinin devamlılık unsurunu ortadan kaldırmaz.

Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

İşçinin işin ve işyerinin kendine uygun olup olmadığını anlaması işvereninde işçinin bilgi ve yeteneklerinin o işe uygun olup olmadığını belirlemesi açısından deneme süreli iş sözleşmeleri yararlıdır. İşte bu işçi ile işverenin iş sözleşmesini sürdürüp sürdürmeme hakkını saklı tuttıkları başlangıç süreli iş sözleşmelerine deneme süreli iş sözleşmesi adı verilmektedir (Centel 1992: 86). Deneme süreli iş sözleşmelerinde taraflardan bir tanesi iş sözleşmesini sonra erdirdiğinde bildirim süresi söz konusu olmadığı için ihbar tazminatı ödenmesi de gerekmemektedir (Soyer 1999: 36).

Deneme süreli iş sözleşmesi İŞK m.15'te düzenlenmiştir. Deneme süresinin kötü niyetle kullanılması ihtimali nedeniyle süre 2 ay ile sınırlanmış. Ancak toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda bu süre en çok 4 aya kadar çıkabilmektedir. Sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması bu süreleri etkilememektedir ve deneme süresi kıdemden sayılmaktadır.

Deneme süresi içinde taraflardan herhangi biri herhangi bir bildirim süresine uymaksızın sözleşmeyi feshedebilir. Bu süre içinde doğmuş olan ücret ve diğer haklar saklıdır. Deneme süresinin geçmesinden sonra yapılan fesihler için artık genel hükümler geçerlidir. Esasen deneme süreli iş sözleşmeleri genel manada iş sözleşmelerinin tüm haklarına sahiptir, sadece iş sözleşmesinin feshiyle ilgili hükümler deneme süresince geçerli değildir (Süzek 2000: 23).

Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesinde taraflarca herhangi bir süre kararlaştırılmamışsa “belirli süreli iş sözleşmesi” kararlaştırıldığında ise “belirsiz süreli iş sözleşmesi” söz konusu olur (Centel 1992: 80).

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri İŞK m.11'de düzenlenmiştir. Buna göre; “*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*” İŞK m.12'de ise belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayırımının sınırları başlığı altında “*belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz*” hükmüyle işverenin eşit işlem borcuna değinilmiştir.

İŞK'nu 11 ve 12. maddeleri değerlendirildiğinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin istisnai bir sözleşme biçimi olduğu ve belirli şartların ortaya çıkması durumunda ancak yapılabileceği öngörülmektedir. Türk İş Hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasıdır. Ancak sözleşmeyi sınırlama ihtiyacı istisnai bir iş sözleşmesi türü olan belirli süreli sözleşmeleri gerekli kılmıştır. 1475 sayılı İş Hukukunda değinilmeyen belirli süreli sözleşmeler 4857 sayılı sayılı İş Hukukunda ayrıntılı bir şekilde ele alınmış fakat feshedilmesi durumu ele alınmamıştır. Bu durum çeşitli görüş farklılıklarına ve farklı yaklaşımlara sebep olmuştur.

Bir iş sözleşmesinin bir süreye bağlanması veya bağlanmamasının hukuki sonuçları farklı olmaktadır. Özellikle süreye bağlandığı durum olan belirli süreli sözleşmelerin bildirimli olarak feshedilememesi ve iş güvencesi olanaklarından yararlanamaması gibi hukuki sonuçları nedeniyle sözleşmenin türünün belirlenmesi önem arz etmektedir. Sözleşmenin türünün belirlenmesinde İŞK m.11'de yer alan unsurları değerlendirmek gerekmektedir. Burada üç unsur ön plana çıkmaktadır. Birincisi; iş sözleşmesi süreye bağlı olarak yapılmalıdır. İkincisi; objektif nedenler olmalıdır. Üçüncüsü; belirli süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır. Bu üç unsurun bir tanesinin eksik olması sözleşmeyi belirli süreli olmaktan çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu üç unsurun tamamının bir arada bulunması gerekmektedir.

Zincirleme İş Sözleşmeleri

Zincirleme iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin birbiri ardına yapılmasıdır. İŞK m.11'e göre;

“Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

11. maddeye göre belirli süreli iş sözleşmesi tek bir kez dahi yenilense zincirleme iş sözleşmesi ortaya çıkar. Esaslı nedenin bulunmaması durumunda ise iş sözleşmesi başından beri belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedenden kasıt objektif nedenlerin varlığıdır. Özellikle işin niteliği veya ekonomik gerekler ya da yasal zorunluluklar, bu anlamda esaslı neden sayılmaktadır (Centel 1992: 72).

Belirli süreli iş sözleşmeleri dayandıkları esaslı nedenin devam etmesi ya da yeni bir esaslı nedenin ortaya çıkması durumunda yenilenebilir. Ancak esaslı nedenlerin varlığı halinde de, işçinin kanundan doğan haklarını ve iş güvencesini engellemek amacıyla uzun yıllar boyunca belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması bir hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaktadır (Süzek 2006: 250).

KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

Sanayileşme ile başlayan seri üretim emek yoğun bir üretim süreciydi. Emek yoğun üretim ise tam süreli çalışmayı zorunlu kılmaktaydı. Kısmi süreli sözleşmeler, tam süreli sözleşmelere istinaden daha modern bir kavramdır. Kısmi süreli sözleşmeleri mümkün kılan şey iş hukukunun gelişimidir. İş hukuku, çalışanların fiziki varlığını güvence altına almak amacıyla, iş sürelerine bir üst sınır koyan ve hatta iş sürelerini kısaltan düzenlemeler getirmesine neden olmuştur (Centel 1992: 9).

Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

İşin, işçinin ve piyasanın nitelikleri işin normal haftalık süreden daha kısa sürede yapılmasını gerektirebilir. Böyle durumlarda yapılan iş sözleşmelere kısmi süreli iş sözleşmesi denilmektedir. Bunun aksine yasadaki haftalık ve günlük iş sürelerine uygun olarak çalışılmasında ise tam süreli iş sözleşmesi söz konusudur.

1475 sayılı İş Kanununda kendine yer bulamayan Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) ile bir düzenlemeye kavuşmuştur. İŞK m.13/1'e göre kısmi süreli çalışma; "*işçinin normal haftalık süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.*" Çalışma süresinin önemli ölçüde daha az belirlenmesi ibaresi madde gerekçesinde objektif bir ölçüte dayandırılmış ve en azından tam sürenin üçte ikisinden daha az süreli çalışma olarak nitelenmiştir.

Tanımda yer alan emsal işçi kavramı İŞK m.13/3'te tanımlanmış olup "*...işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.*" Maddenin gerekçesinde dayanak olarak AB Konseyinin 97/81 sayılı yönergesi gösterilmiş olup "*aynı işyerinde aynı tür iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisine sahip veya benzeri iş ya da meslekte çalışan ve kıdem, nitelik gibi diğer özelliklerin de dikkate alındığı tam gün çalışan kişi*" olarak açıklanmıştır (Aytekin 2003: 78).

Kısmi Süreli Çalışmanın Unsurları

Çalışma Süresinin Kısıltığı

Kısmi süreli çalışma kavramı tam süreli çalışma kavramının varlığı ile tanımlanabilmektedir. Tam süreli çalışmaya ilişkin farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1965 tarihli toplantısında kısmi süreli çalışma, "*işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma*" olarak tanımlamışlardır (Centel 1992: 24). Yine ILO'nun 1994 yılında yasalaşan 15 sayılı Kısmi Süreli

Çalışma Sözleşmesi'nde “karşılaştırılabilir tam gün işçilere göre normal çalışma saatleri daha az olan işçi” olarak tanımlanmıştır.

Normal iş süresi için ortak bir zaman dilimi tanımlamasına duyulan ihtiyaç göz önünde bulundurulduğunda bu zaman dilimi genellikle hafta olarak kabul edilmiştir (Centel 1992: 29). Fakat farklı işyerlerinde farklı uygulamalar söz konusu olabilmektedir. Bu gibi durumlarda yasa ile belirlenmiş normal çalışma süresi temel alınabilecektir.

Kısmi süreli çalışmadan bahsedebilmek için normal çalışma süresinden önemli ölçüde az saatle çalışılması gerekmektedir. İŞK m.13'ün gerekçesinde “önemli ölçüde az” ibaresi açıklığa kavuşturulmuş ve normal haftalık çalışma süresinin 2/3'ü kadarlık çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmiştir. İŞK m.63'e göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre tarafların anlaşması ile daha aşağıya çekilebilir. Bu durumda 30 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli kabul edilmektedir. Haftalık çalışma saatinin 45 saatten az olduğu, örneğin 36 saat olduğu bir işyerinde ise 24 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli sayılacaktır.

Çalışma İlişkisinin Sürekliliği

Kısmi süreli çalışmayı diğer esnek çalışma biçimlerinden ayıran şey çalışma ilişkisinin sürekliliğidir. Gerçekten de kısmi süreli çalışma mevsimlik çalışma, geçici iş sözleşmeleri ve kısa çalışmadan farklıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, geçici nitelikte olmayıp sürekli olmalıdır (Centel 1992: 27).

Kısmi süreli sözleşmesi yalnızca belirsiz süreli değil belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde de söz konusu olabilecektir. Kısmi süreli sözleşmelerin süreklilik özelliği kısa çalışmalardan ayırt edilmesinde kullanılmaktadır (Centel 1992: 29). Kısa çalışma işyerinde genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerden dolayı ortaya çıkan ve bunalım dönemlerinde uygulanan bir çalışma biçimi olması nedeniyle sürekli değildir.

Çalışma İlişkisinin İradi Olması

En geniş istihdam olanağı tanıyan esnek çalışma türlerinden kısmi süreli iş sözleşmelerinde işçi işe girdiğinde normal süreden daha kısa sürelerle çalışacağını bilmekte ve bunu istemekte ya da buna katlanmaktadır. Oysa kısa çalışmada taraflar çalışma sürelerinin kısaltılmasını kendileri istememekte fakat ortaya çıkan zorlayıcı koşullar bunu gerekli kılmaktadır.

Kısmi süreli iş ilişkisinin iradi olması işverenin istediği zaman tam süreli çalışan bir işçiyi kısmi süreli olarak çalıştıramaması veya kısmi süreli çalışan bir işçiyi tam süreli olarak çalıştıramaması sonucunu doğurmaktadır. Böyle bir değişiklik esaslı bir değişiklik olarak addedileceğinden dolayı İŞK m.22 uyarınca işçinin onayı gerekmektedir.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Türleri

Kısmi süreli çalışmanın şartları taraflar arasında serbestçe belirlenebilmektedir. Bu seçim çalışma süresine göre, çalışma ilişkisinin sayısına göre, çalışma biçimine göre yapılabilmektedir. Çalışma süresine göre işçi belirli saatlerde veya günlerde çalışabilir. Çalışma ilişkisinin sayısına göre ise tek bir iş ilişkisinde bulunabileceği gibi birden fazla iş ilişkisi içinde de bulunabilir. Çalışma biçimine göre ise kısmi süreli iş sözleşmesinin alt türlerinden birinde çalışabilir. Bunların kısmi süreli iş sözleşmeleriyle ortak noktaları olmakla birlikte çeşitli ayırım noktaları bulunmaktadır.

Klasik Kısmi Süreli Çalışma

Çalışma süresinin işyerinde uygulanan çalışma süresinin altında belirlendiği ve miktarının ve konumunun önceden kesin bir şekilde kararlaştırıldığı çalışma türüdür (Centel 1992: 36; Süzek 2000: 248). Kısmi süreli çalışma ilişkisinin tam anlamıyla tanımını oluşturan bu ifade de kısmi süreli çalışmayı tam süreli çalışmadan ayıran tek özellik çalışma saatlerinin normal çalışma süresinden az olmasıdır. Bu tip çalışmada genellikle yarım gün çalışma, vardiya çalışması gibi çalışmalar konu edilir (Centel 1992: 35). İşletmenin ihtiyaçlarını karşılamak için tercih edilen bu çalışma türü, siparişlerin yığılmasını engelleme, işletmenin daha uzun süre açık kalmasını sağlama gibi amaçlara hizmet etmektedir (Centel 1992: 36).

Vardiya usulü çalışmada işverenin işçilerinin bir kısmı çalışırken geri kalan kısmı dinlenmektedir (Özkara 1993: 16). Vardiya çalışması sayesinde işyeri daha uzun sürelerle açık kalmakta ve bu süreçte verimlilik artmaktadır.

Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu ile ilk kez düzenlenen çağrı üzerine çalışma kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türüdür. İŞK m.14/1'e göre; “*yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi...*” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılmalıdır.

Çağrı üzerine çalışmada “*hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.*” Bir başka deyişle işveren işçiyi çalışmak için çağırmasa bile işçi haftalık 20 saatlik ücrete hak kazanır. Bir diğer önemli nokta ise çalışılacak sürenin serbestçe belirlenmesidir.

İŞK m.14/3'e göre; “*işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır*” Bu

sayede işçinin çalışma günlerini planlayarak boş zamanlarını istediği gibi belirleyebilmesi sağlanmıştır. Çağrı üzerine çalışma ilişkisi kimi durumlarda boş kalan zamanlarda başka işverenle kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulması amacıyla yapılabileceği gibi işçi tarafından sırf kendisi ve ailesine vakit ayırmak için dahi tercih edilecektir. Bu yüzden işverenin bu noktadaki keyfi uygulamaları bu hüküm ile engellenmiş bulunmaktadır.

İŞK m.14/3'e göre; *“sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”* Bu noktada çalışma sürelerinin belirlenmesinde bir serbesti söz konusudur. Belirlenmediği durumlarda ise en az 4 saatlik çalışma yapılması öngörülmüştür. Burada amaç işçinin işe geliş ve gidiş sırasında kaybedeceği zaman ile kazanacağı ücret arasında bir dengenin sağlanabilmesidir (Centel 1992: 42).

Çalışma süreleri ve zamanları taraflarca kararlaştırılabileceği gibi kanunda belirlenen sürelerle de gerçekleştirilebilmektedir. Bu kapsamda çağrılan işçi iş görme sorumluluğunu yerine getirmekle sorumludur. Bu sürelerde işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Bu sebeple işveren tarafından işçinin kararlaştırılan zamanlarla ve sürelerle çağrılmaması işçi adına herhangi bir ücret kaybına neden olamamaktadır. Bununla birlikte, önceden belirlenen zamanlar dışında işçinin çağırılması durumunda işçinin çalışmayı istemesi durumunda çalışmasının önünde engel bulunmamaktadır.

İş Paylaşımı

Bir işçinin çalışmadığı zamanlarda diğer bir işçi veya işçilerin onun yerine geçmeyi kabul ettiği çalışma biçimidir (Tuncay 2003: 26). İşçilerin ücret, ikramiye yıllık izin, sosyal yardım, sosyal güvenlik hakları gibi hakları konusunda doktrinde tartışma bulunmaktadır. Centel (1992) bu hakların söz konusu işçiler arasında paylaşıldığını kabul ederken, Sözer (2000) ise söz konusu hakların ayrı ayrı ödeneceği ve fesihlerinin de her bir işçi için ayrı ayrı yapılacağını savunmaktadır.

Kısmi Süreli Çalışma Benzeri İş Modelleri

Kısa Çalışma

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde 2'ye göre;

“Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya

bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir”.

Kısa çalışmanın usulü Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik'te düzenlenmiştir (R.G. 25419, 31.03.2004). Yönetmelikte genel ekonomik kriz, bölgesel kriz ve zorlayıcı sebeplerden ne anlaşılması gerektiği belirtilmiştir.

Buna göre bölgesel kriz; *“ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar”*dır. Genel ekonomik kriz; *“ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları”*, zorlayıcı sebep ise; *“işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri”* ifade etmektedir.

Kısa çalışma da kısmi süreli çalışma da haftalık olağan çalışma süresinden daha az çalışmayı içerse de kısa çalışmada daha az sürelerle çalışmanın sebebi dışarıdan gelen etkilerdir ve süreklilik arz etmez. Buna ek olarak kısmi çalışmada taraflar serbest iradeleriyle başlangıçtan itibaren normal çalışma süresinden daha kısa bir çalışmayı kararlaştırırlarken kısa çalışmada; başlangıçta normal çalışma süreleri kabul edilmişken sonradan ortaya çıkan ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışma süresi geçici olarak azaltılmaktadır. Şartlar normale döndüğünde ise eski çalışma sürelerine geri dönecektir.

Mevsimlik Çalışma

Yılın sadece belirli dönemlerinde sürdürülen çalışma türüne mevsimlik çalışma denilmektedir. Bu çalışma biçiminde önemli olan bu sürenin uzunluğu veya kısalığı değildir. Önemli olan söz konusu çalışmanın, yılın belirli dönemlerinde düzenli olarak tekrar etmesidir. Uygulamada görülmekle birlikte mevsimlik çalışmaya İŞK'nda yer verilmemiştir.

Mevsimlik işler, faaliyetlerin yılın belirli bir döneminde gerçekleştiği ya da yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir (Süzek 2000: 241). Kısmi süreli çalışma ile mevsimlik çalışmanın ortak özelliği her iki çalışmanın da normal çalışma süresinden daha kısa süreli olmasıdır.

Vardiyalı Çalışma

Vardiya esasına dayalı çalışmada işyerinde çalışan işçilerin tamamı aynı anda çalışmamaktadır. İşçilerin bir kısmı çalışırken bir kısmı dinlenmektedir. Vardiya usulü çalışma kısmi süreliye göre daha az esnek bir çalışma biçimidir. Kısmi süreli çalışmada işçi çalışma saatlerini kendi ihtiyacına göre belirleyebilecektir. Ancak vardiya usulü çalışmanın kısmi süreli olarak belirlenmesinin önünde engel bulunmamaktadır (Senyen Kaplan 1999: 17).

Denkleştirme Usulüne Göre Çalışma

Belirli bir zaman aralığında çeşitli sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin altında ve üstünde yapılan çalışmaların haftalık ortalamasının 45 saati geçmeyeceği şekilde taraflarca yazılı olarak denkleştirilmesinin kararlaştırılmasıdır (Temir 2005: 150).

Bu çalışma türünde işçinin çalışma süresi haftalık 45 saati ve günlük 11 saati geçmeyecek şekilde kararlaştırılmaktadır. Günlük 11 saatle sınırlanmasının sebebi işçilerin günlük en az 12 saat dinlendirilmelerinin yasal bir zorunluluk olmasıdır. Denkleştirme usulüne göre çalışmalarda denkleştirme süreleri iş sözleşmeleri ile en fazla 2 ay olarak belirlenmiştir. Yıl içerisinde işçiler birden fazla iki aylık dönemler ile denkleştirme esasına göre çalıştırılabilir.

Evde Çalışma

Evde çalışmayla ilgili İŞK'nda düzenleme bulunmamaktadır. Evde çalışmada genellikle işverenin sağladığı malzeme ve araçlarla, işverenin gözetiminden uzak bir şekilde çalışma yapılmaktadır. Burada çalışanın bağımlılık unsurunun belirlenmesinde işverenin iş organizasyonunun içinde yer alıp almadığı önemli olmaktadır (Engin 2000: 271).

Evde çalışma 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.461'de düzenlenmiştir. Bu kapsamda "*evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir*" (TBK, m.461).

Kısmi süreli çalışma ile evde çalışma arasında ki temel fark kısmi süreli çalışmanın genellikle ev dışında yürütülmesidir. Evde çalışmada işçi çalışmayı kendi başına ya da ev halkının yardımıyla yapabilir. Oysa kısmi çalışmada işçinin işi bizzat yapması beklenmektedir.

Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılma Nedenleri

Modernleşen toplumun yeni eğilimlerini ile ortaya çıkan atipik çalışma biçimleri işçilerin ve işverenlerin tercihleri ile şekillenmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmelerinin işçi açısından yararlarının başında çalışma sürelerinin bireyleştirilmesi gelmektedir (Centel 1992: 18). Bu sayede işçiler çalışma saatlerini gereksinimlerine göre belirlemekte, işveren ise daha yüksek

verimliliğin kazancını sağlayabilmektedir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmelerinin istihdam sağlama özelliği işsizliği önlemede bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak kısmi süreli iş sözleşmelerinin iki taraf için her zaman yararlı olduğu söylenemez.

Kişisel Nedenler

Kısmi süreli iş sözleşmesinin işçiler tarafından tercihindeki başat neden iş süresinin işçinin kişisel istekleri ile şekillendirilebilmesidir. Buna ek olarak birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılabilmesi, gelirlerini arttırabilme olanağı, boş zamanları değerlendirme olanakları nedeniyle kısmi süreli iş sözleşmeleri tercih edilmektedir. Ayrıca kadınlar, öğrenciler, emekliler ve engelliler için yeni istihdam olanakları sağladığı için tercih edilebilmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri aile içi sorumlulukları olan kadınların iş piyasasına girmelerine olanak tanımaktadır. Öğrenciler ise öğrenim giderleri karşılamak ve iş hayatını deneyimlemek için olanak sağlamaktadır. Bir diğer grup olan emekliler ise emeklilik aylıklarının yetersiz gelmesi durumunda yeni bir gelir kaynağı olarak ya da boş zamanlarını değerlendirmek için kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedir. Doktorlar ve mali müşavirler gibi vasıflı çalışan grupları da (Çelik 2007: 83) birden fazla işverenle çalışarak uzmanlıklarını hem paylaşabilmekte hem de daha fazla gelir elde edebilmektedirler. Son olarak toplumun daha kırılğan tarafını yansıtan engelliler ise tam süreli çalışmaya katılamamaları durumunda kısmi süreli çalışabileceklerdir.

İşe ve İşyerine İlişkin Nedenler

Niteliği gereği uzun süre çalışmaya uygun olmayan işlere farklı çalışma yaklaşımları göstermek gerekebilir. Ayrıca işin niteliği gereği değişken miktarlarda iş yapılması, dikkat ve özenin sürekli üst düzeyde tutulması gereken işler ve verimliliği arttırmak amaçlı olarak kısmi süreli çalışmalar tercih edilebilmektedir.

Sınırlı sayıda nitelikli işgücü olan işlerde bu nitelikli işçilere ulaşabilmek için de kısmi süreli çalışma tercih edilmektedir. Böylelikle nitelikli işçilerin devinimi engellenmiş olacaktır. Ayrıca nitelikli işçilerin sağlık veya ailevi nedenlerle işten ayrılmalarının önüne geçilmiş olmaktadır.

İktisadi Nedenler

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin en önemli iktisadi nedeni boş iş olanakları yaratıp işsizliği önlemektir (Centel 1992: 16). Böylelikle daha fazla insan istihdam edilmiş olacaktır.

Mesleki eğitimini yeni tamamlamış işçilerin verimliliklerini tam olarak gösterebilecekleri düzeye kadar kısmi süreli işlerde çalıştırılması işveren açısından maliyetleri azaltacaktır. Sonrasında tam performansına ulaşan işçi işyerindeki görevlerini tam olarak yerine getirebilecektir.

Günün, haftanın veya ayın belirli günlerinde çalışan bir işçi işe geldiği günlerde daha az kaytarma eğiliminde olabilecektir. Bu da verimlilik olarak geri dönecektir.

KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN KURULMASI, HÜKÜMLERİ VE SONA ERMESİ

Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması

Kısmi süreli iş sözleşmeleri daha önceki İş Kanunlarında düzenlenmemiş olup 4857 sayılı İş Kanunu'yla düzenlemeye kavuşmuştur. Kısmi süreli iş sözleşmesi İŞK m.13'te; *“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”* olarak tanımlanmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin kısa süreli çalışma, süreklilik ve tarafların serbest iradesi unsurlarına sahip olması gerekmektedir. Kısa süreli çalışmadan kasıt tam süreli çalışanlara göre önemli ölçüde az süre ile çalışmasıdır. Bu kavram kısa çalışma kavramıyla karıştırılmamladır. Nitekim “kısa çalışma” işvereniden kaynaklanamayan sebeplerle işyerinde daha kısa sürelerle çalışma yapılmasıdır. Burada işçi ve işverenin serbest iradesinden bahsetmek mümkün değildir. Oysa kısmi süreli sözleşmede taraflar tam süreli çalışana göre daha kısa süre ile çalışacağını birlikte kararlaştırırlar. Süreklilik unsurundan kasıt ise sözleşme süresince işçinin edimlerini yerine sürekli olarak getireceğidir. Oysa geçici iş sözleşmelerinde, mevsimlik çalışmalarda ve kısa süreli çalışmalarda bu söz konusu değildir. Serbest iradenin varlığından kasıt ise tarafların kısa sürelerle çalışılacağını bilmesi ve bu yönde bir iş sözleşmesi bağlatmalarınıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri sürekli veya süreksiz olarak kurulabileceği gibi belirli ve belirsiz süreli olarak da kurulabilir.

Kısmi süreli sözleşmenin tam süreli sözleşmeye göre olan farklı yapısı çeşitli problemler ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tam süreli çalışmanın 2/3'üne kadar olan kısmi süreli çalışma, bu durumda ücretin ne miktarda ödeneceği, hafta tatili olup olmayacağı, yıllık ücretli izin olup olmayacağı, kıdem tazminatının söz konusu olup olmayacağı, genel tatil ücreti gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmelerine tam süreli iş sözleşmeleri için getirilen düzenlemeler dışında kalan iş hukuku kurallarının tamamı şartları uyduğu sürece uygulanabilmektedir.

Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı Yasağı

İŞK m.9'a göre; *“taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler...Sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli...oluşturulabilir.”* Sözleşmenin türünün belirlenmesinde bir

serbestlik söz konusu olmakla birlikte, “işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye...farklı işlem yapamaz” (İŞK m.5) Yani; “Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kulan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (İŞK m.13).

İŞK m.5'te düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranışların hukuki sonuçları aynı maddenin 6. Fıkrasında düzenlenmiştir; “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” Ayırmıcılığın ispatı işçiye aittir (İŞK m.5/7).

Kısmi süreli işçi ücret ve ikramiyeler söz konusu olduğunda çalıştığı süre ile orantılı bir ödemenin yapılmasını talep edebilmektedir. Nitekim Kanun gerekçesine göre; “kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin, işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon lira olarak ödenecektir.” Bölünemeyen haklarda ise tam süreli sözleşmeye göre herhangi bir ayırım yapılmayacaktır. Örneğin; bildirim süresi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin her iki sözleşme türü için aynı olabilir (Sümer 1999: 42).

Emsal işçi kavramı İŞK m.13'te; “emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir” şeklinde açıklanmıştır. “Eğer işyerinde kısmi süreli işçi ile aynı işi yapacak tam süreli çalışan işçi yoksa o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.”

Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri Arası Geçişler

Tam süreli den kısmi süreliye geçiş ile kısmi süreli den tam süreliye geçiş arasında kimi farklar bulunmaktadır. İŞK m.13'e göre; “işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.” Dolayısıyla statüsel bir geçişin söz konusu olabilmesi için önceden tam süreli veya kısmi süreli bir sözleşmenin varlığı zorunludur.

Tam süreli iş sözleşmesinden kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş ile ikramiye, kıdemi tazminatı benzeri haklarda değişecektir ve yeni iş ilişkisine göre hesaplanacaktır. Bu geçiş ancak işçi tarafından istenirse gerçekleştirilebilir.

İŞK m.22'de çalışma koşullarındaki değişiklik hükme bağlanmıştır; “İşveren...çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye

yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz” (İŞK m.22). Ancak işveren bu değişikliğin geçerli nedene dayandığını açıklayıp bildirim sürelerine uyarak değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini bildirimli olarak feshedebilecektir.

İşverenin, değişiklik önerisini kabul etmeyen işçiye yönelik davranışları İŞK m.24 kapsamında değerlendirilerek sonuca bağlanabilir. Örneğin ek iş verme veya çalışma koşullarını uygulamama durumunda işçinin haklı nedenle feshi ortaya çıkmaktadır.

Sözleşmenin tam süreli den kısmi süreliye dönüşmesi durumunda ilk sözleşme doğan hak ve alacaklarıyla birlikte kısmi süreli sözleşmeye dönüşecektir (Centel 1992: 60).

Kısmi süreli iş sözleşmesinden tam süreliye geçiş işçinin ücretini arttırması nedeniyle işçiler tarafından istenen bir durumdur. Fakat bazı durumlarda da işçi sağlığı, yaşı veya ailevi durumu sebebiyle kısmi süreli çalışmayı tam süreli çalışmaya tercih edebilir (Centel 1992: 60). Bu notada işverene düşen görev İŞK m. 13’e göre işçinin taleplerini değerlendirmek ve boş yerleri duyurmaktır.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Ücret Ve Diğer Haklar

Temel Ücret

Kısmi süreli iş sözleşmelerinde, ücretin şeklini ve miktarını işçi ile işveren serbestçe kararlaştırırlar (Centel 1992: 57). Bu serbestlik yasal asgari ücretin kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süresi ile orantılı olarak hesaplanan ücretten düşük olamaz. Bu durumda tam gün çalışan bir işçinin asgari ücrete göre saatlik ücreti ile kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süresi çarpılarak işçinin ücreti belirlenebilir. Bu durum işçi ve işverenin yasal asgari ücretin üstünde bir değer de anlaşmasına engel değildir.

Kısmi süreli iş sözleşmelerinde işçinin ücreti farklı şekillerde belirlenebilir. Örneğin zamana göre ücret, parça başına ücret, akort ücret, götürü ücret, yüzdelere göre ödenen ücret (İŞK m.49).

Zamana göre ücret, işçinin alacağı ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplandığı ücrettir. Söz konusu ücret belirlenen zaman dilimine göre saat ücreti, gündelik ücret, haftalık ücret veya aylık ücret olarak isimlendirilebilir. Parça başına ücret ise, işçinin ürettiği parça başına göre belirlenen ücrettir. Üretilen ürüne işveren tarafından biçilen miktar ile işçinin ürettiği miktarın çarpılması ile ulaşılır.

Akort ücret; işçinin alacağı ücretin yapılan işin sonucuna göre hesaplandığı ücret şeklidir. Bu ücret hesaplanırken parça sayısı, uzunluk, büyüklük, ağırlık gibi objektif birimler esas alınır. Akort ücret performans değerlendirmesinin ön planda olduğu bir ücret şeklidir. Dolayısıyla işçinin hak ettiği ücreti alması

adına yararlı bir ücret şekli olmakla birlikte daha fazla ücret elde etmek isteyen işçinin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini umursamadan ya da söz konusu işin gerektirdiği kaliteyi sağlamadan işi eda etmesi mümkündür. Bir diğer problem ise her dönemde işçiye yapabileceği kadar işin verilememesidir. Dönemsel olarak üretimini azaltmak zorunda kalabilen işverenin işçiye yapabileceğinden daha az iş vermesi işçinin geçimini sağlayan ücretin azalmasına sebep olabilmektedir. İşçiye yapabileceğinden daha az miktarda iş vermek 24. maddeye göre haklı nedenle fesih nedenidir.

Bir diğer ücret şekli ise yüzdeye göre ücrettir; İŞK m.51'e göre; *“Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden “yüzde” usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.”*

Ücret Ekleri

Genel anlamda ücretle, yani işin karşılığı olan asıl ücretle ücret eklerinin oluşturduğu bütüne geniş anlamda ücret, bir diğer deyişle giydirilmiş ücret denilmektedir. Bir ödemenin ücret eki olarak isimlendirilebilmesi için kanundan veya sözleşmeden doğmuş olmalı ve para veya para ile ölçülmesi mümkün olması gerekmektedir. Ücret eklerine örnek olarak ikramiye, prim, kardan alına pay, komisyon vb. örnek gösterilebilir.

Kısmi süreli işçi, bölünebilen haklardan kendi çalışma zamanına orantılı olarak yararlandığı için çalışma süresiyle orantılı olarak bu haklardan yararlanabilecektir. Bu durum işverenin eşit işlem borcuna aykırılık yaratmamaktadır.

İşçinin işyerinde yapmış olduğu işi başarıyla gerçekleştirmiş olmasından dolayı işveren tarafından verilen ücret eki olarak isimlendirilen prim; işçinin işyerinin başarısına olan katkısı oranında işçiye verilecektir.

İkramiye; mevcut performanstan duyulan memnuniyeti ifade edebileceği gibi işçileri teşvik etme amacı da taşıyabilir (Çelik 2007: 144; Kaya 2023). İkramiye uygulaması işverenin tek yanlı iradesiyle verilebileceği gibi işyeri uygulaması halini almış da olabilir. Her ne sebebe dayanırsa dayansın ayrımı haklı kılacak objektif bir nedenin söz konusu olmaması durumunda işveren primde olduğu gibi kısmi süreli işçiye çalıştığı süreyle orantılı bir ikramiye verilmesi gerekmektedir.

Komisyon ücreti; asıl ücrete ilave olarak işçinin yaptığı işin değerine göre önceden belirlenmiş yüzdelerle işçiye verilen paradır. Burada diğerlerinden

farklı olarak işçinin bireysel başarısı ve emeği söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla diğerlerine göre daha bireysel bir ücretten bahsetmekteyiz.

Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Kısmi süreli iş sözleşmeleri tam süreli iş sözleşmelerinin sona erdiği şekilde sona ermektedir. Sözleşmenin sona ermesi bakımında her iki sözleşme türü arasında bir fark yoktur.

Kısmi süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli yapıldıysa İŞK m.17 kapsamında tek taraflı irade beyanı ile bildirim süreleri kullanılarak sona erebilecektir. Buna ek olarak belirli süreli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin İŞK m.24'te belirtilen nedenlerle işçi tarafından, 25. maddesinde belirtilen nedenlerle işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

Belirli süreli sözleşmeler ancak “*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak...*” kurulabilecektir (İŞK m.11). Belirli süreli sözleşmeler sözleşmede belirlenen sürenin sona ermesi ile kendiliğinden sona erer, tarafların fesih bildiriminde bulunmasına ayrıca gerek yoktur.

Belirsiz süreli sözleşmelerin feshedilebilmesi için bildirim sürelerine uyulması gerekir. Bu durumda tam sürelilerden farklı olarak kısmi süreli çalışanların daha kısa sürelerle çalıştığı için bildirim sürelerinin de çalışma süresiyle orantılı olacağı akla gelmekle birlikte madde gerekçesinde açıkça belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliден farklı olamayacağı belirtilmiştir.

Bildirim sürelerine uyulmadan usulsüz olarak yapılan fesihler de sözleşmeyi usulsüz fesheden taraf ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

Kıdem Tazminatı

Kısmi süreli iş sözleşmesinin sona eren işçinin kıdemi hesaplanırken işçinin iş sözleşmesinin başlangıcından sonuna kadar geçen süre çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın hesaba katılır (Süzek 2006: 246).

Tam süreli iş sözleşmelerinde uygulanan kıdem tazminatı tavanı uygulaması kısmi süreli iş sözleşmesinde de uygulanır. Bu noktada hesaplamaya esas ücret kısmi süreli çalışma karşılığı olarak işçinin aldığı son brüt ücrettir.

Parça başı, yüzde usulü gibi çalışma şekillerinde son bir yıl içinde ödenen ücretin, o süre içerisinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak olan ortalama ücret, işçinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır (Mollamahmutoğlu 2005: 651).

SONUÇ

Standart dışı, atipik olarak nitelendirilen kısmi süreli çalışma, tam süreli çalışmalara nazaran daha kısa sürelidir. İşçinin kendi çalışma zamanlarını belirleyebilmesi, daha verimli olabilmesi, çeşitli grupları iş piyasasına çekmesi, vasıflı işçilere ulaşabilme gibi yararları nedeniyle tercih edilmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri diğer iş sözleşmelerinin doğduğu gibi doğmaktadır. Benzer şekilde tam süreli sözleşmeler nasıl sonlanıyorsa kısmi süreli iş sözleşmeleri de aynı şekilde sonlanmaktadır.

İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmeleri yeterince ayrıntılı olarak düzenlenmemiş olup işçinin ek ücretleri ve diğer hakları bağlamında daha açık bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aytekin, Ş. (2003). “Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü.”, *Mercek Dergisi*, 1/2: 76–81
- Centel, T. (1992), Kısmi Çalışma, İstanbul
- Çelik, N. (2007), İş Hukuku Dersleri, İstanbul
- Çetin, E. (2022). “Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İşçiyi Koruma Borcu.”, Koyuncu, N. (Ed.), *Hukukun Güncel Sorunları*, Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları: 131–160.
- Engin, M. (2000). “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma.”, *Kamu-İş*, 5/3
- Kaya, Y. Ç. (2023), Deniz Yetki Alanlarının Sınırlandırılmasında Adaların Rolü: Uluslararası Mahkeme Kararları Doğrultusunda Meis Adası'nın Doğu Akdeniz Yetki Alanlarının Sınırlandırmasındaki Etkisi, Ankara: Yetkin.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005), İş Hukuku, Ankara
- Özkara, A. (1993), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma, Ankara
- Senyen Kaplan, E. T. (1999), Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara: Dayınlı Yayınılık.
- Soyer, P. (1999), Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul: MESS.
- Sözer, A. N. (2000), Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Sosyal Sigorta Hakları, İstanbul Barosu
- Sümer, H. H. (1999), Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul
- Süzek, S. (2000), İş Akdinin Türleri, İstanbul
- Süzek, S. (2006), İş Hukuku Genel Esaslar: Bireysel İş Hukuku, İstanbul
- Temir, A. (2005). “Denkleştirme Esasına Göre Çalışma Uygulaması.”, *Yaklaşım Dergisi*
- Tuncay, A. C. (2003), Hizmet Akdinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul
- Yorulmaz, Ç. (2008), Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara

BİRLİKTELİK KURALLARI İLE MARKET SEPET ANALİZİ

Merve İŞSEVEN¹, Aynur İNCEKIRIK², Öznur İŞÇİ GÜNERİ³, Burcu DURMUŞ⁴

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesiyle birlikte bilgisayar sistemleride her geçen gün gelişmekte ve toplanan veriler büyük hacimlere ulaşmaktadır. Bu verilerle analiz yapmak ve verilerden faydalanmak bir araç kullanmadan imkânsız hale gelmiştir. Geleneksel raporlama araçları bu veri yığınları karşısında yetersiz kalmaktadır. Buna istinaden çözüm olarak veri madenciliği kavramı önerilmektedir (Ay ve Çil, 2008; 15).

Veri madenciliği ilk bakışta anlamlı gelmeyen, anlaşılması ve yorumlanması güç olan büyük miktardaki verilerden gelecekle alakalı tahmin yapılmasına olanak sağlayan kuralların bilgisayar paket programları aracılığıyla tasarlanmasıdır. Veri madenciliği, daha faydalı, güncel ve mantıklı bilgiye ulaşmak için büyük veri tabanları üzerinde yapılan çok basamaktan oluşan bir analizdir. Veri madenciliğindeki, amaç veri tabanlarındaki saklı olan bazı örüntüleri, eğilimleri tespit ederek farklı nitelikler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır (Öztemiz ve Hamamci, 2016; 2).

Veri madenciliği teknikleri günümüzde birçok sektörde yaygın olarak kullanılmaktadır. Veri madenciliği tekniklerinin kullanıldığı sektörler ve o sektörlerdeki uygulama alanları Tablo 1’de verilmiştir.

1 Manisa Celal Bayar Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü – Ekonometri Bölümü – Ekonometri Yüksek Lisans Mezununu, merve_issvn@hotmail.com

2 Manisa Celal Bayar Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi – Ekonometri Bölümü – Dr. Öğr. Üyesi, aynur.incekirik@cbu.edu.tr

3 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Fen Bilimleri Enstitüsü – İstatistik Bölümü – Prof. Dr., oznur.isci@mu.edu.tr

4 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Fen Bilimleri Enstitüsü – İstatistik Bölümü – Öğr.Gör.Dr., burcudurmus@mu.edu.tr

Tablo 1. Veri Madenciliğinin Kullanıldığı Sektörler

Pazarlama Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Müşterilerdeki satın alma örüntüsünün belirlenmesi ➤ Müşterilerin demografik özelliklerinin arasındaki bağlantıların bulunması ➤ Mevcut müşterileri elde tutmak ve yeni müşteriler kazanmak ➤ Market sepet analizi ➤ Çapraz satış analizi ➤ Müşteri değerlendirmesi ➤ Satış tahminleri
Bankacılık Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kredi kartı dolandırıcılıklarının tespit edilmesi ➤ Kredi kartı harcama şekillerine göre müşteri gruplarının belirlenmesi ➤ Çeşitli finansal göstergelerin arasında gizli korelasyonların tespit edilmesi ➤ Kredi taleplerindeki değerlendirmeler ➤ Usulsüzlük tespitleri ➤ Risk analizi ve yönetilmesi
Sigortacılık Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yeni poliçe isteyen müşterilerin tahmini ➤ Sigorta dolandırıcılıklarının tespit edilmesi ➤ Riskli müşteri portföylerinin belirlenmesi
Perakendecilik Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satış noktası veri analizleri ➤ Alışveriş sepeti analizleri ➤ Tedarik ve mağazaların yerleşim optimizasyonunun belirlenmesi
Borsa Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hisse senetlerinin fiyat tahmini ➤ Genel piyasa analizleri ➤ Alım ve satım stratejilerinin optimizasyonu
Telekomünikasyon Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kalite ve iyileştirme analizleri ➤ Hisse tespitleri ➤ Hatlarda yaşanan yoğunlukların tahmini
Sağlık ve İlaç Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yapılan testlerin sonuçlarının tahmini ➤ Ürün geliştirme ➤ Tıbbi teşhisler ➤ Tedavi süreçlerinin belirlenmesi
Endüstri Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kalite ve kontrol analizleri ➤ Lojistik ➤ Üretim süreçlerindeki optimizasyon
Bilim ve Mühendislik	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampirik veriler üzerinde modellerin kurularak bilimsel ve teknik problemlerin çözümlenmesi
Eğitim Sektörü	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Öğrenci davranışlarının tahmini ➤ Öğrencilerin ders seçme eğilimlerinin tahmini

Kaynak: Baykal, 2006; 97.

Veri madenciliğinde en sık kullanılan tekniklerden biri birliktelik kuralları tekniğidir. Bu teknik, objeler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Burada objeler arasındaki kuvvetli birliktelikler ya da korelasyonlar ortaya çıkartılmaya çalışılmaktadır. Birliktelik kuralları sayesinde büyük verilerin birliktelik örüntüleri keşfedilerek pazarlama ve iş yönetimi gibi alanlara katkı sağlanmaktadır. Bu sebeple veri tabanlarında bilgi

keşfiyle ilgilenilen çalışmalarda birliktelik kuralları odak noktası olarak ele alınmaktadır (Karalök, vd., 2016; 284-285).

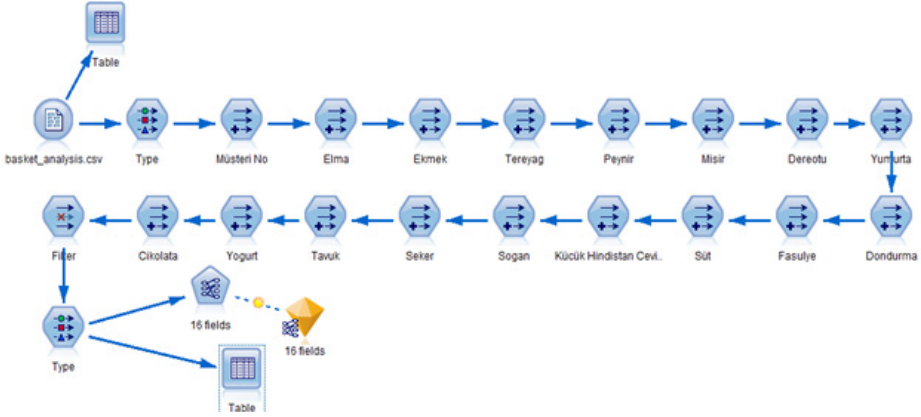
Birliktelik kurallarının en yaygın kullanıldığı alanlardan birisi süpermarket analizleridir. Literatürde market sepet analizi olarak kullanılmaktadır. Bu analiz, herhangi bir alışveriş esnasında satın alınan ürün kategorileri arasındaki birliktelikleri keşfetmeyi amaçlamaktadır. Burada müşterilerin hangi ürünleri birlikte satın alma eğiliminde olduğunun bilgisine ulaşılmaktadır. Bu bilgi sayesinde müşterilerin satın alma davranışları ortaya konulmaktadır. Market sepet analizi, farklı bakış açısına sahip müşterilerin dağılımı hakkında da bilgi vermektedir. Aynı zamanda elde edilen bilgiler marketin stok kontrollerine, satış stratejilerine ve ürün yerleşim düzenine katkı sağlamaktadır (Can, 2019; 845).

Market sepet analizinde destek değeri ve güven değeri kullanılmakta ve ürünlerin arasındaki bağıntılar hesaplanmaktadır. Güven değeri kuralın gücünü ölçmek amacıyla, destek değeri ise veri tabanında kuralın hangi sıklıkla görüldüğünün tespit edilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bu iki değer yüksek bulunması her zaman önemi yüksek kuralların elde edildiği anlamına gelmemektedir. Bu nedenle Lift değeri kuralın ne derecede ilginç olduğunu belirtmektedir. Lift değerinin 1'den küçük veya büyük değer alması ilginçlik derecesinin arttığını, "1" değerini alması ise ilginçlik bulunmadığı anlamına gelmektedir (Yüksel ve Zontul, 2019; 69).

UYGULAMA

Bu çalışmada, yurtdışında bulunan bir marketin müşterilerine ait alışveriş verileri Kaggle veri tabanından elde edilmiştir. Market müşterilerinin cinsiyetleri dikkate alınarak alışveriş esnasında hangi ürünleri birlikte satın aldıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. SPSS Modeler 22 paket programı kullanılarak Market Sepet Analizi yapılmıştır. Veri seti içerisinde 998 müşteriye ait veri ve 18 nitelik yer almaktadır. Bu nitelikler; müşteri no (customer number), elma (apple), ekmek (bread), tereyağı (butter), peynir (cheese), mısır (corn), dereotu (dill), yumurta (eggs), dondurma (ice cream), fasulye (kidney beans), süt (milk), soğan (onion), şeker (sugar), küçük hindistan cevizi (nutmeg), tavuk (chicken), yoğurt (yoghurt), çikolata (chocolate) ve cinsiyettir (gender).

Elde edilen veri seti incelenerek SPSS Modeler 22'de analize uygun hale gelecek şekilde düzenlemeler yapılmıştır. Veri setindeki İngilizce olarak yazılmış ürün isimleri daha kolay anlaşılması için Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu işlemler sonucunda modelleme alanında elde edilen birliktelik kuralı modelinin genel görüntüsü Şekil 1'de verilmiştir.



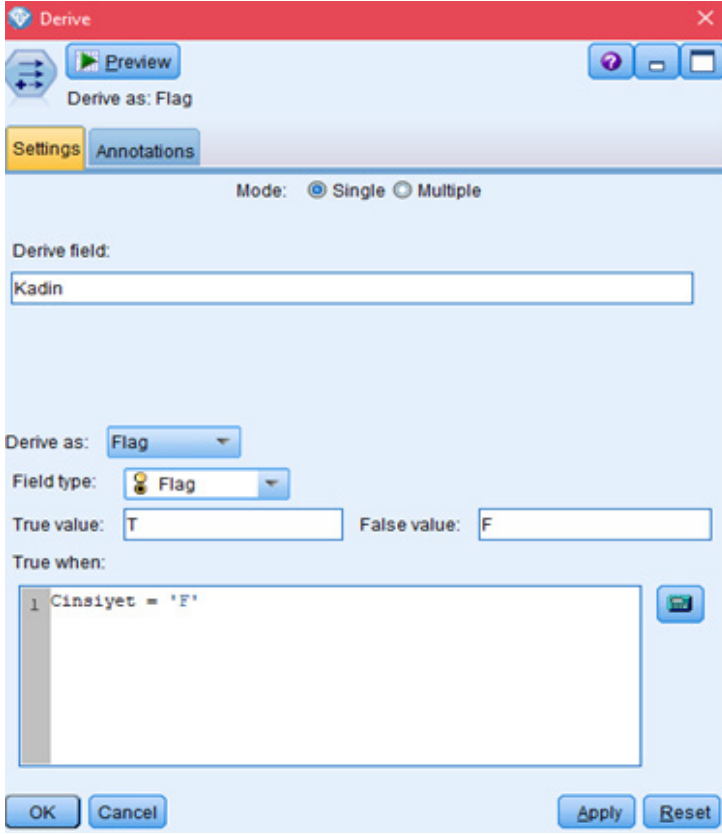
Şekil 1. Birlikte Kuralı Modelinin Genel Görünümü

Bu çalışmada kişi, kadın ya da erkek olduğu için bir ürüne yöneleceğinden Type sayfasında Direction kısmından cinsiyet Öncül(in) olarak atanacaktır. Şekil 2’de Type sayfasının görünümü gösterilmektedir.

Field	Measurement	Values	Missing	Check	Role
Müşteri No	Typeless			None	None
Cinsiyet	Flag	<Read>	None	None	Input
Elma	Flag	<Read>	None	None	Both
Ekmek	Flag	<Read>	None	None	Both
Tereyağ	Flag	<Read>	None	None	Both
Peynir	Flag	<Read>	None	None	Both
Misir	Flag	<Read>	None	None	Both
Dereotu	Flag	<Read>	None	None	Both
Yumurta	Flag	<Read>	None	None	Both
Dondurma	Flag	<Read>	None	None	Both
Fasulye	Flag	<Read>	None	None	Both
Süt	Flag	<Read>	None	None	Both
Küçük Hindist...	Flag	<Read>	None	None	Both
Sogan	Flag	<Read>	None	None	Both
Seker	Flag	<Read>	None	None	Both
Tavuk	Flag	<Read>	None	None	Both
Yoğurt	Flag	<Read>	None	None	Both
Çikolata	Flag	<Read>	None	None	Both

Şekil 2: Type Sayfasının Görünümü

Model Şekil 2’deki gibi oluşturulup çalıştırıldığında kadın ve erkek seçeneklerini program True False biçiminde algılamaktadır. Bu şekilde atama yapılması hataya sebebiyet vereceğinden dolayı düzeltmek için Derive ile cinsiyete göre atama yapılması gerekmektedir. Aşağıdaki Şekil 3’te Derive penceresinin görünümü verilmiştir.



Şekil 3: Derive Penceresinin Görünümü

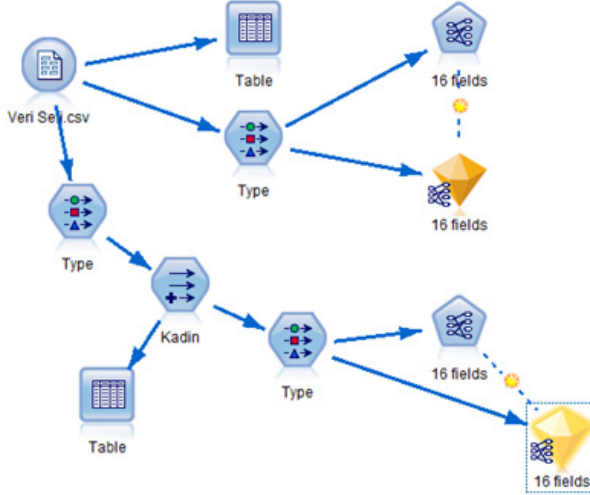
Bu aşama ile, cinsiyet F(female/kadın) ise True olarak; cinsiyet M(male/erkek) ise False olarak atanacağı belirtilmiştir. Bu aşamada, cinsiyet M(male/erkek) ise True olarak; F(female/kadın) ise False olarak da atanabilmektedir. Ele aldığımız veri setindeki 998 market müşterisinden sadece 21 tanesinin atama sonuçları Şekil 4’te verilmiştir.

	Müşteri No	Cinsiyet	Elma	Ekmekek	Tereyağ	Peynir	Misir	Dereotu	Yumurta	Dondurma	Fasulye	Süt	Küçük Hindistan Cevizi	Sogan	Seker	Tavuk	Yogurt	Çikolata	Kadın
1	0M	False	True	False	False	False	True	True	False	True	False	False	False	False	True	False	True	True	F
2	1F	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	True	False	False	False	False	False	False	T
3	2M	True	False	True	False	False	True	True	False	True	False	True	False	False	False	False	True	True	F
4	3F	False	False	True	True	False	True	True	False	False	False	True	True	True	False	False	False	False	T
5	4M	True	True	False	False	False	False	False	False	False	False	True	False	False	False	False	False	False	F
6	5F	True	True	True	True	False	True	True	False	True	False	False	True	False	False	True	True	True	T
7	6F	False	False	True	True	False	False	True	True	True	True	True	True	True	True	False	False	True	F
8	7M	True	False	False	True	False	False	True	False	False	False	True	True	True	True	True	True	True	T
9	8F	True	False	False	False	True	True	True	True	True	False	True	True	True	True	True	True	True	F
10	9M	True	False	False	False	False	True	True	True	True	False	True	False	True	True	True	False	True	T
11	10F	True	True	False	True	False	False	False	True	False	False	False	False	True	True	True	True	False	T
12	11F	True	True	False	True	False	True	True	True	True	True	False	True	False	True	True	True	True	T
13	12M	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	True	True	True	False	F
14	13F	False	False	False	False	False	False	False	False	True	False	False	False	False	True	False	True	True	T
15	14F	False	False	True	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	T
16	15F	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	False	True	True	F
17	16M	True	True	True	True	False	False	False	False	True	False	False	True	False	True	False	False	False	T
18	17F	True	False	False	False	False	False	True	False	False	False	False	False	False	False	False	True	True	T
19	18F	False	True	False	True	False	False	False	False	False	True	False	False	False	False	True	False	False	T
20	19F	False	True	False	False	False	True	False	False	True	True	True	True	False	True	True	True	False	T
21	20M	True	False	False	True	False	False	False	False	True	False	False	False	False	True	True	True	False	F

Şekil 4: Atama Sonuçları

Atama sonucunda Şekil 4'ün son sütununda görüldüğü üzere yeni bir Kadın sütunu elde edilmiştir ve Cinsiyet değerlerine göre yapılan atamalar yeni haliyle yer almaktadır. Eğer Erkek cinsiyetine göre atama yapılırsa Erkek sütunu elde edilecektir.

Şekil 5'te birliktelik kuralı modeline demografik özelliklerin dahil edildiği genel görüntü verilmiştir.



Şekil 5: Birliktelik Kuralı Modeline Demografik Özelliklerin Dahil Edildiği Genel Görüntü

Birliktelik kuralı çıkarımında kullanılan destek değeri (support): 10 güven değeri (confidence): 58 olarak belirlenerek ürünler arasındaki bağıntılar hesaplanmıştır. Belirlenen eşik değerleri Şekil 6'da gösterilmektedir.

Şekil 6: Eşik Değerlerinin Görünümü

Aşağıda bulunan Şekil 7’de ise Apriori algoritması ile elde edilen birliktelik kuralları yer almaktadır.

Consequent	Antecedent	Support %	Confidence %	Lift
Cikolata	Dereotu Süt Kadin	10.511	62.857	1.492
Süt	Tavuk Dereotu Cikolata	10.11	61.386	1.514
Küçük Hindistan ...	Peynir Tereyag Kadin	10.11	61.386	1.529
Cikolata	Tavuk Dereotu	16.817	60.119	1.427
Cikolata	Dereotu Süt	19.019	60.0	1.424
Sogan	Tavuk Dereotu Cikolata	10.11	59.406	1.473
Cikolata	Tavuk Dereotu Kadin	10.11	59.406	1.41
Dereotu	Peynir Cikolata Kadin	10.11	59.406	1.491
Cikolata	Dereotu Dondurma Kadin	10.11	59.406	1.41
Yogurt	Ekmek Dereotu	16.016	59.375	1.412
Dereotu	Elma Fasulye Kadin	10.01	59.0	1.481
Elma	Dereotu Fasulye Kadin	10.01	59.0	1.539
Tereyag	Küçük Hindistan ... Fasulye Kadin	10.01	59.0	1.403
Tereyag	Tavuk Dondurma Kadin	10.11	58.416	1.389
Fasulye	Peynir Cikolata Kadin	10.11	58.416	1.43
Tavuk	Dereotu Sogan Cikolata	10.31	58.252	1.496

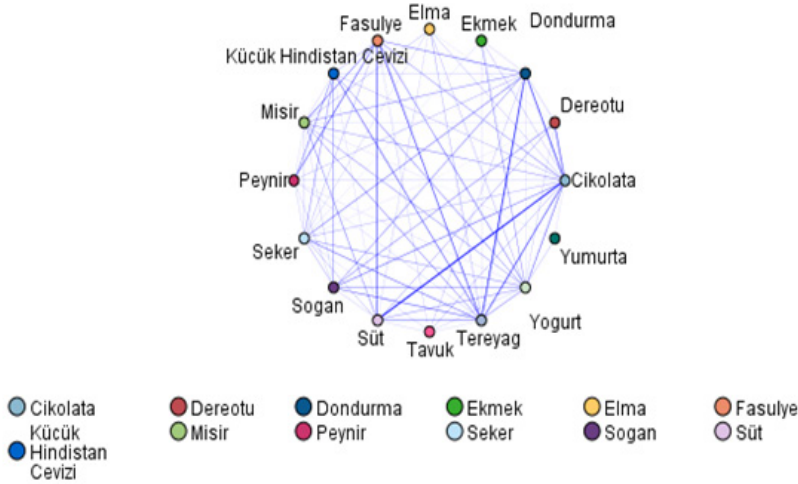
Şekil 7: Apriori Algoritması ile Elde Edilen Birliktelik Kuralları

Şekil 7’de yer alan çıktılara göre oluşturulan 16 adet birliktelik kuralı aşağıdaki gibidir;

- Dereotu ve Süt alanlar %62 olasılıkla Çikolatada alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Tavuk, Dereotu ve Çikolata alanlar %61 olasılıkla Sütte alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların genelde Erkekler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Peynir ve Tereyağı alanlar %61 olasılıkla Küçük Hindistan Cevizide alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Tavuk ve Dereotu alanlar %60 olasılıkla Çikolatada alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %16’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Erkek müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Süt ve Dereotu alanlar %60 olasılıkla Çikolatada alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %19’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Erkek müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Tavuk, Dereotu ve Çikolata alanlar %59 olasılıkla Soğanda alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Erkek müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Tavuk ve Dereotu alanlar %59 olasılıkla Çikolatada alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Peynir ve Çikolata alanlar %59 olasılıkla Dereotuda alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Dondurma ve Dereotu alanlar %59 olasılıkla Çikolatada alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Ekmek ve Dereotu alanlar %59 olasılıkla Yoğurttta alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %16’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Erkek müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Elma ve Fasulye alanlar %59 olasılıkla Dereotuda alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Dereotu ve Fasulye alanlar %59 olasılıkla Elmada alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10’dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

- Küçük Hindistan Cevizi ve Fasulye alanlar %59 olasılıkla Tereyağda alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10'dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Tavuk ve Dondurma alanlar %58 olasılıkla Tereyağda alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10'dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Peynir ve Çikolata alanlar %58 olasılıkla Fasulyede alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10'dur. Bu ürünleri birlikte alanların Kadın müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Dereotu ve Soğan alanlar %58 olasılıkla Tavukta alacaklardır. Bu ürünlerin sepette birlikte bulunma olasılığı %10'dur. Bu ürünleri birlikte alanların Erkek müşteriler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Şekil 8'de ürünler arasındaki ilişkileri görebilmek amacıyla birliktelik diyagramı gösterilmektedir. Buradaki amaç, en güçlü birlikteliğe sahip ürünlerin incelenmesidir. Çizgilerin kalınlık derecesine göre ürünler arası ilişkinin baskınlığı görülerek en güçlü birlikteliğe sahip ürünler tespit edilebilir.



Şekil 8: Ürünlerin Birliktelik Diyagramı

Aşağıdaki Tablo 2'de ise ürünlerin aynı sepette bulunma değerleri miktar olarak gösterilmiş ve "çizgi değeri" olarak verilmiştir. Bu değerler en güçlü birlikteliğe sahip ürünleri ifade etmektedir.

Tablo 2: En Güçlü Birliktelikler

Ürün 1	Ürün 2	Çizgi Değeri
Süt	Çikolata	211
Tereyağı	Dondurma	207
Dondurma	Çikolata	202
Tereyağı	Çikolata	202
Tereyağı	Fasulye	202
Peynir	Fasulye	200
Dereotu	Çikolata	199
Fasulye	Süt	199
Yoğurt	Çikolata	198

Tablo 2 incelendiğinde Süt ve Çikolata arasındaki ilişkinin en güçlü birlikteliğe sahip olduğu görülmektedir. Burada, Süt ve Çikolata ürünlerini aynı sepette bulduran 211 adet müşteri vardır. Aynı zamanda tabloda, müşterilerin sepetlerinde aynı anda yer alan diğer ikili ürün birliktelikleri ve miktarları yer almaktadır.

SONUÇ

Yapılan bu çalışmada öncelikle veri madenciliği, birliktelik kuralları ve market sepet analizi ile ilgili kavramlar hakkında temel bilgiler verilmiştir. Bu çalışmanın temelini oluşturan birliktelik kuralları, birliktelik kurallarının temel kavramları ve sıkça kullanılan apriori algoritması market sepeti analizidir. Çalışmada Kaggle veri tabanından alınan yurtdışındaki bir market verileri kullanılarak SPSS Modeler 22 ile Market Sepet Analizi uygulanmıştır. Analize müşterilerin satın alma davranışlarına ek olarak satın alınan ürünler cinsiyet üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Bu analiz sayesinde, Kadın ve Erkek müşterilerin genelde hangi ürünleri beraber satın aldığı tespit edilerek müşterilerin satın alma davranışları hakkında bilgi sahibi olmaya çalışılmıştır. Şekil 7’de yer alan analiz çıktıları incelendiğinde Lift değerleri de dikkate alınarak şu yorumlamalar yapılmıştır; Dereotu ve Fasulye ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Elma ürününün satışını 1,539 kat arttırmaktadır. Peynir ve Tereyağı ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Küçük Hindistan Cevizi ürününün satışını 1,529 kat arttırmaktadır. Tavuk, Dereotu ve Çikolata ürünlerini satın alan Erkek müşteriler Süt ürününün satışını 1,514 kat arttırmaktadır. Dereotu, Soğan ve Çikolata ürünlerini satın alan Erkek müşteriler Tavuk ürününün satışını 1,496 kat arttırmaktadır. Dereotu ve Süt ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Çikolata ürününün satışını 1,492 kat arttırmaktadır. Peynir ve Çikolata ürünlerini satın

alan Kadın müşteriler Dereotu ürününün satışını 1,491 kat arttırmaktadır. Elma ve Fasulye ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Dereotu ürününün satışını 1,481 kat arttırmaktadır. Tavuk, Dereotu ve Çikolata ürünlerini satın alan Erkek müşteriler Soğan ürününün satışını 1,473 kat arttırmaktadır. Peynir ve Çikolata ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Fasulye ürününün satışını 1,430 kat arttırmaktadır. Tavuk ve Dereotu ürünlerini satın alan Erkek müşteriler Çikolata ürününün satışını 1,427 kat arttırmaktadır. Dereotu ve Süt ürünlerini satın alan Erkek müşteriler Çikolata ürününün satışını 1,424 kat arttırmaktadır. Ekmek ve Dereotu ürünlerini satın alan Erkek müşteriler Yoğurt ürününün satışını 1,412 kat arttırmaktadır. Dereotu ve Dondurma ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Çikolata ürününün satışını 1,410 kat arttırırken, Tavuk ve Dereotu ürünlerini satın alan Kadın müşterilerde Çikolata ürününün satışını 1.410 kat arttırmaktadır. Küçük Hindistan Cevizi ve Fasulye ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Tereyağı ürününün satışını 1,403 kat arttırmaktadır. Tavuk ve Dondurma ürünlerini satın alan Kadın müşteriler Tereyağı ürününün satışını 1,389 kat arttırmaktadır.

Birliktelik Kuralları ile yapılan bu Market Sepet Analizinden elde edilen kurallara uygun olarak yapılacak market raf tasarımının firma satışlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda müşterilere uygun satış stratejileri oluşturulup pazarlama kampanyaları geliştirilebilir. Müşterilere, satın alma davranışlarına uygun kampanya bildirimlerinin ulaştırılması firmaya satış karlılığı konusunda olumlu etkiler yaratabilir. Ayrıyeten birlikte bulunma ihtimali yüksek olan ürünlerin promosyon uygulamalarında kullanılması ile firmaya olumlu yönde fayda sağlanabilir. Mağazalarda bulunan raf düzenleri müşterilerin davranışlarını etkilemekte önemli bir rol oynamaktadır. Rafların yerleşim dizaynları alışveriş zamanını, alışveriş sıklığını, alışveriş davranışlarını ve verimliliği etkilemektedir. Aynı zamanda müşterilerin mağaza içinde dolaşarak satın almayı düşünmediği ürünleri de satın almasına sebebiyet verebilmektedir. Kısacası mağaza düzeni yalnızca müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla değil müşterilerin istek ve tercihlerini etkileyen önemli bir etkidir. Ayrıca yerleşim planının doğru olması müşterilere de kolaylık sağlamaktadır. Bunlardan bazıları müşterilerin izleyeceği yolu kolay bulması, mağaza içi trafik akışının düzenli olması ve mağazanın etkin şekilde kullanılmasına yardımcı olmasıdır. Etkin şekilde gerçekleşmiş bir yerleşim planı müşterileri alışveriş yapmaya da teşvik etmektedir.

KAYNAKÇA

- Baykal, Abdullah (2006). Veri Madenciliği Uygulama Alanları. *D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7, s. 95-107.
- Can, Şengül (2019). Market Müşteri Verilerinin Birliktelik Kuralları İle Analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. C. 12, S. 67, s. 844-850.
- Çil, İbrahim & Ay, Derya (2008). Migros Türk A.Ş.'de Birliktelik Kurallarının Yerleşim Düzeni Planlamada Kullanılması. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*. C. 21, S. 2, s. 14-29.
- Kaggle Datasets, <https://www.kaggle.com/datasets> Erişim Tarihi: 05.07.2021
- Karalök, Seren Sezen & Aktepe, Adnan & Ersöz, Süleyman (2016). An Application in SPSS Clementine Based On The Comparison Of Association Algorithms in Data Mining. *International Journal of Intelligent Systems and Applications in Engineering*. 4 (Special Issue), s. 234-238.
- Öztemiz, Furkan & Hamamci, Serdar Ethem (2016). R Programlama Dili ve Apriori Algoritması Kullanılarak Market Sepet Analizi. *International Artificial Intelligence and Data Processing Symposium '16*. Malatya, Turkey.
- Yüksel, Tuğçe & Zontul, Metin (2019). Dağıtık Sistemlerde Birliktelik Kuralları İle Sepet Analizi. *Aurum Mühendislik Sistemleri Ve Mimarlık Dergisi*. C. 3, S.1, s.65-77.

KÜRESELLEŞME, BÖLGESELLEŞME VE ULUSLAŞMA KAVRAMLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Mert SOĐUKOLUK¹

GİRİŞ

Küreselleşme kavramının farklı tanımlara sahip olduğundan bahsetmek mümkündür. Bu kavram çeşitliliğinin temel sebebi ise küreselleşmenin sahip olduğ u çok boyutluluk ile ilgilidir. Manning'e göre küreselleşmeyi tanımlamanın en önemli üç boyutu ekonomik, siyasi ve kültürel unsurlardan oluşmaktadır. Küreselleşme kavramının günümüzde kullanıldığı anlamıyla işlev kazanması 4 Nisan 1959 tarihli The Economist Dergisi'nin yayını ile olmuştur. Devamında ise Mc Luhan 1962 yılında yazmış olduğ u metinde ilk defa "küresel köy" terimini kullanarak dünya ekonomisinin tek bir Pazar haline gelebileceğ i fikrinin temellerini oluşturmuştur. Bölgeselleşme kavramı ise genel olarak idari anlamda bir yapılanma süreci olarak belirtilebilir. Yerinden yönetim yönünde, merkezi yönetim karşısında bölgesel ve yerel birimlerin idari bakımdan güçlendirilmesi düşüncesini içeren bir kavram olmasının yanı sıra idari bağlamda yönetim süreci ve tekniğ ini ifade eden bir terim olarak açıklanabilir. Küreselleşme olgusunun bölgeselleşme sürecini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilediğ i ifade edilmektedir. Küreselleşme süreciyle birlikte yerelin ve bölgenin fonksiyonu değişim göstermiş, bölgeselleşme küreselleşme olgusu için önemli bir hâl almıştır. Bölgeselleşme bağlamında yerel faktörler ön planda tutularak içsel büyüme politikaları işlerlik kazanmıştır. Artık ekonomik kalkınmanın temel dinamiğ i olarak görülen bölgeselleşme düşüncesi kamu-özel-sivil üçgeninde etkin ve verimli işleyen bir kalkınma modelini de ortaya çıkarmıştır. Ulus kavramı ise aynı kökten gelen insan topluluğ u olarak ifade edilmektedir ve hem küreselleşme hem de bölgeselleşme ile yeni bir değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Bu çalışmada küreselleşme, bölgeselleşme ve uluslaşma konularına günümüzdeki mevcut durumlarının da kritiğ inin yapılarak yeni bir bakış açısı getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu

¹ Öğr. Gör, Yozgat Bozok Üniversitesi, Yerköy Adalet Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü, Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri Programı ORCID ID: 0000-0002-6395-451X, mert.sogukoluk@bozok.edu.tr

çalışma; veri toplanırken çalışma ile ilgili aynı alanda günümüze dek yapılmış araştırma ve verilere dayanmaktadır. Var olan literatürün kritiğinin yapılması çalışma içeriğinin büyük bölümünü oluşturmaktadır.

Bu bağlamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Küreselleşme olgusunun günümüzdeki mevcut durumunu anlamak ve kritiğinin yapılabilmesi için kavramsal ve tarihi gelişim sürecine değinilmiştir. Farklı düşünürlerin tanımlamalarından yola çıkarak küreselleşmenin tanımının yapılması ve tarihsel süreçte farklı görüşleri ortaya koyarak nasıl ortaya çıktığı açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde bölge kavramına değinilerek bölgeselleşme ile ilgili süreç açıklanmaya çalışılmıştır. Bölgeselleşme ile ilgili destekleyici ve eleştirel düşüncelere yer verilerek tarafsız bir bakış açısıyla durum ele alınmaya çalışılmıştır. Ekonomik, siyasi ve kültürel/dilsel bölgeselleşme nedenleri ele alınarak bölgeselleşme modellerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise ulus ve ulus devlet kavramları açıklanarak tarihsel gelişim sürecine değinilerek küreselleşmenin ve bölgeselleşmenin ulus devlet üzerindeki etkilerine güncel bir yorum yapılmaya çalışılmıştır.

KÜRESELLEŞME: KAVRAMSAL VE TARİHİ ÇERÇEVE

Küreselleşmenin kavramsal olarak farklı tanımlara sahip olması tarihsel gelişim sürecinde de farklı süreçlerde ele alındığını göstermektedir.

Kavramsal Olarak Küreselleşme

Küreselleşme kavramının farklı tanımlara sahip olduğundan bahsetmek mümkündür. Kavram çeşitliliğinin temel sebebi ise küreselleşmenin sahip olduğu çok boyutluluk ile ilgilidir. Dolayısıyla küreselleşme kavramından bahsederken farklı boyutlarını da ele almak, kavramın anlaşılması için daha yararlı olacaktır. Manning'e göre küreselleşmeyi tanımlamanın en önemli üç boyutu ekonomik, siyasi ve kültürel unsurlardan oluşmaktadır. Ekonomik küreselleşme uluslararası ticaret ve yatırımlarda genellikle genişleme/büyüme ve yoğunlaşma/güçlenme olarak ele alınmaktadır. Siyasi küreselleşme ulus ötesi hükümet ve düzenleyici kurumlar ile liberal siyasi ideolojinin yayılmasıyla ilgili sürece değinmektedir. Kültürel küreselleşme ise her zaman olmasa da sıklıkla batılı fikirler ve kültürel boyutuyla ortaya çıkmaktadır (Manning, 1999:138).

Küreselleşme kavramı Türk Dil Kurumu Sözlüklerinde belirtildiği şekliyle “küreselleşmek durumu, globalleşme” (TDK.2022) şeklinde açıklanmıştır. Albrow'a göre ise küreselleşme, dünya insanların tek bir toplum kabul edilerek küresel toplumda bir araya getirilmesi (Albrow, 1990: 9) olarak ele alınırken Robertson küreselleşmeyi “tek bir mekan olarak tüm dünyanın kristalleşmesini” ve “dünyanın sıkışması” (Robertson, 1992: 8) şeklinde ifade etmiştir.

1970'li yılların başlarından itibaren iktisat politikalarında farklı yaklaşımların ortaya çıkması piyasa üstünlüğünün ön plana çıkarılmasına, özelleştirme

uygulamalarıyla da devletin mevcut ekonomik etki ve varlığında küçülmeye gitmesini, devletin düzenleyici rolünün etkin kullanılması (Aktel, 2001: 193-202) düşüncesinin ortaya çıkması küreselleşme anlayışını ortaya çıkarmıştır.

Küreselleşmenin Tarihsel Gelişimi

Küreselleşme kavramının tanımında olduğu gibi tarihsel gelişim sürecine yönelik çeşitli görüşler bulunmaktadır. Küreselleşme düşüncesinin tarihin ilk dönemlerinden başlayarak fetihçi toplumlara kadar dayandırıldığı ifade edilmektedir. Hırs, merak, savaş, göç, ticaret ve seyahat gibi unsurların insanların buldukları coğrafyaları aşan davranış ve düşüncelere ittiği, bu sebeple küreselleşme kavramının insanlık tarihiyle yaşıt olduğu düşüncesi, küreselleşmenin başlangıcı ile ilgili ortaya atılan tezler arasında yer almaktadır.

Öte yandan sınır aşırı karşılıklı iktisadi ilişkilerin ilk kez ortaya çıkmasından dolayı küreselleşmenin başlangıcını 16. Yüzyıl olarak temel alan diğer bir görüşte mevcuttur Bu yüzyılda ortaya çıkan coğrafi keşifler ve sömürge anlayışının giderek kurumsallaşması sebebiyle iktisadi faaliyetler yerel düzeyden çıkmaya başlamış, hem kültürler hem de devletler arasındaki etkileşim ve ilişkilerin giderek güçlenmeye başladığı ifade edilmektedir. 16. yüzyılda temeli atıldığı görüşünden yola çıkarak küreselleşmenin yakın tarihte iki temel dalgasından bahsedilebilir. İlk dalga olarak ifade edilen küresel dalga 19. Yüzyılın ortalarından 20.yüzyılın ortalarına kadar devam eden ve sınır aşırı iktisadi ilişkilerin artırılması süreci olarak ifade edilmektedir. İkinci küreselleşme dalgası ise 20. Yüzyılın ortalarından beri devam eden, temel unsurunu teknolojik ilerlemelerin oluşturduğu, ekonomik temelli olmasının yanı sıra sosyal, kültürel ve siyasi alanda ikili ilişkilerin geliştirilmesi ve işbirliği zemininin ön plana çıkarıldığı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci küreselleşme dalgasının 1970’li yıllarla birlikte ivme kazanmasında, teknolojik ilerlemelere ek olarak liberalizmin de eklenmesi, az gelişmiş ülkelerin serbest ekonomi piyasasına geçiş yapmalarının da etkisi olduğu ifade edilmektedir (Birgin, 2017: 24-30).

Küreselleşme kavramının günümüzde kullanıldığı anlamıyla işlev kazanması ise 4 Nisan 1959 tarihli The Economist Dergisi’nin yayını ile olmuştur (Aktel, 2001: 193-202). Devamında ise Mc Luhan 1962 yılında yazmış olduğu metinde ilk defa “küresel köy” terimini kullanarak dünya ekonomisinin tek bir Pazar haline gelebileceği fikrinin temellerini oluşturmuştur (Mc Luhan, 1962: 21).

Küreselleşme kavramının siyasi, ekonomik ve kültürel olmak üzere üç farklı boyutundan bahsetmek mümkündür. Kavramın siyasi olarak ele alınması Thatcher ve Reagan tarafından 1980’li yıllarda temsil edilen yeni sağ iktidarlarına rastlamaktadır. Ekonomik küreselleşme sürecinde ise Theodore Levitt’in eseri ekonomik boyutu tanımlamak için öncül çalışmalar arasında yer almaktadır (Levitt, 1983: 2-20) Küreselleşme sürecinin kültürel boyutu ele

alandığında ise karşımıza Ritzer, Robertson, Featherstone ve Baudrillard gibi isimler çıkmaktadır (Aktel, 2001: 193-202).

Gerek kavramsal gerekse tarihsel olarak küreselleşmeyi farklı alanlarda algılama ve tanımlama çabaları küreselleşme sürecinin etkisinin ve boyutunun çok yönlü olduğunu göstermektedir.

BÖLGESELLEŞME

Ülkeler ekonomik, siyasi ve yerleşme kaygıları ile bölgeselleşme sürecine önem vermektedirler. Bu bağlamda bölgeselleşme kavramını açıklarken bölge kavramı ele alınarak bölgeselleşme modelleri de irdelenmiştir.

Bölgeselleşme Kavramı ve Süreci

Bölgeselleşme kavramından bahsedebilmek için bölge kavramını da ele almak faydalı olacaktır. Bölge kavramı hem tanımı hem de içeriği bakımından dönemlere göre bazı farklılıklar gösteren bir yapıya sahiptir. Çiftçilerin coğrafya, toprak ve iklim anlayışı benzerlikleri nedeniyle, benzer isimlerle belirli yerleri belirtmek için kullanıldıkları eski zamanlara kadar izlenebilirler. Bu günlerde, “genişletilmiş bölge” terimi genellikle bir alanın diğer bölümlerden ayrıldığı bir alanı ifade eder. (Eraydın, 2004: 126).

Bilimsel olarak bölge tanımının ele alınması 18. Yüzyıla rastlamaktadır. Sınır tanımlamaları yapılırken bölge tanımlamalarının ilki dağ zirveleri ve nehirler baz alınarak yapılmıştır. 1950’li yıllara gelindiğinde ise kalkınma ekonomisinin mevcut şartlarla yeniden ele alınması bölgesel planlama ve bölgesel politika kavramlarının artı değer olarak ifade edilmesini sağlamıştır. 1970’li yıllarda, bölge yerine kendi birikimleri, potansiyeli ve olanaklarına dayanan yerellik fikri gündeme geldi. 1980’li yıllarda ise rekabet gücü ön plana çıkarıldı ve yerelin kurumları, bağlantıları ve potansiyeli ile çeşitli ağlar içinde varlık göstermesine olanak sağlayacak bir bütünün bölge olarak tanımlanması sağlandı. (Taştekin, 2007: 1-2).

Bölge sözcük anlamı olarak farklı kavramlar karşılığında kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde “*sınırları idari, ekonomik birliğe, toprak, iklim ve bitki özelliklerinin benzerliğine veya üzerinde yaşayan insanların aynı soydan gelmiş olmalarına göre belirlenen toprak parçası, mıntıka*” (TDK,2022) şeklinde açıklanmıştır. Zaman zaman ise bir mahalle, il veya birkaç yerleşim yerinden oluşan yörelere ya da birden fazla ülkenin oluşturmuş olduğu kara parçalarına bazen de kıtalar bölge olarak adlandırılmaktadır (Toprak, 2004: 343).

Avrupa Birliği’nin temelini oluşturan anlaşmalarda ise bölgenin tanımlanmasıyla ilgili ayırt edici hükümlere rastlanmasa da Avrupa Topluluğu Anlaşması’nın 198. Maddesinden yer alan Bölgeler Komitesi başlığının idari bölge kavramına atıfta bulunduğu ifade edilebilir. Avrupa Topluluğu

Anlaşmasında genellikle “Bölgeler Avrupası” kavramı kullanılmaktadır¹. Oysa “bölge” topluluk anlaşmasına göre, özellikle bölgesel fonların mali denetimi kapsamında üye devlete “bölgesel mali yardımı”nın ele alınması için tanımlama yükümlülüğü getirmektedir. Bu tanımlama yükümlülüğünden yola çıkarak Avrupa Birliği, bölgesel politikaların etkin ve verimli bir şekilde uygulanması için “gelişme eğilimli bölgeler” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kavram, Avrupa Birliği İstatistik Merkezinin “İstatistik Açısından Taşra Yönetim Birimleri” (NUTS) adlandırması altında ele alınmıştır (Fingleton,2003: 1-52).

Dünya ölçeğinde günümüzde meydana gelen ve değişim olgusu olarak adlandırılan küreselleşmenin özellikle ulus devletlere yönelik iki temel etkisinin olacağı ileri sürülmektedir. Bu iddiaya göre dünyanın geleceğini devletler üstü ve devletler altı kuruluşlar belirleyecektir. Dolayısıyla küreselleşme olgusu, ulus devleti hem yukarıdan hem de aşağıdan etkileyecek sonuçlar doğuracaktır. Yerelleşme ve bölgeselleşme ise bu etkilerin arasında yer almaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra bölgelerin önemi artmış ve yeni işlevler kazanmıştır (Keleş ve Erbay, 1999: 3-29) Ekonomik sebeplere ek olarak siyasi, tarihi ve kültürel etkenler de bölgeselleşme sürecinin itici gücü olarak görülmüştür. Siyasal yetkilerle donatılmış siyasi bölgeselleşme, anayasa tarafından ayırıcı özelliklerin belirlendiği ve kurumsal bölgelerin kurulmasıdır.

Bölgeselleşmenin genel olarak idari anlamda bir yapılanma sürecini ifade ettiği belirtilebilir. Yerinden yönetim yönünde, merkezi yönetim karşısında bölgesel ve yerel birimlerin idari bakımdan güçlendirilmesi düşüncesini içeren bir kavram olmasının yanı sıra idari bağlamda yönetim süreci ve tekniğini ifade eden bir terim olarak açıklanabilir (Taştekin, 2007: 10). Bölgeselleşme olgusunun başta ekonomik, siyasi, güvenlik, kültürel ve dilsel faktörler başta olmak üzere birçok nedenden dolayı dezavantajlı bölgelere aşağıdan yukarıya doğru olumlu yönde gelişim için uygulanacak politikalar ortaya konulması sebebiyle bölgeselleşmeye ihtiyaç duyulduğunu söylemek mümkündür.

Ülkeler içerisinde yer alan bölgelerde görülen ekonomik büyüme orantısızlığı sorunu bölgeselleşme olgusunun itici bir gücü olarak ifade edilebilir. Bölgeselleşmenin siyasi temelini ise merkezi devlet yapısının politik bir eksiklik durumu ile karşılaşması ihtimali oluşturmaktadır. Kültürel ve dilsel nedenlerde ise bazı ülkelerin ağırlıklı olarak önem verdikleri süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin İspanya’nın Katalonya bölgesi gibi (Özel, 2003: 98-117)

Küreselleşme olgusunun bölgeselleşme sürecini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir. Küreselleşme süreciyle birlikte yerelin ve bölgenin fonksiyonu değişim göstermiş, bölgeselleşme küreselleşme olgusu için önemli bir hâl almıştır. Bölgeselleşme bağlamında yerel faktörler ön

planda tutularak içsel büyüme politikaları işlerlik kazanmıştır. Artık ekonomik kalkınmanın temel dinamiği olarak görülen bölgeselleşme düşüncesi kamu-özel-sivil üçgeninde etkin ve verimli işleyen bir kalkınma modelini de ortaya çıkarmıştır (Şahin, 2005: 135-143).

Bölgeselleşme olgusunun çeşitli dinamikleri olduğundan dolayı bölgeselleşme düşüncesini destekleyen ve eleştiren düşüncelerde bulunmaktadır. Bölgeselleşme olgusunu destekleyen görüşlere göre halk egemenliğinin yönetime yansımaları sağlaması, çatışmaları önleme aracı rolü üstlenmesiyle, bölge eksenli politikalar geliştirerek bölgenin ekonomik gelişimine katkı sunması ve devletin ilgili bölgeye güven duyması bölgeselleşmeyi gerekli kılmaktadır. Bölgeselleşme olgusuna karşı çıkan görüşlere göre ise de yerel yönetimlere ek olarak yeni bir yerel yönetim birimine sahip olmanın ek maliyet getireceği düşüncesi, devletin sahip olduğu nüfusun düşük olması durumunda bölgeselleşmeye ihtiyaç duyulmayacağı, bölgelerin ulusal birlik ve beraberliği tehlikeye düşüreceği gibi sebeplerden dolayı bölgeselleşme olgusu eleştirilmektedir (Özel, 2003: 98-117).

Bölgeselleşme Modelleri

Bölgeselleşme, farklı boyutlarıyla ele alınan ve bu boyutlarıyla ilgili model geliştirilen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda bölgeselleşme modellerini plan, idari, siyasal ve kültürel modeller olmak üzere dört ana başlıkta değerlendirmek mümkündür.

Bölgeselleşme modellerinden ilkinin oluşturduğu plan – program (ekonomik bölge) bölgeleri merkezi otoritenin yönetimi altında kuruluş aşamasını tamamlayan ve yerel yönetim organlarının sunacağı katkılara da açık olan bölgeler şeklinde ifade edilebilir. Bölgesel gelişmişlik düzeyine bağlı olarak özellikle az gelişmiş yerleşim yerlerinde kurulan bu bölgeler ülkelerin sahip olduğu idari yapı ve geleneklerine göre çeşitli şekilde kurumsallaşmaktadır. Ülkemizde oluşturulan GAP İdaresi plan-program modeline örnek olarak gösterilebilir (Taştekin, 2007:14).

Bölgeselleşme modellerinin ikincisini idari bölgeler oluşturmaktadır. İdari bölge, idari özerkliğe sahip olmakla birlikte siyasi yetkileri bulunmayan ancak genel yönetim hizmetlerinin sunulduğu idari çevre olarak açıklanmaktadır. Bölge valisi ise bu modelde bölgedeki merkezi yönetimin temsilcisi olarak ifade edilmektedir. Ekonomik bölgeselleşmeye ek olarak yönetsel, kültürel ve toplumsal alanlarda da faaliyet göstermek idari bölgeselleşmeyi diğer modellerden ayırıcı unsurlar olarak belirtilebilir. İdari bölgeselleşme modelinin temelini Fransa’da uygulamada olan yerel yönetim birimleri oluşturmaktadır (Yıldırım, Şengül ve Bulut, 2000: 333-345).

Bölgeselleşme modelinin üçüncüsü olarak ele alacağımız siyasi bölge modeli ise siyasi yetkilerle donatılmış ve hukuki değer bağlamında anayasaya denk veya yasalarla aynı düzeyde, istisnai kurallara bağlı statülerle varlıkları ortaya çıkan ve yetiklerinin de statü, yasa ve anayasanın belirlediği ve kural olarak sahip olduğu organları yönetecek kişilerin seçimle geldiği bölge tipi olarak ifade edilmektedir. Siyasi bölgeselleşme modeli yerel yönetim ve devlet arasında bir konumda yer almaktadır. Egemenliğe tam anlamıyla sahip olmadığı için devlet olarak tanımlanması yapılamaz ya da siyasi yetkileri kullanma yetkisi olduğu için de yerel yönetim şeklinde tanımlanamaz. Siyasi bölgeselleşme modelinde bölge yetkilerinin temel kaynağı mevcut statüleri ve anayasadır (Nalbant, 1996: 39-70).

Bölgeselleşme modellerinin dördüncü başlığını oluşturan kültürel bölge modeli ise çok kültürlü toplumlarda rastlanan bir bölgeselleşme modelidir. Kültürel bölge modelinde bölgesel kurumların yetki alanı içerisinde olan kişilerin temel olarak dinsel, dilsek ve kültürel olarak kişisel bir ölçütle ifade edildiği kişi yönünden yerinden yönetim olarak da ifade edilebilir. Kültürel bölgenin kendi hukuki statüsünü belirlemeye katılımı ve özerk yasama gibi yetkileri olabilir (Taştekin, 2007:15).

ULUSLAŞMA

Batı dillerinde ulus kavramı “nation” sözcüğüne karşılık kullanılmaktadır. Ulus kavramı aynı kökten gelen insan topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Ulus kavramı, ortak bir geçmişe ve geleceğe yönelik aynı düşünceler üzerinde ilerleyen insan topluluğudur. (Topuz, 2016:13-26). Anthony Giddens’a göre ulus kavramı “*hem dahili devlet hem de diğer devletler tarafından tepkisel olarak gözetilen, üniter bir yönetime konu olan ve açıkça belirlenmiş bir bölge içerisinde var olan bir ortaklığı*” şeklinde tanımlanmıştır (Giddens, 2005: 159).

Ulus devletler ise yaklaşık üç yüz yıldır uluslararası sistemin hem kurucusu hem de oyuncusu konumunda yer almaktadır. İmparatorluklar devrinin sonlanmasıyla birlikte meydana gelen devrimler yeni bir devlet yapısını da gündeme getirmiştir. Ulus devlet bu yeni örgütlenmenin örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tarihsel Süreçte Ulus Devletin Gelişimi

Tarihçiler, ulus devletin gelişimini mutlakiyetçi dönemle ilişkilendirirken, 1648 yılında Westfalya Barış Anlaşmasına dayanmaktadır. Bu anlaşma, iki taraflı ilişkiler üzerinde daha güçlü bir otoriteyi reddetti ve bir dizi egemen devlete dayanan ve uluslararası alanda yeni bir düzen kurdu.

David Held, 1995 yılında ele aldığı eserinde bu döneme “Westfalya Modeli” adını vermiş ve bu dönemi şu şekilde özetlemiştir (Held, 1995: 74-83);

- Dünya egemen devletler tarafından bölünmekte ve başka hiçbir üst otorite tanınmamaktadır.
- Yasa koyma süreci, hukukun uygulanması ve anlaşmazlıkların çözümlenmesi büyük ölçüde egemen devletlerin elindedir.
- Devletler arasındaki anlaşmazlıkları azaltmak için temel olan ilke güçlü bir ilkedir. Gerçekten zor kullanılmasını engelleyen hiçbir yasa yoktur.
- Uluslararası hukuka uygun hiçbir ortak çıkar tanınmaz, hatalı sınır ihlali eylemlerinin sorumluluğu sadece olaya karışan devletleri ilgilendiren özel bir konudur.
- Yasal kurallar, iktidar dengesizliklerini dikkate almaz ve tüm devletler yasa önünde eşittir.
- Devletler ve uluslararası ilişkiler, sadece askeri amaçlar için kurulabilir; uluslar ve devletlerarası hukuk, ortak yaşamın temel kurallarını oluşturmaya yöneliktir.
- Ortak öncelik devlet özgürlüğünde karşılaşılabilecek engellerin asgari düzeye indirilmesidir.

Smith, ulusun orta çağa dayandığını ve ulus-devletin gelişimini sağlayan üç etki dönemine dikkat çekiyor. Birincisi, devletin ekonomik bütünleşmenin bir sonucu olarak etnik ve bölgesel bağlantıların önemini azaltmasıdır. İkincisi, teknolojinin ilerlemesi kaynaklardan daha fazla yararlanılmasını ve egemenliğin daha güçlü hale gelmesini sağlar. Üçüncüsü, devletin hakîmiyet alanında kültürel bütünlüğü sağlamak için kültürel alanda kilise kökenli otoritelerin devlet egemenliği ve vatandaşlık eşitliği çerçevesinde bir araya gelmesidir. (Smith'den Akt. Topuz, 2016:13-26).

Küreselleşmenin Ulus Devlete Etkisi

Her ne kadar ulus devletlerin geçmişe göre daha az egemen olduğunu kabul etseler de, Hint ve Thompson, yeni bir işlevin ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Yeni işlev, “uluslarüstü ve ulus altı yönetim mekanizmalarının sorumluluklarını ve meşrulaştırmayı tanımlar”. Böylece ulus-devlet artık gelişmiş dünyanın eklemli halkaları arasında bir bağlantı noktası olmaktan çıkar. Herst ve Thompson'a (2000) göre

Küreselleşmenin ulus devlet üzerindeki etkisine bakmadan önce, değişime zorlayan yönlerini değerlendirmek gerekir. İlk olarak, finansal ve iş pazarları küreselleşmeye başladı. Ekonomik küreselleşme, serbest ticaretin genişlemesini, sermaye hareketlerinin olağanüstü serbestliğini ve uluslararası işletmelerin faaliyetlerini hızlandırmıştır. Bu yeni ekonomik düzen, yabancı-yerli ve kamu-özel kimliklerin birbirine karışmasına yol açtı ve bu tür “devletsiz firmaların” vergilendirilmesi, denetlenmesi ve tabi olacakları kuralların düzenlenmesi gibi konularda ulus devletleri önemli ölçüde zorlamaya başladı.

İkincil olarak, siyasal ve ideolojik baskılar ulus devleti değiştirmeye zorluyor. Büyüyen devlete ve bürokrasiye karşı ön yargılı ideolojiler yaygınlaştı ve bu dönüşüm, aslında birçok sektörde devletin rolünün radikal bir şekilde sorgulanmasına yol açtı. Avrupalılaştırma baskısı üçüncü etkidir. Avrupa Birliği ile birlikte, eski devletlerin egemenliği ve otoritesi sorgulanmaya başlandı. Üye ülkelerin çıkarları artık yalnızca ulusal düzeyde değil, aynı zamanda uluslararası, Avrupa ve yerel düzeyde tartışılmaya başlanmıştır. Son olarak, teknolojik baskıların değişimi nasıl etkilediğine dair bir konuşma yapalım. Teknolojik ilerleme, mevcut devlet bürokrasisini, örgütsel yapıları, iş becerilerini, personel yönetimini ve hizmet sunma yöntemlerini önemli ölçüde etkilemiştir.

Küreselleşmenin değişimin de ortaya çıkarmış olduğu yeni dönem ile birlikte devlete etki eden yönlerini dört başlıkta ele almak mümkündür (Tutum, 1994: 27-32):

- **Devletin Küçültülmesi ve Etkinleştirilmesi:** “Devletin küçültülmesi” ve “özelleştirme” gibi kavramlar, kamu kesimi ile özel kesim arasındaki eski katı sınırların ortadan kalkmasıyla yükseliyor.

- **Siyaset-Yönetim Dengesinin Yeniden Kurulması:** Siyasetle yönetim arasında yeni bir denge kurma arayışı, bürokrasi üzerindeki siyasi denetimin artırılması eğilimlerinin bir sonucudur.

- **Şeffaf ve Dürüst Yönetim:** Bireysel özgürlüğü korumak için, yöneticiler ve yönetilenler arasında bilgi akışı özgürce olmalıdır.

- **Merkeziyetçilikten Uzaklaşma Eğilimi:** Bu eğilimin temeli, etkinliği ve verimliliği artırmak, hizmeti halka daha yakınlaştırmak ve demokratik yönetime ulaşmaktır.

SONUÇ

Küreselleşme ve bölgeselleşme kavramına baktığımızda her iki olgununda yakın zamanda ön plana çıkmış olan kavramlar olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Küreselleşme kavramına bakıldığında farklı tanımlara sahip olduğundan bahsetmek mümkündür. Bu kavram çeşitliliğinin temel sebebi ise küreselleşmenin sahip olduğu çok boyutluluk ile ilgilidir. Dolayısıyla küreselleşme kavramından bahsederken farklı boyutlarını da ele almak, kavramın anlaşılması için daha yararlı olacaktır. Manning’e göre küreselleşmeyi tanımlamanın en önemli üç boyutu ekonomik, siyasi ve kültürel unsurlardan oluşmaktadır.

Küreselleşme kavramının tanımında olduğu gibi tarihsel gelişim sürecine yönelik çeşitli görüşler bulunmaktadır. Küreselleşme düşüncesinin tarihin ilk dönemlerinden başlayarak fetihçi toplumlara kadar dayandırıldığı ifade edilmektedir. Hırs, merak, savaş, göç, ticaret ve seyahat gibi unsurların insanların buldukları coğrafyaları aşan davranış ve düşüncelere ittiği,

bu sebeple küreselleşme kavramının insanlık tarihiyle yaşıt olduğu düşüncesi, küreselleşmenin başlangıcı ile ilgili ortaya atılan tezler arasında yer almaktadır.

Küreselleşme kavramının günümüzde kullanıldığı anlamıyla işlev kazanması ise 4 Nisan 1959 tarihli The Economist Dergisi'nin yayını ile olduğu belirtilmektedir. Devamında ise Mc Luhan 1962 yılında yazmış olduğu metinde ilk defa "küresel köy" terimini kullanarak dünya ekonomisinin tek bir Pazar haline gelebileceği fikrinin temellerini oluşturmuştur.

Bölgeselleşme sürecinin anlaşılması için bölge kavramına da değinmek gerekmektedir. Bilimsel olarak bölge tanımının ele alınması 18. Yüzyıla rastlamaktadır. Sınır tanımlamaları yapılırken bölge tanımlamalarının ilki dağ zirveleri ve nehirler baz alınarak yapılmıştır. 1980'li yıllarda ise rekabet gücü ön plana çıkarılmış ve yerelin kurumları, ilişkileri ve potansiyeli ile çeşitli ağlar içinde varlık göstermesine olanak sağlayacak bir bütünün bölge şeklinde tanımlanması sağlanmıştır. Bölgeselleşme olgusunda tıpkı küreselleşme kavramının tanımlanmasında olduğu gibi ekonomik, siyasi ve kültürel etkenlerin olduğundan bahsetmek mümkündür.

Bölgeselleşme, farklı boyutlarıyla ele alınan ve bu boyutlarıyla ilgili model geliştirilen bir olgu olduğundan dolayı bölgeselleşme modellerini plan, idari, siyasal ve kültürel modeller olmak üzere dört ana başlıkta değerlendirmek mümkündür.

Ulus devletler ise uluslaşma çabalarına yönelik olarak yaklaşık üç yüz yıldır uluslararası sistemin hem kurucusu hem de oyuncusu konumunda yer almaktadır. Ulus devletin gelişimini mutlakiyetçi dönemle ilişkilendiren tarihçiler başlangıç noktası olarak 1648 yılında imzalanan Westfalya Barış Anlaşmasına dayandırmaktadır.

Sonuç olarak; küreselleşme, bölgeselleşme ve uluslaşma çabalarına günümüz mevcut durumuyla baktığımızda yeni bir sürecin başladığı, artık ulus devletlerin küreselleşme sürecine ayak uydurarak kendilerini siyasal, sosyal ve ekonomik açıdan yenileme çabalarına girmek yerine ulus devleti tek başına değerlendirmeye alarak bölgeselleşme ve küreselleşmenin belirleneceği bir sürecin içerisine girildiği yorumu yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aktel, M. (2001) Küreselleşme Süreci ve Etki Alanları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 193-202
- Ataç, K. (2000). Küreselleşme: Bir Değerlendirme, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 95-102 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/30223/326849>
- B. FINGLETON (2003), European Regional Growth, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, <https://cloudflareipfs.com/ipfs/bafykbzaceaney6fa3blptr3ssan7ybcyq4diwvjmuhyqfonytz-g6qzb6zoiigg?filename=%28Advances%20in%20Spatial%20Science%29%20Bernard%20Fingleton%20%28ed.%29%20%20European%20Regional%20GrowthSpringer%20%282010%29.pdf> (Erişim Tarihi: 29.11.2022)

- Eraydın, A. (2004) “Bölgesel Kalkınma Kavramı, Kuram ve Politikalarda Yaşanan Değişimler”, Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu,
- Erkiş, I.U. (2013) ULUS DEVLETİN TARİHSEL GELİŞİMİ ÜZERİNE, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 54-76. <https://dergipark.org.tr/pub/susead/issue/28408/302260> (Erişim Tarihi: 31.12.2022)
- GİDDENS, Anthony, (2005), “Ulus Devlet ve Şiddet”, Çev: Cumhur Atay, Devin Yayınları, İstanbul
- HELD, David (1995). Democracy and the Global Order from the Modern State to Cosmopolitan Governance, Stanford University Press, California, <http://libgen.is/book/index.php?md5=975A8165F60124A30664ACA0F-43B0FCF> (Erişim Tarihi: 30.12.2022)
- HIRST, Paul; THOMPSON, Grahame, (2000), “Küreselleşme Sorgulanıyor”, Çev: Çağla Erdem ve Elif Yücel, Dost Kitabevi, Ankara.
- M. ALBROW, “Introduction”, Globalization, Knowledge and Society, London, SAGE, 1990
- M. MCLUHAN, The Gutenberg Galaxy: The Making of Topographic Man, Toronto, Toronto University Press, 1962
- Nalbant, A (1996). “Bölgesel Devlet: Yeni Bir Devlet Biçimi mi? Kuramsal Temeller”, İdaresi Dergisi, C.29, 39-70 <https://docplayer.biz.tr/8611152-Bolgesel-devlet-yeni-bir-devlet-bicimi-mi-i-kuramsal-temeller.html> (Erişim Tarihi: 29.11.2022)
- Özel, M. (2003), Avrupa Birliği’nde Bölge, Bölgeselleşme, Bölge Yönetimleri Kavramı Üzerine, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 58 sayı: 1 , 98-117
- R. ROBERTSON, Globalization, Social Theory and Global Culture, London Sage Publications Ltd 1992 <https://archive.org/details/globalizationsoc0000robe/page/n3/mode/2up>
- S. MANNING, “Introduction”, Journal of World-Systems Research, Vol:5 Issue:2, 1999: <http://jwsr.pitt.edu/ojs/jwsr/article/view/131/143> (Erişim Tarihi: 12.11.2022)
- Şahin, Y. (2005) “Küreselleşme ve Bölgeselleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yaşanan Değişim”, I. Yerel Ekonomiler Kongresi, Bildiriler Kitabı, Konya, 2005, 135-143
- T. LEVITT, “The Globalization of Markets” Harvard Business Review, May-June 1983 <https://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets#> (Erişim Tarihi: 27.11.2022).
- Taştekin, A (2007). Avrupa Birliğinde Bölgeselleşme Politikaları ve Türkiye’de Bölgesel Stratejiler. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir
- TDK, 2022 (Küreselleşme Nedir?) <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 12.11.2022)
- Toprak, Z. (2004) Kentleşme Politikası, İmge Kitabevi, Ankara
- TOPUZ, Z. Ç. (2016). Küreselleşmenin ulus-devlete etkileri. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 13-26.
- TUTUM, Cahit,(1995), “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma”, Yeni Türkiye, Yönetimde Yeniden Yapılanma Özel Sayısı
- Yıldırım, U. – Şengül, R. - Bulut, Y. (2000) “Türkiye İçin Yeni Bir Model Önerisi:Bölge Yönetimi”, Yerel Yönetimler Sempozyumu, Ankara, 1-2 Kasım 2000, 333-345

LİSELERE DEVAM EDEN ÖĞRENCİLERİN AKRAN ZORBALIĞI İLE OKULA UYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

Özge AYDIN², Aygen ÇAKMAK³, Zeliha ASAL⁴,
Fatma Hanım DURMAZ⁵, Hasret ERDEN⁶

GİRİŞ

Ergenlik, vücutta ve beyinde genellikle farklı oranlarda hızlı değişiklikler içeren bir gelişme ve olgunlaşmanın yer aldığı ve kimliğin sağlıklı bir şekilde keşfedildiği, bağımsızlığın öğrenildiği çocukluktan erişkinliğe geçiş dönemidir (Tekin, 2017). 10-19 yaş grubu Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından “ergen” olarak isimlendirilmektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık 3 milyarını 25 yaş altı genç nüfus, genç nüfusun ise yaklaşık 1.2 milyarını 10-19 yaş grubu ergenler oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütüne göre Türkiye’de ise yaklaşık nüfusun 13.3 milyonunu 10- 19 yaş arası ergenler oluşturmaktadır (WHO, 2023). Ergenlik, belirli bilgi ve becerilerin geliştirildiği, duyguların ve ilişkilerin yönetilmesinin öğrenildiği, yetişkin rollerini üstlenmek için önemli olacak nitelik ve yeteneklerin kazanıldığı yaşamın kritik ve zor zamanlarını kapsamaktadır (Bayhan, 2016).

Ergenlik ile ilgili ilk bilimsel çalışmalar Darwin’in evrim teorisinden esinlenerek Stanley Hall tarafından yapılmıştır. O’na göre ergenlik oldukça stresli ve fırtınalı bir dönemdir ve bu dönemi yeniden doğuş olarak tanımlamıştır (Özmen, 2022). Ergenlik aynı zamanda bireyin hangi türde ve sıklıkta şiddete maruz kalma olasılığıyla ilgili önemli değişikliklerin meydana geldiği bir dönemdir. Bu dönemde ergenler zamanlarının çoğunu kendi yaşitlarıyla geçirmekte, yakın ilişkilerin sayısında ve aynı zamanda şiddete uğrama ihtimalinde artış olmaktadır. Şiddet öğrenilebilen bir davranıştır ve ergenler çevresindeki modelleri gözleyerek ve onlara öykünerek kendi davranış

1 Bu araştırma TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı 2022 yılı 2. dönem kapsamında desteklenmiştir.

2 Çocuk Gelişimci, Kırıkkale Üniversitesi, orcid id: 0009-0005-9124-9681 e-posta: aozge5147@gmail.com

3 Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, orcid id: 0000-0003-0692-336X e-posta: ayalp71@gmail.com.

4 Çocuk Gelişimci, Kırıkkale Üniversitesi, orcid id: 0009-0005-3892-7869 e-posta: zelis140217@gmail.com

5 Çocuk Gelişimci, Kırıkkale Üniversitesi, orcid id: 0009-0009-1414-0825 e-posta: fatmadurmazxx@icloud.com

6 Çocuk Gelişimci, Kırıkkale Üniversitesi, orcid id: 0009-0004-9710-3352 e-posta: hasreterden26@gmail.com

örneklerini de geliştirmektedir. Öncelikle; aile içinde yaşanan saldırgan tutumların ve eylemlerin etkileri tüm aile bireylerini olumsuz etkilemektedir (Sever, 2002). Örneğin ebeveynleri tarafından düşmanca bir tutuma maruz kalan ergenlerin anti-sosyal davranışlarda bulunma olasılıklarının yüksek olacağı bilinmektedir. Öfkeli bir doğaya sahip ergenlerin ise olumsuz ebeveyn tutumları karşısında daha yoğun problemlerle davranışlar sergilemesi daha güçlüdür (Yekeler, 2010). Bu problemlerle davranışlar arasında saldırganlık aslında kişinin kendisine ve topluma zarar veren davranışlardan birisidir. Saldırganlık davranışlarının her geçen gün çevremizde görülmesi, çocuklar ve gençlerinin bu durumdan olumsuz etkilenmeleri günümüzün önemli problemlerinden birini oluşturmaktadır (Algur, 2019).

Şiddet ve zorbalık ise saldırganlığın alt boyutlarını oluşturmakta ve zorbalığın doğasında saldırganlık bulunmaktadır (Çetinkaya, 2022). Zorbalık, aynı yaşta kişi ya da grupların kendini savunamayan kişi/kişilere karşı incitme, zarar verme veya korku vermek için uyguladıkları fiziksel, sözel ya da psikolojik saldırı içeren saldırgan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Fiziksel zorbalık, bir kişinin başka bir kişiyi incitmek veya korkutmak için vücudunu veya bir nesneyi kullandığı zorbalık türüdür. Zorba, hedeflenen kişinin malını çalabilir veya ona zarar verebilir, ona vurabilir, sataşabilir, onu itebilir. Bu türden davranışlar zorbanın tek bir kurbanına saldırması sebebiyle yetişkinler tarafından her zaman zorbalık olarak görülmeyebilir. Yaş büyüdükçe fiziksel zorbalık daha sıklıkla görülmektedir. Sözlü zorbalık esas olarak hakaret, alay etme, lakap takma ve diğer sözlü taciz türlerini içerir. Günümüzde siber zorbalık olarak adlandırılan sosyal medya aracılığı ile mağdura psikolojik sıkıntılar yaratacak yazışmalarda sıklıkla yaşanmaktadır. Sözlü zorbalık, zorbanın ve zorbalığa maruz kalanın yaşı ne olursa olsun, alay etme veya hafif bir hakaret olarak oldukça zararsız bir şekilde başlayabilir. Ancak bu durum hızla sözlü şiddete dönüşebilir ve kurbanına ciddi zarar verebilir. Aynı zamanda sıklıkla fiziksel zorbalığa da varabilmektedir (Yeşil, 2011).

Zorba davranışta bulunan bireyler genel olarak dürtüsel ve saldırgan özellikler göstermekte ve kurbanlarının eylemlerini “tahrik edici, kıskırtıcı” olarak görmektedir. Zorba davranış sergileyen bireyler bakıldığında daha az empati yeteneği bulunan, diğerlerinin hislerini önemsemeyen ve kendilerini karşı tarafa “sert” gösterme ihtiyacı içinde oldukları bilinir. Bu bilgilerden zorba davranış gösteren bireylerin olumlu sosyal davranış gösterme olasılıkları oldukça düşüktür. Ayrıca zorba davranış gösteren bireylerin akranlarından başka kendinden büyük bireylere de karşı geldikleri, kuralları çiğnedikleri, anti-sosyal kişilik özellikleri yansıttıkları bilinmektedir (Kıldırın, 2019). Akran ilişkilerinin, ergenlerin gelişimini olumlu yönde etkilemesinin yanı sıra akran zorbalığı olaylarına karşın gibi ergenin gelişimini olumsuz etkileyen bir yanı

da bulunmaktadır. Akran zorbalığı hem zorbaları hem de kurbanları olumsuz etkilemektedir. Zorbalığa uğrayanlarda kaygı, korku, çaresizlik, mutsuzluk, kendini değersiz hissetme, depresyon, okulu sevmeme, akademik başarıda düşüş, yalnız kalma isteği gibi durumlar yaşanmaktadır. Zorbaların da özellikle ilerleyen yaşlarda, farklı suçlara karışma ve sabıka alma, yalnızlık, depresyon, toplumdandan dışlanma gibi problemleri yaşama olasılıkları yüksek bulunmaktadır (Öztuna, 2018).

Okullarda ve akranlar arasında gerçekleşen akran zorbalığı, okulun güvenli atmosferini bozacağından üzerinde durulması gereken zorbalık türleri arasında yer almaktadır (Şahin, 2021). Özellikle ergenler içinde yer aldıkları arkadaş gruplarına kendilerini kabul ettirmek ve grubun içinde yer alabilmek amacıyla zorbalık içeren davranışlara karışma riskine sahiptirler. Sosyal ve bilişsel becerilerde yaşanan zorluklar ve problemlerli davranışların varlığı da genellikle çocukların okula uyumuna olumsuz etki eder (Seven, 2011). Alan yazın incelendiğinde okulöncesine devam eden çocuklar (Çelik, 2018) ile ilkökul öğrencilerinin okula uyumlarının incelendiği çalışmalar (Çalışkan, 2021, Tosun, 2020) çalışmalar görülmektedir. Ancak ergenlerin akran zorbalığı ile okula uyum süreçlerini inceleyen çalışmalara alan yazında rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında şiddetin giderek normalleştirilmesi, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddetin artması, ekranlarda sıklıkla görülen şiddet unsurlarına özellikle çocukların maruz kalmasıyla çocuklardaki şiddet ve zorbalık eğilimi giderek artış göstermektedir. Böylece çocuklar küçük yaşta şiddeti öğrenip ergenlik dönemlerini olumsuz davranışlar gösterme eğilimine girmektedirler. Ergenliğin de vermiş olduğu bunalımlı dönemle birlikte zorbalık davranışının artış gösterdiği düşünülmektedir. Bu çalışma da ergenlerin akran zorbalığı ile okula uyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Liselere devam eden öğrencilerin akran zorbalığı ile okula uyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmada, genel tarama modelinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir durumu var olduğu şekliyle betimler. Genel tarama modelinde, bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenden alınacak bir grup örnek üzerinde tarama yapılmaktadır. İlişkisel tarama modelinde ise değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

Çalışma Grubu: Kırıkkale ili Milli Eğitim Müdürlüğü web sayfasında yer alan 2022-2023 eğitim-öğretim yılında resmi liselere devam eden öğrenci sayısı yaklaşık 19.285 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılacak öğrenci sayıları Çıngı (1994) 0.05 örneklem hatası ile 50.000 kişilik bir evren için 381 kişilik örneklem boyutunu yeterli görmektedir. Çalışmaya başlamadan önce Kırıkkale

İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Kırıkkale Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama sürecinde çalışmanın yapılacağı liselere gidilerek okul müdür ve rehber öğretmenlerle görüşülerek araştırmanın amacı, içeriği hakkında bilgilendirmeler yapılmış ve öğrencilerin uygun gün ve saati belirlenerek “Kişisel Bilgi Formu”, “Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği” ve “Okula Uyum Ölçeği” ni doldurmaları istenmiştir. Kırıkkale il merkezinde 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında resmi liselere devam eden 446 gönüllü öğrenci çalışma grubunu oluşturmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma Kırıkkale ili merkezinde bulunan resmi liselere devam eden öğrenciler, “Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği” ve “Okula Uyum Ölçeği” ile sınırlıdır.

Veri Toplama Araçları: Araştırma Kırıkkale il merkezinde bulunan liselerde 9,10,11,12. sınıflara devam eden öğrencilerden veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği” ,“Okula Uyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Çalışma grubunu oluşturan lise öğrencileri ve ailelerine ait tanıtıcı özelliklere (lise türü, cinsiyet, sınıf, anne baba eğitim düzeyi ve gelir düzeyi) ilişkin bilgileri elde etmek amacıyla hazırlanan bir formdur.

Zorbalık Davranış Eğilim Ölçeği: Satan ve Kulaksızoğlu (2008) tarafından geliştirilen ölçek öğrencilerdeki zorbalık eğilimlerini belirlemek amacıyla 67 maddelik bir ölçektir. Ölçek 5’li likert derecelendirmeye sahip fiziksel, sözel, eğlence amaçlı ve duygu zorbalığı olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan faktör analiz sonucunda her bir alt boyutunu öz değerleri sırasıyla 7.70, 7.19, 5.91 ve 5.40’tır. Ölçekten en fazla 335 en az 67 puan alınabilmektedir. Ölçekte 6 madde ters ifade bulunmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği zorbalık eğiliminin yüksekliğine işaret etmektedir. Zorbalık davranış eğilimi ölçeğinin genel toplam güvenilirliği .954 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin genel toplam güvenilirliği .968’dir. Çalışmada ölçeğin toplam puanı üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Okula Uyum Ölçeği: Springer, McQueen, Quintanilla, Arrivillaga ve Ross (2009) tarafından geliştirilen Okula Uyum Ölçeği; Durnalı ve diğerleri (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek toplamda 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4’lü likert olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin tek alt boyutunun açıkladığı varyansı %48.493’dür. Ölçeğin faktör yük değerlerinin .40 ile .81 arasında olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .84, bulunmuştur. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamakta, ölçekten alınan yüksek puanlar okula uyumun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. (Durnalı ve diğerleri, 2018). Bu çalışmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .883’dür.

Verilerin Analizi: Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS paket programı ile değerlendirilmiş ve verilerin öncelikle normal dağılıp dağılmadığını

belirlemek için normallik testi uygulanmıştır. “Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği” ve “Okula Uyum Ölçeği”ne ait puanların gruplara göre normallik testi sonuçlarının normal dağılım göstermediği ancak sırasıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği için 1.065, .121, Okula Uyum Ölçeği için .557, -.367 olduğu ve -2.0 ile +2.0 aralığında olduğunda normal dağılımdan geldiği kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Verilerin normal dağıldığı kabul edilerek, verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, ikili gruplarda bağımsız örneklem için t-testi, ikiden fazla gruplarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi, gruplar arası farklılığın belirlenmesinde Scheffe testi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada liselere devam eden öğrencilerin akran zorbalığı ile okula uyum düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve akran zorbalığı ile okula uyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Çalışmaya katılan 446 lise öğrencisinin %69,1’i kız, %30,9’u erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Bu öğrencilerden %13,5’ i Anadolu Lisesine, %7,8’i Spor Lisesine, %45, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesine, % 23,1’i İmam Hatip Lisesine, %9,9’u Fen Lisesine devam etmektedir. Bu öğrencilerden %32,1’inin anne eğitim düzeyi lise iken %3,1’inin annesi okul yazar değildir. Baba eğitim durumuna göre ise %41’inin babası lise mezunu olup öğrencilerin %62,3’ü gelirlerini gelir gidere eşit olarak belirtmişlerdir.

Tablo 1: Lise Öğrencilerinin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği Ve Okula Uyum Ölçeğine Ait Puan Ortalamaları (n=446)

<i>Ölçek puanı</i>	<i>X ±SD</i>	<i>Min-Max</i>
Zorbalık Davranış Eğilimi	138,47± 2,41	67,00-305,00
Okula Uyum	16,90 ± 0,29	8,00-32,00

Tablo 1’de Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği toplam puan ortalaması 138,47± 2,41 iken Okula Uyum Ölçeği toplam puan ortalaması 16,90 ± 0,29 olarak bulunmuştur.

Tablo 2: Lise Öğrencilerinin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği Ve Okula Uyum Ölçeği 'ne Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=446)

Değişkenler	N	%	Zorbalık Davranış Eğilimi	Okula Uyum
			$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
Cinsiyet				
Kız	308	69,1	131,95 ± 46,83	16,06 ± 5,87
Erkek	138	30,9	153,01 ± 56,61	18,78 ± 6,73
Analiz			t= -4,107 p=,000**	t= -4,325 p=,000**
Okul Türü				
Anadolu Lisesi	60	13,5	137,95 ± 54,64	18,63 ± 6,87
Spor Lisesi	35	7,8	123,42 ± 48,74	17,28 ± 5,23
Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi	204	45,7	137,63 ± 47,47	14,70 ± 5,34
İmam-Hatip Lisesi	103	23,1	138,66 ± 52,61	19,97 ± 6,72
Fen Lisesi	44	9,9	154,56 ± 56,73	17,31 ± 5,34
Analiz			F= 1,892 p=,111	F= 15,447 p=,000**
Sınıf				
9. Sınıf	111	24,9	138,47 ± 40,28	18,47 ± 6,83
10. Sınıf	118	26,5	130,11 ± 52,72	16,08 ± 5,30
11. Sınıf	98	22,0	132,20 ± 58,05	18,61 ± 7,03
12. Sınıf	119	26,7	150,11 ± 50,09	14,85 ± 5,16
Analiz			F=3,660 p=,013*	F=10,250 p=,000**
Anne Eğitim Düzeyi				
Okur-Yazar Değil	14	3,1	131,07 ± 35,25	16,78 ± 7,07
İlkokul	99	22,2	135,93 ± 49,37	17,84 ± 6,25
Ortaokul	131	29,4	142,84 ± 52,19	16,10 ± 6,04
Lise	143	32,1	139,37 ± 54,58	17,16 ± 6,48
Üniversite	59	13,2	132,55 ± 44,78	16,50 ± 6,02
Analiz			F=,585 p=,674	F=1,216 p=,303
Baba Eğitim Düzeyi				
Okur-Yazar Değil	5	1,1	140,00 ± 42,20	14,80 ± 7,42
İlkokul	52	11,7	125,67 ± 42,57	16,38 ± 4,88
Ortaokul	100	22,4	142,60 ± 50,92	16,15 ± 6,32
Lise	183	41,0	140,42 ± 53,55	16,90 ± 6,39
Üniversite	106	23,8	137,40 ± 50,27	17,98 ± 6,49
Analiz			F=1,066 p=,373	F=1,377 p=,241
Gelir Düzeyi				
Gelir Giderden Az	47	10,5	150,29 ± 60,65	14,74 ± 5,85
Gelir Gidere Eşit	278	62,3	134,58 ± 48,94	16,60 ± 6,30
Gelir Giderden Fazla	121	27,1	142,79 ± 50,74	18,43 ± 6,03
Analiz			F=2,526 p=,081	F=6,893 p=,001**

*p<.05, **p<.01

Tablo 2 incelendiğinde, erkek öğrencilerin zorbalık davranış eğilim puan ortalamalarının ($\bar{X}= 153,01$) kız öğrencilerinin puan ortalamalarından ($\bar{X}= 131,95$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda cinsiyetin zorbalık davranış eğilimi ölçeğinden alınana puanlarda anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir [$t=-4,107$; $p=,00$]. Okula uyum puanlarına bakıldığında erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre okula uyum puanlarının daha yüksek olduğu ve cinsiyetin okula uyum puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır [$t=-4,325$; $p=,00$].

Okul türüne göre, Fen Lisesine devam eden öğrencilerin zorbalık davranış eğilimlerine ait puan ortalamalarının ($\bar{X}= 154,56$) diğer lise türlerine göre daha yüksek, Spor Lisesine devam eden öğrencilerin ise zorbalık davranış eğilim puanlarının ($\bar{X}= 123,42$) daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak analiz sonucunda okul türünün zorbalık davranış eğilim ölçeğine ait puanlarda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir [$F=1,892$; $p=,11$]. İmam Hatip Lisesi öğrencilerinin okula uyum puanlarının ($\bar{X}= 19,97$) diğer okul türlerine göre daha yüksek olduğu ve yapılan analiz sonucunda da okul türü okula uyum ölçeğine ait puanlarda anlamlı farklılık oluşturmaktadır [$F=15,447$; $p=,00$].

Sınıf düzeylerine göre, 12. sınıfa devam eden öğrencilerin zorbalık davranış eğilimlerine ait puan ortalamaları ($\bar{X}= 150,11$) diğer sınıf düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre sınıf düzeyinin zorbalık davranış eğilim ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır [$F=3,660$; $p=,01$]. 12. sınıfa devam eden öğrencilerin okula uyum puan ortalamalarının ($\bar{X}= 14,85$) diğer sınıf düzeylerine göre daha düşük olduğu bulunmuştur, yapılan analiz sonucunda sınıf düzeyi okula uyum ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır [$F=10,250$; $p=,00$].

Araştırma sonucunda anne eğitim düzeyinin zorbalık davranış eğilimi ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [$F=0,58$; $p=,67$]. Okula uyum puan ortalamalarında da anne eğitim düzeyinin anlamlı bir farklılık oluşturmadağı saptanmıştır. [$F=1,216$; $p=,30$].

Baba eğitim düzeyi incelendiğinde, zorbalık davranış eğilimi ölçeği puan ortalamaları [$F=1,06$; $p=,37$] ile okula uyum ölçeği puan ortalamalarında baba eğitim düzeyi anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [$F=1,37$ $p=,24$].

Gelir düzeyi değişkenine göre gelirini giderden az olarak belirten öğrencilerin zorbalık davranış eğilimi puan ortalaması ($\bar{X}= 150,29$) daha yüksektir ancak gelir düzeyi değişkeni zorbalık davranış eğilimi ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [$F=2,52$; $p=,08$]. Gelir giderden fazla olarak belirten öğrencilerin okula uyum düzeylerinin daha yüksek ($\bar{X}= 18,43$) olduğu saptanmıştır. Yapılan analiz sonucunda da gelir düzeyi değişkeninin okula uyum ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır [$F=6,89$; $p=,00$].

Tablo 3: Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği ile Okula Uyum Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişki

	<i>Okula Uyum Ölçeği</i>		
	N	r	p
<i>Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeği</i>	446	,076	,108

*p<.05, **p<.01

Araştırmada lise öğrencilerinin zorbalık davranış eğilimleri ile okula uyumları arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır(p>.05).

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada lise öğrencilerinin zorbalık davranış eğilimleri ile okula uyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan araştırma sonucunda lise öğrencilerinin zorbalık davranış eğilimlerinin ortalamasının altında okula uyum düzeyleri ise ortalamadır. Acar (2009) dokuzuncu sınıf öğrencilerinin akran zorbalıklarını incelediği çalışmasında öğrencilerin % 5,68'inin zorba, % 55,88'inin zorba/kurban, olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucumuzda da zorba davranışların ortalamasının altında olduğu ancak düşük olmadığı ve bu durumun ileride risk oluşturmasının muhtemel olduğunu düşündürmektedir.

Erkek öğrencilerin zorbalık davranış eğilimleri ile okula uyum becerileri kız öğrencilere göre daha yüksektir. Atalay (2010), akran zorbalığı gösterme ve akran zorbalığına maruz kalmanın etkilerini incelediği araştırmasında cinsiyet değişkeninin akran zorbalığı eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla akran zorbalığı davranışı gösterdiklerini saptamıştır. Şahin Morkan (2021)'in çalışması da araştırma bulgularımıza paralellik göstermekte ve erkek ergenlerin zorbalık davranışlarının (özellikle fiziksel zorbalık, sözel zorbalık, eşyalara zarar verme) kız ergenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç erkek ergenlerin çocuklukta daha çok fiziksel cezalara maruz kalması, erkeklere atfedilen rol modellerin saldırgan tutum ve davranışlar içermesi ve kız ergenlerin toplum tarafından daha itaatkâr ve pasif olmaları beklentisinin sonucu olarak düşünülebilir. Erkek öğrencilerin aynı zamanda okula uyum becerileri kızlara göre daha yüksektir. Makas (2020) ergenlerde gelecek beklentileri ve okula uyum arasındaki ilişkiyi incelediği çalışma sonucunda cinsiyet faktörünün okula uyum becerilerinde anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Erkek öğrencilerin okula uyum becerilerinin kız öğrencilerden yüksek olması, kendilerini okula kızlara göre daha ait hissetmeleri, okulda ve sınıfta daha baskın bir karakter olmalarının sonucu olarak düşünülebilir.

Okul türü lise öğrencilerin zorba davranış eğilimlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Öztuna (2018) araştırmasında akran zorbalığının eşya türü

zorbalığı boyutu, Çelenk Adalar ve Yıldızlar (2019)'ın çalışmasında da söylenti yayma zorbalığı boyutu dışında lise türünün öğrencilerin zorbalık düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturmaması bulgularımızla paralellik göstermektedir. Öğrencilerin okula uyum düzeylerinde okul türü farklılık oluşturmakta ve İmam Hatip lisesine devam eden öğrencilerin okula uyum düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuç İmam Hatip Lisesi öğrencilerinin kendilerini okulda mutlu ve güvende hissetmeleri ve okul ortamında arkadaşlarıyla, öğretmenleriyle iletişimlerinin olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin okula uyum düzeyleri ise daha düşüktür. Aslan ve Küçüker (2022) meslek liselerinin okula uyum düzeylerini inceledikleri çalışmada öğrencilerin okula uyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermiş ve bu farklılığın büyük oranda öğrenci düzeyindeki değişkenlerden kaynaklandığını saptamıştır. Dağ (2018) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 9. sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının düşük olması ve 9. sınıflarda haftada 40 saat kültür dersi ağırlıklı yoğun bir program uygulanmasının öğrencilerin okul ortamına uyum sürecini zorlaştırdığını belirtmektedir.

12.sınıf lise öğrencilerinin zorbalık davranış eğilim düzeyleri daha yüksektir. Yapılan çalışmalardan çıkan ortak sonuçlara bakıldığında Şahin Morkan (2019), lise son sınıf öğrencilerinde zorbalık davranış eğilimlerinde artış görüldüğünü ve sınıf kademesinin yükselmesiyle 12.sınıfa devam eden öğrencilerin kendilerini güçlü görüp kendinden küçük sınıflardaki öğrencilere karşı zorbaca davranarak okulda popülerlik sergileme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Bir başka çalışmada Kıldırın (2019), yine okul kademesi arttıkça zorbalık davranışının arttığı bunu da fiziksel güce ve yaş olarak büyük olmaya bağlamaktadır. 12. sınıfa devam eden öğrencilerin okula uyumları diğer sınıf kademelerindeki öğrencilere göre daha düşüktür. Yalçın (2023) ortaöğretim öğrencilerinin duygusal zekâ ve okula uyumlarının öz düzenleme becerilerine etkisini incelediği araştırma sonucu bulgularımızla paralellik göstermekte ve bu sonuç 12. sınıf öğrencilerinin son sınıf olması, okuldan kaçma, okulu sevmeme, ergenlik stres faktörlerinin okula uyum sağlayamama nedenleri arasında olduğunu düşündürmektedir.

Anne baba eğitim düzeyi değişkeni lise öğrencilerinin zorbalık davranış eğilimleri ve okula uyum düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Kafalı (2021), Tanas Telci (2019), Açıkgöz (2017)'ün çalışmalarında da anne ve baba eğitim düzeyinin ergenlerin akran zorbalığı düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Okula uyum düzeylerinde de anne baba eğitim düzeyi anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır bu sonuç okula uyumda aile ve ergene ait başka faktörlerin etkisinin önemli rol oynadığını düşündürmektedir.

Gelir düzeyi değişkeni zorbalık davranış eğilimlerinde anlamlı farklılık oluşturmazken, geliri giderden fazla olan lise öğrencilerinin okula uyum düzeyleri daha yüksektir. Öztuna (2018) çalışmasında gelir düzeyinin ergenlerin zorbalık davranışlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığını, Atalay (2010) ise oturlan semt, sosyoekonomik düzey, ailenin refah seviyesi, maddi imkanlar gibi etkenlerin çocuğun zorbalık davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmektedir. Geliri giderden fazla olan lise öğrencilerinin okula uyum düzeyleri daha yüksektir. Gelirlerini geliri giderden fazla olarak ifade eden öğrencilerin istediklerine kolayca erişmenin sınıf içerisindeki özgüvenlerini artırdığı, çevresinde istenilen aranılan arkadaş olarak benimsenmesi onların okula uyum düzeylerini arttırdığı yorumunu getirebilir.

Lise öğrencilerinin zorbalık davranış eğilimleri ile okula uyumları arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bu sonuç öğrencilerin ölçekleri doldurarak verdiği bilgiler ile sınırlı olup özellikle ölçek madde sayısının fazla olması, araştırmanın öğrencilerin liseye yeni başladığı dönemde yapılmış olmasının bir sonucu olarak düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

Bu araştırma sadece bir ilde belirli sayıdaki resmi liselere devam eden öğrenciler ile yürütülmüştür. Araştırmanın daha geniş yaş aralıklarında resmi ve özel okulları kapsayacak şekilde yapılması önerilebilir.

Araştırma kapsamında zorbalık davranış eğilimi ve okula uyum ölçeği kullanılarak zorbalık ve okula uyum ilişkisinin incelendiği araştırma, değişkenleri ile sınırlılık göstermektedir. Lise öğrencilerinin hayatında yer alan farklı unsurların ve alan yazında yer alan daha farklı değişkenler ve ölçekler kullanılarak farklı çalışmalar yürütülebilir.

Liselerde akran zorbalığı araştırma sonucunda ortalamaya yakın bir düzeyde olması ileride büyük bir sorun oluşturma ve risk teşkil etmesi nedeniyle gençlere zorbalık davranışının zararları hakkında bilgi verilmesi, zorbalık davranışının önlenmesi için gerekli becerilerin kazandırılması ve okullarda zorbalıkla mücadele edecek bir takım uygulamaların geliştirilmesi önemlidir.

Kız öğrencilerinin okula uyum becerilerini arttırmak için sosyo-kültürel faaliyetler, sportif etkinlikler, okul rehber öğretmenleriyle birlikte oryantasyon çalışmaları yapılabilir.

Araştırma sonuçlarında zorbalık düzeyi en yüksek olan grup 12. sınıfa devam eden öğrencilerdir. 12. sınıf öğrencilerinin üniversite sınavına hazırlık aşamasında oldukları göz önüne alındığında okul rehberlik servislerinin sınav kaygısını azaltacak seminerler yapması ve ailelerin tutumlarının iyileştirilmesine yönelik aile katımlı çalışmalara ağırlık verilmelidir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesine devam eden öğrencilerin okula uyum düzeyleri düşüktür. Okula uyumlarını okulun gerektirdiği akademik standartları karşılamada zorluklar, akademik başarısızlıklar, aile sorunları gibi faktörlerin etkili olduğu düşünüldüğünde öğrencilerin akademik başarısına yönelik destekleyici programların geliştirilmesi, ders saatleri dışında öğrencilerin aktif rol alabileceği ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri doğrultusunda uygun etkinliklerin düzenlenmesi okula uyum sağlamalarında destek olabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, T. (2009). Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinde Akran Zorbalığı Ve Psikolojik Belirtiler. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Açıkgöz, T. (2017). Ortaokul Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ile Okula Karşı Tutum (Kartepel İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Algur, V. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Anksiyete ve Depresyon Düzeyleri ile Fiziksel Saldırganlık, Öfke, Düşmanlık Ve Sözel Saldırganlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Aslan, G. ve Küçükler, E. (2022). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okula Uyum Düzeyleri: Öğrenci Ve Okul Düzeyine İlişkin Bazı Değişkenlerin Aşamalı Doğrusal Modelleme (HLM) İle Analizi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 56: 158-181.
- Atalay, A. (2010). Akran Zorbalığı Gösterme Ve Akran Zorbalığına Maruz Kalmanın Cinsiyet, Yaş, Sosyoekonomik Düzey, Anne-Baba Tutumları, Arkadaş İlişkileri Ve Benlik Saygısı İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi.
- Bayhan, P. (2016). Ergenlik Dönemi: Bilişsel Ve Psikososyal Gelişim. E.N. Baysal Metin (Edit). *Doğum Öncesinden Ergenliğe Çocuk Gelişimi*. Ankara: Pegem.
- Çalışkan, K.G. (2021). İlkokul 1.Sınıf Öğrencilerinin Okula Uyum Ve Okula Hazır Bulunuşluklarının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Çelenk Adalar, T. E. ve Yıldızlar, O. (2019). Lise Öğrencilerinde Akran Zorbalığı Ve Mağduriyetinin İncelenmesi. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(2), 24-31.
- Çelik, H. (2018). 5-6 Yaş Çocuklarının Okula Uyum İle Öğrenme Davranışları Ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Çetinkaya, F. (2022). Okulda Zorbalık Ölçeği: Geçerli ve Güvenilir Bir Ölçek Geliştirme Çalışması Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: H.Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Dağ, A. (2018). Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Okula Uyum Süreçleri Hakkında Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 7(3), 1995-2012.
- Durnalı, M., Filiz, B. ve Aydın, E. (2018). Okula Uyum Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 115-127.
- Kafalı, S.M. (2021). Akran Zorbalık Durumlarına Göre Ergenlerin Algıladıkları Babalık Rollerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Biruni Üniversitesi.
- Karasar, P. N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kıldırın, Y. (2019). Lise Öğrencilerinin Zorbalıkla Baş Etme Düzeyleri Ve Zorbalık Eğilimi. Düzeyleri İle Bilgisayar Oyun Bağımlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi.

- Makas, A. (2020). Ergenlerde Gelecek Beklentileri Ve Okula Uyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Özmen, F. H. (2022). Son Ergenlik Döneminde Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Alektimi Arasındaki İlişkide Anksiyetenin Aracı Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Işık Üniversitesi.
- Öztuna, A. (2018). Dokuzuncu Ve Onuncu Sınıf Öğrencilerinde Akran Zorbalığı Göstermenin Ve Akran Zorbalığına Maruz Kalmanın Psikolojik Belirtilerle İlişkisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Satan, A. ve Kulaksızoğlu A. (2008). Zorbalık Davranış Eğilimi Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28, 115-126.
- Seven, S. (2011). Okula Uyum Öğretmen Değerlendirmesi Ölçeğinin Değerlendirilmesi Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29-42.
- Sever, S. (2002). Çocuk Kitaplarına Yansıtılan Şiddet: Milli Eğitim Temel Yasası ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2):25-37.
- Şahin, M. M. (2021). Ergenlerin Akran Zorbalığı Algıları İle Öğretmenlerin Akran Zorbalığına İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston, MA: Pearson.
- Tanas Telci, H. (2019). Liselerde Akran Zorbalığının Yaygınlığı Ve Mağdurların Sosyal Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Tekin, H. H. (2017). Ebeveyni Boşanmış Ergenler İle Ebeveyni Birlikte Yaşayan Ergenlerin Benlik Saygılarının, İletişim Becerilerinin Ve Baş Etme Yollarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Tosun, N. (2020). İlkokul Birinci Sınıf Öğrencilerinin Okula Uyumlarının Yaratıcı Drama İle Geliştirilmesi. Yüksek Lisans Tez. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- World Health Organization. Adolescent Health, Overview. https://www.who.int/health-topics/adolescent-health#tab=tab_1 (E.T: 10.11.2023).
- Yalçın, Ş.B. (2023). Ortaöğretim Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Ve Okula Uyumlarının Öz Düzenleme Becerilerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Yekeler, B. (2010). Malatya'da Kırsal Bir Bölgede Ergenlik Döneminde Gençlere Yönelik Şiddet Ve Etkileyen Faktörler Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Yeşil, S. (2011). Okula Giden Ve Tutuk Evinde Bulunan Ergenlerin Zorbalık Tanımları Ve Zorbalık Davranışlarının Zorbalığın Ahlaki Kabulü İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

OTOMASYON ÜZERİNE GETİRİLEN VERGİ ÖNERİSİ: ROBOT VERGİLER

Gülsüm GÜRLER HAZMAN¹

GİRİŞ

Günümüzde dijital dönüşüm arttıkça, ekonominin ve mali sistemin dijitalleşmeye ayak uydurması gerekmektedir. Teknolojik gelişim ile birlikte endüstrilerinde robotların üretimde kullanımı artmakta birçok sektörde insanların yerini robotlar almaktadır. Robotların birçok alanda kullanılmaya başlanmasıyla birlikte küresel anlamda birtakım tartışmalar ortaya çıkmıştır. Her ne kadar üretimden hizmet sektörüne birçok alanda robotların kullanımı ile insanlığa katkı sağlanmış olsa da, robotların ekonomide teknolojik işsizlik, ekonomik adaletsizlik ve düşük vergi gelirlerine neden olacağı tartışmaları mevcuttur. Özellikle robotların ekonomik dengeyi bozucu ve vergi gelirlerini azaltıcı etkiler ortaya çıkaracağı tartışması söz konusudur. Bu etkiler yanında robotların hayatı kolaylaştırdığı ve üretimi verimliliği arttırdığı özellikle tehlikeli alanlarda robotların kullanımı ile işgücünü çeşitli risklerden koruduğu bir gerçektir.

Robotların yaygın olarak üretimde kullanılıyor olması yaşanan gelişimin emek piyasasına, gelir dağılımına, ekonomik büyümeye etkisinin sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir. Emek üzerindeki vergi geliri birçok ülkede toplam vergi gelirlerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Oluşacak teknolojik işsizlik vergi gelirlerini nasıl etkileyecektir? sorusu, cevap aranan sorular arasında yer almaktadır. Görüldüğü üzere robotların üretimde kullanımı ve istihdamda geniş yer almaya başlaması; bir çok devletin bütçe üzerinde mali problemler yaşamasına neden olacaktır. Robot vergisi önerisinin söz konusu tartışmalara çözüm getireceği düşüncesi hakimdir. Bu öneriye göre; çalışanlarını robotlarla değiştirecek olan işverenlerin işgücü maliyetleri düşecek ve bir vergi ödemesi ile işsiz kalan bireylere bu vergiden oluşturulan fon ile yardım edilmesi söz konusu olacaktır.

Robot vergisi önerisinin gerekçelerinin ve sağlayacağı mali ve ekonomik faydaların daha iyi kavranması için, bu verginin etraflı incelenmesi gereklidir. Bu sebeple bu çalışmada; robot teknolojilerin kapsamı ve dijital çağda robotların önemi açıklandıktan sonra, yeni nesil bir öneri olarak getirilen robot vergi önerisi ele alınacaktır. Ardından robot vergilerin muhtemel etkileri açıklanarak, uygulanabilirliği hakkında çıkarımlara yer verilecektir.

ROBOT TEKNOLOJİLER

Teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte robotların kullanım alanlarını genişlemiştir. Yapay zeka kullanımı dünya genelinde pek çok alanda söz konusu olup, özellikle üretimin daha çok robotlarla yapılmak istenmesi ile üretim sürecinde robotların kullanımı hızla artmaktadır. Birçok alanda robotların etkin şekilde kullanılması düşüncesi teknolojik ilerlemeyi daha da ileri seviyeye taşımaktadır. Bu sebeple robot teknolojilerinin ekonomideki yeri gittikçe artmaktadır.

En yaygın anlayışa göre bir robot, insan eylemini gerçekleştiren otonom bir makinedir. Robot için literatürde genel olarak kabul edilen yasal bir tanım olmadığı açıkça vurgulanmaktadır (Kovacev, 2020: 193). Her ne kadar ortak bir tanım olmasa da robotlar için üç özellik olduğu genel kabul görmektedir. Bunlardan birisi “fiziksel doğa” özelliğidir; bir robot çevre ve fiziksel dünyada eylemler gerçekleştirir. Böyle ayırt edici bir yetenek, bir robotun fiziksel bir bedene sahip olması gerektiği varsayımı üzerine kuruludur. Diğer bir özellik “özerklik”, robotların kendi başına bir eylemi gerçekleştirme yeteneği anlamına gelmektedir. Son olarak, “insan benzerliği” özelliği ise insanlara benzerliği ile açıklanmaktadır (http://www.robotlaw.eu/RoboLaw_files/, 20.09.2021).

Robotların ne olduğu ya da olmadığı hakkında genel bir kanı için Asimov’un kaleme aldığı küresel anlamda 1950’de Gnome Press tarafından basılan “I, Robot” isimli çalışmada etraflı açıklanmaktadır. Bu çalışmada robot yasası olarak 3 temel özellikten bahsetmiştir. Bunlar; 1. Robotlar, insanlara zarar veremez ya da eylemsiz kalarak onlara zarar gelmesine göz yumamaz, 2. Robotlar, Birinci Kanun’la çelişmediği sürece insanlar tarafından verilen emirlere itaat etmek zorundadır, 3. Robotlar, Birinci ya da İkinci Kanun’la çelişmediği sürece kendi varlıklarını korumak zorundadır. (Asimov, Çev. Ekin Odabaş: 3)

Avrupa’da robotların hukuki statüsüne ilişkin olarak 2012 yılında başlayan ve 2014 yılında tamamlanan RoboLaw projesi ile robotik teknolojilerin yasal ve etik sonuçlarını anlamak, robotik teknolojilerinin ortaya çıkışı ve hızla yayılmasında gerekli olan yasal çerçevelerin yeterli ve uygulanabilir olup olmadığını araştırmak ve bu sürecin toplumsal süreçleri nasıl etkilediğini araştırmak amaçlanmıştır. Robolaw Projesi ile robot tanımlarında en çok tekrarlanan özellikler açıklanmıştır ve bunlar;

1) Kullanım veya görev: Robotun hangi özel amaca veya uygulamaya göre üretildiği hakkında atıfta bulunulur burada özellikle robotların bir işi veya hizmeti yerine getirmesi gerektiği açıklanır. Çoğunlukla hizmet sektörü ve endüstriyel uygulamalarda rastlamak mümkündür.

2) Çevre: Robotun görev ve eylemlerini gerçekleştireceği alandır. Bu kategori içerisinde uzay, hava, kara, su ve insan vücudu (veya diğer biyolojik ortamlar) ve siber uzay sayılabilir.

3) Doğa: Bir robotun kendini gösterme veya var olma biçimini ifade eder. Bu kategoride robotlar; bedenli ve bedensiz robotlar olarak ele alınmakta ve makineler, hibrit biyonik sistemler ve biyolojik robotlar bedenli iken, yazılım veya sanal ajanlar bedensiz robotlardır.

4) İnsan-robot etkileşimi: Bu kategoride robotlar ve insanlar arasında ilişkiyi dikkate alınır ve etkileşim modları, arayüzler söz konusudur.

5) Özerklik: Robotun dışarıdaki bir insandan bağımsız olma derecesini belirtir. Bunun içinde farklı özerklik seviyeleri mümkündür; tam özerklik, yarı özerklik ve teleoperasyon gibi. (http://www.robolaw.eu/RoboLaw_files/, 20.09.2021).

Robolaw Projesi robotların hukuki sorumluluğundan bahsedebilmek için robotları üç başlık altında gruplamışlardır. Bunlar; otonom robotlar, otonom olmayan robotlar ve akıllı robotlar şeklindedir (http://www.robolaw.eu/RoboLaw_files/, 20.09.2021). Otonom robotlar, kendi başına yani dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın kararlar alarak bu kararları uygulayabilen robotları ifade ederken, dışarıdan müdahale gerektiren yani bir müdahale olmaksızın karar ve hareket eylemi gerçekleştiremeyen robotlar ise otonom olmayan robotlar olarak tanımlanmaktadır. Akıllı robotlar ise algılama özelliği olan bu algılama ve etkileşim neticesinde davranışlarını uyarlayarak görev yapabilen robot olarak tarif edilmektedir.

Robot türleri açısından bakıldığında özellikle otonom olmayan robotların sorumluluklarından bahsetmenin mümkün olmadığı nettir, çünkü bu robotlar, kendi başına herhangi bir karar alıp uygulayamadığı için sorumluluk hukuku çerçevesinde robotlara dair herhangi bir sorumluluktan bahsedilemeyecektir. Ancak yapay zekalı robotun sorumluluğundan bahsedebilmek için türlerine göre öncelikle hukuki bir kişilik kazanması gerektiği görülmektedir (İnce vd., 2019: 36). Teknoloji ile birlikte hayatımızda gün geçtikçe daha fazla yer almaya başlayan robotlar hakkında sadece hukuki bir kişilik sorunu gündemde değildir bunun yanında robotların istihdama etkileri, gelir dağılımına etkileri gibi konular da araştırılmaktadır.

Bu süreçte robotların üretimde kullanımı ile birlikte gelir dağılımında adaleti sağlama hedefi nasıl etkilenecektir sorusu gündeme gelmiştir. Özellikle

otomasyon sonucunda düşük vasıflı mesleklerde çalışanların ücretlerinde düşüş yaşanmasına karşılık, yüksek vasıflı meslek çalışanlarının ücretlerinde artış yaşanması durumunda, ücret farklarının giderek açılması, önemli bir sorundur. Ancak bunun birlikte robot kullanımı ile verimlilik artışının sağlanacaktır, fakat vasıflı çalışanların maaşlarının verimlilik artışı ile orantılı artmaması ihtimali söz konusu olacaktır.

İstihdam üzerine etkileri açısından ise özellikle Endüstri 4.0 ile birlikte yeni teknolojilerin üretim sürecine dahil olmasıyla insan emeğine duyulan ihtiyacın azalacağı hususu dikkat çekmektedir. Bu gelişmenin işsizlik sorununu ortaya çıkacağına dair görüşler öngörüler arasındadır. Söz konusu öngörüler ile birlikte robot vergisi önerisi daha fazla sorgulanmaya başlamıştır. Bu vergi çalışanların otonom robotlarla değiştirecek olan işverenlerden robotların yarattığı katma değer karşılığında alınması gereken bir vergi olarak tanımlanmaktadır. Tahsil edilen vergi gelirinin ise otomasyon nedeniyle işini kaybeden çalışanlara yeni bir istihdam yaratılana kadar transfer edilmesi şeklinde tasarlanmaktadır. Bu amaç ile vergilenin sosyal amacına da vurgu yapılmaktadır. Çünkü otomasyon nedeniyle işlerini kaybeden çalışanların gerek eğitim, gerekse işsizlik yardım ve tazminatlarıyla desteklenmesi bir çeşit sosyal harcamadır ve ciddi anlamda ilave kamu kaynağını gerekli kılmaktadır.

VERGİLEMEDE ROBOT VERGİ ÖNERİSİ

Robot vergisi, çalışanlarını otonom robotlarla değiştirerek üretim sürecinde kısmen veya tamamen robotların kullanımını tercih eden işverenlerden, robotların yarattığı katma değer karşılığı olarak alınması gereken bir vergi olarak tanımlanmakta ve bu tanımlama ile birlikte aslında robot vergilerin sosyal amacına vurgu yapılmaktadır.

Vergilemede robot vergi önerisi ilk olarak Avrupa Birliği'nden 2017 yılında Mady Delvaux tarafından Avrupa Parlamentosu Üyesi olarak hazırladığı raporda robot vergi teklifi ile gündeme gelmiştir. Raporda Avrupa Parlamentosu'na tavsiyeler arasında robotların kademeli olarak emeği ikame etmesi ile politika yapıcılar ve ekonomiyi bekleyecek işsizlik konusuna vurgu yapılarak, bu sorun ile yüzleşmek zorunda kalabilir, açıklaması yapılmıştır (www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_EN.pdf, 08.04.2022). Bu görüşü destekler nitelikte Gates tarafından da robot vergisi önerisi gelmiştir. Önerisinde otomasyonla kaybedilen rutin işlerden elde edilen vergi gelirinin yerine robotların vergilendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Gates, rutinden elde edilen vergi gelirinin yerini almak için robotların vergilendirilmesi gerektiğini savunarak, robotları vergilendirmenin optimal olduğunu iddia etmiştir (Guerreiro vd. 2017). Ancak robot vergisi önerisinin getirilmesi ile 2 temel sorun ile karşı karşıya kalınacağı hakkında pek çok yazar hemfikirdir. Bu sorunlar (Bottone, 2018, s.2).;

- a) İşgücü vergileri, vergi gelirlerinin önemli bir kısmını karşılamaktadır. Bu süreçte söz konusu vergiler azalabilir.
- a) Robotlar giderek emeği ikame ederse, yapay zekanın neden olduğu işsizlikle (özellikle rutin/düşük vasıflı işçiler için) yüzleşmek zorunda kalınabilir, şeklidir.

Bunun yanında otomasyonun çalışanların reel ücretlerini azalttığına dair bulgular da mevcuttur (Lankisch et al. 2017:13). Oluşacak ücret farklılıkları hakkında genel olarak ticaret serbestleşmesinin veya uluslararası faktör hareketliliğinin etkilerine dikkat çekilmektedir (Anwar, 2006: 93). Robot vergisi hakkında bir diğer tartışma ise özellikle küreselleşme ve vergi rekabeti göz önüne alındığında küresel vergi rekabeti ile mücadele için halihazırda yürürlükte olan uluslararası anlaşmalarda bir karar söz konusu olmadığından, uluslararası ticarete yeni düzenlemelerin gerekli olacağı hakkındadır.

Bu sorunların yanında robotlar üzerindeki bir vergiyle genellikle otomasyonun bazı olumsuz sonuçlarını hafifletmek imkanı olacağına dair iddialar mevcuttur. (Gasteiger ve Prettnner, 2017: 8). Güney Kore robot vergi uygulamasında adım atan ülkeler arasındadır. 2017 yılında vergi kanunlarında yapılan planlı bir revizyonunda, hükümetin şirketlere verimliliği artırmaya yönelik altyapı yatırımları için sağladığı vergi indirimini avantajlarını azaltacağı beyan edilmiştir. Ülkede endüstriyel otomasyon ekipmanına yatırım yapan şirketler, kurumlar vergisi indirimine hak kazanmıştır. Bu oranlar işletmelerin büyüklüğüne göre değişmektedir. Bu uygulama ile %2 teşvik olarak düşülmüş ve robotlar üzerinde doğrudan bir vergi olmamakla birlikte, Güney Kore, vergilendirme dünyasında otomasyon konusunda harekete geçen ilk ülke haline gelmiştir (Nugraha, 2021: 193). Yapılan araştırmalar 2017 yılı için ülkede otomasyon kurulum çabalarının azaldığını işaret etmiş ancak bunun söz konusu vergiden kaynaklanıp kaynaklanmadığına dair somut kanıtlar olmadığı ifade edilmiştir (Kocayev, 2020: 205).

İtalya da ise benzer uygulama olmakla birlikte mevzuatta “yapay zeka” tanımı yapılmadığı ifade edilmektedir. İtalyan vergi dairesi, bir şirketin üretimini “ağırlıklı olarak” yapay zeka tarafından gerçekleşip gerçekleşmediğini belirlemektedir. Ancak burada da tanımsal problemler ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Uygulamada, şirketler için yüzde 1 oranında kurumlar vergisi oranı uygulamakta ve bu oran için “eğer üretim faaliyetinde şirket, ağırlıklı olarak yapay zeka uygulamakta veya yönetilmekte ise”, ifadesi yer almaktadır (Kocayev, 2020: 207). Robot vergisi Kanada, Avrupa Birliği ve İngiltere’de gündeme getirilmiş ve otomasyonun yükselişi konusunda AB çapında bir mevzuat çağrısı yapılmış olup çalışmalar sürmektedir (Shome, 2022: 7). Bu kapsamda “akıllı otonom robotlar” teriminin tercih edildiği ve “robot veya robotlar” terimi yerine “akıllı robot” kavramının terminolojiye dahil edildiği

görülmektedir. Bu robotların, sensörler aracılığıyla ve/veya çevresiyle veri alışverişinde bulunarak verileri alıp satma ve analiz etme, kendi kendine fiziksel destek sağlama yeteneğine sahip oldukları ve bu özellikleri ile davranışlarını ve eylemlerini uyarlayabildikleri ifade edilmiştir (<http://www.europarl.europa.eu/thinktank/>, 15.04.2022).

Robotların tanımlanması ve ortak özelliklerinin belirlenerek yasal kişiliklerinin olup olamayacağı tartışması bir yandan sürerken, bir yandan da robot teknolojisini kullanmaya başlayan firmalar açısından, gerçek kişiler için ödedikleri işveren kesintilerinin durumu tartışılmaktadır. İşverenler açısından bir nevi işveren kesintilerinden kurtulma söz konusu olsa da ücretlerini stopaj yoluyla ödeyen işçilerin gelir vergisini kaçma imkanı bulunmamaktadır. Firmaların azalan sosyal güvenlik kesintileri, firma sahipleri için avantaja neden olurken diğer taraftan robot teknolojisi ile kazançları artan büyük sermaye sahiplerinin sermayelerini vergi cenneti ülkelere kaydırma ihtimali de vardır. Görüldüğü üzere vergi gelirleri açısından avantajları söz konusu olsa da, robot vergilere karşı bazı eleştiriler mevcuttur.

NEDEN ROBOT VERGİ ?

Otomasyon vergisi olarak da ifade edilen robot vergisinin önemi, insan gücü yerine robotların kullanımı ile birlikte vergi politikası açısından tartışılmaya başlamıştır (Mazur, 2019: 296). Robotlar üzerine vergi önerisi ile, devletin vergi gelirlerinde oluşacak azalmanın giderilmesinde katkı ve gelir eşitsizliğinin azaltılması hedeflenmektedir (Atkinson, 2019: 2). İşçilerin robotlarla ikamesi emek vergilerinin ana kaynağı olması nedeniyle olası bir vergi geliri kaybı sorununu gündeme getirmektedir. Eğer düşük vasıflı veya rutin işçiler robotlar tarafından yerine getiriliyor ise ve politika yapıcılar işçileri yeniden eğitmek için yatırımlar yapmıyorsa, işsizlik artacaktır ve işçi üzerinden alınan vergi geliri düşecektir (Bottone, 2018, s.13).

Robot vergilerinin bütçeye etkilerini kamu harcamaları açısından değerlendirdiğimizde, otomasyon nedeniyle istihdam edilemeyen emeğin sosyal amaçlar ile desteklenmesi açısından ödenecek işsizlik yardımı ve tazminat gibi sosyal nitelikli harcamalar kamu harcamalarını arttıracaktır. Bu durumda vergi gelirleri arasında yer alacak robot vergisi, kamu harcamalarının finansmanında bütçeye destek sağlayacaktır.

Robot vergilerin bütçe üzerindeki etkilerinin yanında istihdamın geleceği üzerindeki etkisi ne olacaktır? sorusuna yanıt aranmaktadır. Konu ile ilgili sorular iki grupta şekillenmektedir. Bunlar (1) otomasyonun sağlayacağı faydaya odaklanan iyimserler, (2) istihdam üzerindeki sonuçları konusunda endişeli olan kötümserler şeklindedir (Cerde, 2020: 193). Genel olarak belirtmek gerekirse yakın gelecekte otomasyonun kitlesel işsizliğe neden olup olmayacağı sorusunun net bir cevabı yoktur. Kötümser senaryo ile bakıldığında, özellikle

robotların üretim sektöründe yer almasıyla birlikte gelir dağılımında eşitsizliğin artacağı endişesi ön plandadır. Bu korku, artan otomasyonla birlikte daha düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalacak emek faktörü içindir. Çünkü robotlar özellikle rutin ve düşük vasıflı işleri yerine getirdikçe bu mesleklerde çalışanlar açısından ücretlerde bir düşüş görülmesi muhtemel olacaktır.

Robot vergilerin bütçe ve istihdam açısından neden olacağı etkiler tartışırken netlik kazanması gereken bir diğer önemli husus, robotun ödeme yeteneği olup olmadığı ile ilgilidir. Burada robotların tüzel kişiliğe sahip olup olmayacağı tartışması söz konusudur. OECD Forum 2018'in robotların tüzel kişiliğe sahip olabileceğini belirten bakış açısı gelişmiştir ve emekten kaynaklanan vergi gelirindeki düşüşü telafi etmek için robot vergileri önerisi dikkati çekmiştir. Bir başka öneri ise robotlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler üzerinden bir katma değer vergisi şeklinde deklare edilmiştir (Bottone, 2018, s.16)

Bu eleştiriler de dikkate alınarak vergi sisteminde robot vergi önerisinin bazı sonuçları olacağı kesindir. Her şeyden önce firmalar, işçiler yerine bazı alanlarda robotları kullanmaya başladıkça, gerçek kişiler için ödedikleri işveren kesintilerinden kurtulmakta ve vergiden kaçınmaktadırlar. Ancak fiilen çalışan işçinin ücretlerinden stopaj yoluyla gelir vergileri tahsil edildiğinden işçilerin gelir vergisini kaçırma imkânı bulunmamaktadır. Bu durumda işyeri sahipleri vergi yükü açısından avantaj elde etmektedir. Hatta robot teknolojisi kullanarak kazançları artan büyük sermaye sahipleri, vergi cennetlerine kazançlarını kaydırma ihtimali söz konusudur. Tüm bu ihtimaller göz önüne alındığında mevcut vergi mevzuatında bir düzenlemeye gidilmez ise çalışanların akıllı makineler ile yer değiştirmesi sonucunda ortaya çıkması düşünülen kurumlar vergisi gelirlerinde ki artış yeterli düzeyde gerçekleşmeyecektir (Turan, 2020: 65).

Çalışanların akıllı makineler ile yer değiştirmesi durumunda, elbette verimlilik artışı ve ekonomik büyüme üzerinde olumlu sonuçlar söz konusu olacaktır ancak verimlilik artışı ve ekonomik büyümeden kaynaklı sermaye kazancı artacağından kurumlar vergisi tahsilatı da artacaktır, ancak bu artışın sınırlı düzeyde kalabileceği de ihmal edilememelidir çünkü ve ticari kârın daha düşük vergi yüküne maruz kalmasına yol açacak durumlar söz konusudur. Kurum kazançları için cazip sayılabilecek bazı teşvik uygulamaları vardır bunların yanısıra katma değer vergisi istisnaları gibi dolaylı vergilendirmede sağlanan çok sayıda vergi teşviklerinin varlığı, kurumlar vergisi gelirleri artışını sınırlı düzeyde tutacaktır.

ROBOT VERGİLERİN MUHTEMEL ETKİLERİ

Robotların neden olabileceği etkiler konusunda Dünya Ekonomik Forumunda (www.weforum.org) robotik ile ilgili bazı önemli vurgular yapılmakta ve neden olabileceği ihtimaller sıralanmaktadır. Bunlar;

1. Daha fazla işsizlik olasılığı,
2. Eşitsizlik (makinelere sayesinde daha fazla servet birikiyorsa, soru şudur: bu zenginliğin yeniden dağıtılıp dağıtılmayacağı veya nasıl dağıtılacağı),
3. İnsanlık (makinelere, insanların etkileşim şeklini etkileyebilir),
4. Yapay aptallık (bir makine her zaman bir hata yapabilir),
5. Yapay zekanın basit bir görev ile insan hakları arasında ayırım yapamaması (örneğin, insan suç davranışını tahmin ederken, makine bunu yapamaz),
6. Güvenlik (robotların terör saldırılarında kullanılması gibi),
8. İnsanların tekilliği (eğer insanlar artık dünyadaki en zeki varlıklar değilse dünya, ne olacak?),
9. Robot hakları (Makineleri algılayabilen, hissedebilen ve hareket edebilen varlıklar olarak kabul etmek mi gerekir?), şeklindedir.

Otomasyondan kaynaklanan dışsallıkların içselleştirilmesinde, söz konusu sosyal maliyetlerin işletme tarafından içselleştirilmesi önerilmekte ve ekonomik rantlar üzerinden alınan bir verginin otomasyondan kaynaklanan fazlalık üzerinden alınan bir vergiyi temsil etmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Damijan vd., 2021: 19). Bu vergi doğrudan firma sahibinin üzerinde olabileceği gibi, firmaları doğrudan vergilendirmeyen bir tür dolaylı vergilendirme önerisi de mevcuttur. Söz konusu vergi, robotlardan ziyade robotların kullanımına uygulanacak böylece firmalar, insanlar yerine robotları kullanmanın olumsuz dışsallıklarını bir nevi ödeyeceklerdir.

Robotların üretim sürecine dahil olması ile daha az maliyetli olan robotlarla rekabet edebilmek için düşük vasıflı işçilerin ücretlerinde bir düşüş yaşanması ve bu pozisyonlardaki çalışanların işlerini sürdürmek için daha düşük ücretler ile istihdama devam etmesi yani düşük ücreti kabul etmesi muhtemeldir. Bu adaletsizliği düzeltmek için yüksek gelirli bireylerin ödediği marjinal vergi oranları yükseltilmesi ve robotların vergilendirilmesi gerekmektedir (Turan, 2020: 63).

Robot vergisi getirilmesi önerisi aslında vergilemede ayırma ilkesini yerine getirme amacına hizmet etmektedir. Bu ilkede, emek geliri sermaye geliri karşısında korunmaktadır. Bu amaçla insan emeği harcanarak elde edilen gelirler, sermaye kullanılarak elde edilen gelirlere göre daha düşük bir vergileme rejimine tabi tutulmaktadır. Robot vergileri ile sermaye sahipleri ve işçiler arasındaki otomasyonun yıkıcı etkileri azaltılabilir ve üretken girdiler arasında vergi tarafsızlığı sağlanabilir. Thuemmel çalışmasında (2018:38) robotların vergilendirmesinin yüksek gelir düzeyindekiler için eşitsizliği azalttığı böylece yerel olarak emek arzındaki gelir-vergi çarpıklıklarını azalttığı ancak düşük gelirler düzeyinde eşitsizliğin arttığını vurgulamıştır.

Otomasyonun bu yıkıcı etkisi karşısında firmalar daha verimli olmak için robotları kullanmaya karar verirse, işçi çalıştırmanın artan ekonomik avantajları nedeniyle işsizliğin büyümesi yavaşlar ve ekonomik eşitsizlik azalabilir. Robot vergisi, vergi tabanının genişlemesine ve emek üzerinden alınan vergi oranlarının azalmasına yol açacaktır. Robot vergisinden elde edilecek gelir ile teknolojik işsizlikten mağdur olan kişilerin yeni beceriler kazanması için eğitim giderleri karşılanabilir, uzun süreli işsizlik maaşı bağlanabilir ve böylece toplumda emniyet supabı görevini yerine getirecek gerekli kamusal tedbirler alınabilir (Turan, 2020: 66).

Yapay zekanın getirdiği daha yüksek işsizlik nedeniyle emek gelirindeki dramatik düşüş nedeniyle vergi gelirinin azalmasına karşı Abbott ve Bogenschneider (2017: 170-174) dört olası çözüm önermektedir. Bunlar;

- Otomasyon harcı
- İnsan İşçiler için Hibe
- Kurumsal Serbest Meslek Harcı
- Kurumlar vergisi oranının artırılması (otomatik çalışanlar için kurumlar vergisi kesintilerine izin verilmemesi);

Yukarıdaki çözümlerde amaç, işverenin tercihlerini doğrudan emeğe kaydırmaya çalışmaktır. Ayrıca kurumlar vergisi artışı önerisi ile insan emeği kullanmayan işverenler için oran artışı söz konusudur. Amaç, firma tarafından kaçınılan Sosyal Güvenlik katkılarının yerini alacak bir kaynak oluşturmaktır. Bir başka olası çözüm, vergi indirimlerinin sağlanması şeklindedir. Bu indirimler kamu kaynaklarının korunması koşuluyla, yerinden edilmiş işçileri işe alan ve yeniden eğiten şirketler için uygulanacak indirimler olabilir.

Endüstriyel robotların ABD işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini inceleyen Acemoglu ve Restrepo (2017); teorik olarak robotların istihdamı ve ücretleri azaltacağını savunmakta ve robotların istihdam ve ücretler üzerindeki güçlü olumsuz etkilerini vurgulanmaktadır. Ampirik kanıtlar, emeğin yerine yapay zekaya dayalı endüstriyel robotların veya cihazların ikame edilmesi ile birlikte vasıfsız ücretleri etkileyerek ücret artışlarını frenlediğini göstermektedir; bu, genellikle yerinden etme etkisi olarak adlandırılan bir çıkarımdır. Bu çıkarımı Acemoglu ve Restrepo (2017: 1) ABD yerel işgücü piyasalarında 1990 ve 2007 yılları arasında endüstriyel robot kullanımındaki artışı dikkate alarak ampirik bir çalışmayla gerçekleştirmişlerdir. Farklı görevlerin üretiminde robotların insan emeğine karşı rekabet ettiği bir model kullanarak, robotların istihdamı ve ücretleri azaltabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Bu aşamada robot vergiler ile piyasada oluşan teknolojik işsizlik durumunda işçilerin kalıcı olarak işgücü becerilere sahip olması için kamunun işçilerin eğitim ve öğretim giderlerini karşılaması mümkün olabilecektir. Özellikle

sosyal programlar ile işgücü piyasasından dışlananlara yardım daha da acil hale gelecek ve artan sosyal harcamalar ile kamu kaynaklarına ihtiyaç artacak ve bu sonuç robot vergiler için başka bir gerekçe olacaktır.

Görüldüğü üzere robot vergilerin ücret eşitsizliği üzerindeki etkisi önemli bir konudur ve bir robot vergisinin eşitsizliği azaltabileceğini fikri sorgulanmaktadır. Ücret eşitsizliğini giderebilmek için robotların vergilendirilmesi ve vergilendirme ile ücret eşitsizliğinin iyileştirebileceği tartışması son dönemde ulusal ve uluslararası literatürde tartışılmaktadır. Özellikle Zhang (2019) çalışmasında, otomasyonun vasıfsız işgücü üzerindeki potansiyel olumsuz etkisi olduğunu ve robotların vergilendirilmesi gerekip gerekmediği konusunda geniş bir tartışma gerektiğini ifade etmektedir (Zhang, 2019: 501-507).

Bu durumda otomasyona ilişkin Pigoucu vergi düşünülebilir mi? sorusu ile otomasyonun sonuçlarının yani sosyal maliyetlerinin (yani işinden çıkarılan insan işçiler) işletmeler tarafından dışlanıp dışlanmadığı diğer bir ifade ile, söz konusu maliyetin piyasa fiyatlarına dahil edilip edilmediği sorusunun cevaplanması gereklidir. Adını İngiliz ekonomist Arthur Pigou'dan alan Pigoucu vergiler; dışsallıkları içselleştirmek için tasarlanmış vergilerdir, söz konusu vergi ile sosyal maliyetlerin piyasa fiyatlarına dahil edilmesi sağlanmıştır.

Pigoucu vergiler ile işletmelerin ve tüketicilerin dışsallıklarını içselleştirmelerini hedeflenmekte ve böylece sosyal maliyetlerin telafisinin sağlanması amaçlanmaktadır. Örneğin, tütün üzerindeki bir Pigoucu vergi, tütünün fiyatını yükseltir. Sigara ve tütüne bağlı hastalıkların toplumsal maliyetlerini karşılamak için gelir üretir. Ayrıca bu vergi talebi düşürme hedefine de hizmet edebilir (McCredie, Sadiq and Chapple 2019: 655). Bir Pigoucu vergileme örneği olarak gösterilebilecek otomasyon üzerine konan vergi, işçinin işten çıkarılma maliyetlerini içselleştirmeyi hedeflemektedir. Bu vergi, otomasyonun neden olduğu dışsallığın sosyal maliyetine eşit olmalıdır, yani, işten çıkarılan işçilerin eğitim ve destekleme maliyetlerini karşılamalıdır.

Bu vergiye getirilen en önemli eleştiri, eğer bu dışsallıklar gelecekte artık mevcut olmadığında yani teknolojinin getirdiği yeniliklere adaptasyon süreci tamamlandığında, bu vergiye artık gerek kalmayacaktır. Sonuç olarak bu verginin uygulanması sürekli izleme ve değerlendirme gerektirecektir, şeklinde bir eleştiri söz konusudur. Robot vergisinin destekçilerine göre ise, robotların vergilendirilmesi veya robotların kullanımı ile işgücü piyasasının düşüşü veya en azından tamamen değişmesi ve artan otomasyon kullanımının kişilerin üzerindeki etkilerine odaklanılmalıdır.

Görüldüğü üzere robot vergi önerisinin karşısında çeşitli eleştiriler mevcuttur ortaya çıkacak muhtemel sonuçlar, uygulama sonuçları ve potansiyel vergi geliri üzerine etkisi üzerine yoğunlaşmaktadır.

Tablo 1: Robotlar için Vergi Önerileri ve Muhtemel Sonuçlar

Vergi önerisi	Emek/Sermaye Açısından Tarafsız Etkilenme Durumu	Uygulama	Potansiyel vergi geliri ne düzeyde etkilenir?
Emeğin yerini alacak robotlar için firma üzerine bir vergi önerisi	Hem emek hem sermaye etkilenecek	Ulaşılabilir ancak tasarlamak zor	Orta
Robot kullanımı durumunda vergi kesintilerine izin vermemek	Göreceli olarak emek lehine	Kolay	Orta
Emek ve robotlar için benzer teşvikler	Hem emek hem sermaye etkilenecek	Ulaşılabilir ancak mantık dışı	Düşük
Robotlar için amortisman oranlarını güncellemek	Göreceli olarak emek lehine	Ulaşılabilir	Orta
Robot faaliyetlerini tüketim vergisi konusuna dahil etmek	Hem emek hem sermaye etkilenecek	Kolay	Yüksek
Ayrı bir tüketim vergisi önerisi	Hayır	Ulaşılabilir	Yüksek (vergi oranına bağlı olarak)

Kaynak: Shome (2022) and Bogenschneider (2020)

Emeğin yerine alacak robotlar için firma üzerine bir vergi önerisi potansiyel vergi geliri arttırmakla birlikte vergi sisteminin içine bu vergiyi dahil etmek zordur çünkü hangi tip robotlar dikkate alınacaktır ve bu vergi robot kullanımını nasıl etkileyecektir? gibi cevaplanması gereken sorular vardır. Robot kullanımı durumunda çeşitli kesintilere izin vermemek, gelişen teknolojiyle ne kadar uyumlu bir öneri olacaktır? Emek lehine olumlu sonuçlar olsa da, artık günümüzde robotlar hayatımızın her aşamasında yer almaktadır. Robot faaliyetlerini tüketim vergisi konusuna dahil etmek yada ayrı bir tüketim vergisi önermek her ne kadar bir diğer öneri de olsa, söz konusu vergi ile tüketim vergilerinin yüklenicisi olarak tüketicilerin vergi yükü artacaktır. Görüldüğü üzere robot vergileri hakkında çeşitli senaryolar mevcut olup her birinin avantaj ve dezavantajları tartışmaya açıktır.

SONUÇ

Ekonomik ve sosyal hayatta pek çok alanda teknolojinin izlerini görmekte ve yaşamaktayız. Özellikle robot devrimi ile toplumda refahın artırması, tehlikeli işlerin robotlarca yapılması, insanların çalışma saatlerinin azaltılması, yeni iş kollarının ortaya çıkması gibi sonuçlar yaşanmaktadır. Bu sonuçlar yanında teknolojik işsizlerin artmasıyla, yeni iş kolları için bu işsizlerin mesleki eğitimi, işsizlik maaşları ile desteklenmesi, devletin işsizlikle mücadele politikaları gereği yatırım harcamalarının artırılması gibi sebeplerle kamusal harcamaları artmaktadır. Özellikle işsiz kalan işçilerin teknolojiye uyumlu hale getirilmesi ve üretim sürecinde kalmalarının sağlanması amacıyla yapılan eğitim harcamaları ve ödenecek işsizlik tazminatları bu artışın sebeplerindedir. Ayrıca her ne kadar

üretimde verimliliği ve ekonomik büyümeyi artırmak gibi türlü avantajları olsa da robotlar; teknolojik işsizlik, gelir dağılımında adaletsizlik gibi birtakım istenmeyen sonuçlara da neden olabilmektedir

Bu aşamada bütçede oluşacak muhtemel yükün hafifletilmesi adına robotların vergilendirilmesi önerisi söz konusudur. Tamamen yeni nesil bir maliye politikası aracı olan robot vergiler nasıl vergi sistemine dahil olacaktır? Zira buradaki en önemli sorun, hangi tür robotlar bu kapsamda ele alınacaktır çünkü üzerinde uzlaşılmış belirli bir robot tanımı yoktur. Dolayısıyla robotların yasal kişilikleri yani vergi mükellefiyetleri nasıl sağlanacaktır? Çünkü günümüzde mevcut vergi sistemleri insan işçilerin vergilendirilmesi üzerine tasarlanmıştır.

Robotların yasal kişiliği için vergi sistemlerinin ayarlanması söz konusudur. Nitekim, robotları veya kullanımlarını vergilendirmek demek, belirli bir vergi mükellefiyetliğinin tanımlanmasını gerektirir. Yani burada şirket sahibi (ve robot kullanıcısı) mi, robotun kendisi (vergi mükellefi) mi yasal olarak mükellef olarak ele alınacak? Bu sorun için “emsal değer” önerisi getirilmekte emsal gelir olarak, insan gücü yerine robotlar kullanılarak elde edilen ekonomik avantaj dikkate alınmaktadır. Bu ekonomik avantajın hesaplanması ve çifte vergilendirmeye neden olması, söz konusu önerinin geçerliliğini zayıflatmaktadır. Bu aşamada robotlarla ilgili gerçekleştirilen faaliyetler üzerinde KDV önerisi getirilmektedir. Ancak bu yaklaşım sonucunda, robotikleşen şirketlerin diğer işçi çalıştırmaya devam eden şirketlere göre maliyet veya fiyat yönünden rekabet avantajını azaltacak riski doğacaktır. Ayrıca KDV kapsamında değerlendirilecek robotik faaliyetlerin nitelikleri nasıl belirlenecek ve şirketlerin robot teknolojilerini denemekten vazgeçme riski nasıl giderilecek sorularının cevapları henüz net değildir.

Görüldüğü üzere robotların vergilendirilmesi için yasal boşluklar söz konusudur henüz cevaplanmayan sorular ve sorunlar mevcuttur. Özellikle gelişmekte olan ülkeler dijitalleşmede daha yavaş olduğundan, cevabı aranan soruların çözümünde de yeterli beklenti mevcut değildir. Bu kapsamda tüm ülkelerin robot vergisine ihtiyaç duyup duymayacağı hakkında genel bir kanı oluştuktan sonra ekonomik rekabete, gelir dağılımına, vergi gelirlerine, kamu harcamalarına olan etkileri çok iyi analiz edilmelidir.

KAYNAKÇA

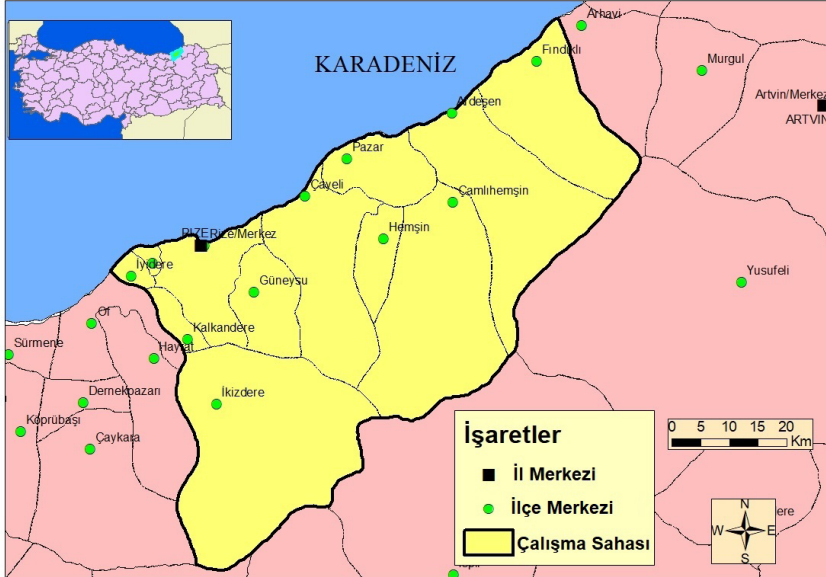
- Abbott, R. ve Bogenschneider, B. (2017). Should Robots Pay Taxes? Tax Policy in the Age of Acemoglu, D. ve Restrepo, P. (2017). Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets, *NBER Working Paper*, 23285.
- Anwar, S. (2006). Factor Mobility and Wage Inequality in the Presence of Specialisation-Based External Economies. *Economics Letters* 93, 88 – 93.
- Asimov, I. (2016). *I Robot*, (çev. E. Odabaş), İthaki Yayınları - 1152, İstanbul.
- Atkinson, Robert D. (2019). The Case Against Taxing Robots <https://ssrn.com/abstract=3382824> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3382824> (ET.: 11.12.2023)
- Automation, University of Surrey, March 17.
- Bogenschneider, B. N. (2020). Will Robots Agree to Pay Taxes? Further Tax Implications of Advanced AI. *North Carolina Journal of Law & Technology*. 22 (1).
- Bottomone, G. (2018). A Tax on Robots? Some Food for Thought, *DF Working Papers*, No:3
- Cerda, F. O. (2020). Taxation on robots? Challenges for Tax Policy in the Era of Automation, *Revista Chilena de Derecho Tecnologia*, 9(2): 187-219.
- Damijan, J. P., Damijan, S. ve Vrh, N. (2021). Tax on Robots: Whether and How much, *Growth Welfare Innovation Productivity Working Paper*, the European Union Horizon 2020, No 822781, 1-25.
- Gasteiger, E.ve Prettner, K. (2017). A Note on Automation, Stagnation, and the Implications of a Robot Tax. *Discussion Papers* 2017/17.
- Guerreiro, J., Rebelo, S., ve Teles, P. (2017). Should Robots be Taxed?. *NBER Working Paper* 23806.
- [http://www.robolaw.eu/RoboLaw_files/documents/robolaw_d6.2_guidelinesregulatingrobotics,RoboLawD6.2-GuidelinesonRegulatingRobotics.\(ET.:23.11.2023\)](http://www.robolaw.eu/RoboLaw_files/documents/robolaw_d6.2_guidelinesregulatingrobotics,RoboLawD6.2-GuidelinesonRegulatingRobotics.(ET.:23.11.2023))
- [https://www.weforum.org/agenda/2016/10/top-10-ethical-issues-in-artificial-intelligence\(ET.:15.11.2023\)](https://www.weforum.org/agenda/2016/10/top-10-ethical-issues-in-artificial-intelligence(ET.:15.11.2023))
- IFR (International Federation of Robotics), (2021), Word Robotics Report: 1-43,(<https://ifr.org/free-downloads/>, (ET.: 28. 10. 2022)
- Kovacev, R. J. (2020). A Taxing Dilemma: Robot Taxes and the Challenges of Effective Taxation of AI, Automation and Robotics in the Fourth Industrial Revolution. *The Contemporary Tax Journal*. 9 (2): 183-218.
- Lankisch, C., Prettner, K., ve Prskawetz, A. (2017). Robots and The Skill Premium: An Automation-Based Explanation of Wage Inequality. *In Hohenheim Discussion Papers in Business, Economics and Social Sciences* No. 29-2017.
- Mazur, O. (2019). Taxing the Robots, *Perperdine Law Review*, 46 (2), p.277-329.
- McCredie, B., Sadiq, K. ve Chapple, L. (2019). Navigating The Fourth Industrial Revolution: Taxing Automation for Fiscal Sustainability”, *Australian Journal of Management*, 44(4) 648-664.
- Nugraha, N. A. (2021). “Taxing Robots as an Automation Control Policy in the Industrial Revolution Development, *Educoretax*, 1(3) : 188- 207.
- Parthasarathi, S.(2022). “Taxation of Robots”, *The Governance Brief Issue* 44: 1-12.
- Report with Recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics, A8-0005/2017 (2017), [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005\(ET.:11.11.2023\)](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005(ET.:11.11.2023))
- Thuemmel, U. (2018). Optimal Taxation of Robots. *CESifo Working Paper* No. 7317 Category 1: Public Finance, 1-67.
- Turan, D. (2020), Ekonomik ve Mali Boyutlarıyla Robot Vergisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 57-70.
- Yıldız, Y. (2019). Robot Vergisi: Yeni Nesil Bir Maliye Politikası Aracı, *Maliye Dergisi*, 177, 299-329.
- Zhang, P. (2019). Automation, Wage Inequality and Implications of a Robot Tax. *International Review of Economics and Finance* 59, 500- 509.

RİZE İLİNDEKİ TURİZM FAALİYETLERİNE GÜNCEL BİR BAKIŞ

İbrahim SEZER¹

GİRİŞ

Rize İli, ülkemizin Karadeniz Bölgesi'nin Doğu Karadeniz Bölümü'nde, Karadeniz kıyısında yer almaktadır. Kuzeyinde Karadeniz, batısında Trabzon, güneybatısında Bayburt, güney ve güneydoğusunda Erzurum ve doğusunda Artvin illeri ile çevrilidir (Harita 1). Rize ili 3 835 km²'lik yüz ölçüme sahip olup, ülkemizin² % 0,5'ini kapsamaktadır. Çevresindeki illerle yüzölçümleri bakımından kıyaslandığında Erzurum (25 006 km²), Artvin (7 393 km²) ve Trabzon (4 628 km²) illerinden daha küçük iken, Bayburt (3 746 km²) ilinden daha büyük bir alan kaplamaktadır (HGM, 2023).



Harita 1. Rize İlinin Lokasyonu.

- 1 Prof. Dr. Giresun Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü, ORCID 0000-0002-0067-7017, E mail: ibrahim.sezer@giresun.edu.tr
- 2 Türkiye yüzölçümü 780 043 km² olarak esas alınmıştır (HGM, 2023).

Rize ili, yeryüzü şekilleri bakımından oldukça dağlık ve engebeli bir topoğrafyaya sahiptir. İl arazisinin % 94'ü dağlarla kaplıdır. İlin kuzeyinde deniz seviyesinden başlayarak güneye gidildikçe yükselti artar ve 3900 m'leri aşan yükseltilere ulaşılır. İldeki en önemli dağ sıraları, doğudan batıya doğru ve denize paralel uzanış gösteren Doğu Karadeniz Dağları'nın bir bölümünü oluşturan Kaçkar, Soğanlı, Çapans, Tatos, Dilek ve Altıparmak Dağlarıdır. Rize ilinde Kaçkar Dağı (3 932 m), Verçenik (3 709 m), Kındevul Tepe (3 562 m), Tatos (3 549 m), Altıparmak (3 492 m), Liblin Tepe (3 492 m), Leşkayası Tepesi (3 478 m), Çatalkaya (3 476 m), Yaz Dağı (3 459 m), Koyunsokağı Vacakar (3 406 m), Kızılbel (3 425 m), Çakmakçur (3 420 m), Çifttegöl Tepesi (3 420 m), Gudashevsivrisi (3 406 m), Kırklar (3 392 m), Salır (3 367 m), Cimil (3 344 m), Taşoluk (3 342 m) ve Marsis (3 334 m) gibi 3000 m'yi aşan yükseltiler mevcuttur (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:8-9). Bunun yanı sıra ilde başta sirkler olmak üzere morenler, buzul vadileri, hörgüç kayalar gibi buzul topoğrafyasına ait pek çok yeryüzü şekilleri bulunmaktadır. Rize ilindeki yüksek dağlık alanlar ve çevresi, tertemiz havası, zengin flora ve faunası, buzul topoğrafyasına ait şekillerle oldukça ilgi çekicidir. Bu sahalar her yıl doğa yürüyüşü, yaban hayatı gözlemciliği, ornitoloji, fotoğraf çekme, çeşitli safariler (bisiklet, motosiklet ve jeep safari vb) ve kampçılık amacıyla gelen çok sayıda gezgin ve doğa tutkununu ağırlamaktadır. Bunlara ek olarak kış mevsiminde de bu dağlık alanlarda ve yaylalarda kar festivalleri, lazboard ile ülkemizde sadece burada yapılabilen heliski (helikopter kayağı gibi kış turizmi aktiviteleri de yapılabilmektedir.

Rize ilinin farklı noktalarındaki meteoroloji istasyonlarından alınan veriler dikkate alındığında ilin kıyı kesimlerinde yükseltinin az olduğu yerlerdeki iklim koşulları ile iç kesimlerdeki yüksek dağlık alanlarda görülen iklim koşullarının farklılık arz ettiği görülmektedir. Nitekim deniz seviyesinden 3 m yüksekliğindeki Rize Merkez'de yer alan meteoroloji istasyonundan alınan verilere göre: Rize Merkez'de her mevsimi yağışlı geçen ve nem oranı yüksek Karadeniz iklimi görülmektedir. Ayrıca toplam yağış miktarı 2 245,9 mm ile ülkemizin en çok yağış alan ilidir. En çok yağışın olduğu mevsim sonbahar, en fazla yağışın olduğu ay 291,1 mm ile ekim ayı iken, en az yağışlı mevsim ilkbahar, en az yağışın olduğu ay 95,2 mm ile nisan ayıdır. Yıllık ortalama sıcaklık 14,5 °C olup, aylık ortalama en yüksek sıcaklık 23,4 °C ile ağustos ayına aitken, aylık ortalama en düşük sıcaklık 6,7 °C ile ocak ayına aittir. Yıllık ortalama bağıl nem % 76,7 olup, bağıl nemin en fazla olduğu ay % 80,1 ile ekim ayı iken, bağıl nemin en az olduğu ay % 73,6 ile şubat ayıdır. Yıllık toplamda bulutlu gün sayısı 258,4, kapalı gün sayısı 69,7 ve açık gün sayısı ise sadece 63,6 gündür. Yıllık ortalama rüzgar hızı 1,2 m/sn'dir (Meteoroloji Genel Müdürlüğü, 2023).

Yukarıda ifade edilen iklim verileri, ilin yüksek kesimlerine çıkıldıkça değişmektedir. Nitekim yıllık ortalama sıcaklık 390 m yüksekliğindeki Çamlıhemşin’de 12,2 °C, 2072 m yüksekliğindeki Cimil Yaylası’nda 5,4 °C, 2230 m yüksekliğindeki Çağrankaya Yaylası’nda 4,6 °C, 2633 m yüksekliğindeki Palovit Yaylası’nda 2,1 °C, 2693 m yüksekliğindeki Ovit Yaylası’nda 1,8 °C olarak tespit edilmiştir. Yıllık ortalama yağış miktarı Çamlıhemşin’de 1169 mm, Cimil Yaylası’nda 665 mm, Çağrankaya Yaylası’nda 1366 mm, Palovit Yaylası’nda 1064 mm, Ovit Yaylası’nda 813 mm’dir. Yıllık ortalama bağıl nem Çamlıhemşin’de % 88,4, Cimil Yaylası’nda % 73,6, Çağrankaya Yaylası’nda % 77,7, Palovit Yaylası’nda % 71,7, Ovit Yaylası’nda % 80,9’dur. Yıllık ortalama rüzgar hızı Çamlıhemşin’de 1 m/sn, Cimil Yaylası’nda 2,9 m/sn, Ovit Yaylası’nda 3,2 m/sn’dir (Meteoroloji Genel Müdürlüğü, 2023).

İlin genelinde yağış miktarı ve bağıl nemin yüksek, kapalı ve bulutlu günlerin oldukça fazla, açık ve güneşli günler ile güneşlenme süresinin az olması gibi iklimik durumlar, ilin kıyı turizmi ve doğa yürüyüşü gibi açık mekanlarda yapılabilen turizm aktivitelerinin gerçekleştirilmesini güçleştirebilir. Bununla birlikte sıcaklığın özellikle kıyı kesimlerinde ılıman olması ilin kıyı kesimlerindeki turizm aktivitelerinin yılın önemli bir bölümünde yapılabilmesine olanak sağlayabilmektedir. Ayrıca sıcaklığın ve yağış miktarının ilin yüksek kesimlerine doğru azalış göstermesiyle özellikle yaz mevsiminde ilin dağlık alanlarında oluşan serin ortam, sıcaktan bunalıp, serinlemek ve rahatlamak isteyen ziyaretçiler için oldukça cezbedicidir. İlin yüksek kesimlerinde sıcaklığın düşük, kar örtüsünün kalın ve karın yerde kalma süresinin uzun olması, kış turizmi faaliyetleri için uygun ortamların oluşmasına da katkı sağlamakla beraber, bu sahalarda yapılabilecek doğa yürüyüşü, tırmanma ve kamp faaliyetlerinin yaz mevsiminde özellikle temmuz ve ağustos aylarında yoğunlaşmasına ve bu faaliyetler için daha kısıtlı bir zaman aralığının kalmasına neden olabilmektedir.

Rize ili, biyoçeşitlilik düzeyi yüksek ve ülkemizin orman varlığı bakımından oldukça iyi durumda olan illerinden birisidir. Rize ilinin bulunduğu bölge, çoğunlukla Avrupa-Sibirya Flora Bölgesi’ne ait Kolşik flora elemanlarından oluşmaktadır. Doğu Karadeniz Dağları’nın özellikle Karadeniz’e dönük kuzey kesimlerinde kolşik flora elemanları yaygındır (Atalay, 1994:4; Anşin, 1983: 320-322). Rize ilinde Doğu Karadeniz’deki diğer illerde de olduğu gibi kıyından itibaren başlayıp, yükseltinin artmasına bağlı olarak katmanlar oluşturan kültür bitkileri, geniş yapraklı, karışık, iğne yapraklı ormanlar, subalpin ve alpin çayırlar dağılışı göstermektedir (Atalay, 1994:133). Kıyından 750 m’lere kadar kızılâğaç, kayın, kestane, ıhlamur, gürgen, karaağaç, yabancı karayemiş, yabancı kiraz, defne, çınar, teşbih ağacı, meşe, dişbudak, şimşir gibi yayvan yapraklı ağaçlar ile çay gibi kültür bitkileri yaygındır. 800-1400 m aralığında çam, ladin, sakallı kızılâğaç, kayın, kestane ve gürgen gibi yayvan ve iğne yapraklılardan

oluşan karışık orman, 1500 m'den sonra doğu ladini ve karaçamlardan oluşan iğne yapraklı ormanlar yayılış göstermektedir. 2000'den sonra da alpin çayırlar bulunmaktadır (Kaçkar Turizm Birliği, 2014: 12). Bunlara ek olarak endemik bitkiler bakımından da zengin olan ilde 88 adet endemik bitki türü bulunmaktadır. Rize ilinde 106 014 ha verimli orman, 73 094 ha bozuk orman mevcuttur. Fauna bakımından da oldukça zengin olan ilde 61 memeli türü, 239 kuş türü, 18 balık türü, 23 sürüngen türü, 9 amfibi ve 669 omurgasız hayvan türünün bulunduğu tespit edilmiştir (Rize Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü, 2023: 58-59). Rize ilinin barındırdığı bitki ve yabani hayvan çeşitliliği başta botanik turizmi ve yaban hayatı gözlemciliği olmak üzere fotoğraf çekme, doğa yürüyüşleri ve çeşitli safarilerin (bisiklet, motosiklet ve jeep safari vb) yapılabilmesine olanak sağlamaktadır.

Rize ilinin su varlığı incelendiğinde başta Karadeniz olmak üzere akarsular, şelaleler, kaynak suları ve buzul gölleri bakımından zengin olduğu görülmektedir. Karadeniz, ildeki kıyı turizmi faaliyetlerinin yapılabilmesine imkan oluşturmaktadır. Rize ilinde İkizdere, İyidere, Büyükdere, Fırtına Deresi, Çağlayan Deresi, Ortaköy Deresi, Taşlıdere ve Yeşildere gibi akarsular bulunmaktadır. Bunlardan Fırtına Deresi, Tunca Deresi gibi bazı akarsular rafting ve kanoculuk açısından potansiyele sahip olup, diğer akarsular da sportif olta balıkçılığı, manzara izleme ve fotoğraf çekme bakımından uygun ortamlar barındırmaktadır. Bunun yanı sıra ilin güneydoğusundaki Kaçkar Dağları gibi dağlık alanlar üzerindeki buzul gölleri ve çevresi başta kampçılık olmak üzere gezi turları, manzara izleme, fotoğraf çekme, doğa yürüyüşleri gibi birçok turizm aktivitesi için elverişlidir. Bunlara ek olarak Bulut, Manle, Çağlayan (Vandri), Movri, Aşıklar, Paslakum ve Akırgel gibi şelaleler de harikulade görünüşleriyle ziyaretçilerin ilgisini çekmektedir (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:12).

Rize ilinde koruma altına alınmış hassas doğal alanlar da bulunmaktadır. Bu bağlamda 1 adet millipark (Kaçkar Dağları Milli Parkı), 5 adet tabiat parkı mevcuttur (URL-1). Ayrıca başta Ayder ve İkizdere kaplıcaları olmak üzere termal turizme uygun kaplıcalar da mevcuttur.

Rize ili yalnızca doğal açıdan değil beşeri ve ekonomik açıdan da dikkat çeken özelliklere sahiptir. Rize ili, 2022 yılı itibarıyla toplam nüfusu 344 016'dır. Bunun % 31,8'i (109 478) köylerde, % 68,2'si (234 538) şehirlerde (il ve ilçe merkezlerinde) yaşamaktadır. İl nüfusunun % 50,05'i (172 187) erkeklerden, % 49,95'i (171 829) kadınlardan oluşmaktadır. İl nüfusunun % 17,5'i (60 434) 0-14 yaş arası çocuklardan, % 68,4'ü (235 349) 15-64 yaş aralığındaki yetişkinlerden ve % 14'ü (48 233) 65 yaş ve üzerindeki yaşlılardan oluşmaktadır (TÜİK, 2023). Rize ilinde 12 ilçe, 344 köy, 214 mahalle, 2 130 bağlı yerleşim bulunmaktadır. İlde 12 ilçe belediyesi, 6 belde belediyesi bulunmaktadır (İç İşleri Bakanlığı, 2023).

Rize ilinde temel geçim faaliyetleri, tarım ve hayvancılık ağırlıklıdır. İlde 2022 yılı itibariyle 556 992 da tarım alanı mevcuttur. Bu alanların % 99,1'i (551 990 da) meyveler, içecek ve baharat bitki alanından oluşmakta iken, % 0,5'i (2 962 da) sebze alanı, % 0,3'ü (1 992 da) tahıllar ve diğer bitkisel ürünler alanı ve % 008'i de süs bitkileri alanından oluşmaktadır. İlde en yaygın olarak yetiştirilen tarım ürünü çaydır. İlde tarım alanlarının % 95,2'sinde çay bitkisi yetiştirilmektedir. Bunun yanı sıra meyveler, içecek ve baharat bitkilerinden fındık, kivi, üzüm maviyemiş, elma, Trabzon hurması; sebzelerden kara lahana başta olmak üzere taze fasulye, barbunya, bezelye, marul, pazı, maydanoz, biber, patlıcan, soğan, kabak, domates, hıyar vb.; tahıllardan mısır başta olmak üzere arpa yetiştirilmektedir. Ayrıca süs bitkileri, kuru fasulye ve patates de yetiştirilen tarım ürünleri arasındadır. İlde büyük ve küçükbaş hayvancılık, arıcılık, balıkçılık (kıyı ve kültür balıkçılığı), kümes hayvancılığı vb hayvancılık türleri yaygındır. Özellikle yaylalarda ve dağlık alanlarda mera hayvancılığı yapılmaktadır. 2022 yılı itibariyle 47 bin hayvan varlığı bulunan ilde büyükbaş hayvanlardan sığır, at, eşek, katır, küçükbaş hayvanlardan koyun ve keçi yetiştirilmektedir. İlde 2022 yılı itibariyle 2 958 tane arıcılık faaliyeti yapan işletme bulunmaktadır (TÜİK, 2023). Başta Anzer Yaylası balı olmak üzere yaylalarda üretilen organik ballar, ülkemizde oldukça rağbet görmekte ve yüksek fiyatlara alıcı bulmaktadır. Rize ilinde ormancılık, madencilik gibi ekonomik faaliyetler de mevcuttur. Sanayi faaliyetleri, tarım (çay sanayi vb) ve orman ürünleri sanayi, araba tamir atölyeleri gibi bazı faaliyetler dışında pek ilerleme kat edememiştir. Rize ilinde yukarıda ifade edilen söz konusu faaliyetlerden elde edilen ürünler, buraya gelen ziyaretçilerin ağırlanmasında oldukça önemlidir. Başta bal olmak üzere çay, kara lahana ürünler ile yöresel et ve süt ürünleri gastronomi turizmi açısından değerlendirilebilmektedir.

Rize ili sadece doğal güzellikler değil, tarihi ve sosyo-kültürel çekicilikler bakımından da dikkate değer potansiyele sahiptir. Oldukça eski dönemlere uzanan tarihiyle çok sayıda uygarlığın yaşam sahası olmuş bu bölge, onlardan günümüze kadar gelen tarihi ve kültürel miraslarla doludur. Rize ilinde 644 adet taşınmaz kültür varlığı bulunmaktadır. Bunlar içerisinde sivil mimari örneği (333 adet), mezarlıklar (109 adet), dinsel yapılar (96 adet), kültürel yapılar (74 adet), idari yapılar (10 adet), kalıntılar (9 adet), endüstriyel ve ticari yapılar (7 adet), askeri yapılar (6 adet) mevcuttur (URL-2).

Rize ilinde pek çok tarihi yapı bulunmaktadır. Bunlardan ilki kalelerdir. Başta Zil Kale olmak üzere Rize Kalesi, Ciha Kalesi, Kız Kalesi, Kale-i Bala gibi tarihi kaleler mevcuttur. Tarihi camiler de ildeki diğer önemli tarihi yapılarındandır. Bu bağlamda Rize Merkez'de İslampaşa Cami, Gülbahar Merkez Cami, Şeyh Cami, Orta Cami gibi tarihi camiler vardır. Özellikle çivisiz ahşap yığma tarzda yapılan Hemşin'deki Bilen Köyü Camii, İkizdere'deki Hacı Şeyh Camii ve Fındıklı'daki Meyveli Köyü Cami gibi camiler de mimari

yapılarıyla dikkati çekmektedir. Rize ilinde ilgi çeken bir diğer tarihi yapı, kemer köprülerdir. İldeki akarsu vadilerinin çoğunlukla çentik vadi tipinde olması nedeniyle bu vadileri aşmak için öteden beri köprüler yapılagelmiştir. Bu bağlamda Mikron, Ortan, Şenyuva, Çat, Timisvat, Yeşiltepe, Çağlayan, Gürgen, Kocaköprü, Kantarlı Çamlitepealtı, Levent, Diktaş, Dereköy, Suçatı, Uğrak Köyü, Köşklü, Yalıköy, Kızıltoprak ve Aslandere kemer köprüleri tarihi ve mimari özellikleriyle dikkati çekmektedirler. Rize ilinde etnografik ve arkeolojik eserlerin sergilendiği müzeler de bulunmaktadır. Bu bağlamda 19. Yüzyıl sivil mimari örneği olan “Sarı Ev” günümüzde kent müzesi olarak işlev görmektedir. Rize Kent Müzesi’nde 76 arkeolojik eser, 594 sikke, 1 129 etnografik eser olmak üzere toplam 1 799 eser sergilenmektedir. İldeki diğer önemli müze, Atatürk Evi Müzesi’dir (URL-3).

Bunlara ek olarak ilin kendine has yöresel yemekleri, el sanatları, halk müzikleri, yöresel oyun ve eğlenceleri ile festivalleri de kültürel turizm bağlamında değerlendirilebilecek kültürel çekicilerdir. Başta Anzer balı olmak üzere, deli bal, çay, hamsi yemekleri, karalahana yemekleri, muhlama, mısır ekmeği, laz böreği, pepeçura, kabak sütlacı, pekmezli kabak ve kocakarı gerdanı gibi yöresel yemekler gastronomi turizmi açısından değerlendirilebilir. İlde bakırcılık, Rize bezi dokumacılığı, çorap örme, sepetçilik, hasır örme, minyatür nayla yapımı, kemeçe yapımı, tulum yapımı, ağaç işçiliği gibi yöresel el sanatları mevcuttur. Kemeçe ve tulum eşliğinde oynanan horon oyunları, yöresel giyim-kuşam da ilin diğer ilgi çekici kültür unsurlarıdır (URL-4). Rize ili yukarıda ifade edilen çok sayıda doğal, tarihi ve kültürel çekiciliği barındırmakta olup, bunları görmeye ve deneyimlemeye gelen ziyaretçileri ağırlamaktadır. Bununla birlikte istenilen düzeye erişmediği görülen ziyaretçi sayısının, gerekli turizm arzı oluşturulduğunda ilerleyen dönemde daha da artacağı öngörülmektedir.

ÇALIŞMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada Rize ilinin turizm potansiyelinin güncel veriler ışığında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada ilin sahip olduğu turizm potansiyelinin ortaya çıkarılması, doğal, tarihi ve kültürel turistik çekiciliklerin incelenmesi, ilde yapılmakta olan ve yapılabilecek turizm türlerinin, konaklama, erişim ve yeme-içme olanaklarının, konaklama tesislerine ait istatistiklerin ve ziyaretçi durumunun incelenmesi, ilin turizm durumuyla ilgili SWOT analizinin yapılması ve turizm ilgili mevcut sorunlara çözüm önerilerinin ortaya konulmasına gayret edilmiştir.

Çalışma sahası Rize ilini kapsamaktadır. Çalışmanın araştırma yöntemi olarak hem nicel hem de nitel verilerin olduğu örnek olay (durum çalışması) yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak ise öncelikle Rize iline ait tanıtım broşürleri, Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın istatistikleri, Rize İl

Kültür ve Turizm Müdürlüğü'ne ait turizm verileri, makale, bildiri, kitaplar ve internet kaynakları gibi ikincil veri kaynaklarından istifade edilmiştir. Çalışmada belirli aralıklarla ilde yapılan gezi-gözlemlerden elde edilen bilgilerden de yararlanılmıştır. Yaptığımız incelemelerde ilin özellikle doğa, dağ, yayla, macera ve ekoturizm açısından dikkate değer turizm potansiyeline sahip olduğu, Ayder Yaylası gibi önemli bir marka destinasyonun bulunduğu, 2018 yılında hizmete giren Ovit Tüneli, 2022 faaliyete geçen Rize-Artvin Hava Limanı, konaklama tesisi yatırımları gibi turizm ve ulaştırma yatırımlarının ildeki turizm faaliyetlerinin gelişmesine önemli katkılar yapabileceği ve fırsatlar sunduğu anlaşılmıştır. Bununla beraber ilin turizm potansiyelinin bazı sorunlar ve yetersizlikler nedeniyle istenilen düzeyde değerlendirilemediği, yeni markaların oluşturulmasının, turizmin ilin geneline ve yılın tamamına yayılmasının gerekli olduğu, başta kayak turizmi gibi turizm türleri için tesisleşmenin gerektiği de anlaşılmıştır.

RİZE İLİNDEKİ TURİSTİK AKTİVİTELER

Rize ili başta doğa ve dağ turizmi olmak üzere kültür turizmi, termal turizm, yayla turizmi, spor turizmi, mağara turizmi, gastronomi turizmi, kıyı turizmi, sağlık turizmi, kış turizmi (Heliski), doğa yürüyüşü, yaban hayatı gözlemciliği, botanik turizmi, çeşitli safariler (jeep, bisiklet, motosiklet, foto, at vb.), kamp-karavan turizmi, av turizmi, kongre turizmi, akarsu turizmi, kırsal turizm, macera turizmi gibi pek çok turizm türüne uygun ortamlara sahiptir.

Rize ilinde yukarıda belirtilen turizm türleri içerisinde en çok dikkat çekenlerin başında doğa, dağ ve ekoturizm aktiviteleri gelmektedir. Bu bağlamda doğa yürüyüşü, yaban hayatı gözlemciliği, botanik turizmi, çeşitli safariler (jeep, bisiklet, motosiklet, foto, at vb), kamp turizmi günümüzde buraya gelen ziyaretçilerin en çok rağbet gösterdikleri turizm aktiviteleridir. Nitekim başta Kaçkar Dağları olmak üzere ildeki dağlık alanlarda ve yaylalarda söz konusu faaliyetlerin yapabileceği rota ve parkurlar söz konusudur. İlde gerçekleştirilen doğa turizmi aktivitelerinden birisi günübirlik ve uzun yürüyüş rotalarıdır. Bu bağlamda ilde 85 adet yürüyüş rotası belirlenmiş olup, bunlardan başlıcaları şunlardır: Ayder Yaylası-Bebedes Şelalesi-Hazindak Yaylası (6 km), Hazindak Yaylası-Pokut Yaylası (7 km), Aşağı Kavron Yaylası-Galer Düzü-Ayder Yaylası (10 km), Yukarı Kavron Yaylası-Derebaşı Gölü-Kavron Geçidi-Apivanak Yaylası (9 km), Verçenik Yaylası-At Gölü-Çermaniman Yaylası (8 km), Verçenik Yaylası-Buzlu Göller (8 km), Çat Yolu-Palovit Şelalesi (5 km), Çağırnkaya Yaylası-Cimil Yaylası (17 km), Kürdün Yurdu Yaylası-Dipsiz Göl-Haldizen Yaylası (12 km) vb. (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:122-129).

Rize ilinde bir diğer doğa turizmi aktivitesi kamp faaliyetleridir. Bu bağlamda ilde kamp yapmaya uygun alanlar şunlardır: Çamlıhemşin ilçesinde Galer Düzü, Çat Vadisi, Kito Yaylası, Badara Yaylası, Palovit Şelalesi; Çayeli

ilçesinde Uzundere; Fındıklı ilçesinde Gürcüdüzü, İkizdere ilçesinde Eğvane Şelalesi, Çağırnkaya Yaylası, Anzer Yaylası, Dipsiz Göl, Büyük Akçaağıl Gölü ve Ovit Dağbaşı Gölü vb. Rize ilinde 15 tane kamplı yürüyüş rotası belirlenmiştir. Bunlardan bazıları şöyledir: Yukarı Balıklı Yaylası-Üç Göller-Çabuklu Yaylası-Çorak Yaylası- Çatak Şelalesi-Çatak Yaylası (18 km), Transkaçkar 1, Transkaçkar 2, İntor Yaylası-Dikdurg Gölü-Uzungöl-Bıçakçılar (22 km), Verçenik Yaylası-Kapılı Göller-Hemşin Geçidi-Korhuni Gölleri-Salaçur Vadisi-Yedigöller (22 km), Cimil Yaylası-Sarpiovit Yaylası-Sefkar Gölleri-Cimil Yaylası (16 km) vb. (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:50-55,124). Yukarıda ifade edilen söz konusu rotalarda mayıs-ekim ayları aralığında çok sayıda gezgin ve doğa tutkunu gününbirlik, uzun ve kamplı doğa yürüyüşlerini gerçekleştirebilmekte, harikulade manzaraları görebilmekte, fotoğraf çekebilmekte ve sosyal medya ortamlarında takipçileriyle paylaşma olanağı yakalayabilmektedir.

Rize ilindeki dağlık alanlarda yapılabilen dağ turizmi aktivitesi ise tırmanmadır. 4000 m'lere yaklaşan yükseltileri ve dik yamaçlarıyla Kaçkar Dağları, Verçenik Dağı, Bulut Dağı, Altıparmak Dağı ve diğer dağlık alanlarda tırmanma için uygun rotalar bulunmaktadır. İldeki önemli tırmanma rotaları şunlardır: Kaçkar Dağı güney tırmanışı-Kaçkar Dağı kuzey tırmanışı-Verçenik tırmanışı-Kıdevul Tepe tırmanışı-Altıparmak tırmanışı-Marsis tırmanışı-Kırklar Dağı tırmanışı vb. (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:134). Söz konusu yüksek zirveler, hem manzara ve hem de adrenalın tutkunları için heyecan verici özellikleriyle tırmanma sporuna meraklı ziyaretçileri yaz döneminde buraya çekmektedir.

Rize ilinde yapılabilen bir diğer doğa turizmi aktivitesi ise bisiklet safarileridir. İlde 39 adet bisiklet rotası belirlenmiştir. Bunlardan başlıcaları şunlardır: Fındıklı-Çağlayan Vadisi-Çağlayan-Gürcüdüzü (22 km), Çamlıhemşin-Zilkale-Meydanköy-Kantarlı-Hemşin (54 km), Çayeli-Büyükköy-Selamet-Güneysu-Rize (30 km), İkizdere-Ridos Kaplıcası-Eğvane Şelalesi-Sudüşen Şelalesi-Yediçukur Yaylası-Çağırnkaya Yaylası-Çürükbel-Handüzü Yaylası-Güneysu (64 km), Andon İçmeleri-Muradiye-Köprülü Köyü-Dağmaran-Ziraat Parkı-Rize Merkez (26 km), Uzungöl-Haldizen Yaylası-Kürdün Yurdu Yaylası-Anzer-Dereköy-İkizdere (70 km) vb. (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:76-83). Rize ilinde Kaçkar Dağları ile Ovit, Anzer, Ayder, Palovit, Yukarı ve Aşağı Kavron yaylaları gibi birçok dağ ve yaylada dağ bisikletleriyle mayıs-ekim döneminde gezinti yapmak ve harika manzaraları görmek olanaklıdır.

Rize ilindeki yapılabilen bir diğer doğa turizmi aktivitesi ise jeep ve motosiklet safarileridir. İlde 33 adet jeep ve motosiklet rotası belirlenmiştir. Bunlardan başlıcaları şunlardır: Fındıklı-Arılı-Gürsu-Yaylacılar-Siprona Yayla Yolu-Güney-Tunca-Ardeşen (54 km), Çamlıhemşin-Ayder Yaylası-Yukarı

Kavron Yaylası-Çakmakçur Yaylası-Palakçur Yaylası-Avusör Yaylası-Huser Yaylası-Kaçkar Yaylası-Ayder Yaylası-Çamlıhemşin (122 km), Çamlıhemşin-Zilkale-Çat-Elevit Yaylası-Tirovit Yaylası-Palovit Yaylası-Amlakit Yaylası-Palovit Şelalesi-Çamlıhemşin (71 km), İkizdere Ilıca Kaplıcası-Çağırnkaya Yaylası-Çürükbel-Handüzü Yaylası-Andon İcmeleri (49 km), Uzungöl-Haldizen Yaylası- Kürdün Yurdu Yaylası-Anzer-Dereköy-İkizdere (70 km) vb. (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:146-150). Rize ilinde Kaçkar Dağları ile Ovit, Anzer, Ayder, Palovit, Yukarı ve Aşağı Kavron yaylaları gibi birçok dağ ve yaylada jeep ve motosikletlerle mayıs-ekim döneminde gezinti yapmak ve harika manzaraları görmek olanaklıdır.

Rize ilindeki yapılabilen diğer doğa turizmi aktiviteleri ise bitki gözleme (botanik turu), yaban hayatı gözlemciliği ve ornitolojidir. Rize ili flora ve fauna açısından oldukça zengindir. Ülkemiz genelindeki 12 bin bitki türünün 300 tanesi nadir bulunan tür olmak üzere 2500 tanesi Kaçkar Dağları'nda yayılış göstermektedir. Kolşik flora unsurlarından kızılâğaç, kayın, ladin ve şimşir ağaçları bu çevrede yayılış gösterir. Aynı zamanda 2000 m'nin üzerindeki alanlarda alpin çayırlar yer almaktadır (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:102). Bunlara ek olarak Rize ili endemik bitkiler bakımından da zengin olup, ilde 88 adet endemik bitki türü bulunmaktadır (Rize Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü, 2023: 58-59). Rize ilindeki Kaçkar Dağları gibi dağlık alanlar ve yaylalar zengin bitki örtüsü ve özellikle de nadir bulunan endemik bitki türleriyle bitki gözlemciliği veya botanik turu için oldukça elverişli ortamlara sahip olup, gerek profesyonel gerekse amatör bitki gözlemciliği yapan gezginleri buraya çekmektedir. Rize ilinde 61 memeli türü, 239 kuş türü, 18 balık türü, 23 sürüngen türü, 9 amfibi ve 669 omurgasız hayvan türünün bulunduğu tespit edilmiştir (Rize Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü, 2023: 58-59). Bu bağlamda il sınırları içerisinde kurt, çakal, tilki, vaşak, kaya sansarı, porsuk, su samuru, ayı, yaban kedisi, yaban domuzu, karaca, kızıl geyik gibi yabani hayvanlar bulunmaktadır. Ayrıca çengel atmaca, çakır, kızıl şahin kaya kartalı, sakallı akbaba, kara akbaba, huş tavuğu, dağ horozu gibi kuş türleri de mevcuttur. Birçok yırtıcı kuş türü temmuz ve ağustos aylarında doğu yönünden Rize'ye gelerek güneye, mart ayında ise aynı güzergahı kullanarak Kafkas Dağları'na göç etmektedir (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:107; Kaçkar Turizm Birliği, 2014:156-157). Gerek memeli hayvan türleri ve gerekse kuş türleri ile Rize ili, yaban hayatı gözlemciliği ve ornitolojik gözlemler için yukarıda belirtilen dönemlerde uygun ortamlara sahip olup, sözü geçen hayvan türlerini doğal yaşam sahalarında görmek ve fotoğraflamak isteyenler için cezbedicidir.

Rize ilindeki yapılabilen bir diğer doğa turizmi aktivitesi ise foto safaridir. Rize ilinde başta Kaçkar Dağları olmak üzere dağlık alanlar ile Ovit, Anzer, Ayder, Palovit, Yukarı ve Aşağı Kavron yaylaları gezinti yapmak, harika

manzaraları fotoğraflamak ve sosyal medya ortamlarında takipçileriyle paylaşmak isteyenler için kaçırılmayacak bir fırsattır. Hem yaz hem de kış döneminde harika manzaralar ve kartpostallık fotoğraflar için her yıl çok sayıda ziyaretçi bu sahalara gelmektedir.

Rize ilindeki yapılabilen bir diğer doğa turizmi aktivitesi ise yamaç paraşütüdür. İl merkezi yakınlarındaki Çorapçılar ve Şahin tepeleri bu faaliyet için kullanılabilir (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:162). İl merkezindeki yıllık ortalama rüzgar hızları da bu faaliyet için uygunluk arz etmekte ve harika sahil manzarası eşliğinde yamaç paraşütü yapılabilir.

Rize ilindeki yapılabilen diğer doğa turizmi aktiviteleri rafting, katarakt, akarsu kanosu, göl kanosu, yelken ve dalış gibi su sporlarıdır. İlde başta Fırtına ve Tunca dereleri olmak üzere derelerde rafting yapılabilir. Bu akarsuların yatak eğimleri ve debileri, rafting gibi maceralı su sporlarına elverişlidir. Fırtına Deresi'nde 22 km'lik, Tunca Deresi'nde 13,5 km'lik rafting parkurları bulunmaktadır. Son zamanlarda ildeki bir diğer su sporu, Rus yapımı katarakt adı verilen botlarla yapılan aktivitedir. Fırtına, Tunca ve İkizdere akarsularında buna uygun parkurlar mevcuttur. Yine Fırtına, Hemşin, Senoz ve Salarha derelerinde akarsu kanosu yapılabilecek uygun parkurlar bulunmaktadır. Kaçkar Dağları üzerindeki buzul göllerinde göl kanosu, ilin sahillerinde denizde yelken ve dalış yapılabilecek alanlar mevcuttur. Bunlara ek olarak akarsu vadilerinde zeplin olarak adlandırılan ip aktiviteleri de gerçekleştirilmektedir (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:98-101).

Rize ilinde sadece yaz turizmi aktivitelerini değil, kış turizmi aktivitelerinden bazılarını da gerçekleştirmek mümkündür. Nitekim ilde kayak, snowboard, tur kayağı, heliski (helikopterle kayak), kar kanosu, kar raftingi, lazboard ve bisikletle kayak gibi kış turizmi aktivitelerinin yapılabileceği ortamlar mevcuttur. İlde kayak severler için gerekli altyapının oluşturulması için çalışmalar sürdürülmektedir. Bu bağlamda Hazindak Yaylası'nda kayak merkezi ve teleferik projesi için çalışmalar devam etmektedir. Ayrıca Ovit Yaylası'nda kar raftingi, kar kanosu, paraşütlü snowboard ve paraşütlü kayak aktiviteleri için uygun kar potansiyeli bulunmaktadır. İlde son dönemlerde öne çıkan en önemli kış turizmi aktivitelerinden birisi de heliski olarak bilinen helikopterle kayak faaliyetleridir. Özellikle ocak-mart döneminde Kaçkar Dağları'nın yamaçlarında gerçekleştirilen bu aktiviteye profesyonel kayakçılar ilgi göstermektedir (Kaçkar Turizm Birliği, 2014:172-181).

İldeki bir diğer kış turizmi aktivitesi kar festivalleridir. Başta Ayder Kar Festivali olmak üzere bu tür festivaller her yıl çok sayıda ziyaretçiyi bu sahalara çekmektedir. Bu bağlamda her yıl genellikle ocak ayında yapılan Ayder Kar Festivali'nde yerel ve ulusal sanatçıların verdiği konserler, tulum eşliğinde oynanan horon etkinliği, şambrelle kayma, poşetle veya kızakla

kayma, zeplin turu, kardan adam yapma, kar üzerinde yürüyüş yapma, kartopu oynama, kar manzarasında fotoğraf çekme gibi birçok kış turizmi aktivitesi gerçekleştirilebilmektedir (Sezer, 2020: 230). Bunun yanı sıra İkizdere ilçesi Petran Yaylası'nda yapılan kar festivalinde lazboard adı verilen tahtadan yapılmış kayma aracıyla kayak etkinlikleri yapılmaktadır.

İlde gerçekleştirilen bir diğer turizm aktivitesi yayla turizmidir. İlde başta Ayder Yaylası olmak üzere turizm faaliyetleri için gerekli altyapıya sahip yaylalar her yıl çok sayıda ziyaretçiyi ağırlamaktadır. Söz konusu yaylalar temiz hava ve suları, harika doğa manzaraları ve sağlıklı ve doğal ürünlerle yapılmış yöresel lezzetleri ve yöresel mimariyle yapılmış yayla meskenleriyle dikkat çekmektedir. Bu yaylalarda yapılan yayla festivalleri de oldukça ilgi çekmektedir. Nitekim her yıl yaz mevsiminde yapılan Ayder Kültür, Sanat ve Doğa Festival, Ovıt Yayla Şenlikleri, Anzer Balı ve Yayla Şenlikleri, Handüzü Yayla Şenlikleri gibi yaylalarda yapılan bu aktivitelere çok sayıda ziyaretçi katılmakta, horonlar oynanmakta ve yöresel lezzetler tadılabilmektedir (Bekdemir ve Sezer, 2019: 19-20). Bu bağlamda ildeki hem yaz hem de kış festivalleri, festival veya etkinlik turizmi kapsamında da önem taşıyan faaliyetlerdir.

Rize ilinde yapılabilecek bir diğer turizm aktivitesi sağlık turizmi türlerinden birisi olan termal turizmdir. Ayder Yaylası ve İkizdere ilçesinde termal turizm için uygun ortamlar mevcuttur. 55°C sıcaklıkta renksiz, kokusuz, berrak sulara sahip olan Ayder Kaplıca Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Merkezi tesisleri'nde ve biri 70 ° C diğeri 72 ° C sıcaklıktaki iki kaplıcaya sahip olan İkizdere Kaplıcası'nda romatizmal hastalıklar ve eklem ağrılarında tamamlayıcı tedaviler yapılabilmektedir (URL-5). Bu bağlamda hem rahatsızlıklarını iyileştirmek hem de harika manzaraları deneyimlemek isteyen çok sayıda ziyaretçi bu sahalardaki tesislerde konaklama yapmaktadır.

Rize ilinde mağara turizmi yapılabilecek mağaralar mevcuttur. Bunlardan birisi de İyidere ilçesinde bulunan, Karadeniz'e özgü hamsikoli (hamsili ekmek) ve mısır ekmeği pişirmek için kullanılan pilekinin hammaddesinin çıkarılması ile oluşan yapay bir mağara olan Pileki Mağarası'dır (URL-6). Söz konusu mağara ziyaretçilere tarafından gezilebilmektedir. Ayrıca Rize ilinde az da olsa kıyı turizmi potansiyeli mevcut olup, yaz mevsiminde Rize Merkez'e 16 km uzaklıkta yer alan İyidere İlçesi Sarayköy Plajı, 20 km uzaklıktaki Çayeli Aile Plajı, Pazar ve Fındıklı ilçelerinde bulunan plajlar ile kent merkezine bağlı Çiftekavak ve Alipaşa plajları, yaz mevsiminde yüzme gibi çeşitli kıyı turizmi aktiviteleri için elverişlidir (URL-7). Bunun yanı sıra Rize ilinde kongre turizmi, kırsal turizm, gastronomi turizmi, kültür turizmi gibi birçok turizm faaliyeti için uygun özellikler mevcuttur.

RİZE İLİNDEKİ TURİSTİK TESİSLER VE ZİYARETÇİ DURUMU

Rize ilinde 2023 yılı itibariyle 20 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi ve 92 adet basit konaklama turizm işletme belgeli tesis olmak üzere 102 adet konaklama tesisi bulunmakta olup, bunların toplam oda kapasitesi 2 777, yatak kapasitesi 5 634'tür. 2023 yılı itibariyle Rize ilindeki turizm işletme belgeli konaklama tesisleri içerisinde 3 adet 5 yıldızlı, 1 adet 4 yıldızlı, 8 adet 3 yıldızlı, 3 adet 2 yıldızlı otel, 1 adet 1 yıldızlı, 1 adet özel konaklama tesisi, 1 adet butik otel, 1 adet dağ evi ve 1 adet kırsal turizm tesisi bulunmaktadır. Buradan da ildeki turizm işletme belgeli oteller içerisinde 3 yıldızlı otellerin çoğunlukta olduğu anlaşılmaktadır. Rize ilindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerinin en fazla bulunduğu ilçe, 5 adet ile Çamlıhemşin ilçesidir. Bunu 4 adet ile Rize Merkez, 3 adet ile Ardeşen, 2 adet ile Çayeli, Derepazarı ve Pazar, 1 adet ile Fındıklı ve İyidere ilçeleri izlemektedir. Güneysu, İkizdere, Hemşin ve Kalkandere ilçelerinde turizm işletme belgeli konaklama tesisi bulunmamaktadır. Rize ilinde 2023 yılı itibariyle turizm işletme belgeli konaklama tesislerinin oda kapasitesi 1 126, yatak kapasitesi ise 2 286'dır (Tablo 1).

Tablo 1. Rize İlindeki Turizm İşletme Belgeli Konaklama Tesislerinin Dağılımı (2023).

Tesis Adı	Sınıfı	Oda	Yatak	Bulunduğu İlçe	Tesis Adı	Sınıfı	Oda	Yatak	Bulunduğu İlçe
Ramada Plaza Rize	*****	290	602	Rize Merkez	Ardeşen Şelale Otel	***	14	28	Ardeşen
Ricosta Hotel	*****	138	280	Rize Merkez	Hotel Minerva	***	53	106	Pazar
Babillon Otel	*****	114	232	İyidere	Okutur Otel	**	26	52	Rize Merkez
Ramada By Wyndham Rize Fındıklı	****	88	176	Fındıklı	Aydoğan Otel	**	26	52	Rize Merkez
Çavuşoğlu Otel	***	89	178	Çayeli	Zümrüdü Anka Konaklama Tesisi	Özel Kon. Tesisi	7	14	Derepazarı
Lazlakar Otel	***	25	50	Çayeli	Green Suada Butik Otel	Butik Otel	60	120	Pazar
Patulya Otel	***	55	110	Ardeşen	Seyr-i Cennet Dağ Evi	Dağ Evi	9	18	Çamlıhemşin
Kaçkar Resort Otel	***	42	86	Çamlıhemşin	Kaf Dağı Konak Otel	Kırsal Turizm Tesisi	14	28	Derepazarı
Ayder Doğa Resort Hotel	***	26	52	Çamlıhemşin	Peruma Otel	**	15	30	Çamlıhemşin
Ela Hotel	***	25	50	Ardeşen	Sumda Konaklar	*	10	22	Çamlıhemşin

Kaynak: URL-8.

Rize ilinde basit konaklama turizm işletme belgeli tesisler de bulunmaktadır. 2023 yılı itibariyle Rize ilinde basit konaklama turizm işletme belgeli 92 adet konaklama tesisi mevcuttur. Rize ilindeki basit konaklama turizm işletme belgeli tesislerin en fazla bulunduğu ilçe, 54 adet ile Çamlıhemşin ilçesidir. Bunu 15 adet ile Rize Merkez, 8 adet ile Fındıklı, 5 adet ile Çayeli, 4 adet ile Ardeşen ve Pazar ilçeleri, 1 adet ile İkizdere ve İyidere ilçeleri izlemektedir. Güneysu, Hemşin ve Kalkandere ilçelerinde basit konaklama turizm işletme belgeli tesis bulunmamaktadır. Rize ilinde 2023 yılı itibariyle basit konaklama turizm işletme belgeli tesislerin oda kapasitesi 1 651, yatak kapasitesi ise 3 348'dir (Tablo 2).

Tablo 2. Rize İlindeki Basit Konaklama Turizm İşletme Belgeli Tesislerin Dağılımı (2023).

Otel Adı	Oda	Yatak	İlçe	Otel Adı	Oda	Yatak	İlçe
Çay Oteli	28	56	Rize Merkez	Ayderoom Otel	18	36	Çamlıhemşin
Star Oteli	18	36	Rize Merkez	Bulma Apart	9	18	Çamlıhemşin
Paşa Oteli	30	60	Rize Merkez	Meleklerin Evi Apart Otel	8	16	Çamlıhemşin
Efes Oteli	24	48	Rize Merkez	Ayder Suit	6	12	Çamlıhemşin
Dünya Oteli	20	40	Rize Merkez	Cancik Pansiyon	14	22	Çamlıhemşin
Divan Oteli	17	34	Rize Merkez	Yurtseven Apart	3	6	Çamlıhemşin
Blue Home Oteli	21	42	Rize Merkez	Su Apart	2	4	Çamlıhemşin
Mini Pansiyon	13	26	Rize Merkez	Ayder Palas Apart	7	14	Çamlıhemşin
Erdem Pansiyon	48	96	Rize Merkez	Seyri Panorama Bungalov	15	66	Çamlıhemşin
Hanzade Apart	9	18	Rize Merkez	Villa Gencal	9	18	Çamlıhemşin
Savarona Pansiyon	12	24	Rize Merkez	Maya Villa	4	8	Çamlıhemşin
Karşlı Oteli (Şimal)	28	56	Rize Merkez	Gurbet Apart	10	30	Çamlıhemşin
Yalta Oteli	26	52	Rize Merkez	Ayder Bulut Dağ Evi	2	4	Çamlıhemşin
Kaçkar Oteli	29	58	Rize Merkez	Aydere Apart	12	24	Çamlıhemşin
Keleş Oteli	28	56	Rize Merkez	Tanura Bungalows	5	10	Çamlıhemşin
Otel Haşimoğlu	71	142	Çamlıhemşin	Otel Kale Kaya	16	32	Çamlıhemşin
Sis Oteli	38	76	Çamlıhemşin	Zilkale Oteli	12	24	Çamlıhemşin
Otel Yeşilvadi	36	72	Çamlıhemşin	Nordic Oteli	18	36	Çamlıhemşin
Koru Oteli	22	44	Çamlıhemşin	Bahar Apart Daire	2	4	Çamlıhemşin
Kervansaray Oteli	22	44	Çamlıhemşin	Doğa Oteli	22	44	Çamlıhemşin
Yaylacı Oteli	29	58	Çamlıhemşin	Semih Pansiyon	7	14	Çamlıhemşin
Nehirim Oteli	25	50	Çamlıhemşin	Şimal Apart	6	12	Çamlıhemşin
Altıparmak Oteli	26	52	Çamlıhemşin	Dolunay Apart	5	10	Çamlıhemşin

İzmirli Pansiyon	13	26	Çamlıhemşin	Ridos Termal Otel	148	296	İkizdere
Kuşpuni Pansiyon	17	34	Çamlıhemşin	Mori Sport Otel	35	70	İyidere
Zirve Ahşap Pansiyon	16	32	Çamlıhemşin	Şatroğlu Konağı	11	22	Fındıklı
Serender Pansiyon	24	48	Çamlıhemşin	İnceler Konağı	11	22	Fındıklı
Ahşap Pansiyon	25	50	Çamlıhemşin	Bageni Pansiyon	8	16	Fındıklı
Köksal Pansiyon	20	40	Çamlıhemşin	Gül Apart Otel	11	22	Fındıklı
Otel Villa De Pelit	12	24	Çamlıhemşin	Babalık Doğal Yaşam Konağı	11	22	Fındıklı
Fora Pansiyon	7	14	Çamlıhemşin	Uzunhasanoğlu Konağı	7	14	Fındıklı
Kardelen Pansiyon	11	22	Çamlıhemşin	Çiçekoğlu Laz Evi	6	12	Fındıklı
İnka Dağ Evi	14	28	Çamlıhemşin	Ruba Pansiyon	18	36	Fındıklı
Nani Pansiyon	20	40	Çamlıhemşin	Huzur Pansiyon	4	8	Ardeşen
Ses Pansiyon	10	20	Çamlıhemşin	Dere Evi	3	6	Ardeşen
Konaklar Apart	1	2	Çamlıhemşin	Puğari Butik Otel	32	64	Ardeşen
Şimşir Otel	16	32	Çamlıhemşin	Vulada Butik Otel	21	42	Ardeşen
Ekodanıtıp Natural Life	7	14	Çamlıhemşin	Uygurlar Apart Evler	10	20	Pazar
Puli Mini Pansiyon	6	10	Çamlıhemşin	Yıldız Oteli	8	16	Pazar
Ufuk Pansiyon	7	14	Çamlıhemşin	Yıldız – 2 Oteli	24	48	Pazar
Aden River Apart	4	16	Çamlıhemşin	Elagza Dağ Evleri	21	42	Pazar
Faba Apart	6	12	Çamlıhemşin	Hızıroğlu Apart Otel	52	104	Çayeli
Tuva Villas	10	20	Çamlıhemşin	Kent Apart	16	32	Çayeli
Hilaz Otel	18	36	Çamlıhemşin	Otel Niva	16	32	Çayeli
Nature Lodge Otel	33	66	Çamlıhemşin	Otel Çayeli	22	44	Çayeli
Elif Yayla Evi	22	44	Çamlıhemşin	Loya Butik Otel	5	10	Çayeli

Kaynak: URL-9.

Rize ilinde 2023 yılı itibariyle 83 adet seyahat acentesi bulunmaktadır. Rize ilinde seyahat acentelerinin en fazla bulunduğu ilçe, 35 adet ile Rize Merkez'dir. Bunu 13 adet ile Çamlıhemşin, 8 adet ile Pazar, 7 adet ile Çayeli, 1 adet ile Derepazarı ilçesi izlemektedir. Fındıklı, Güneysu, Hemşin, İkizdere, İyidere ve Kalkandere ilçelerinde seyahat acentesi bulunmamaktadır. Bunlara ek olarak Rize ilinde 32 adet restoran/lokanta bulunmakta olup, Rize Merkez'de 16 adet, Çamlıhemşin'de 7 adet, Derepazarı'nda 6 adet, Çayeli'nde 3 adet, Ardeşen'de 3 adet lokanta/restoran bulunmaktadır. Ayrıca ilde 9 adet turizm yatırım belgeli konaklama tesisi ve Ayder Yaylası'nda 1 adet işletme belgeli termal tesis de mevcuttur (URL-10).

Tablo 3. Rize İlindeki Turizm İşletme Belgeli Konaklama Tesislerine Ait Tesise Geliş, Geceleme, Ortalama Kalış Süresi Ve Doluluk Oranlarının Dağılımı (2022).

	Yabancı	Yerli	Toplam
Tesise Geliş Sayısı	28 942	111 028	139 970
Geceleme	58 272	194 855	253 127
Ortalama Kalış Süresi	2,01	1,76	1,81
Doluluk Oranı(%)	8,72	29,17	37,89

Kaynak: URL-11.

Rize ilindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerinin 2022 yılındaki istatistiklerini incelediğimizde dikkati çeken ilk kriter tesise geliş sayılarıdır. Rize ilinde turizm işletme belgeli konaklama tesislere 2022 yılında 139 970 kişi gelmiştir. Bunun % 79,3'ü (111 028 kişi) yerli ziyaretçilerden, % 20,7'si (28 942 kişi) yabancı ziyaretçilerden oluşmaktadır. 2022 yılında söz konusu tesislerde 253 127 kişi geceleme yapmıştır. Bunun % 76,9'u (194 855 kişi) yerli ziyaretçilerden, % 23,1'i (58 272 kişi) ise yabancı ziyaretçilerden oluşmaktadır. 2022 yılında söz konusu tesislerde ortalama kalış süresi 1,81 gündür. Ortalama kalış süresi yerli ziyaretçilerde 1,76 gün iken, yabancı ziyaretçilerde 2,01 gündür. 2022 yılında sözü geçen tesislerdeki doluluk oranı % 37,89'dur. Bunun % 29,17'si yerli ziyaretçilere, % 8,72'si yabancı ziyaretçilere aittir. Buradan Rize ilindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerine gelen ve geceleme yapanların büyük bir kısmının yerli ziyaretçilerden oluştuğu, yabancı ziyaretçilerin daha az olduğu anlaşılmaktadır. Yine doluluk oranlarında yerli ziyaretçilerin daha fazla oran teşkil ettiği görülmektedir. Bununla birlikte yabancıların daha fazla kalış süresine sahip oldukları görülmektedir (Tablo 3). Türkiye'deki turizm işletme belgeli konaklama tesislerindeki ortalama kalış süresi 2,67 gün, doluluk oranı % 54,92'dir. Rize ilindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerinin ortalama kalış süresinde ve doluluk oranlarında Türkiye ortalamasının altında bir durum arz ettiği görülmektedir (URL-11).

Tablo 4. Rize İlindeki Belediye Belgeli Tesislere Ait Tesise Geliş, Geceleme, Ortalama Kalış Süresi ve Doluluk Oranlarının Dağılımı (2022).

	Yabancı	Yerli	Toplam
Tesise Geliş Sayısı	8 504	108 349	116 853
Geceleme	18 035	227 169	245 204
Ortalama Kalış Süresi	2,12	2,10	2,10
Doluluk Oranı(%)	2,81	35,35	38,16

Kaynak: URL-12.

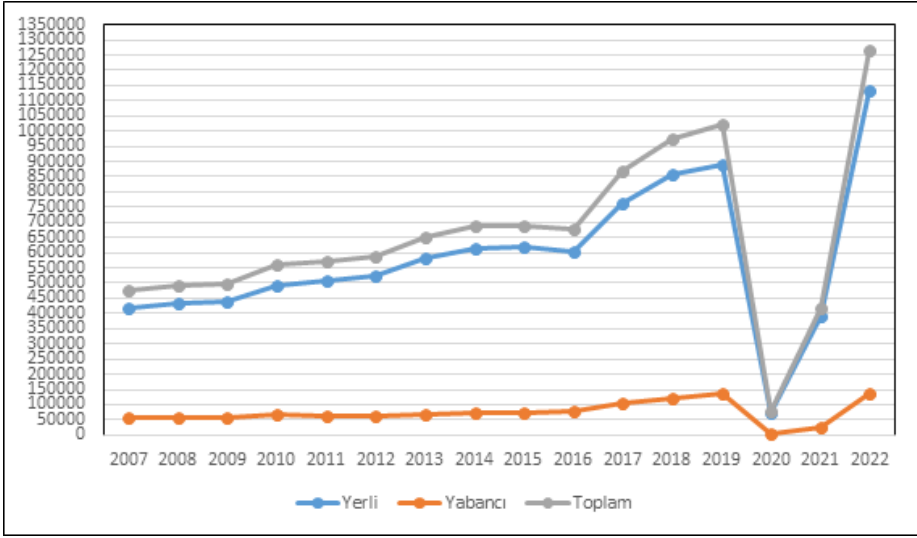
Rize ilindeki belediye belgeli konaklama tesislerinin 2022 yılındaki istatistiklerini incelediğimizde dikkati çeken ilk kriter tesise geliş sayısıdır. Rize ilinde belediye belgeli konaklama tesislerine 2022 yılında 116 853 kişi gelmiştir. Bunun % 92,7'si (108 349 kişi) yerli ziyaretçilerden, % 7,3'ü (8 504 kişi) yabancı ziyaretçilerden oluşmaktadır. 2022 yılında söz konusu tesislerde

245 204 kişi geceleme yapmıştır. Bunun % 92,6'sı (227 169 kişi) yerli ziyaretçilerden, % 7,4'ü (18 035 kişi) ise yabancı ziyaretçilerden oluşmaktadır. 2022 yılında söz konusu tesislerde ortalama kalış süresi 2,10 gündür. Ortalama kalış süresi yerli ziyaretçilerde 2,10 gün iken, yabancı ziyaretçilerde 2,12 gündür. 2022 yılında sözü geçen tesislerdeki doluluk oranı % 38,16'dır. Bunun % 35,35'i yerli ziyaretçilere, % 2,81'i yabancı ziyaretçilere aittir. Buradan Rize ilindeki belediye belgeli konaklama tesislerine gelen ve geceleme yapanların çok büyük bir kısmının yerli ziyaretçilerden oluştuğu, yabancı ziyaretçilerin oldukça az olduğu anlaşılmaktadır. Yine doluluk oranlarında yerli ziyaretçilerin daha fazla oran teşkil ettiği görülmektedir. Bununla birlikte yabancıların daha fazla kalış süresine sahip oldukları görülmektedir (Tablo 4). Türkiye'deki belediye belgeli konaklama tesislerindeki ortalama kalış süresi 2,30 gün, doluluk oranı % 45,58'dir. Rize ilindeki belediye belgeli konaklama tesislerinin ortalama kalış süresinde ve doluluk oranlarında Türkiye ortalamasının altında kaldığı görülmektedir (URL-12).

Tablo 5. Rize İline Ait Ziyaretçi Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı.

Yıl	Yerli	Yüzde (%)	Yabancı	Yüzde (%)	Toplam
2007	417338	87,8	57975	12,2	475313
2008	433415	88,1	58415	11,9	491830
2009	437817	88,2	58729	11,8	496546
2010	489731	87,6	69407	12,4	559138
2011	509911	91,8	61217	10,7	571128
2012	524021	89,5	61675	10,5	585696
2013	581465	89,5	68417	10,5	649888
2014	615053	89,6	71116	10,4	686169
2015	616889	89,4	73459	10,6	690348
2016	602814	88,9	76059	11,2	678059
2017	761413	87,8	105404	12,2	866817
2018	855323	87,6	121171	12,4	976494
2019	889837	86,9	134173	13,1	1024010
2020	72473	92,1	6240	7,9	78713
2021	389930	93,8	25779	6,2	415709
2022	1132559	89,4	134928	10,6	1267487
2023(ocak-eylül)	1089952	89,3	129964	10,7	1219916

Kaynak: URL-13.



Grafik 1. Rize İline Ait Ziyaretçi Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı.

2007 yılından günümüze kadar Rize ilindeki ziyaretçi istatistiklerini incelediğimizde bazı yıllar azalış olsa da genel olarak bir yükseliş eğiliminin olduğu görülmektedir. Nitekim 2007 yılında 475 313 ziyaretçiyi ağırlayan Rize ili, 2010 yılında 559 138 ziyaretçiyi ve 2015 yılında 690 348 ziyaretçiyi ağırlamıştır. 2007 yılından 2015 yılına kadar ziyaretçi sayılarında yükseliş trendinin olduğu görülmektedir. 2016 yılında ülkemiz ve çevre ülkelerde yaşanan politik sorunlar ve terör olayları (2015 yılında Rusya ile yaşanan politik krizler, 2016 yılında ülkemizdeki darbe teşebbüsü, terör olayları ve Suriye gibi çevre ülkelerdeki karışıklıklar) nedeniyle ortaya çıkan güvenlik endişeleri ülkemiz genelinde olduğu gibi Rize ilinde de ziyaretçi sayılarının azalmasına ve bir önceki yıla göre % 1,8 azalışla 678 059'a düşmesine yol açmıştır. 2017 yılından itibaren ziyaretçi sayıları tekrar yükselme eğilimini sürdürmüş, 2019 yılında 1 0 24 000 kişiye ulaşmıştır. 2020 yılında tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de etkili olan Covid 19 Pandemisi nedeniyle Rize ilindeki ziyaretçi sayıları bir önceki yıla göre % 92,3 gibi oldukça sert bir düşüşle 78 713 kişiye kadar inmiştir. 2021 yılının ikinci yarısından itibaren Covid 19 Pandemisi'nin etkilerinin azalmasıyla birlikte ildeki ziyaretçi sayıları 2020 yılına göre % 81,1 oranında artarak 415 709'a yükselmiştir. Bununla birlikte 2019 yılındaki ziyaretçi sayısının yarısına bile erişilememiştir. 2022 yılında Covid 19 Pandemisi'nin etkilerinin hemen hemen tamamen ortadan kalkmasıyla beraber ildeki ziyaretçi sayısı 2019 yılındaki rakamı da geçerek 1 267 487'e ulaşmış ve son 15 yılın en yüksek seviyesine erişmiştir. 2023 yılının ilk dokuz ayında ise 1 219 916 ziyaretçi sayısı elde edilmiş ve bu durum 2022 yılındaki rekorun üzerine çıkılabileceğine dair öngörülerin artmasına neden olmuştur (Tablo 5 ve Grafik 1).

2007 yılından günümüze kadar Rize ilindeki ziyaretçi istatistiklerini incelediğimizde ziyaretçilerin büyük oranda yerli ziyaretçilerden oluştuğu, yerli ziyaretçilerin oranının % 86'nın altına hiç düşmediği, yabancı ziyaretçilerin ise % 14'e ulaşmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim ildeki yerli ziyaretçilerin oranı 2007 yılında % 87,8, 2010 yılında % 91,8, 2015 yılında % 89,4, 2020 yılında % 92,1, 2022 yılında ise % 89,4'tür. Bu süreçte yerli ziyaretçi oranının en fazla olduğu yıl % 93,8 ile 2021 iken, yerli ziyaretçi oranının en az olduğu yıl % 86,9 ile 2019'dur. İldeki yabancı ziyaretçilerin oranı 2007 yılında % 12,2, 2015 yılında % 10,6, 2019 yılında % 13,1, 2020 yılında % 7,9 ve 2022 yılında % 10,6 olmuştur. Bu süreçte yabancı ziyaretçi oranının en fazla olduğu yıl % 13,1 ile 2019 iken, yabancı ziyaretçi oranının en az olduğu yıl % 6,2 ile 2021'dir (Tablo 5 ve Grafik 1).

RİZE İLİNDEKİ TURİZM FAALİYETLERİYLE İLGİLİ SWOT ANALİZİ

Güçlü yönler:

- Başta Kaçkar Dağları olmak üzere 4000 m'lere yaklaşan yükseltilere sahip, etkileyici manzaraların olduğu dağların bulunması
- Yüzme gibi kıyı turizmi aktivitelerinin yapılabileceği kumsalların (Sarayköy Plajı, Çayeli Aile Plajı, Çiftkavak ve Alipaşa plajları) bulunması
- Pileki Mağarası gibi mağara turizmi açısından değerlendirilebilecek mağaraların olması
- Kaçkar, Soğanlı, Çapans, Tatos, Dilek ve Altıparmak Dağları üzerinde başta sirkler olmak üzere buzul vadileri, morenler ve hörgüç kayaların olduğu buzul topoğrafyasına ait ilgi çekici şekillerin bulunması
- Sıcaklık koşullarının ilin kıyı kesimlerinde yılın önemli bir bölümünde turizm faaliyetlerine uygunluk arz etmesi
- Dağlık alanların ve yaylaların yaz mevsiminde klimaterapi açısından da değerlendirilebilecek serin ve rahatlatıcı iklim koşullarına sahip olması
- Büyük bir çoğunluğu Kolşik flora elemanlarından oluşan, çok sayıda endemik bitkiye (88 adet) sahip zengin bitki örtüsünün ve orman ekosistemlerinin bulunması
- Fırtına Deresi, Tunca Deresi gibi rafting, akarsu kanosu, katarakt, sportif olta balıkçılığı ve yüzme gibi su sporlarının yapılabileceği akarsuların bulunması
- Çeşitli kıyı turizmi aktivitelerinin yapılabileceği Karadeniz'in bulunması
- Dağbaşı Gölü, Kaçkar Gölü, Dipsiz Göl, Büyük Akçaağıl Gölü gibi buzul göllerinin bulunması

- Bulut, Manle, Çağlayan (Vandri), Movri, Aşıklar, Paslakum ve Akırgel gibi ilgi çekici şelalelerin olması
- 1 adet millipark (Kaçkar Dağları Milli Parkı), 5 adet tabiat parkıyla koruma altına alınmış hassas doğal ortamların olması
- Sivil mimari örneği, mezarlıklar, dinsel yapılar, kültürel yapılar, idari yapılar, kalıntılar, endüstriye yapılar, ticari yapılar ve askeri yapılardan oluşan 644 adet taşınmaz kültür varlığının bulunması
- Zil Kale olmak üzere Rize Kalesi, Ciha Kalesi, Kız Kalesi ve Kale-i Bala gibi tarihi kalelerin mevcut olması
- Rize Merkez’de yer alan camiler ile çivisiz ahşap yığma tarzda yapılan Hemşin’deki Bilen Köyü Camii, İkizdere’deki Hacı Şeyh Camii ve Fındıklı’daki Meyveli Köyü Cami gibi tarihi camilerin bulunması
- Mikron, Ortan, Şenyuva, Çat, Timisvat, Yeşiltepe ve Çağlayan köprüleri gibi tarihi kemer köprülerin bulunması
- Rize Kent Müzesi ve Atatürk Evi Müzesi gibi çok sayıda etnografik ve arkeolojik eserin sergilendiği müzelerin olması
- Anzer Balı olmak üzere, deli bal, çay, hamsi yemekleri, karalahana yemekleri, muhlama, mısır ekmeği, laz böreği, pepeçura, kabak sütlacı, pekmezli kabak ve kocakarı gerdanı gibi gastronomi turizmi açısından önem taşıyan yöresel lezzetlerin bulunması
- Bakırcılık, Rize bezi dokumacılığı, çorap örme, sepetçilik, hasır örme, minyatür nayla yapımı, kemençe yapımı, tulum yapımı, ağaç işçiliği gibi yöresel el sanatlarından elde edilen ve hediyelik eşya olarak gelen ziyaretçilerin alabileceği el sanatı ürünlerinin olması
- Ayder Yaylası başta olmak üzere yayla turizminin yapılabileceği yaylaların bulunması
- Ayder Kültür, Sanat ve Doğa Festival, Ovit Yayla Şenlikleri, Anzer Balı ve Yayla Şenlikleri, Handüzü Yayla Şenlikleri gibi yayla şenliklerinin olması
- Ayder Kar Festivali gibi kış festivallerinin olması
- Başta doğa, dağ ve ekoturizm olmak üzere birçok turizm aktivitesinin yapılabilmesi
- Doğa yürüyüşü, kamp yapma, tırmanma, yamaç paraşütü, rafting, lazboard, bisiklet, jeep ve motosiklet safarileri, botanik turu, yaban hayatı gözlemciliği gibi doğa ve macera aktivitelerinin yapılabilmesi
- Heliski (helikopterle kayak) gibi kış turizmi faaliyetlerinin yapılabilmesi
- Ayder Kaplıcası ve İkizdere Kaplıcası gibi termal turizm açısından önem taşıyan termal alanların olması

- Rize-Artvin Hava Limanı gibi bu çevreye dünyanın her yerinden ziyaretçi gelmesine katkı sağlayacak ulaştırma yatırımların hizmete girmesi
- Karadeniz Sahil Yolu'nun olması
- Ovit Tüneli gibi Rize ilini Doğu Anadolu'ya bağlayan ulaştırma yatırımların hizmete girmesi
- Rize Limanı gibi limanlara sahip olması

Zayıf yönler:

- Rize ilinin güney kesimlerinde bir set halinde uzanan, oldukça sert topoğrafik koşullara sahip ve turizm faaliyetleri yapılırken bazı risklerin ve sorunların ortaya çıkmasına yol açabilen, 4000'lere yaklaşan yüksek dağların olması
- Nem, yağış miktarı, kapalı ve bulutlu havaların oldukça fazla olduğu, açık günlerin ve güneşlenme süresinin nispeten az olduğu nemli Karadeniz iklimine sahip olması
- Mavi bayraklı plajların bulunmaması
- Turizm faaliyetlerinde sorumluluk alabilecek ve katkı sağlayabilecek yetişmiş insan gücünün yetersiz olması
- Ayder Yaylası gibi bazı turistik yaylalar hariç özellikle doğa, dağ yürüyüşleri ve safarilerin yapılabildiği dağlık alanlarda ve yaylalarda erişim, konaklama ve yeme-içme olanaklarının yetersiz olması
- Ayder Yaylası dışında turistik markaların oluşturulamaması
- Turizm faaliyetlerinin çoğunlukla tek bir ilçeye (Çamlışhemşin) ve tek bir yaylaya (Ayder Yaylası) yoğunlaşmış olması, il geneline yaygınlaştırılmaması
- Turizm faaliyetlerinin yaz mevsimine yoğunlaştırılması ve yılın diğer dönemlerine yaygınlaştırılmaması
- Tanıtım faaliyetlerinin yeterli ölçüde yapılamaması

Fırsatlar:

- Dünyada ve ülkemizde sakin, tenha, doğallığı büyük ölçüde korunmuş doğal alanlara yönelik ilginin özellikle Covid 19 Pandemisi'yle beraber daha da artması
- Dünyada ve ülkemizde doğa yürüyüşü, kamp yapma, tırmanma, yamaç paraşütü, rafting, lazboard, bisiklet, jeep ve motosiklet safarileri, botanik turu, yaban hayatı gözlemciliği gibi doğa ve macera aktivitelerine olan ilginin giderek artması
- Karadeniz Bölgesi'ne yönelik tur taleplerinin ve ziyaretçilerin artması

- Karadeniz Bölgesi'ne yönelik ulaştırma yatırımlarının etkisiyle erişim olanaklarının giderek artması
- Ayder Yaylası gibi yaylalara yönelik devlet tarafından altyapı düzenlemesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması için projelerin mevcut olması
- Ayder Yaylası gibi turistik yaylalarda özel sektör yatırımların artması ve yatırım belgeli konaklama tesislerinin mevcut olması
- Rize-Artvin Havalimanı nedeniyle bu çevrenin başta Arap dünyası olmak üzere yabancı ziyaretçi gönderen yerlerle olan bağlantıların artması ve yabancı ziyaretçi sayısının artmasına zemin oluşturulması
- Yabancı yatırımcıların bu çevrede turistik yatırımlar yapma konusunda artan taleplerinin olması
- Başta Anzer balı ve muhlama olmak üzere bu çevreye yöresel lezzetleri tatmak için yapılan turların giderek artması ve gastronomi turizminin bu çevrede giderek yaygınlaşması
- Küresel ısınma nedeniyle ilerleyen dönemde Karadeniz Bölgesi'ndeki destinasyonların çekim gücünün artmasına yönelik beklentilerin olması
- Bu çevredeki yayla şenliklerine ve kar festivallerine yönelik ilginin giderek artmakta olması

Tehditler:

- Kaçkar Dağları gibi zor topoğrafyalarda yapılan turizm aktiviteleri esnasında ölüm ve yaralanma risklerinin olması
- Kaçkar Dağları gibi yüksek dağlık alanlarda kış mevsiminde sıcaklığın çok düşmesi ve kar örtüsünün kalınlaşması nedeniyle yapılan turizm aktiviteleri esnasında bazı risklerin oluşabilmesi
- Kaçkar Dağları gibi yüksek dağların eğimli yamaçlara ve kalın kar örtüsüne sahip yerlerinde çığ düşmesi riskinin oluşabilmesi
- Bol yağışlı iklimin olması ve eğimli sahaların bulunması nedeniyle heyelan riskinin oluşabilmesi
- Bol yağışlı iklimin olması ve eğimli akarsu yatakları nedeniyle sel ve taşkınların görülebilmesi
- Tarihi yapıların bazılarının yıpranmış ve tahrip edilmiş olması
- Ayder Yaylası'nda bazı dönemlerde (yayla ve kar festivalleri) geçici de olsa taşıma kapasitesini aşan insan ve taşıt yoğunluğunun olması, katı atık kirliliği, görüntü ve gürültü kirliliği gibi çevre sorunlarının ortaya çıkabilmesi
- Ayder Yaylası başta olmak üzere bazı turistik yaylalarda yayla ortamına uymayan konaklama tesisleri ile yapılaşmaların meydana gelmesi

- Yabancı ziyaretçilerin ve yatırımcıların bu çevreye yeterince çekilememesi
- Başta Kaçkar Dağları olmak üzere bazı dağ ve yaylalarda artan turizm aktiviteleri nedeniyle az da olsa çöp kirliliği gibi bazı çevre sorunlarının görülmesi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Rize ili Karadeniz kıyısında yer alan, Kaçkar Dağları gibi kıyıya paralel uzanan set halindeki yüksek dağlara, ülkemizde en fazla yağış miktarının görüldüğü her mevsimi yağışlı Karadeniz iklimine, hızlı ve coşkun akan akarsulara, ilgi çekici şelale ve buzul göllerine, zengin flora ve faunaya sahiptir. Rize ili bu doğal güzelliklerin yanı sıra tarihi açıdan önem taşıyan kale, cami, köprü gibi tarihi yapılara, çok sayıda etnografik ve arkeolojik eserlerin sergilendiği müzelere de sahiptir. Bunlara ek olarak kültüre meraklı pek çok ziyaretçiyi buraya çeken yöresel yemekler, el sanatları, oyunlar, eğlenceler ve festivallere sahip olan Rize ilinde, erişim konaklama ve yeme-içme olanakları da giderek daha iyi bir duruma erişmektedir. Rize ilinde 2023 yılı itibariyle 20 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi ve 92 adet basit konaklama turizm işletme belgeli tesis olmak üzere 102 adet konaklama tesisi bulunmakta olup, bunların toplam oda kapasitesi 2 777, yatak kapasitesi 5 634'tür. Rize ilinde 2023 yılı itibariyle 9 adet turizm yatırım belgeli konaklama tesisi ve Ayder Yaylası'nda 1 adet işletme belgeli termal tesis mevcut olup, ilde 83 adet seyahat acentesi de faaliyet göstermektedir (URL-10).

Rize ili doğal, tarihi ve kültürel turistik çekicilikleriyle ve giderek iyileşen erişim, konaklama ve yeme-içme tesisleriyle pek çok turizm türünün yapılabileceği elverişliliğe sahip durumdadır. Kaçkar Dağları gibi dağlık alanlarda ve yaylalarda doğa yürüyüşü, kamp yapma, tırmanma, yamaç paraşütü, rafting, bisiklet, jeep ve motosiklet safarileri, botanik turu, yaban hayatı gözlemciliği gibi aktiviteler için uygun parkurlar bulunmaktadır. Heliski (helikopterle kayak), lazboard, kar festivalleri gibi kış turizmi aktiviteleri de ilde yapılabilmektedir. Ayder Kaplıcası ve İkizdere Kaplıcası gibi alanlarda termal turizm, Ayder Yaylası gibi yaylalarda yayla ve festival turizmi faaliyetleri gerçekleştirilebilmektedir.

Rize ilindeki konaklama tesislerinin istatistikleri incelediğinde, Rize ilinde turizm işletme belgeli konaklama tesislere 2022 yılında 139 970 kişinin geldiği, bu tesislerde 253 127 kişi geceleme yaptığı, bu tesislerde ortalama kalış süresinin 1,81 gün olduğu, doluluk oranının % 37,89 olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 3). Bunlara ek olarak Rize ilinde belediye belgeli konaklama tesislerine 2022 yılında 116 853 kişinin geldiği, bu tesislerde 245 204 kişinin geceleme yaptığı, ortalama kalış süresinin 2,10 gün olduğu, doluluk oranının % 38,16 olduğu görülmektedir. İldeki hem turizm işletme belgeli hem de belediye belgeli

konaklama tesislerinde yerli ziyaretçilerin ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4).

2007 yılından günümüze kadar Rize ilindeki ziyaretçi istatistiklerini incelediğimizde bazı yıllarda azalış olsa da genel olarak bir yükseliş eğiliminin (Covid 19 Pandemi süreci hariç) olduğu görülmektedir. 2007 yılında 475 313 ziyaretçiyi ağırlayan Rize iline, 2010 yılında 559 138, 2015 yılında 690 348, 2019 yılında 1 0 24 000 ziyaretçi gelmiştir. 2020 yılında Covid 19 Pandemisi nedeniyle ziyaretçi sayısı sert bir düşüşle 78 713 kişiye kadar inmiştir. Rize ili 2021 yılında 415 709, 2022 yılında ise 1 267 487 ziyaretçiyi ağırlamıştır. 2007 yılından günümüze kadar ildeki ziyaretçilerin büyük oranda yerli ziyaretçilerden oluştuğu, yerli ziyaretçilerin oranının % 86'nın altına hiç düşmediği, yabancı ziyaretçilerin ise % 14'e ulaşmadığı anlaşılmaktadır (Tablo 5).

Rize ili, Karadeniz Bölgesi'ndeki markalaşmış üç turizm destinasyonundan birisi olan Ayder Yaylası gibi çekim gücü yüksek ve ulusal düzeyde tanınırlığı olan turizm merkezine sahiptir. Son dönemlerde yerli ziyaretçilerin yanı sıra başta Arap ülkeleri olmak üzere yabancı ülkelere de Ayder Yaylası gibi Karadeniz Bölgesi'ndeki turistik yerlere ilgi artışı söz konusudur. Bunun yanı sıra Covid 19 Pandemisi'nin de etkisiyle doğal ortamlarda yapılabilecek doğa yürüyüşü, kamp yapma, tırmanma, yamaç paraşütü, rafting, bisiklet, jeep ve motosiklet safarileri, botanik turu, yaban hayatı gözlemciliği gibi turizm aktivitelerine talep artışları görülmektedir.

Rize ili kalabalık kentlerden, yoğun kalabalıklardan, trafik sıkışıklığından, sıradanlaşmış ve mental yorgunluklarla dolu iş ortamlarından, her günü birbirinin aynısı olan tekdüze hayatlardan ve salgın hastalıklardan sıkılmış ve bunalmış insanların bedensel, zihinsel ve ruhsal yönden rahatlayabilecekleri, tazelenip yenilenebilecekleri, tenha, sakin, sessiz, huzur dolu, temiz havası ve suyu olan, doğallığını büyük ölçüde koruyan dağları ve yaylalarıyla dikkate değer bir çekim gücüne sahiptir. Rize ilinin en önemli çekim unsuru ve ülkemizdeki insanlar için Rize deyince akla gelen şeyler, hem doğal hem de kültürel açıdan buraya has çekiciliklerdir.

Rize ilinin bu önemli çekim gücünün ve potansiyelinin istenilen düzeyde değerlendirilmesi ve hak ettiği ilgiyi görebilmesi için turizm arz kaynaklarından erişim konaklama, yeme-içme olanaklarının gelişigüzel ve plansız (Ayder Yaylası örneğinde olduğu gibi) bir şekilde değil, sürdürülebilirlik ilkesi göz önünde bulundurularak geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra turizm potansiyelinin planlı ve uzun vadeli, yerel dinamiklerle işbirliği yapılarak, turizmin tüm paydaşlarının bir araya getirildiği sinerji ortamlarında hazırlanacak eylem planları ve projelerle ortaya çıkarılması da önem taşımaktadır. Bu bağlamda ilin sahip olduğu zayıf yönler ve tehditlerin azaltılması için gayretler artırılmalı, güçlü yönler ve fırsatlar iyi değerlendirilmelidir. 14 Mayıs

2022 tarihinde açılışı yapılan Rize-Artvin Hava Limanı gibi ulaştırma tesisleri, Rize ilinin dış dünyaya ve yabancı ziyaretçi ve yatırımcılara açılması için çok önemli bir fırsattır. Buna benzer yatırımlarla Rize ilindeki turizm faaliyetlerinin ilin geneline ve yılın tamamına yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalara ağırlık verilmelidir. Rize ilinde Ayder Yaylası gibi yeni markaların oluşturulması, etkili tanıtım faaliyetlerinin ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilmesi, konaklama ve yeme-içme tesislerinin niteliklerinin artırılması, yerel halkın turizm konusundaki bilinç ve farkındalığının artırılması, turistik destinasyonlara yönelik ulaştırma olanaklarının geliştirilmesi, turizm aktivitelerinin çeşitliliğinin artırılması da önemlidir. Böylelikle Rize ilinin muhteşem doğasının ve kendine özgü kültürünün daha iyi bir şekilde ilgi görmesi sağlanabilir, ilin ekonomisinde turizmin payının artırılması sağlanarak, kalkınma ve istihdam olanakları artırılabilir ve öteden beri ilin en önemli sorunlarından olan işsizlik ve göç sorununun azaltılmasına bir nebze olsun katkı verilebilir.

KAYNAKÇA

- Anşın, R. (1983). Türkiye'nin Flora Bölgeleri ve Bu Bölgelerde Yayılan Asal Vegetasyon Tipleri. *Karadeniz Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 318-339.
- Atalay, İ., (1994). *Türkiye Vegetasyon Coğrafyası*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Bekdemir Ü. ve Sezer, İ. (2019). Yayla Şenliklerinin Yaylalardaki Turizm Faaliyetlerine Olan Etkilerinin Değerlendirilmesi: Ovit Yaylası Örneği. İçinde M. Cin ve N. Kuruca (Editörler). Uluslararası Yaylacılık Ve Yayla Kültürü Sempozyumu (ss. 8-24), Giresun: 2-28 Eylül 2019.
- HGM (2023). *İl ve İlçe Yüzölçümleri*. Erişim Adresi: <https://www.harita.gov.tr/il-ve-ilce-yuzolcumleri> (Erişim Tarihi: 29.09.2023).
- İç İşleri Bakanlığı, (2023). *Türkiye Mülki İdare Bölgeleri Envanteri*. İç İşleri Bakanlığı. Erişim Adresi: <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx> (Erişim Tarihi: 23.11.2023).
- Kaçkar Turizm Birliği, (2013). *Rize: Doğa Aktiviteleri ve Macera Kenti*. Kaçkar Turizm Birliği, Rize.
- Kaçkar Turizm Birliği, (2014). *Rize: Doğa ve Tarihe Yolculuk Turizm Keşif Rehberi*. Kaçkar Turizm Birliği, Rize.
- Meteoroloji Genel Müdürlüğü, (2023). *Rize İlindeki Meteoroloji İstasyonlarına Ait Veriler*. Meteoroloji Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Rize Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü, (2023). *Rize İli 2022 Çevre Durum Raporu*. Rize Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü. Erişim Adresi: <https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/rize-ilcdr-2022-20230725142352.pdf> (23.11.2023).
- Sezer, İ. (2020). Kar Festivallerinin Kış Turizmine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Doğu Karadeniz Örneği. *International Journal of Geography and Geography Education*, (42) , 223-243.
- TÜİK, (2023). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Verileri*. Bitkisel Üretim ve Hayvancılık İstatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 23.11.2023).
- URL-1: <https://www.tarimorman.gov.tr/DKMP/Menu/28/Tabiat-Parklari> (Erişim Tarihi: 21.11.2023).
- URL-2: <https://kvmmg.ktb.gov.tr/TR-44799/illere-gore-korunmasi-gerekli-tasinmaz-kultur-varligi-istatistigi.html> (Erişim Tarihi: 20.11.2023).

- URL-3: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-127856/tarihi-yapilar.html>. (Erişim Tarihi: 24.11.2023).
- URL-4: (<https://rize.ktb.gov.tr/TR-112835/halk-kulturu.html>) (Erişim Tarihi: 25.11.2023).
- URL-5: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-112788/termal-turizm.html> (Erişim Tarihi: 26.11.2023).
- URL-6: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-112798/magara-turizmi.html> (Erişim Tarihi: 19.11.2023).
- URL-7: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-112785/plajlar.html> (Erişim Tarihi: 23.11.2023).
- URL-8: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-348376/turizm-isletme-belgeli-konaklama-tesisleri.html> (Erişim Tarihi: 18.11.2023).
- URL-9: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-350641/basit-konaklama-turizm-isletmesi-belgeli-tesisler.html>. (Erişim Tarihi: 17.11.2023).
- URL-10: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-234935/tesisler-ve-acentalar.html> (Erişim Tarihi: 16.11.2023).
- URL-11: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201121/isletme-bakanlik-belgeli-tesis-konaklama-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 15.11.2023).
- URL-12: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201122/belediye-belgeli-tesis-konaklama-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 23.11.2023).
- URL-13: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-341873/turist-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 23.11.2023).

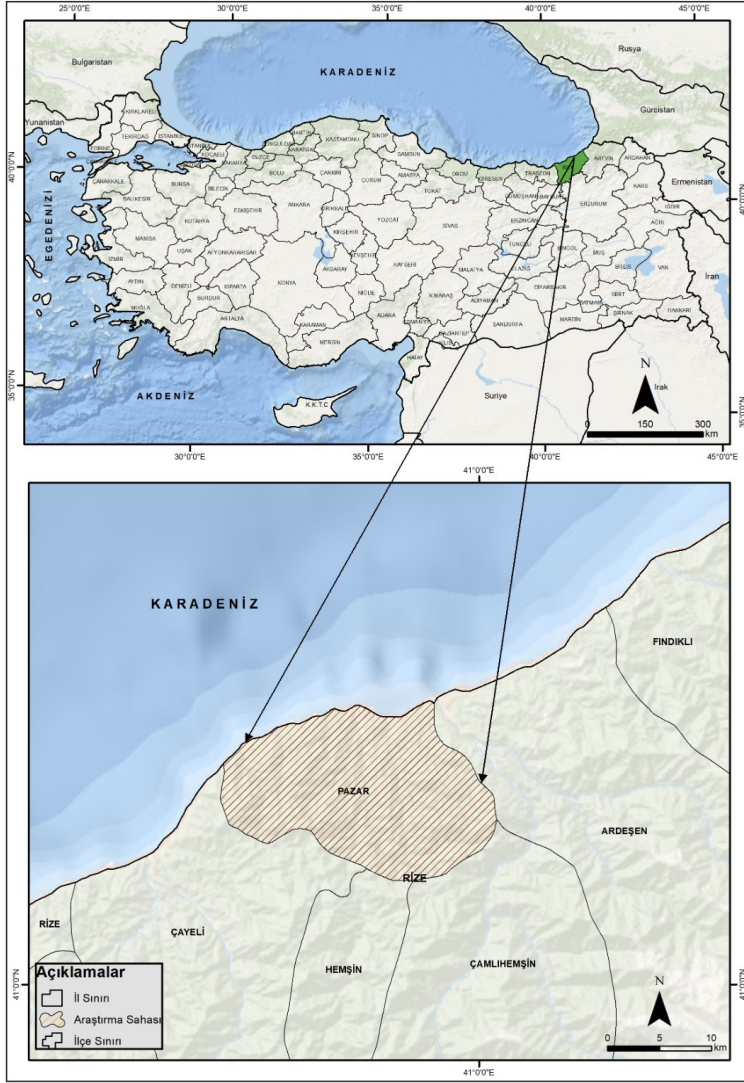
TURİZM OLANAKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: PAZAR (RİZE) İLÇESİ ÖRNEĞİ

İbrahim SEZER¹

GİRİŞ

Pazar ilçesi, Doğu Karadeniz Bölümü'nde, Karadeniz kıyısında Rize ilinin sınırları içerisinde yer almaktadır. Kuzeyinde Karadeniz, doğusunda Ardeşen, güneydoğusunda Çamlıhemşin, güneyinde Hemşin, batısında ise Çayeli ilçeleriyle çevrelenmiştir (Harita 1). 173 km²'lik yüz ölçümü olan ilçe, Rize ilinin yüz ölçümünün % 4,5'ini kapsamaktadır. Pazar ilçesi, Rize ilinin 12 ilçesi arasında yüz ölçüm bakımından 7. sırada gelmekte, İyidere, Der pazarı, Kalkandere, Hemşin, Güneysu ilçelerinden daha büyük; Çamlıhemşin, İkizdere, Çayeli, Fındıklı, Ardeşen ve Rize Merkez'den ise daha küçük bir yüz ölçüme sahiptir (HGM, 2023).

¹ Prof. Dr., Giresun Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü, ORCID 0000-0002-0067-7017, E mail: ibrahim.sezer@giresun.edu.tr



Harita 1. Pazar İlçesinin Lokasyonu.

Pazar ilçesinin jeolojisi incelendiğinde en eski formasyonun ilçenin güneyinde ve güneydoğusunda yaygın olan Kretase yaşlı Hemşindere Formasyonu olduğu görülmektedir. Bu formasyon önemli oranda bazalt, bazaltik andezit, dasit, riyodasit ve riyolit gibi bazik ve asit; nadir olarak da andezit türde ortaç volkanitlerdir. Genellikle gri, koyu gri, siyahımsı renklerde lavlar ve tüf, tüfit ve aglomeralardan oluşmuştur. İlçedeki bir diğer formasyon Eosen yaşlı Melyat Formasyonu'dur. Bu formasyon ilçenin batı kesimlerinde görülmekte ve çoğunlukla bazaltik yer yer andezitik lav, tüf ve aglomeralardan oluşmaktadır. İlçede en yaygın formasyon ise Miyosen yaşlı Pazar Formasyonu'dur. Bu formasyon tabanında çakıl taşları ile başlayıp,

yukarı doğru kumtaşı, kireçtaşı, kumlu kireçtaşı ara katmanları barındırmakta, gri renkli marn ardalanmasıyla devam devam etmekte, en üstte ise kum, çakıl ve kayaç parçalarını içeren kırmızımsı, kil ve çamur taşlarını barındırmaktadır. Bunlara ek olarak Hemşin Deresi ve diğer akarsuların yataklarında ve denize döküldükleri kısımlarda Kuvarterner yaşlı alüvyonlar mevcuttur (Gedik vd., 1992:17-19).



Harita 2. Pazar İlçesinin Topoğrafyası.

Pazar ilçesi yer şekilleri bakımından incelendiğinde kıydan itibaren iç kesimlere doğru gidildikçe yükseltinin 1000 m'lere ulaştığı ve engebeli arazilerin arttığı bir topoğrafyayı barındırmaktadır. Yaklaşık 16-17 km uzunluğunda kıyı şeridinde sahip olan Pazar ilçesinde kıyılar, yüksek kıyılar şeklindedir. Bu çevrede oldukça dar olan kıyı şeridi, akarsu vadileri dışında genelde 20-150 m arasında genişliğe sahiptir (Doğa Koruma ve Milli Parklar 12. Bölge Müdürlüğü, 2014:29). Kıyı kuşağı genellikle dik kıyı karakterli olup, abrazyon platformu ve falezler kesin sınırlarla görülebilmektedir. Aşınmaya dayanıklı formasyonların görülebildiği kıyılarda, yükseklikleri yer yer 30-50 m'yi bulan dik falezler bulunmaktadır. Bu çevrede Karadeniz kıta sahanlığı oldukça dar olup, kısa mesafede deniz derinliği 1000 m'yi geçmektedir. Akarsuların taşıdığı bol alüvyal malzemelere rağmen, denizin kısa mesafede derinleşmesi ve akarsu ağzlarının ön kesimlerinde devam eden denizaltı vadileriyle, bu malzemelerin derine doğru taşınmasının bir sonucu olarak geniş deltalar teşekkül etmemiştir.

Bununla birlikte Hemşin Deresi gibi bazı akarsuların ağzında alüvyal birikim sonucu genç oluşumlu deltalar meydana gelebilmiştir. Pazar ilçe Merkezi de bu delta üzerinde konumlanmış durumdadır (Rize İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, 2022: 2). İlçede kıyı şeridinin en geniş düzlüğünü de Hemşin Irmağı'nın ağız kısmındaki delta sahası oluşturmaktadır (Doğa Koruma ve Milli Parklar 12. Bölge Müdürlüğü, 2014:29). İlçe arazisi Hemşin Irmağı ve kolları tarafından parçalanmış, çok sayıda çentik vadiler, sırtlar ve tepelerle kaplı engebeli bir topoğrafya ortaya çıkmıştır. İlçede yükselteleri 1000'lere ulaşan tepeler bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak Baba Dağı (1002 m), Han Dağı (900 m), Malit Tepesi (780 m), Duvar Tepesi (734 m), Pazarlık Tepesi (730 m), Akkayabaşı Tepesi (687 m), Kangıdah Tepesi (650 m), Davulu Tepe (620 m), Eskiyoç Tepesi (614 m), Barak Tepe (589 m) gibi tepelik alanlar verilebilir. Bu engebeli arazilerin varlığı, litolojik ve jeolojik özellikler ile nemli ve bol yağışlı bir iklim nedeniyle ilçede heyelan olayları görülebilmektedir. Pazar ilçesinin özellikle Baba Dağı, Han Dağı gibi yükseltilerinin olduğu engebeli arazilerinde doğa yürüyüşü, yaban hayatı gözlemciliği, ornitoloji, fotoğraf çekme, çeşitli safariler (bisiklet, motosiklet ve jeep safari vb) gibi doğa ve ekoturizm aktivitelerinin yapılabilmesi mümkündür. Ayrıca bu çevrede Ciha Kalesi gibi tarihi kaleler ile tarihi kemer köprülerin de var olması, bu aktiviteler esnasında hem doğal ve tarihi çekiciliklerin görülebilmesinin de olanaklı hale getirebilmektedir (Harit 2 ve Harita 3).

Araştırma sahasının iklim koşullarının izah edilmesinde en yakın istasyon olduğu için Pazar ilçe merkezinde bulunan Pazar Meteoroloji İstasyonu'nun verileri kullanılmıştır. Pazar ilçesi her mevsimi yağışlı ve nemli Karadeniz ikliminin görüldüğü bir durum arz etmektedir. Bu bağlamda Pazar Meteoroloji İstasyonu'ndan alınan 1964-2022 yıllarını kapsayan verilere göre yıllık ortalama sıcaklık, 13,8°C'dir. Aylık ortalama en düşük sıcaklık 6,2 °C ile ocak ayına; aylık ortalama en yüksek sıcaklık ise 22,4 °C ile ağustos ayına aittir. Yıllık toplam yağış miktarı 1 849,6 mm ile ülkemiz ortalamasının bir hayli üzerinde bir durumu yansıtmaktadır. En yağışlı mevsim sonbahar ve en yağışlı ay ekim (262,3 mm); en az yağışlı mevsim ilkbahar ve en az yağışlı ay ise nisan (74,1 mm) ayıdır. Yıllık nisbi nem ortalaması % 74,5'tir. Nisbi nemin en fazla olduğu mevsim yaz ve en fazla olduğu ay % 78,3 ile temmuz; nisbi nemin en az olduğu mevsim kış ve en az olduğu ay % 70,4 ile aralık ayıdır. Yağışlı gün sayısı 155,7 gün olup, bu rakam yılın % 42,6'sının yağışlı geçtiğini göstermektedir. Yağışlı gün sayısının en fazla olduğu mevsim kış, en fazla olduğu ay mart (15,5 gün) ayıdır. Yağışlı gün sayısının en az olduğu mevsim yaz, en az olduğu ay kasım (10,7 gün) ayıdır. Yıllık bazda bulutluluk 5 düzeyindedir. Yıllık toplamda açık gün sayısı 67,4 olup, bu rakam yılın sadece % 18,7'sinin açık yani bulutsuz günleri barındırdığını göstermektedir. Açık gün sayısının en fazla olduğu mevsim sonbahar, en fazla olduğu ay ekim (7 gün) ayıdır. Açık gün sayısının

en az olduğu mevsim ilkbahar, en az olduğu ay nisan (4,4 gün) ayıdır. Yıllık toplamda bulutlu gün sayısı 203,3 olup, bu rakam yılın % 55,7'sinin bulutlu günleri barındırdığını göstermektedir. Bulutlu gün sayısının en fazla olduğu mevsim ilkbahar, en fazla olduğu ay ağustos (17,6 gün) ayıdır. Bulutlu gün sayısının en az olduğu mevsim kış, en az olduğu ay şubat (15,6 gün) ayıdır. Yıllık toplamda kapalı gün sayısı 97,5 olup, bu rakam yılın % 26,7'sinin kapalı günleri barındırdığını göstermektedir. Kapalı gün sayısının en fazla olduğu mevsim kış, en fazla olduğu ay temmuz (9,8 gün) ayıdır. Kapalı gün sayısının en az olduğu mevsim sonbahar, en az olduğu ay haziran (6 gün) ayıdır. Yıllık ortalama rüzgar hızı 1,7 m/sn'dir (Tablo 1).

Tablo 1. Pazar ilçesinde bazı iklim elemanlarına ait değerler(1964-2022).

İklim Elemanı	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	Yıllık
Ort.Sic. °C	6,2	6,5	7,9	11,5	15,5	19,6	22	22,4	19,5	15,6	11,3	8,1	13,8
Ort.Bağ. Nem(%)	70,4	70,5	72,3	73,7	76,6	76,5	78,3	78,7	77,8	76,9	72,5	70,2	74,5
Ort. Yağ. (mm)	145,7	124,9	147,8	74,1	82,8	120,9	142,3	169,2	262,3	256,3	188,4	206,4	1849,6
Yağışlı Gün. Sayısı Ortalaması	15	13,7	15,5	11,6	12,7	12,5	11,7	12,5	12,9	13,3	10,7	13,2	155,7
Ort. Bulutluluk	5,3	5,3	5,3	5,2	4,9	4,6	5,2	5,2	4,7	4,7	4,7	5,1	5
Ort. açık gün.sayısı	4,6	4,9	4,5	4,4	5,9	6,6	5,8	4,8	6,6	7,0	6,8	5,5	67,4
Ort. bulutlu gün.sayısı	16,7	15,6	17,1	17,4	18,3	17,4	15,9	17,9	16,7	17,0	16,4	16,9	203,3
Ort. kapalı gün. Sayısı	9,6	8,3	9,6	8,4	7,1	6	9,8	8,4	6,8	7,3	7,2	9	97,5
Rüzgar (m/sn)	1,9	1,9	1,9	1,8	1,6	1,6	1,5	1,5	1,6	1,7	1,9	1,9	1,7

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü, 2023.

Yukarıdaki iklim verilerini incelediğimizde sıcaklığın ılıman karakterde olması, ilçenin özellikle kıyı kesimlerinde turizm aktivitelerinin yılın önemli bir kısmında yapılabilmesine, ilçenin 1000 m'lere ulaşan yüksek kesimlerinde sıcaklığın düşük olmasının da yaz mevsiminde serin ve rahatlatıcı bir ortamın oluşmasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Yağışlı ve bulutlu gün sayılarının yaz mevsiminde nispeten azalması, kapalı gün sayısının haziranda azalması, açık gün sayısının haziran ve temmuzda az da olsa artması, rüzgar hızlarının düşük olması gibi iklim parametreleri, açık havada yapılabilecek turizm aktivitelerini destekleyici özelliklere sahiptir. Bununla birlikte ilçenin 1000 m'lere ulaşan yüksek kesimlerinde sıcaklığın düşük olması kış mevsimindeki turizm aktivitelerine olumsuz etki yapabilir. Yine yağış miktarının, yağışlı gün sayısının, bulutluluk değerlerinin, kapalı ve bulutlu gün sayılarının ve nisbi nem değerlerinin yıllık toplamda ve haziran-eylül döneminde yüksek olması, açık gün sayısının ve güneşlenme süresinin az olması, açık havada yapılabilecek turizm aktiviteleri açısından dezavantajlı durumların oluşmasına neden olabilir (Tablo 1).

Pazar ilçesinin bitki örtüsü özelliklerini incelediğimizde, bitkilerin bu çevrede hakim olan Avrupa-Sibirya Flora Bölgesi'ne ait Kolşik flora elemanlarından meydana geldiği anlaşılmaktadır (Atalay, 1994:4; Anşin, 1983: 320-322). Bu çevrede kıyıdan itibaren yükseltinin artmasına paralel bir şekilde katmanlara sahip kültür bitkileri, geniş yapraklı, karışık, iğne yapraklı ormanlar yaygındır (Atalay, 1994:133). Kıyıdan başlayıp 750 m'lere kadar kızılâğaç, karaâğaç, kayın, kestane, ıhlamur, gürgen, yabani karayemiş, yabani kiraz, meşe, defne, çınar, teşbih ağacı, dişbudak, şimşir gibi yayvan yapraklı ağaçlar ile çay vb. kültür bitkileri bulunmaktadır. 800-1400 m aralığında ladin, çam, sakallı kızılâğaç, kayın, kestane ve gürgen gibi yayvan ve iğne yapraklılardan meydana gelen karışık orman yayılış göstermektedir (Kaçkar Turizm Birliği, 2014a: 12). Yine ilçe sınırları içerisinde memeliler, balıklar, kuşlar, sürüngenler, amfibiler ve omurgasız hayvanlardan birçok tür yaşamaktadır. İlçe sınırları içerisinde kurt, çakal, tilki, kaya sansarı, porsuk, su samuru, ayı, yaban domuzu gibi yabani hayvanlar bulunmaktadır (Kaçkar Turizm Birliği, 2013a:107; Kaçkar Turizm Birliği, 2014a:156-157). İlçe barındırdığı bitki ve yabani hayvan çeşitliliği ile orman varlığından dolayı başta botanik turizmi ve yaban hayatı gözlemciliği olmak üzere doğa yürüyüşleri fotoğraf çekme, manzara izleme ve çeşitli safarilerin (bisiklet, motosiklet ve jeep safari vb) yapılabilmesine uygun ortamları barındırmaktadır.

Pazar ilçesi başta Karadeniz olmak üzere akarsular, şelaleler, kaynak suları gibi hidrografya unsurlarına sahiptir. Akarsular içerisinde en dikkat çeken Hemşin Deresi'dir. Hemşin ilçesindeki 1 726 m yükseltiyeye sahip Çatalkaya Tepesi'nden doğan söz konusu dere, 38,5 km uzunluğa sahip olup, Pazar ilçe merkezinde Karadeniz'e dökülmektedir (DOKAP, 2016:289). Bunun yanı sıra ilçede Melyat Deresi, Radar Deresi, Gola Deresi, Kalecik Deresi, Carzen Deresi gibi dereler de mevcuttur. İlçede özellikle Hemşin Deresi vadisi hem doğal çekicilikleriyle hem de tarihi köprü ve kaleleriyle doğa yürüyüşü, safariler (bisiklet, motosiklet ve jeep safari vb), manzara izleme, fotoğraf çekme, sportif olta balıkçılığı gibi turizm aktiviteleri için uygun ortamlara sahiptir. Ayrıca Hemşin Deresi, akarsu kanosu için de elverişlidir. İlçede millipark, tabiat parkı ve tabiat anıtı gibi koruma statüsüne sahip doğal alan bulunmamaktadır.

Pazar ilçesi beşeri ve ekonomik açıdan da dikkat çeken özellikleri barındırmaktadır. Pazar ilçesinin kuruluşu oldukça eski dönemlere uzanmaktadır. Pazar, M.Ö. 64 yılında "Athena" ismiyle kurulmuştur. Grekçe bir sözcük olan "Athena", Latince de minerva, akıl, güzellik ve hikmet anlamına gelmektedir. 1461 yılında Trabzon'un Rum Pontus İmparatorluğu'ndan kurtarılmasıyla Pazar ilçesinin de olduğu Rize sahilleri tamamen Osmanlılara katılmıştır. Batum, Rusya'ya bırakılmadan önce ona bağlı bir ilçe olarak kalan Pazar, 1864 yılında kaza (ilçe) durumuna getirilmiştir. 1916 yılında Rus işgaline maruz

kalmış, 1918 de Rus işgalinden kurtulmuştur. Cumhuriyet döneminde 1928 yılında ilçenin ismi “Pazar” olarak belirlenmiştir (URL-1).

Pazar ilçesinin nüfusu, 2007 yılında 30 764 iken, 2010 yılında 30 235, 2015 yılında 30 534, 2020 yılında 31 746 ve 2022 yılında ise 31 484’te ulaşmıştır. 2022 yılı itibariyle toplam nüfusunun % 42,1’i (13 256) köylerde, % 57,9’u (18 228) ilçe merkezinde yaşamaktadır. İlçe nüfusunun % 49,9’u (15 720) erkeklerden, % 50,1’i (15 764) kadınlardan oluşmaktadır. İl nüfusunun % 15,4’ü (4 864) 0-14 yaş arası çocuklardan, % 64,4’ü (20 909) 15-64 yaş aralığındaki yetişkinlerden ve % 18,1’i (5 711) 65 yaş ve üzerindeki yaşlılardan oluşmaktadır (TÜİK, 2023). Pazar ilçesinde 48 köy, 12 mahalle ve 333 bağlı yerleşim bulunmaktadır. İlçede 1 ilçe belediyesi mevcuttur (İç İşleri Bakanlığı, 2023).

Pazar ilinde temel geçim faaliyetleri, tarım ve hayvancılığa dayanmaktadır. İlçe arazisinin % 37,8 (6 155 ha) yani 1/3’ünden fazlası tarım alanlarından oluşmakta iken, % 38,07’si (6 187 ha) orman ve fundalıklardan, % 12,1 (1 975 ha) çayır ve meralardan ve % 11,9’u (1933,2 ha) ise tarım dışı alanlardan meydana gelmektedir (URL-2). İlçede 2022 yılı itibariyle 67 406,6 da tarım alanı mevcuttur. Söz konusu tarım alanlarının % 99,6’sı (67 141 da) meyveler, ipece ve baharat bitki alanından meydana gelmektedir. Bunu % 0,2 (137 da) ile sebze alanı, % 0,18 (126 da) ile tahıllar ve diğer bitkisel ürünler alanı ve % 0,03 ile süs bitkileri alanı izlemektedir. Buradan ilçedeki tarım arazilerinin tamamına yakınının meyveler, ipece ve baharat bitki alanından oluştuğu anlaşılmaktadır. Çay, ilçede en yaygın olarak yetiştirilen tarım ürünüdür. İlçedeki tarım alanlarının % 98,6’sı çay bitkisine ayrılmıştır. Buna ek olarak meyveler, ipece ve baharat bitkilerinden kivi, fındık, sofralık üzüm, mavi yemiş, Trabzon Hurması da yetiştirilmektedir. Sebzelerden kara lahana ilk sırada yer almakta, bunu hıyar, taze fasulye, domates, bal kabağı, barbunya, bezelye, dolmalık biber ve sivri biber gibi sebzeler izlemektedir. İlçede tahıllardan sadece mısır yetiştirilmektedir. Bunun yanı sıra patates, kuru fasulye ve dış mekan süs bitkileri de yetiştirilenler arasındadır (TÜİK, 2023).

İlçede büyük ve küçükbaş hayvancılık, balıkçılık (kıyı ve kültür balıkçılığı), arıcılık ve kümes hayvancılığı gibi hayvancılık türleri yaygındır. 2022 yılı itibariyle 1 852’si büyükbaş, 4 387’si küçükbaş olmak üzere toplam 6 239 baş hayvan varlığı bulunan ilçede büyükbaş hayvanlardan süt sığırı, saf kültür sığırı, melez sığır, yerli sığır, manda, at, katır, eşek; küçükbaş hayvanlardan yerli koyun, merinos ve kıl keçisi ve diğer keçi türleri yetiştirilmektedir. İlçede 2022 yılı itibariyle 170 tane arıcılık faaliyeti yapan işletme ve 9 472 kovan bulunmaktadır. İlçede kümes hayvanlarından yumurta tavuğu (5000), hindi ve ördek de bulunmaktadır (TÜİK, 2023).

İlçe ekonomisinde çay tarımı en önemli paya sahiptir. 5100 çiftçi ailesinin olduğu ilçedeki çiftçilerin % 65'i çay tarımı, % 20'si hayvancılık, % 4'ü tütüncülük ve % 3'ü bağ-bahçe ziraatıyla uğraşmaktadır. Rize Orman İşletme Müdürlüğüne bağlı Pazar Orman İşletme Şefliği'nin yönetim alanında bulunan ilçede ormancılık faaliyetleri de yapılmaktadır. İlçede son yıllarda önemini nispeten kaybetse de balıkçılık faaliyetleri de yapılmaktadır. 150-200 civarında balıkçı teknesi mevcuttur. Alabalık ve somon balığı yetiştiriciliği de söz konusudur. Sanayi faaliyetlerinin pek gelişmediği ilçede Pazar Modern Küçük Sanayi Sitesi mevcut olup; çay fabrikaları, araba tamir atölyeleri ve tekne yapım atölyeleri gibi sanayi tesisleri bulunmaktadır (URL-3).

ÇALIŞMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın başlıca amacı, Pazar ilçesinin turizm potansiyelinin güncel verilerle değerlendirilmesidir. Bu kapsamda çalışmada ilçenin turizm potansiyelinin belirlenmesi, doğal, tarihi ve kültürel turistik çekiciliklerin araştırması, ilçede yapılmakta olan ve yapılabilecek turizm aktivitelerinin, konaklama, erişim ve yeme-içme imkanlarının, konaklama tesislerine ait istatistiklerin ve ziyaretçi durumunun araştırılması ve ilçedeki turizm faaliyetleriyle ilgili sorunlara çözüm önerilerinin sunulmasına gayret gösterilmiştir.

Çalışma alanı Rize iline bağlı Pazar ilçesini kapsamakta olup, çalışmanın araştırma metodu olarak hem nicel hem de nitel verilerin kullanıldığı örnek olay (durum çalışması) yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak ise Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın istatistikleri, Rize İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'ne ait turizm verileri, Rize iline ait tanıtım broşürleri, bildiri, makale, kitap ve internet kaynakları gibi ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Yaptığımız araştırmalarda ilçenin son yıllarda hizmete giren Rize-Artvin Havalimanı gibi ulaştırma yatırımlarıyla turizm bakımından potansiyelini artırdığı, özellikle doğa turizmi, ekoturizm, kıyı turizmi, kültür turizmi ve gastronomi turizmi bakımından değerlendirilebilecek potansiyel barındırdığı, tarihi kaleler (Ciha Kalesi ve Kız Kulesi) tarihi köprüler (Kocaköprü), tarihi konaklar (Molla Hasan Konağı), tarihi sit alanları (Şehitlik Köyü) gibi tarihi çekicilikleriyle, Hamidiye Plajı, Hemşin Irmağı ve vadisi gibi doğal çekicilikleriyle dikkat çektiği anlaşılmaktadır. Bununla beraber ilçenin konaklama ve ağırlama tesisleri bakımından yetersiz olduğu, tanıtım çalışmalarının, turizmle ilgili yatırımların, turizm konusunda bilinçlenme ve profesyonelleşmenin artırılmasına ve yaygınlaştırılmasına gereksinim bulunduğu da anlaşılmaktadır.

PAZAR İLÇESİNİN TURİZM POTANSİYELİ

Pazar ilçesi barındırdığı doğal, tarihi ve kültürel turistik çekicilikler ile ulaştırma alanındaki yatırımların (Rize-Artvin Hava Limanı) hizmete

girmesiyle dikkate değer bir turizm potansiyeline sahip durumdadır. İlçe kıyı turizmi, doğa yürüyüşü, yaban hayatı gözlemciliği, botanik turizmi, çeşitli safariler (jeep, bisiklet, motosiklet, foto, at vb.), kamp-karavan turizmi, akarsu turizmi, kırsal turizm, kültür turizmi, gastronomi turizmi gibi turizm türleri açısından değerlendirilebilecek potansiyele sahiptir.



Harita 3. Pazar İlçesinin Turistik Çekicilikleri (Kaynak: Kaçkar Turizm Birliği, 2013; Kaçkar Turizm Birliği, 2013a; Kaçkar Turizm Birliği, 2014; Kaçkar Turizm Birliği, 2014a; Rize İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü 2012'den yararlanılarak oluşturulmuştur)

Pazar ilçesinde doğal, tarihi ve kültürel turistik çekicilikler mevcuttur (Harita 3). İlçede doğal turistik çekicilikler içerisinde; plajlar, akarsular, akarsu vadileri, tepelik alanlar ve ormanlık alanlar dikkati çekmektedir. Pazar ilçesindeki en önemli plaj, Hamidiye Plajı'dır. Pazar ilçe merkezinin doğusunda, ilçe merkezine yaklaşık 3 km uzaklıkta, Hamidiye Köyü sınırları içerisinde yer alan plaj ağırlıklı olarak taşlı özellikte olup, kumsal olan yerleri de bulunmaktadır. Plajın önünde iki küçük adacık bulunmaktadır. İlçedeki diğer önemli plaj, Tünel Aile Plajı'dır. Rize-Artvin Hava Limanı'nın batısında Yeşilköy sınırları içerisinde yer alan plaj, çoğunlukla taşlık yapıdadır. İlçedeki bir diğer plaj, Melyat Deresi Sahili Halk Plajı'dır. Melyat Deresi'nin ağız kısmının hemen doğusunda yer alan plajda kumlu alanların yanı sıra taşlı alanlar da vardır. Başta Hamidiye Plajı olmak üzere söz konusu plajlar hem Pazar ilçesindeki yerel halkın hem de buraya gelen ziyaretçilerin yaz mevsiminde rağbet ettiği yerlerdendir. Söz

konusu plajlar yüzme gibi kıyı turizmi aktivitelerinin yapılabilmesi açısından elverişlidirler.

Pazar ilçesinde başta Hemşin Deresi Vadisi olmak üzere akarsu vadileri hem doğal manzaralarıyla hem de tarihi kale ve kemer köprüleriyle dikkat çekmektedir. Özellikle Hemşin Deresi üzerinde tarihi kemer köprüler ve Ciha Kalesi gibi tarihi kale bulunmaktadır. Hemşin Deresi akarsu kanosu ve sportif olta balıkçılığı açısından da uygun özelliklere sahiptir. Dolayısıyla başta Hemşin Deresi Vadisi olmak üzere akarsu vadilerinde doğa yürüyüşü, çeşitli safariler (jeep, bisiklet, motosiklet, foto vb.), tarih ve kültür turları ile kamp-karavan turizmi yapılabilir. Bunun yanı sıra ilçenin iç kesimlerindeki Han Dağı, Baba Dağı gibi yüksek kesimlerinde de manzara izleme, yaban hayatı gözlemciliği, bitki gözlemciliği, kuş gözlemciliği, doğa fotoğrafçılığı, doğa yürüyüşleri ve kamp turizmi gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda ilçenin içerisinde olduğu gezi rotaları bulunmaktadır. Bunlardan birisi de 65 km'lik Rize Merkez-Çayeli-Pazar-Ardeşen-Fındıklı (Sahil yolu) bisiklet rotasıdır (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:82).

Pazar ilçesinde doğal güzelliklerinin yanı sıra tarihi kaleler, kemer köprüler, konaklar ile sit alanlarından oluşan tarihi çekicilikler de mevcuttur (Tablo 2). Bunlardan ilki Ciha Kalesi ve Kız Kalesi gibi tarihi kalelerdir. Ciha Kalesi ilçenin önemli tarihi yapılarından birisidir. Pazar ilçe merkezine yaklaşık 10-11 km uzaklıkta bulunan kale, Hemşin Deresi'nin doğusunda konumlandırılmış olup, Şentepe Köyü'nün güneyinde 383 m yükseltiye sahip olan Çiviriniz Tepe üzerinde yer almaktadır. Ana planı yuvarlak olan kale, iki kule ile desteklenmiştir. Kalenin kapısı kuzeydoğudadır. Duvarları moloz taştan inşa edilmiş olan kalenin ortasında yuvarlak bir kulesi mevcuttur (DOKAP, 2016:310). Gözetleme ve haberleşmeyi sağlamak amacıyla işlev gördüğü öne sürülmektedir (URL-4). İlçedeki diğer bir tarihi kale ise Pazar ilçe merkezinin hemen batısında küçük bir adacık üzerine inşa edilmiş Kız Kalesi (kulesi)'dir. Trabzon Rum İmparatorluğu döneminde XIII. - XIV. yüzyıllarda inşa edildiği öne sürülen kale, Osmanlılar zamanında onarılmış ve kullanılmıştır. Kare planlı olup, 14 m² bir alana sahip kalenin giriş kapısı batıda yer almaktadır. Duvarlarındaki muntazam taş işçiliğiyle dikkat çeken kalenin günümüzde tek bir gözetleme kulesi ayakta. Duvarlarındaki mazgallar ve yuvarlak kemerli, üst kata ait pencereler günümüze kadar oldukça iyi bir şekilde korunmuş durumdadır (DOKAP, 2016:311; URL-4).

Tablo 2. Pazar İlçesindeki Tarihi Çekiciliklerin Dağılımı

Tarihi Camiler	
Adı	Konumu
Yücehisar Camisi	Yücehisar Köyü Ürünli Mahallesi
Ortayol Köyü Camisi	Ortayol Köyü
Tarihi Kaleler	
Adı	Konumu
Ciha Kalesi	Şentepe Köyü
Kız Kalesi	Pazar İlçe Merkezi
Kalecik (Sivri) Kalesi	Sivri Kale Köyü
Tarihi Köprüler	
Adı	Konumu
Kocaköprü Köprüsü	Kocaköprü Köyü
Yücehisar (Lamgo) Köprüsü	Yücehisar Köyü
Suçatı 1 (Apso) Köprüsü	Suçatı Köyü
Suçatı 2 (Apso) Köprüsü	Suçatı Köyü
Suçatı 3 (Apso-Hodoloskuri) Köprüsü	Suçatı Köyü
Başköy Köprüsü	Başköy
Kırmızı Sırt Köprüsü	Başköy
Ortayol Köprüsü	Ortayol Köyü
Ortayol Köyü Taşköprü (Kocataş-Meleskur) Köprüsü	Ortayol Köyü
Uğrak (Çingit) Köprüsü	Uğrak Köyü
Akbucak Köyü (Hacılar) Köprüsü	Akbucak Köyü
Akbucak Köyü (Montaş) Köprüsü	Akbucak Köyü
Derinsu Köyü Köprüsü	Derinsu Köyü
Tütüncüler Köyü Köprüsü	Tütüncüler Köyü
Şendere-Tektaş (Bogina) Köprüsü	Tektaş Köyü
Tarihi Konaklar	
Adı	Konumu
Molla Hasan Konağı	Başköy
Turhanların Konağı	Ortayol Köyü
Ali Bal Konağı	Boğazlı Köyü
Selahattin Bal Konağı	Boğazlı Köyü
Tisikoğlu Konağı	Akbucak Köyü

Tarihi Sit Alanları	
Adı	Konumu
Şehitlik Köyü Mezarlar III Derece Tarihi Sit Alanı	Şehitlik Köyü
Şehitlik Köyü III Derece Tarihi Sit Alanı	Şehitlik Köyü

Kaynak: Kaçkar Turizm Birliği, 2013; Kaçkar Turizm Birliği, 2014; Rize İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü 2012.

İlçedeki bir diğer tarihi kale, Pazar ilçe merkezinin 5 km batısında Kalecik Deresi'nin Karadeniz'e döküldüğü, oldukça yüksek bir burun üzerinde inşa edilmiş olan Kalecik (Sivri) Kale'dir (Tablo 2). XIII.-XIV. yüzyıllarda Trabzon Rum İmparatorluğu döneminde Karadeniz Bölgesi'ndeki diğer kalelerle birlikte yaptırıldığı tahmin edilen kalenin bir kısmı, Trabzon-Rize Karayolu'nun yapımı sırasında tahrip olmuştur. Kesme ve moloz taş kullanılarak inşa edilmiş kaleden geriye sadece ortasında yüksek bir kulesi olan küçük bir gözetleme kalesi günümüze kadar ayakta kalabilmiştir (DOKAP, 2016:311).

İlçedeki bir diğer tarihi yapılar ise tarihi camilerdir. İlçedeki tarihi camilerden ilki, ilçe merkezine yaklaşık 9 km mesafede yer alan Yücehisar Köyü Ürünlü Mahallesi'ndeki Yücehisar Camisi'dir. Medrese ile birlikte 1799 yılında minaresiz olarak yaptırılan camiye kuzey yönünde bulunan medreseden iki kapı ile giriş yapılabilmektedir. İbadet mekânı dikdörtgen planlı olup, doğu batı yönünde uzanış göstermektedir. Caminin kuzeybatı yönündeki girişi üzerinde mahfil kısmı bulunmakta olup, kuzeybatısındaki ana giriş kapısının kanatları üzerinde geometrik sekizgen geçmelerden ibaret barok bir süsleme mevcuttur (DOKAP, 2016:311). Buna ek olarak Ortayol Köyü'nde de tarihi bir cami de mevcuttur (Tablo 2).

İlçedeki dikkati çeken diğer tarihi yapılar, kemer köprülerdir. Doğu Karadeniz'in birçok noktasında olduğu gibi Rize iline bağlı Pazar ilçesinde de çok sayıda kemer köprü bulunmaktadır. Arazinin akarsular tarafından parçalanması ve aşındırılması neticesinde V profilli çok sayıda akarsu vadisinin bulunması, bu akarsuların özellikle ilkbahar aylarında yağmur ve kar erimeleriyle birlikte debisinin yükselmesi ve insanların geçişine engel teşkil etmesi, eskiden beri bu çevrenin ticaret ve göç yolları üzerinde yer alması (Pazar-Hemşin-Çamlıhemşin-İspir güzergahı), yöre insanlarının dere kenarlarındaki değirmenlere ve diğer yerlere ulaşmasının gerekmesi gibi etkenler, bu çevrede kemer köprülerin inşasında etkili olmuşlardır. Köprülerin kemer şeklinde inşa edilmesi de akarsuyun zaman debisinin yükselmesi sonucu oluşan sel ve taşkınlardan korunma isteğidir. Köprülerin yükseklikleri ve uzunlukları, inşa edildikleri vadi yatağının genişliği ve akarsu yatağının boyutlarına bağlı olarak 2-3 m'den başlayıp, 15-20 m'ye kadar değişebilmektedir. Taban uzunlukları vadinin genişliğine göre 20-45 arasında, genişlik ise 2,5-3 m civarındadır. Köprülerin dar olması sadece insan, kervan ve hayvanların geçebilmesi için

yapılmalarından kaynaklanmaktadır. Bu çevredeki köprülerin büyük bir kısmı dikdörtgen planlıdır. Birkaçı hariç tamamına yakını tek veya yuvarlak kemerlidir. Gövdeleri genellikle moloz taş, kemer kısımları ise düzgün kesme taştan yapılmış olan kemer köprülerin ayakları genellikle doğal kayalara oturtulmuştur. Geçmiş dönemlerde çoğu köprünün yanında değirmenler bulunurken, ticaret yolu üzerinde olanların yakınında hanlar ve dükkanların olduğu ifade edilmektedir (Kaçkar Turizm Birliği, 2013: 8-13; URL-5).

Pazar ilçesinde 15 tane tarihi kemer köprü bulunmaktadır (Tablo 2). İlçedeki tarihi kemer köprülerin büyük çoğunluğu Hemşin Deresi ve ona bağlı dereler üzerinde inşa edilmiştir. Söz konusu tarihi köprüler: Hemşin Deresi üzerinde Kocaköprü (Dörtgözlü) Köprüsü, Suçatı 1 (Apso) Köprüsü ve Suçatı 2 (Apso) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Çingit Deresi üzerinde Yücehisar (Lamgo) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Derinsu (Hodoloskuri) Deresi üzerinde Suçatı 3 (Apso-Hodoloskuri) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Çaykale Deresi üzerinde Başköy Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Kızılsirt Deresi üzerinde Kırmızı Sirt Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Çingit Deresi üzerinde Ortayol Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Çingit Deresi üzerinde Ortayol Köyü Taşköprü (Kocataş-Meleskur) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Çingit Deresi üzerinde Uğrak (Çingit) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin kolları olan Melmenat Deresi ile Yanoçor (Tazur) Deresi'nin birleştiği yerde Akbucak Köyü (Hacılar) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Bodasarı Deresi'nin Melmenat Deresi'ne kavuştuğu yerde Akbucak Köyü (Montaş) Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Derinsu Deresi üzerinde Derinsu Köyü Köprüsü, Hemşin Deresi'nin bir kolu olan Talvat Deresi üzerinde Tütüncüler Köyü Köprüsü gibi tarihi kemer köprülerdir. Bunun yanı sıra Melyat Deresi'nin bir kolu olan Tektaş Çayı üzerinde de Şendere-Tektaş (Bogina) Köprüsü mevcuttur (Kaçkar Turizm Birliği, 2013: 78-93).

Sözü geçen kemer köprüler içerisinde barındırdığı özelliklerle diğerlerinden daha fazla dikkati çeken kemer köprü, Hemşin Deresi üzerinde Kocaköprü (Dörtgözlü) Köprüsüdür (Tablo 2). Söz konusu köprü, Pazar ilçesine 6,5 km mesafede Kocaköprü Köyü sınırları içerisinde yer almaktadır. Kitabesi günümüze kadar ulaşmadığından yapım tarihi tam olarak bilinmeyen köprünün Osmanlı döneminde XIX. yüzyılda inşa edildiği öne sürülmektedir. Kesme ve moloz taştan yapılmış dört yuvarlak kemerli bir köprüdür. Büyük Köprü olarak adlandırılan köprünün üç ayağı yıkılmış ve sadece bir ayağı sağlam kalmış durumda iken, 2012-2013 yıllarında aslına uygun olarak restore edilerek yenilenmiştir (DOKAP, 2016:311). Zamanında Rize ilinin en uzun ve en büyük köprüsü unvanına sahip olan ve dört gözlü olmasıyla diğer kemer köprülerden farklı özelliği olan söz konusu köprü, en son haliyle 68,80 m uzunluğa, 3 m genişliğe sahiptir (URL-6).

Pazar ilçesinde dikkat çeken diğer tarihi yapılar, konaklardır (Tablo 2). Bilindiği üzere Fındıklı ve Çamlıhemşin ilçeleri konaklarıyla bilinmekle beraber Pazar ilçesinde de az sayıda da olsa günümüze kadar kalabilmiş konaklar mevcuttur. Söz konusu konaklar geleneksel Karadeniz mimarisini yansıtmaktadırlar. Söz konusu konaklarda zemin katlar taştan yapılırken, diğer katlarda ahşap aralıklı dolma tekniği olabildiği gibi tamamen taştan yapılanlar da bulunmaktadır. Sözü geçen tarihi konaklardan bazıları şunlardır: Pazar ilçe merkezine 13 km mesafede bulunan Başköy'deki Molla Hasan Konağı, ilçe merkezine 12 km uzaklıktaki Ortayol Köyü'nde Turhanların Konağı, ilçe merkezine 9 km uzaklıktaki Boğazlı Köyü'nde Ali Bal Konağı ve Selahattin Bal Konağı, ilçe merkezine 15 km uzaklıktaki Akbucak Köyü'nde Tisikoğlu Konağı vb (Kaçkar Turizm Birliği, 2014: 106-108). Bunlara ek olarak ilçede iki tane III. Derece Tarihi Sit Alanı da bulunmaktadır (Tablo 2).

Pazar ilçesi Karadeniz kültürünün yansıması olan yöresel yemekler, el sanatları, yöresel oyun ve eğlenceler, halk müzikleri, yöresel şenlik, festival ve eğlencelerden oluşan kültürel çekiciliklere de sahiptir. Bu bağlamda yöreye özgü laz böreği, kara lahana yemekleri, mısır ekmeği, muhlama, hamsili içli tava, hamsi tava, hamsi köftesi, hamsili pılav, hamsili ekme, palamut fırında, fasulye turşusu gibi yemekler, buraya gelenler için cezbedici unsurlardan olup, gastronomi turizmi anlamında değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra sepet örmeciliği gibi geleneksel el sanatları sürdürülmektedir. Tulumla oynanan horon oyunları mevcuttur. İlçede Pazar Kültür, Sanat ve Çocuk Şenliği, Başköy Şenliği gibi festivaller de düzenlenmektedir. Bütün bu kültürel zenginliği ile Pazar ilçesi kültür turizmi açısından değerlendirilebilecek potansiyel barındırmaktadır.

PAZAR İLÇESİNDE TURİSTİK ALTYAPI, KONAKLAMA OLANAKLARI VE ZİYARETÇİ DURUMU

Pazar ilçesinde 2023 yılı itibarıyla 2 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi ve 4 adet basit konaklama turizm işletmesi belgeli tesis olmak üzere 8 adet konaklama tesisi bulunmakta olup, bunların toplam oda kapasitesi 176, yatak kapasitesi 352'dir. İlçedeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerinden birisi Pazar Mahallesi'nde konumlanmış olup, üç yıldızlı özellikte iken, diğeri Hamidiye Köyü'nde yer almakta ve butik otel özelliğindedir. İlçedeki basit konaklama turizm işletmesi belgeli tesislerinden üçü ilçe merkezinde iken, bir tanesi Derinsu Köyü'nde yer almaktadır. Yine bu tesislerden iki otel, birisi apart otel, diğeri de dağ evi özelliğindedir. Bunlara ek olarak ilçenin Derebaşı Köyü'nde 1 adet 14 oda ve 83 yatak kapasiteli, kırsal tesis özelliğinde bir yatırım belgeli konaklama tesisi de bulunmaktadır. İlçede 2023 yılı itibarıyla 8 adet seyahat acentası faaliyet göstermektedir (Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5).

Tablo 3. Pazar İlçesindeki Turizm İşletme Belgeli Konaklama Tesislerinin Dağılımı (2023).

Tesis Adı	Sınıfı	Oda	Yatak	Konumu
Hotel Minerva	***	53	106	Pazar Mahallesi
Green Suada Butik Otel	Butik Otel	60	120	Hamidiye Köyü
Toplam		113	226	

Kaynak: URL-7.**Tablo 4.** Pazar İlçesindeki Basit Konaklama Turizm İşletmesi Belgeli Tesislerin Dağılımı (2023).

Otel Adı	Oda	Yatak	Konumu
Uygurlar Apart Evler	10	20	Pazar Mahallesi
Yıldız Oteli	8	16	Yeşil Sokak
Yıldız – 2 Oteli	24	48	Karadeniz Caddesi
Elagza Dağ Evleri	21	42	Derinsu Köyü
Toplam	63	126	

Kaynak: URL-8.**Tablo 5.** Pazar İlçesindeki Seyahat Acentalarının Dağılımı (2023).

Adı	Konumu
İmera Doğa Tur.ve sey. Ace.	Pazar Mah. Kard. Cad.Kadıoğlu Sit./Pazar
Hozboncuk Turizm Sey. Ac.	Pazar Mah. Karadeniz Cad. / Pazar
1969 Haşimoğlu Turizm	Kirazlık Mah. Çınar Sk. No:15/A Pazar
Citne Turizm Sey. Ac.	Hamidiye Mevkii Kaçkar Sk. No:44/J Pazar
Doğanın Gücü Turizm Sey. Ac.	Subaşı Köyü Subaşı Küme Evl. No:22 Pazar
Kukmina Turizm Sey. Ac.	Pazar Mah. Karadeniz Cad. No:41/101 Pazar
Rize Royal Travel	Pazar Mah. Ş. Mürsel Basa Sk. No:16/3 Pazar
Karadeniz Dağ Evleri Turizm	Hamidiye Köyü Kaçkar Sk. No:44/3 Pazar

Kaynak: URL-9.

İlçedeki turizm faaliyetlerini destekleyen bir diğer unsur, hizmete giren ulaştırma yatırımlarıdır. Bunlardan en önemlisi ve ilçe için sosyo-ekonomik açıdan dönüm noktası olarak kabul edilen ulaştırma yatırımı, Rize-Artvin Hava Limanı'dır. Temeli 2017 yılında atılan ve 14 Mayıs 2022'de hizmete açılan söz konusu havalimanının toplam alanı 3 milyon m² olup, 32 bin m²'lik terminal binası olmak üzere toplam kapalı alanı 47 bin m²'dir. Yaklaşık 19 futbol sahası büyüklüğünde (132 bin m²) peyzaj alanına sahip olan havalimanı 3 bin m uzunluğunda 45 m genişliğinde pist, 265 m'ye 24 m 3 taksi yolu ile 300 m'ye 120 m, 120 m'ye 120 m 2 aprondan meydana gelmektedir. Deniz dolgusu üzerine yapılan Türkiye'nin 2., dünyanın 58. havalimanıdır. Uluslararası giriş-

çıkışlara açık daimi hava hudut kapısı olarak belirlenen hava limanı, ikonik çay bardağı şeklindeki kulesi ile dikkat çekmektedir (URL-10 ve URL-11). Söz konusu havalimanının Pazar ilçesinin, Rize ilinin ve bölgenin ekonomik ve sosyal durumuna dikkate değer bir itici güç oluşturması, bu çevredeki istihdamın artırılmasına ve işsizliğin azaltılmasına ciddi katkı yapması öngörülmektedir.

Tablo 6. Rize-Artvin Havalimanı Yolcu Dağılımı (2022).

Aylar	2022			2023		
	İç Hat	Dış Hat	Toplam	İç Hat	Dış Hat	Toplam
Ocak	-			584	10	594
Şubat	-			1004	26	1030
Mart	-			1462	29	1491
Nisan	-			1993	31	2024
Mayıs	224	6	230	2722	32	2754
Haziran	633	9	642	3333	35	3368
Temmuz	1114	14	1128	4057	65	4122
Ağustos	1623	19	1642	4815	85	4900
Eylül	2124	20	2144	5502	94	5596
Ekim	2620	28	2648	6139	99	6238
Kasım	3183	31	3214	6779	106	6885
Aralık	3724	36	3760	-	-	-
Toplam	15245	163	15408	38390	612	39002

Kaynak: URL-12.

Sözü geçen havalimanının yolcu durumuna baktığımızda; 14 Mayıs 2022'de açıldığı günden bugüne geçen 19 aylık süre zarfında havalimanından 53 635'i iç hat, 775'i dış hat olmak üzere toplam 54 410 yolcunun istifade ettiği görülmektedir. 2022 yılının mayıs ayından o yılın sonuna kadar olan 8 aylık süre zarfında havalimanından 15 245'i iç hat, 163'ü dış hat olmak üzere toplam 15 408 yolcu istifade etmiştir. 2023 yılı başından kasım sonuna kadar olan 11 aylık süre zarfında ise havalimanını 38 390'ı iç hat, 612'si dış hat olmak üzere toplam 39 002 yolcu kullanmıştır. Sözü geçen havalimanını kullanan yolcuların tamamına yakının iç hatlarda seyahat ettiği, dış hatları kullananların çok az sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra söz konusu havalimanının yolcu sayısının giderek artmakta olduğu ve ilerleyen dönemde daha da artacağı, Pazar ilçesindeki turizm faaliyetlerinin de bu gelişmelerden olumlu etkilenebileceği, yerli ve yabancı ziyaretçi sayısının artabileceği öngörülmektedir (Tablo 6).

Tablo 7. Pazar İlçesindeki Turizm İşletme Belgeli Konaklama Tesislerine Ait Tesise Geliş, Geceleme, Ortalama Kalış Süresi ve Doluluk Oranlarının Dağılımı.

Yıllar	Tesise Geliş Sayısı			Geceleme			Ortalama Kalış Süresi			Doluluk Oran(%)		
	Yabancı	Yerli	Toplam	Yabancı	Yerli	Toplam	Yabancı	Yerli	Toplam	Yabancı	Yerli	Toplam
2019	3		3	3		3	1	0	1	0,08	0	0,08
2020	35	2 005	2 040	63	4 002	4 065	1,80	2	1,99	0,15	9,26	9,41
2021	166	6 336	6 502	343	12 651	12 994	2,07	2,00	2,00	0,79	29,28	30,08
2022	83	7 363	7 446	183	14 700	14 883	2,20	2,00	2,00	0,42	34,03	34,45

Kaynak: URL-13.

Pazar ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerinin 2019-2022 yıllarındaki istatistikleri incelediğinde dikkati çeken ilk kriter tesise geliş sayıdır. Pazar ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerine 2019 yılında 3 kişi gelmiş iken, bu rakam 2020 yılında 35'e, 2021 yılında ise 166'ya yükselmiş, 2022 yılında ise 83'e düşmüştür. Dolayısıyla son dört yıl içinde tesislere gelenlerin sayısında dalgalanmaların olduğu görülmektedir. Söz konusu konaklama tesislerine gelenlerin büyük bir kısmının (2019 yılı hariç) yerli misafirlerden oluştuğu, yabancıların oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim tesislere gelenler içerisinde yerli misafirlerin oranı 2019 % 0 iken, 2020 yılında % 98,3, 2021 yılında % 97,4 ve 2022 yılında ise % 98,9 olmuştur (Tablo 7).

Pazar ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerinin geceleme sayıları incelediğinde, son dört yıl zarfında giderek yükselen bir trend olduğu görülmektedir. Nitekim geceleme sayıları, 2019 yılında 3 iken, 2020 yılında 4 065'e, 2021 yılında 12 994'e ve 2022 yılında 14 883'e yükselmiştir. Söz konusu konaklama tesislerinde geceleme yapanların büyük bir kısmının (2019 yılı hariç) yerli misafirlerden oluştuğu, yabancıların oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim sözü geçen tesislerde geceleme yapanlar içerisinde yerli misafirlerin oranı 2019 % 0 iken, 2020 yılında % 98,4, 2021 yılında % 97,3 ve 2022 yılında ise % 98,7 olmuştur (Tablo 7).

Pazar ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerine ait ortalama kalış süresi incelediğinde, 2019 yılında 1 gün iken, 2020 yılında 1,99 gün, 2021 ve 2022 yıllarında 2 gün olduğu görülmektedir. İlçedeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerine ait doluluk oranlarının dört yıl zarfında giderek yükselen bir eğilim içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim söz konusu tesislerdeki doluluk oranının 2019 yılında % 0,08 iken, 2020 yılında % 9,41'e, 2021 yılında % 30,08'e ve 2022 yılında 34,45'e yükseldiği görülmektedir (Tablo 7). Bununla birlikte Pazar ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerine ait ortalama kalış süresi ve doluluk oranları bakımından Türkiye ortalamasının oldukça altında olduğu anlaşılmaktadır (URL-13).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Pazar ilçesi, Doğu Karadeniz Bölümü'nde, Karadeniz kıyısında Rize ilinin sınırları içerisinde yer almaktadır. İlçe arazisi başta Hemşin ırmağı ve kolları olmak üzere akarsular tarafından parçalanmıştır. Pazar ilçesinde kıyılar, yüksek kıyılar şeklindedir. Bu çevrede oldukça dar olan kıyı şeridi, akarsu vadileri dışında genelde 20-150 m arasında genişliğe sahiptir (Doğa Koruma ve Milli Parklar 12. Bölge Müdürlüğü, 2014:29). İlçede nemli Karadeniz iklimi görülmektedir. Bitki örtüsü genellikle çay gibi kültür bitkilerinden, geniş yapraklı ve karışık ormanlardan oluşmaktadır. Pazar ilçesi başta Karadeniz olmak üzere akarsular, şelaleler ve kaynak suları gibi hidrografya unsurlarına sahiptir. Söz konusu ilçe 1000'ye ulaşan tepelik alanlarla ve engebeli arazilerle kaplı topoğrafyası, zengin flora ve faunasıyla önemli çekim unsurlarını barındırmaktadır. İlçede özellikle Hemşin Deresi vadisi hem doğal çekicilikleriyle hem de tarihi köprü ve kalesiyle başta doğa yürüyüşleri, fotoğraf çekme, botanik turizmi, yaban hayatı gözlemciliği, manzara izleme ve çeşitli safariler (bisiklet, motosiklet ve jeep safari vb) ve akarsu kanosu yapılabilmesine uygun ortamları barındırmaktadır. Başta Hamidiye Plajı olmak üzere ilçedeki plajlar hem Pazar ilçesindeki yerel halkın hem de buraya gelen ziyaretçilerin yaz mevsiminde rağbet ettiği yerlerdendir. Söz konusu plajlar yüzme gibi kıyı turizmi aktivitelerinin yapılabilmesi açısından elverişlidirler. Bunun yanı sıra ilçenin içerisinde olduğu gezi rotaları bulunmaktadır. Bunlardan birisi de 65 km'lik Rize Merkez-Çayeli-Pazar-Ardeşen-Fındıklı (Sahil yolu) bisiklet rotasıdır (Kaçkar Turizm Birliği, 2013:82). Pazar ilçesi doğal güzelliklerinin yanı sıra tarihi kaleler (Ciha Kalesi ve Kız Kulesi) tarihi köprüler (Kocaköprü), tarihi konaklar (Molla Hasan Konağı), tarihi sit alanları (Şehitlik Köyü) gibi tarihi çekicilikleriyle de dikkat çekmektedir. Bunlara ek olarak söz konusu ilçe Karadeniz kültürünün yansıması olan yöresel yemekler (laz böreği, kara lahana yemekleri, mısır ekmeği, muhlama vb), el sanatları (sepet örmeciliği), yöresel oyun ve eğlenceler, halk müzikleri, yöresel şenlik, festival ve eğlencelerden (Başköy şenlikleri vb.) oluşan kültürel çekiciliklere de sahiptir.

Pazar ilçesinde 2023 yılı itibarıyla 2 adet turizm işletme belgeli konaklama tesisi ve 4 adet basit konaklama turizm işletme belgeli tesis olmak üzere 8 adet konaklama tesisi bulunmakta olup, bunların toplam oda kapasitesi 176, yatak kapasitesi 352'dir. İlçede 8 adet seyahat acentası faaliyet göstermektedir (Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5). Pazar ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama tesislerine 2019 yılında 3 kişi gelmiş iken, bu rakam 2020 yılında 35'e, 2021 yılında ise 166'ya yükselmiş, 2022 yılında ise 83'e düşmüştür. Sözü geçen tesislerdeki geceleme sayıları 2019 yılına 3 iken, 2020 yılında 4065'e, 2021 yılında 12 994'e ve 2022 yılında 14 883'e yükselmiştir. Söz konusu tesislerdeki ortalama kalış süresinin 2019 yılında 1 gün iken, 2020 yılında 1,99 gün, 2021 ve 2022 yıllarında 2 gün olduğu görülmektedir. Sözü geçen tesislerdeki doluluk

oranının 2019 yılında % 0,08 iken, 2020 yılında % 9,41'e, 2021 yılında % 30,08'e ve 2022 yılında 34,45'e yükseldiği anlaşılmaktadır (Tablo 7).

İlçedeki turizm faaliyetlerini destekleyen bir diğer unsur, hizmete giren ulaştırma yatırımlarıdır. Bunlardan en önemlisi ve ilçe için sosyo-ekonomik açıdan dönüm noktası olarak kabul edilen ulaştırma yatırımı, Rize-Artvin Hava Limanı'dır. Deniz dolgusu üzerine yapılan Türkiye'nin 2., dünyanın 58. havalimanıdır. Uluslararası giriş-çıkışlara açık daimi hava hudut kapısı olarak belirlenen hava limanı, ikonik çay bardağı şeklindeki kulesi ile dikkat çekmektedir (URL-10 ve URL-11). Sözü geçen havalimanının yolcu durumuna baktığımızda; 14 Mayıs 2022'de açıldığı günden bugüne geçen 19 aylık süre zarfında havalimanından 53 635'i iç hat, 775'i dış hat olmak üzere toplam 54 410 yolcunun istifade etmiş olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 6). Söz konusu havalimanının Pazar ilçesinin ve bu bölgenin ekonomik ve sosyal durumuna dikkate değer bir itici güç oluşturması, bu çevredeki istihdamın artırılmasına ve işsizliğin azaltılmasına ciddi katkı yapması öngörülmektedir. Bunun yanı sıra ilçenin Karadeniz Sahil Yolu üzerinde yer alması ve limanının bulunması, karayolu ve denizyolu ulaştırmasından ilerleyen dönemde turist akışı bağlamında daha fazla istifade etmesine ve transit turizmden de yararlanmasına zemin hazırlayabilir.

Pazar ilçesinde yukarıda turizmi destekleyici unsurlar olarak belirttiğimiz avantajların yanı sıra, ilçe turizminin gelişmesine engel teşkil eden doğal ve beşeri kökenli yetersizlikler ve sorunlar bulunmaktadır. İlçenin özellikle iç kesimlerinde 1000'ye varan tepelik alanların ve engebelerin bulunması, yükseltinin arttığı yerlerde erişim konusunda ve turizm aktiviteleri açısından özellikle kış mevsiminde dezavantaj oluşturabilir. Ayrıca zaman zaman gerçekleşen heyelan, sel ve taşkın gibi doğal afetler de turizm faaliyetlerine ve tesislerine olumsuz etki yapabilir. Her mevsimi yağışlı bir iklime sahip olması, yükseltinin arttığı iç kesimlerde sıcaklığın düşmesi, özellikle kış mevsiminde açık havada gerçekleştirilen turizm aktivitelerinin yapılabilmesini zorlaştırabilir. Karadeniz kıyılarında kıta sahanlığının dar olması ve akıntıların varlığı, açık günlerin az olması gibi faktörler kıyı turizmi aktiviteleri açısından kısıtlılıkların oluşmasına neden olabilir.

İlçede konaklama ve ağırlama tesislerinin nicelik (oda ve yatak sayısı), nitelik ve çeşitlilik bakımından yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda konaklama ve yeme-içme tesislerinin artırılması ve daha nitelikli hale getirilmesi gerekmektedir. İlçedeki turistik tesislerde çalışabilecek, turizm konusunda yetmişmiş, lisan bilen personellere de gereksinim söz konusudur. İlçedeki rekreasyonel olanakların artırılması, ilçe merkezinin daha yaşanabilir ve daha cazibeli hale getirilmesi de yararlı olacaktır. İlçenin turizm varlıklarının tanıtılması, özellikle tarihsel ve kültürel öğelerin üzerinde daha fazla

durulmasıyla ilerleyen dönemde ilçenin turistik markalarının ortaya çıkması da sağlanabilir. İlçenin çekim gücünün artmasıyla yerli ve yabancı yatırımcıların da buraya çekilmesi olanaklı hale gelebilir ve ilçenin sosyo-ekonomik açıdan gelişmişlik seviyesi daha da yükseltilebilir. İlçede havalimanının etkisiyle artan ziyaretçi sayısı da dikkate alındığında yukarıda ifade edilen tesisleşme yetersizliklerin giderilmesi ve çeşitlendirilmesiyle, turizmin ilçe ekonomisine katkısının daha artırılabilmesi mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- Anşın, R. (1983). Türkiye'nin Flora Bölgeleri ve Bu Bölgelerde Yayılan Asal Vejetasyon Tipleri. *Karadeniz Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 318-339.
- Atalay, İ. (1994), *Türkiye Vejetasyon Coğrafyası*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Doğa Koruma ve Milli Parklar 12. Bölge Müdürlüğü, (2014). *Rize Doğa Turizmi Master Planı*. Rize: Doğa Koruma ve Milli Parklar 12. Bölge Müdürlüğü. Erişim Adresi: <https://www.cayelitso.org.tr/belgeler/rizedogaturizm.pdf>. (Erişim Tarihi: 29.11.2023).
- DOKAP, (2016). *Doğu Karadeniz Turizm Master Planı (Ordu, Giresun, Trabzon, Rize, Gümüşhane)*. Erişim Adresi: https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/1-dokap-turizm-master-planipdf-891064-rd_28.pdf (Erişim Tarihi: 01.12.2023).
- Gedik, A., Ercan, T., Korkmaz, S. ve Karataş, S. (1992). Rize-Fındıklı Çamlıhemşin Arasında (Doğu Karadeniz) Yer Alan Magmatik Kayaçların Petrolojisi ve Doğu Pontidlerdeki Bölgesel Yayılımları. *Türkiye Jeoloji Bülteni*, 35(1), 15-38.
- Kaçkar Turizm Birliği, (2013). *Köprüler Kenti Rize*. Rize: Kaçkar Turizm Birliği.
- Kaçkar Turizm Birliği, (2013a). *Rize: Doğa Aktiviteleri ve Macera Kenti*. Rize: Kaçkar Turizm Birliği.
- Kaçkar Turizm Birliği, (2014). *Konaklar Kenti Rize*. Rize: Kaçkar Turizm Birliği.
- Kaçkar Turizm Birliği, (2014a). *Rize: Doğa ve Tarihe Yolculuk Turizm Keşif Rehberi*. Rize: Kaçkar Turizm Birliği.
- HGM (2023). *İl ve İlçe Yüzölçümleri*. Erişim Adresi: <https://www.harita.gov.tr/il-ve-ilce-yuzolculmeleri> (Erişim Tarihi: 01.12.2023).
- İç İşleri Bakanlığı, (2023). *Türkiye Mülki İdare Bölümleri Envanteri*. Ankara: İç İşleri Bakanlığı. Erişim Adresi: <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx> (Erişim Tarihi: 01.12.2023).
- Meteoroloji Genel Müdürlüğü, (2023). *Rize İlindeki Meteoroloji İstasyonlarına Ait Veriler*. Ankara: Meteoroloji Genel Müdürlüğü.
- Rize İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2012). *GPS Koordinatlarıyla Rize*. Rize: Rize İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü.
- Rize İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, (2022). *Rize İl Afet Risk Azaltma Planı*. Rize: Rize İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü. Erişim Adresi: <https://rize.afad.gov.tr/kurumlar/rize.afad/E-Kutuphane/Il-Planlari/Irap-.pdf>. (Erişim Tarihi: 29.11.2023).
- TÜİK, (2023). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Verileri, Bitkisel Üretim İstatistikleri, Hayvancılık İstatistikleri*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 05.12.2023).
- URL-1: <https://pazar.bel.tr/sayfa/ilcemiz-hakkinda.html> (Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-2: <https://rize.tarimorman.gov.tr/Menu/13/Ekonomi> (Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-3: <https://pazar.bel.tr/sayfa/ekonomi-durum.html> (Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-4: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-127865/kaleler.html> (Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-5: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-127867/kemer-kopruler.html> (Erişim Tarihi: 06.12.2023).

- URL-6: <https://karadeniz.gov.tr/koca-kopru-dort-gozlu-kopru/> (Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-7: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-348376/turizm-isletme-belgeli-konaklama-tesisleri.html> ((Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-8: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-350641/basit-konaklama-turizm-isletmesi-belgeli-tesisler.html>. (Erişim Tarihi: 06.12.2023).
- URL-9: <https://rize.ktb.gov.tr/TR-359085/seyahat-acentalari.html> (Erişim Tarihi: 07.12.2023).
- URL-10: <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/rize-artvin-havalimani-acildi/2587893> (Erişim Tarihi: 07.12.2023).
- URL-11: <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/rize-artvin-havalimani-14-mayista-hizmete-acilacak/2575987> (Erişim Tarihi: 07.12.2023).
- URL-12: <https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/Istatistikler.aspx> (Erişim Tarihi: 07.12.2023).
- URL-13: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201126/yillik-bultenler.html> (Erişim Tarihi: 07.12.2023).

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ VE DÜNYA UYGULAMALARI¹

Kadir AKAN², Ahmet KURTARAN³, Ayten TURAN KURTARAN⁴

GİRİŞ

Sosyal güvenlik sistemi, temelde iş gücü içindeki bireylerin ödediği primlerle finanse edilen bir organizasyondur. Toplanan primler, sağlık sistemine, sosyal yardımlara ve emeklilik sistemi ödemelerine yönelik fon oluşturmak için kullanılır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemden 1970'lere kadar, dünya ekonomisindeki hızlı yükselişle birlikte sosyal güvenlik sistemi en refah dönemini yaşamıştır. Ancak, hızlı yükseliş trendinin azalmasıyla başlayan ekonomik durgunluk, sosyal güvenlik sisteminin işleyişini etkilemiştir. Artan işsizlik, prim ödeyenlerin sayısını azaltmış ve bu da sosyal güvenlik sisteminin düzgün çalışmasını engellemiştir. Sorunun çözümü için çalışanların ödedikleri prim miktarının artırılması geçici bir çözüm olarak kalmıştır.

Modernleşen dünyada sağlık ve tıp alanındaki gelişmeler, beslenmenin ucuzlaması ve kalitesinin artması, tüm sosyal hayatın kanunlarla korunması gibi faktörler, insan ömrünün ortalamasının yıllar içinde artmasına neden olmuştur. Bu artışın sonucunda emekli sayısı ve emekli olarak geçirilen süre de artmıştır. Prim ödenmesi zorunlu olan sürenin uzatılması, sosyal güvenlik sisteminin yükünü hafifletecek bir çözüm olarak düşünülebilir. Ancak, emeklilik dönemini gelir ve refah kaybı yaşamadan geçirmek isteyen bireyler için bu çözüm yeterli görülmemektedir. Kaybedilen refahın geri kazanılması için bireylerin çalışma dönemlerinde yapacakları tasarrufların özel fonlarda değerlendirilerek emeklilik dönemlerinde refahlarını koruyabilecek bir gelire sahip olmalarını amaçlayan bireysel emeklilik sistemi, birçok ülkede sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulanmaya başlamıştır.

¹ Bu çalışma "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Göstergelerinin Belirleyicileri" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 0000-0001-5133-0032, kadirakan03@gmail.com

³ Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, 0000-0003-1780-2491, kurtaran@ktu.edu.tr

⁴ Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, 0000-0001-6116-6467, ayturan@ktu.edu.tr

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının özel emeklilik fonlarında değerlendirilmesini sağlar. Emeklilik fonları, genellikle uzun vadeli finansal araçlardan oluşur ve finansal piyasalar için uzun vadeli kaynak sağlar. Bu nedenle, özel emeklilik fonları, uzun vadeli finansal kaynak ihtiyacı olan gelişmekte olan ülkeler için büyük bir öneme sahiptir. Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin tasarruflarından sağlanan bu kaynakla ekonomiye uzun vadeli ve finansman maliyetini düşük fon sağlar.

Hem katılımcılar için hem de ekonomi için faydalı ve önemli bir yere sahip olan bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ve etkinliğinin incelenmesi güncelliğini koruyan ve önemli bir konu olma özelliği taşımaktadır. Bu araştırmada, Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ile hem isteğe bağlı hem de zorunlu olarak sunulan bireysel emeklilik sistemlerinin seçilmiş ülkelerdeki uygulanışı ele alınmıştır. Ayrıca, emeklilik yatırım fonlarının gelişimi incelenmiş ve OECD ülkeleri ile karşılaştırılmıştır.

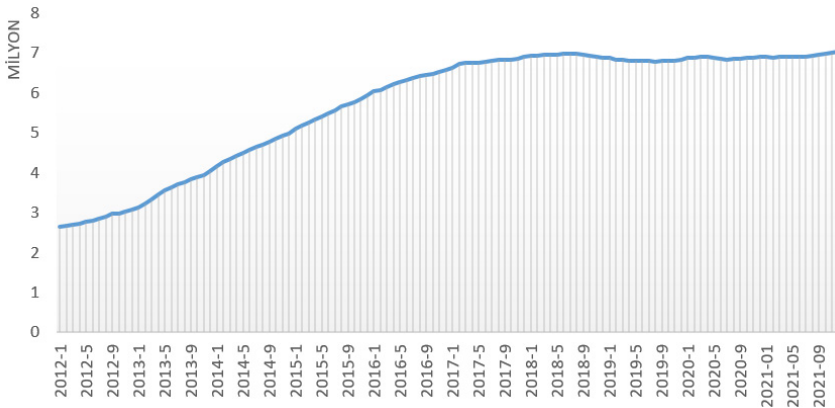
TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Türkiye’de kamu kurumları tarafından işletilen sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak 2003 yılında faaliyete başlayan bireysel emeklilik sistemi, yürürlükte bulunduğu 19 sene içerisinde devlet tarafından yaygınlığının artırılması amacı ile teşvik edici düzenlemeler yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Tüm bu desteklemeler ve teşvikler sonucunda elde edilen gelişmeler bu başlıkta incelenmiştir.

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Görünümü

Bireysel emeklilik sisteminin yürürlüğe girdiği 2003 yılında katılımcı sayısı 16.368 kişidir. Bu tarihten itibaren geçen bir senede sisteme katılan katılımcı sayısı 11 emeklik şirketine 316.309 kişiye ulaşmıştır. 2021 yılı sonu itibari ile aktif bulunan şirket sayısı 15’e ulaşmış, katılımcı sayısı ise 7.092.020 kişi olarak görülmektedir.

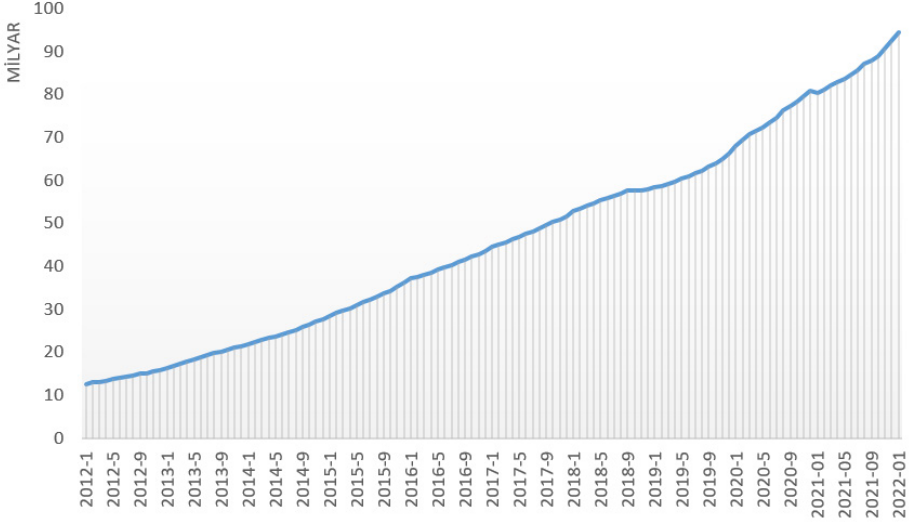
Grafik 1: BES Katılımcı Sayısı 2012-2021 Yılları Arası



Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>

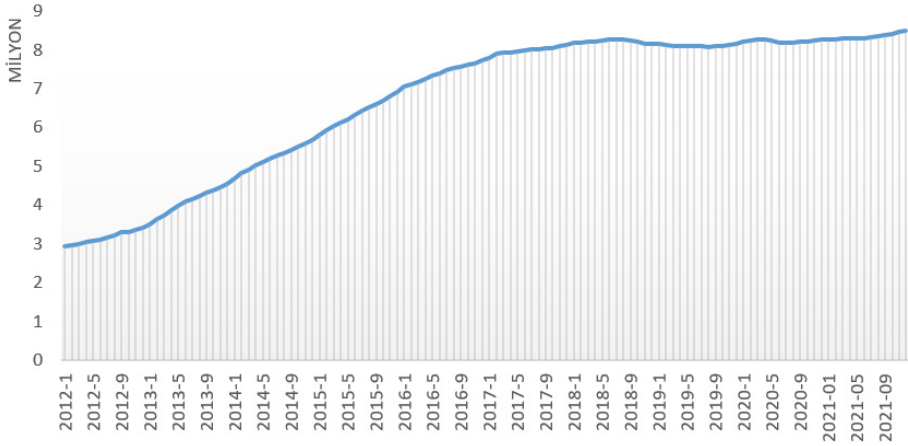
Yine sisteminin yürürlüğe girdiği ilk hafta katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının toplamı 6.539.363 TL'dir. Sistemin birinci yılının sonunda katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının toplamı 291.622.041 TL iken EGM'den alınan verilerde 2021 sonu itibari ile bu rakam 92.506.828.839 TL'ye ulaştığı görülmektedir.

Grafik 2: BES Katkı Payı Tutarı 2012-2021 Yılları Arası



Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>

Sertifika sayısı, bireysel emeklilik sistemine katılan katılımcıların sahip olduğu sözleşme sayısını gösterir. Katılımcıların birden fazla sözleşmeye sahip olması birden fazla sertifikaya sahip olduğu anlamına gelir. Aşağıdaki Grafik 3'te 2012-1 ile 2021-12 dönemleri arası sertifika sayısının gelişimi gösterilmiştir. 2012-1 dönemin bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısı 2.645.856 iken katılımcıların sahip olduğu sertifika sayısı 2.944.271 adettir. Bu sayı 2021-12 dönemine gelindiğinde katılımcı sayısı 7.092.020'e sertifika sayısı ise 8.501.670'e yükselmiştir.

Grafik 3: BES Sertifika Sayısı 2012-2021 Yılları Arası

Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>

Takip eden senelerde sisteme katılımı artırmak için bir takım teşvik düzenlemeleri yapılmıştır. Bu düzenlemelerin en önemlilerinden birisi devlet katkısı olarak nitelendirilebilir. Devlet katkısı yürürlüğe 2012 yılında girmiştir. Devlet katkısının yürürlüğe girmeden önceki son sene olan 2011 yılında katılımcı sayısı 2.641.843 kişi, katılımcıların ödediği katkı paylarının toplamı 12.393.688.644 TL, toplam sözleşme sayısı ise 2.939.878 adettir. Devlet katkısının sistemde yarattığı bir senelik etki sonucunda 2012 yılı sonu itibari ile katılımcı sayısı 3.128.130 kişi olmuş, katkı payı tutarları ise toplam 16.177.757.755 TL'ye çıkmıştır. Sözleşme sayısı ise aynı dönemde 3.496.377 adete yükselmiştir (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>).

Bireysel emeklilik sisteminde bulunan katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde 25 yaş altında sisteme katılanların sayısı 2004 yılında yayınlanan Bireysel Emeklilik Raporu'nda toplam katılımcıların yaklaşık %6'sına denk gelirken bu oran 2021 yılsonu itibari ile %7 olmuştur. 25-44 yaş arasındaki nüfusun içinden sisteme katılanların sayısı 2004 yılında %76, 2021 yılında bu oran %53'e gerilemiştir. Sistemdeki yaş grupları arasındaki en büyük değişim 55 yaş üzerindeki grupta gerçekleşmiştir 2004 yılında %2 olan oran 2021 yılında %14 olarak kayıtlara geçmiştir (Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Sistemi Faaliyetleri Hakkında Rapor, 2022: 22).

Türkiye'nin bölgeleri arasında da sisteme katılım oranlarında farklılık gözükmektedir. 2004 yılında sisteme katılan katılımcıların bölgelere dağılımı sırasıyla; Marmara Bölgesi %46,79, İç Anadolu Bölgesi %16,27, Ege Bölgesi %14,92, Akdeniz Bölgesi %11,27, Karadeniz Bölgesi %5,80, Güneydoğu Anadolu Bölgesi %2,65, Doğu Anadolu Bölgesi %2,31 iken 2021 yılında bu oranlar Marmara Bölgesi %40,55, İç Anadolu Bölgesi %16,82, Ege Bölgesi %15,35, Akdeniz Bölgesi %11,56, Karadeniz Bölgesi %8,30, Güneydoğu

Anadolu Bölgesi %4,37 ve Doğu Anadolu Bölgesi %3,04 olmuştur (Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 raporu, 2015: 61).

Türkiye’de fon kurma, kurulan fonları işletilme ve katılımcılardan katkı toplama mevzuat çerçevesinde kurulan emeklilik şirketleri tarafından yapılmaktadır. Tablo 1’de 31.12.2021 tarihinde faaliyetlerine devam eden emeklilik şirketlerine ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1: Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Verileri

Emeklilik Şirketi	Katılımcı Sayısı	Katkı Payı Tutarı	Katılımcıların Fon Tutarı	Devlet Katkısı Fon Tutarı	Emekli Olan Katılımcı Sayısı
Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.	35.251	66.826.989	140.641.761	14.184.278	1.194
AgeSA Hayat ve Emeklilik A.Ş.	659.585	17.020.628.530	38.425.341.071	3.668.608.503	32.616
Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	87.270	2.953.702.280	6.800.616.642	536.633.440	5.694
Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.	749.641	13.129.288.035	30.096.170.037	2.028.502.267	18.572
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	1.130.798	17.283.296.432	37.123.351.950	4.383.230.352	42.469
Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.	33.470	475.107.403	1.000.608.445	138.722.504	143
BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.	179.048	2.100.866.213	4.864.937.527	520.415.454	4.128
Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.	84.125	291.523.931	782.197.325	121.831.191	100
Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik A.Ş.	63.519	550.235.117	1.040.964.920	171.586.444	1.114
Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.	91.875	1.378.395.560	3.607.561.350	330.061.916	3.725
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	1.134.664	13.392.272.828	28.134.834.814	3.385.001.379	25.260
Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.	346.279	2.271.392.461	4.634.215.771	709.892.025	304
Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.	187.240	1.621.518.253	2.839.178.134	418.363.428	1.405
NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.	252.901	3.188.638.064	7.371.380.078	822.950.171	8.667
Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.	2.056.354	19.054.739.844	38.711.469.902	5.088.023.524	18.910
Groupama Hayat A.Ş.					2.974
Sektör Toplamı	7.092.020	94.778.431.940	205.573.469.727	22.338.006.876	167.275

Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>

Tablo 1 katılımcıların fon tutarları açısından incelendiğinde, sektör genelinde 2021 yılı sonu verilerinde 205.573.469.727 TL fon tutarına ulaşıldığı görülmektedir. Çalışmanın başlangıç yılı olan 2012 de ise bu rakam 14.302.300.040 TL'dir. Katılımcı fon tutarının en yüksek olduğu ilk üç şirket Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. (38.711.469.902 TL), AgeSA Hayat ve Emeklilik A.Ş. (38.425.341.071 TL), Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. dir. (37.123.351.950 TL) Bu üç şirketin toplam katılımcı fon tutarının %55,5 ine sahip olduğu görülmektedir. Şirket bazında bakıldığında 2021 yılsonu itibari ile katılımcı fon tutarının en düşük şirket ise 140.641.761TL ile Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.'dir.

Bireysel emeklilik sistemine katılımları teşvik etmek amacı ile 2012 yılında mevcut katkı payı tutarlarına yüzde 25 devlet desteği eklenmesine karar verilmiştir. Tablo 7 devlet katkısı fon tutarları olarak incelendiğinde; sektör toplamında 2021 yılı sonunu itibari ile 22.338.006.876 TL olduğu görülmektedir. Devlet katkısı fon tutarının şirketlere göre dağılımında ise 5.088.023.524TL ile en yüksek devlet katkısı fon tutarına sahip emeklilik şirketinin Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. olduğu görülmektedir. Sıralamada 4.383.230.352 TL ile ikinci Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. üçüncü 3.668.608.503 TL ile Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş.'dir. 2021 yılsonu verilerinde 14.184.278 TL ile devlet katkısı fon tutarın en düşük olduğu şirket Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş. görülmektedir.

Katkı payı tutarlarının 2021 yılsonundaki görünümüne bakıldığında; mevcut şirketlerin katkı payı fon tutarının toplamı 94.778.431.940 TL dir. Şirket bazında yine en yüksek fon tutarı 19.054.739.844 TL ile Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. de olarak görünmektedir. Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. 17.283.296.432 TL fon tutarı ile ikinci sırada, 17.020.628.530 TL katkı payı tutarı ile Avivasa Hayat ve Emeklilik A.Ş. üçüncü sırada yer almaktadır. Katkı payı fon tutarının en düşük olduğu emeklilik şirketi 66.826.989 TL ile Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş. dir.

2021 sonu itibari ile toplamda 7.092.020 kişi bireysel emeklilik sisteminde yer almaktadır. 2.056.354 kişi ile en fazla katılımcı bulunduran şirket Türkiye Hayat Emeklilik A.Ş. dir. Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş., Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş., Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş. 24 Ağustos 2020 tarihi itibarıyla Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. adı altında birleşmiştir. Birleşme tarihinden önceki dönemde Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş. nin 607.368, Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş. nin 583.845, Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş. nin 706.932 katılımcısı bulunmaktadır. Yine aynı dönem verileri incelendiğinde Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. nin sistemden emekli sayısı 18.910 olarak gözükmektedir. Sitemde en çok katılımcı ya sahip üçüncü (1.130.798 kişi) emeklilik şirketi Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş den emekli olan sayısı 42.469 dur. Türkiye

Hayat ve Emeklilik A.Ş nin bu veride geride kalma nedeni faaliyete geçiş yılı (2020) olarak, yeni sayılabilecek bir emeklilik şirketi olmasıdır.

Otomatik Katılım Sistemi

Bireysel emeklilik sisteminin uygulanışında sisteme katılım ister zorunlu olsun, isterse isteğe bağlı-gönüllülük usulünde olsun, sistem ile hedeflenen refahın yaratılması bireylerin tasarruf alışkanlıkları ile gerçekleşmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olmadığı ülkelerde insanların bireysel emeklilik sistemi ile tanıştırmak ve sisteme katılmalarını sağlamak amacı ile otomatik katılım sistemi uygulamaları başlamıştır. Otomatik katılım sisteminin kamu kurumları tarafından işletilen zorunlu emeklilik sistemlerinden ayıran özellik, sistemden çıkışın çalışanın isteğine dayalı olarak istediği zaman gerçekleştirebilecek olmasıdır.

Otomatik katılım sisteminin uygulanmasında ülkelerin mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin durumuna göre farklılıklar görünmektedir. Bazı ülkelerde sadece çalışanların gelirinden kesilen katkı payları ile sisteme katılımı hedeflenmişken, bazı ülkelerde işverenlerinde sisteme katılması sağlanmıştır. ABD, İtalya, Şili ülkelerinde otomatik katılıma katkı payı ödemelerine ara verilmesi mümkün değilken, İngiltere ve Yeni Zelanda katkı payı ödemelerine ara verilmesi mümkündür (Akın, 2016: 3).

Otomatik katılım sistemi ilk olarak 1998 yılında ABD’de uygulanmaya başlamıştır. ABD’de mevcutta uygulanan özel emeklilik sisteminde katılım oranı %37 iken otomatik katılım sisteminin uygulamaya alınmasından sonra bu oran %86 seviyelerine çıkması uygulamanın başarısını göstermiş ve diğer ülkelerinde otomatik katılım sistemini uygulamaya alınmasında öncü etken olmuştur. Otomatik katılım sistemi uygulayan ülkelerin elde ettiği faydalar neticesinde özel emeklilik fonlarına otomatik katılımı destekleyici uygulamaların olduğu ülkelerin sayıları yıllar içinde artış göstermiştir (Akın, 2016: 3).

Türkiye’de Otomatik Katılım Sistemi

1 Ocak 2017 tarihinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda yapılan düzenleme ile çalışanların çalışma hayatlarının bir bölümünde tasarruf etmeye teşvik amacı ile düzenlemeye gidilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ile özel emeklilik sisteminin çalışanlar arasında tanıtılmasını mümkün kılan otomatik katılım sistemi yürürlüğe girmiştir.

Yürürlüğe giren kanunun gereği olarak işverenler, çalışanların gelirlerinin en az %3 oranında kesinti yapılması yapılan kesintinin otomatik katılım sistemi fonlarına aktarılması gerekmektedir.

Otomatik katılım sisteminin zorunlu bireysel emeklilik sisteminden ayıran en önemli fark istenildiği zaman sistemden çıkılabilesidir. Otomatik katılım

sisteminden çıkışların azaltılması, sistemin teşviki için devlet katkısı sistemi uygulanmaktadır. Sistemde bir takvim yılının doldurulması halinde katkı payı tutarının %30 devlet katkısı olarak hesaba yansıtılır. Devlet katkısından yararlanabilmek için sistemde belirlenen asgari sürede kalınması gerekmektedir. (3 yıl için % 15'ini, 6 yıl için % 35'ini, 10 yıl için %60'ını, emekli olma, vefat etme ya da maluliyet halinde %100'üne). Ayrıca yine sistemin teşviki için sisteme ilk defa girenlere bir defaya mahsus 1000 TL ilave devlet katkısı katılımcı hesaplarına yatırılır. Sisteme katılım kanunen 45 yaşının altında çalışanlar için zorunludur. 20 Ocak 2022 tarihinde ilgili kanun maddesinde göre talep ederlerse 45 yaş üzerinde olan kişilerin de sisteme dahil olabilmek için sisteminin teşvik edici devlet desteklerinden yararlanmalarının önü açılmıştır (Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/>).

Otomatik katılım sisteminin uygulanması ile gönüllülük esaslı hizmet veren bireysel emeklilik sisteminin tanıtılması ve yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Aynı bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi çalışanların bugünden yaptıkları tasarrufların değerlendirilerek emeklilik dönemlerinde kendilerine ek bir gelir sağlaması amaçlanmaktadır. Sistemin kişilere sağlamayı amaçladığı yararlar kadar finansal sisteme uzun vadeli kaynak sağlama, istihdam artıma ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunma amaçları da mevcuttur.

Otomatik katılım sistemine katkı paylarının aktarımı, işveren kişiler, şirketler ve kurumlar aracılığı ile sağlanmaktadır. Yasal olarak çalışanlarının uygulamaya katılım şartlarını sağlayan işverenler, Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından yetkilendirilmiş en az bir emeklilik şirketi belirlemek ve bu emeklilik şirketiyle sözleşme yapmakla yükümlüdür. İşverenin anlaştığı emeklilik şirketinde kendisine adına oluşturulan sertifika ile katkı payı ödemeleri yapılan katılımcıların, katkı paylarının hangi fonda değerlendirileceği kendi tasarrufundadır. Seçim hakkını kullanmayan katılımcıların katkı payları işverenlerin belirlediği fonlarda biriktirilir. Ayrıca emeklilik şirketlerinin fon giderleri katılımcı hesaplarından yapılan kesintiler ile sağlanmaktadır (Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/>).

Katılımcılar, sistemde kaldıkları süre içinde katkı payı ödemelerine ara verebilir, istediği dönemde yeniden katkı payı ödemelerine devam edebilirler. Bu süre zarfından sisteme 10 sene boyunca katkı payı ödemesi yapıp 56 yaşını dolduran katılımcılar sistemden emekli olma hakkı kazanırlar. Sistemde emeklilik hakkı kazanılması durumunda katılımcılar, toplu para ödemesi, aylık maaş alma ya da birikimlerinin bir kısmı veya tamamı ile yıllık gelir sigortası satın alarak, düzenli gelir elde edebilmeleri mümkündür.

Otomatik katılım sistemi aynı bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi devlet kontrolünde şeffaf ve güven ortamında işletilmesi gerekmektedir. Bu

şartların sağlanması için devletin ilgili kurumları olan Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank yetkilendirilmiştir (Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/>).

Genel anlamda otomatik katılım sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı bireysel fayda ve ekonomik katkıların yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Aynı kanuni alt yapıda ve benzer özelliklere sahip olmalarının yanında belirgin farklar da içermektedir. Aralarındaki farklar ve benzerlikler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: OKS – BES Karşılaştırması

Sisteme Katılım	BES	OKS
	Gönüllü	Zorunlu
Emeklilik şartı	Sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalınması ve 56 yaşın doldurulması	Sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalınması ve 56 yaşın doldurulması
Yabancı uyrukluların sisteme katılımı	Katılabilir	Katılamaz
Devlet katkı tutarı	Ödenen katkı paylarının %30’u	Ödenen katkı paylarının %30’u
		Başlangıç dönemi bitiminde sistemde kalma halinde, bir defaya mahsus başlangıç devlet katkısı 1.000 TL hesaplanır.
		Emeklilik hakkını en az 10 yıllık gelir sigortası olarak kullanmayı tercih etme durumunda, birikimlerin %5’i.
Azami devlet katkısından yararlanabilmek için ödenebilecek katkı payı tutarı	2022 için 68.850,00 TL	2022 için 68.850,00 TL
Devlet katkısına hak kazanma şartları	Sistemde en az 3 yıl kalma durumunda %15’i,	Sistemde en az 3 yıl kalma durumunda %15’i,
	Sistemde en az 6 yıl kalma durumunda %35’i	Sistemde en az 6 yıl kalma durumunda %35’i
	Sistemde en az 10 yıl kalma durumunda %60’ı	Sistemde en az 10 yıl kalma durumunda %60’ı
	Emeklilik, vefat ve maluliyet hallerinde %100’ü	Emeklilik, vefat ve maluliyet hallerinde %100’ü
Katkı payı tutarı	Planda belirtilen asgari tutar ya da üzerindeki herhangi bir tutar	Prime esas kazancın %3’ü

Tablo 2: (Devamı)

Sisteme Katılım	BES	OKS
	Gönüllü	Zorunlu
Sistemden ayrılma durumunda getiriler üzerinden uygulanacak gelir vergisi (stopaj) oranı	10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılma durumunda %15,	10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılma durumunda %15,
	10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılma durumunda %10,	10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılma durumunda %10,
	Emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma durumunda %5	Emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma durumunda %5
Sistemden ayrılma hakkı	Var (İstenildiği zaman)	Var (İstenildiği zaman)
Sunulan fon türleri	Hisse Senedi Fonu	Başlangıç Fon
	Borçlanma Araçları Fonu	Standart Fon
	Katılım Fonu	Diğer Fonlar
Sunulan fon türleri	Karma Fon	Muhafazakâr/ Temkinli
	Para Piyasası Fonu	Dengeli
	Kıymetli Madenler Fonu	Atak/Dinamik/Büyüme
	Endeks Fon	Agresif
	Fon Sepeti Fonu	
	Değişken Fon	
	Standart Fon	
	Yaşam Döngüsü/Hedef Fon	

Kaynak: <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>

DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI

Bireysel emeklilik sistemi, temelde uygulayıcı ülkenin sosyal güvenlik sistemi içerisinde yaşanan sıkıntıların çözümü noktasında bireylere, emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlaması hedeflenmiştir. Her ülkede sistemin uygulamasında ve işletilmesinde farklılıklar bulunsa da sistem genel olarak emeklilik döneminde gelir elde etmek isteyen katılımcıların tasarruflar ile oluşturulan kaynakları emeklilik fonları vasıtası ile değerlendirilmesine dayanır.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamanın yanında ülke ekonomisi içinde önemli bir finansal kaynağı temsil etmektedir. Emeklilik fonlarının uzun vadeli fonlama yöntemine dayalı olması ekonomiye önemli bir kaynak aktarımı olarak görülmektedir. Fonlarda toplanan katkı payların yatırıma yönlendirilerek finansal piyasalarda verimli kullanılması, ülke ekonomisinin gelişmesine ve büyümesine destek olacağı gibi, kriz dönemlerinde finansal piyasalara da destek olacaktır (Tuğsel, 2007: 41). Bu özelliğinden dolayı dünyada birçok ülke tarafından sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı- destekleyicisi olarak uygulanan bireysel emeklilik

sistemi, uygulanan ülkelerin ekonomik sisteminin durumuna göre farklılıkları içerisinde barındırmaktadır. Sistemde en dikkat çeken ayırım, sistemin bazı ülkelerde katılımın zorunlu iken bazı ülkeler de gönüllülük esasına dayanıyor olmasıdır (Arslan vd., 2019: 28).

Bireysel Emeklilik Sisteminin Katılımı Zorunluluk Esasına Bağlı Olduğu Ülkeler

Bireysel emeklilik sistemin uygulanmasında vatandaşlarının katılımını zorunlu tutan ülkelerin benzer özelliği olarak ekonomilerinin gelişmekte olmasıdır. Gelişmekte olan ülke ekonomilerinin uzun vadeli fonlara ihtiyaç duyması ve sosyal güvenlik sistemlerinde sık yaşanan krizlerin aşılmasında başvurulan bireysel emeklilik sistemine katılımlar zorunlu kılmıştır. Vatandaşlarının bireysel tasarruf alışkanlığı daha az olan bu ülkelerde sistemin zorunlu olarak işletilmesindeki bir amaç da bireyleri devlet tarafından tasarrufa teşvik etmektedir, bu sayede toplanan fonlar ile de emeklilik dönemlerinde ek gelire kavuşacak bireylerin refahının yükselmesi hedeflenmektedir. (Arslan vd., 2019: 29).

Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde kullanımı yaygın olan zorunluluk esasına dayanan sistemin önemli temsilcileri olan Şili, Meksika, Arjantin, Polonya ve Macaristan çalışmamızda katılımı zorunlu olan bireysel emeklilik sistemine sahip ülkelere örnek olarak incelenmiştir.

Şili Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili, dağıtma yöntemine dayalı emeklilik sistemi uygulamasını 1980 yılında terk ederek, fon biriktirme yönteminin esas alındığı özel emeklilik sistemine geçiş yapmıştır. Yapılan bu sosyal güvenlik reformu uygulanmaya başlamasından sonra yarattığı etki ile literatüre Şili modeli olarak girmiştir (Arslan vd., 2019: 30).

Şili devleti, sosyal güvenlik sisteminde yaptığı reform ile özel emeklilik sistemini sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak faaliyet göstermesini değil, emeklilik sisteminin tamamının özelleştirilmesini hedeflemiştir. Özelleştirmesi sağlanan emeklilik sistemin de toplanan katkı payı ödemeleri “Administradora de Fondos de Pensiones” isimli fonlarda değerlendirilmektedir. Toplanan katkı paylarının yönetimi ve idaresi özel emeklilik şirketlerine bırakılmıştır (Sezgin ve Yıldırım, 2016).

Şili’deki emeklilik sistemi üç farklı aşamada yürütülmektedir. Birinci aşamada, sistemde yapılan reform öncesi emeklilik sistemine katılanları kapsamaktadır. Değişikliğin yapıldığı tarihten sonra bu program katılıma kapatılmıştır. İkinci aşamada asgari şartları sağlayamayan vatandaşları içermektedir. Emekli olmak için gerekli şartları sağlayamayan kişilere, sosyal devlet sorumluluğu çerçevesinde yaşlılık aylığı sağlanmaktadır. Üçüncü aşama

65 yaşını doldurmuş vatandaşların emekli maaşlarının asgari emekli maaşının yarısında az olması durumunda uygulanacak destekleri içermektedir (Tapia, 2008: 13).

Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi

Meksika Devleti emeklilik sistemini düzenleme amacı ile yaptığı çalışma neticesinde 1995 yılında bireysel emeklilik sistemine geçmiştir. İki yıl sonra ise yapılan bir başka düzenlemeyle meslek gruplarına göre sisteme katılım zorunlu hale getirilmiştir. Yapılan çalışma ve düzenlemeler sonucunda özel sektör çalışanlarının tamamına yakını bireysel emeklilik sistemi içerisinde yer almaya başlamıştır. Uygulanan sistemde çalışanların maaşlarının yaklaşık %2'sini iki ayda bir olarak katkı payı olarak ödeyerek emeklilik hesaplarında biriktirilmektedir. Toplanan katkı payları emeklilik şirketleri tarafından emeklilik fonlarında değerlendirilerek katılımcılara fon geliri sağlanır. Meksika devleti, sisteminin denetimini yaparak işletilmesini özel emeklilik şirketlerine bıraktığı sistemin en önemli iki hedefi; vatandaşların tasarruf alışkanlığını artırmak bu sayede elde edilen tasarrufları finansal sisteme aktarmak ve tüm vatandaşlarına asgari şartlarda emeklilik geliri sağlamaktır (Uyar, 2011: 86).

Arjantin Bireysel Emeklilik Sistemi

Arjantin, 1990 yılında ekonomik reformlar gerçekleştirerek kapalı bir ekonomik modelden liberal bir ekonomik modele geçiş yapmıştır. Bu süreçte emeklilik sisteminde de düzenlemelere gidilmiştir. Emeklilik sisteminde yeniliğe gitmeden önce ülkede mevcutta bulunan sosyal güvenlik sisteminde karmaşık bir sistemin hakim olduğu, devlet memurları için ayrı işçiler için ayrı emeklilik kurumları faaliyet gösterdiği görülmektedir. Düzensizliğin giderilmesi için 1994 yılında emeklilik sisteminde bir dizi reform yapılarak bireysel tasarruf hesapları oluşturulması ve bu tasarrufların özel emeklilik şirketleri ile işletilmesi sağlanmıştır.

Çok aşamalı emeklilik sistemine geçen Arjantin'de sosyal güvenlik sistemin birinci aşaması, devlet tarafından yönetilen temel emeklilik kurumlarını içermektedir. Yapılan değişiklik ile emeklilik sisteminin ikinci aşamasına katılım zorunlu hale getirilmiştir. Bireyler devlet tarafından işletilen ya da özel emeklilik şirketleri tarafından işletilen şirketlerden birini seçmektedirler. Çalışanların sistem içine faaliyet gösteren herhangi bir emeklilik şirketini seçme hakları mevcuttur. Yeni oluşturulan bu sisteme istisnalar dışında katılım zorunludur. Emeklilik yaşı kadınlar için 60 erkekler için 65 olarak belirlenmiş ayrıca sisteme 30 yıl boyunca prim ödemelerinin yapılması zorunlu hale getirilmiştir (Altan, 2005: 42).

Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi

Macaristan, çok aşamalı emeklilik sistemine 1998 yılında yaptığı düzenlemeler ile geçen ilk orta ve doğu Avrupa ülkesidir. Macaristan emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler ile bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu hale getirilmiştir. Üç aşamalı emeklilik sisteminin birinci aşaması devlet kurumları tarafından işletilmektedir. Tüm çalışanlar için zorunlu olan birinci aşama emeklilik sisteminin finansmanı, işverenler ve çalışanların katkıları ile sağlanmaktadır. Birinci aşamada emeklilik yaşı 62 olarak belirlenmiştir. Sistemin ikinci aşaması katılımın zorunlu olduğu çalışanlar ve işverenler tarafından emeklilik şirketlerine ödenen primler ile finanse edilen tamamlayıcı emeklilik sistemidir. Bu aşamadaki emeklilik sistemine katılım iş hayatına 1998 yılından önce başlayanların tercihine bırakılmış ancak bu tarihten sonra iş gücüne katılanlar için zorunlu tutulmuştur. Sistemin üçüncü aşaması ise gönüllülük esasına dayanan emeklilik fonları oluşturmaktadır. İkinci ve üçüncü aşamadaki emeklilik sisteminin işletilmesi özel kurumlar tarafından yapılmakta, denetlenmesi ve kontrol edilmesi devletin finansal denetleme kurumu sorumluluğuna bırakılmıştır. Devlet, emeklilik şirketlerine sistemde faaliyetlerine başlama ve devam etmelerine yönelik lisans verme ve yenileme, sistemde toplanan veriler ile dönemlik raporların kamuoyu ile paylaşılması gibi sistemin şeffaf yönetilmesini sağlayacak işlemleri yerine getirmektedir (Tapia, 2008: 50).

İşletilen emeklilik sisteminde 4 farklı ana emeklilik fonu bulunmaktadır. Bu fonlar; büyük şirketler tarafından kurulmuş özel şirket fonlar, sendika üyeleri için kurulmuş fonlar, meslek odaları için kurulmuş mesleki fonlar ve açık fonlar olarak tanımlanabilir (Aydın, 2008: 96).

Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi

Polonya’da bireysel emeklilik sistemi, 1999 yılında üç aşamalı bir sistem olarak uygulanmaya başlanmıştır. Sistemin birinci aşamasında devlet kurumları tarafından işletilen emeklilik sistemi yer almaktadır. Bu aşama, dağıtım sistemi ile finanse edilmekte olup, çalışanların tümü için katılım zorunludur. Yeni sistemin ikinci aşamasında devlet denetimine tabi olarak kurulan ve işletilen katılımı zorunlu emeklilik fonları yer almaktadır. Üçüncü aşama, gönüllük esasına dayanan finansal kurumlar tarafından idare edilen emeklilik fonları ile sağlanmıştır.

Sistemde katılımlar yaş aralığına bağlı olarak düzenlenmektedir. 1999 yılında yapılan düzenlemeler 1948 yılından sonra doğanları kapsamaktadır. 30 yaşının altındaki bireyler hem kamu hem de özel emeklilik sistemine katılım yapması zorunlu olarak belirlenmiştir. 50 yaşının üzerindeki bireyler ise eski emeklilik sistemi içinde emeklilik haklarından yararlanmaya devam edeceklerdir (İncidüzen, 2008: 100).

Yapılan düzenleme ile Polonya’da emeklilik yaşı erkeklerde 65 kadınlarda 60 olarak belirlenmiştir. Sistemden emekli olmak için çalışılması gereken asgari süre olarak erkeklerde 25 sene, kadınlarda ise 20 olarak belirtilmiştir. Sistemin ikinci aşamasında 30 yaş altı çalışanlar devletin onayını alan herhangi bir emeklilik fonda katılım yapması zorunludur. Katılımcılar istedikleri fonu seçmekte ve gerekli şartların sağlanması durumunda fon değişikliğine yapma hakkına sahiptir. Bu aşamadan emekli olduğunda elde edilen gelir vergiden muaf tutulmuştur. Sistemin üçüncü aşamada katılım gönüllülük esasına dayandığı emeklilik sistemi bulunmaktadır. İkinci aşamada yer alan vergi avantajı üçüncü aşamada geçerli değildir. Sistemin üçüncü aşamasında elde edilen gelirler vergilendirilmektedir.

Polonya emeklilik sisteminde özel emeklilik fonlarının işletilmesi özel şirketlere bırakılmış olsa da sistemin işletilmesindeki kuralların konması ve denetimleri devlet kurumları tarafından yapılmaktadır. Bu kurallar dâhilinde özel emeklilik fonlarında asgari fon gelirlerine ilişkin garanti mevcuttur. Bir fon devletin taahhüt ettiği asgari getiriyi sağlayamıyorsa getirinin asgari şartlara ulaştırılması devlet garantisindedir. Fonun getirisi belirlenen asgari getiriyi sağlamaması durumunda öncelikle fonun rezerv hesaplarına bakılarak eksikliğin giderilmesine çalışılır. Eksikliğin giderilmemesi durumunda fonu işleten şirketin sermayesinde eksikğin tamamlanması beklenir bununla yetersiz olması durumunda devlet hazinesinden eksik tamamlanır (Uygun, 2006: 70).

Bireysel Emeklilik Sisteminin Katılımı Gönüllülük Esasına Bağlı Olduğu Ülkeler

Bireysel emeklilik sistemine katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu ülkelerde, bu sistem mevcut sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Bu sisteme bağlı ülkelerdeki bireyler, kendi istekleri doğrultusunda emeklilik dönemlerinde daha iyi bir mali güvenceye sahip olmak amacıyla bireysel emeklilik sistemine katılım sağlamaktadırlar. Özellikle Kuzey Amerika ve Avrupa ülkeleri gibi, çalışanların gelirlerinden tasarruf etme alışkanlıklarının gelişmiş olduğu ülkelerde bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olarak uygulanmaktadır (Girgin, 2007: 42).

Bireysel emeklilik sisteminde katılımı gönüllülük esasına bağlı olan ülkelerden ABD, Hollanda, İngiltere, Almanya ve İsviçre’nin emeklilik sistemleri incelenmiştir. Bu ülkeler aynı zamanda dünyadaki en büyük emeklilik fonlarına sahip olan ülkeler olarak da sistemin önemli uygulayıcılarıdır.

ABD Bireysel Emeklilik Sistemi

Dünyanın en büyük emeklilik fon varlığına sahip ülkesi olan ABD’nin emeklilik sistemine katılımın gönüllülük esasına dayalıdır. ABD, bireysel emeklilik sisteminin en eski uygulayıcı ülkelerindendir. Sosyal güvenlik

sistemine katılımda vatandaşlarına maaş esaslı ve katkı esaslı olarak iki tür emeklilik planı sunmaktadır (Girgin, 2007: 47).

Maaş esaslı emeklilik programlarına yapılacak katkı payı ödemeleri işverenler tarafından yapılmaktadır. İşverenler çalışanlarına ödeyecekleri maaşların bir kısmını keserek anlaşmaya vardığı bir emeklilik şirketi fon hesabına yatırırlar. İşverenler, maaşlardan kesilecek katkı payı tutarını belirleyerek anlaşma sağladığı emeklilik şirketine düzenli ödemeler gerçekleştirir (Tapia, 2008: 82).

Katkı payı esasına dayanan emeklilik sisteminde ise ABD vatandaşları, gerekli şartları sağlayan; banka, finans kuruluşu, portföy şirketleri, hayat sigortası şirketleri gibi kanunen emeklilik fonu oluşturma ve işletme hakkına sahip şirketlerinin oluşturdukları bireysel emeklilik hesaplarından herhangi birinde katılım sağlaması ile gerçekleşmektedir. Bu emeklilik hesaplarına aktarılan katkı payları vergiden muaf tutulmaktadır. Vergilendirilmede tanınan bu imtiyaz için yatırılabilir azami tutar; 2021 yılı için 19.500 ABD doları olarak belirlenmiştir. Ayrıca 50 yaşın üzerindeki vatandaşlara 6500 dolarlık ek ödeme yapma hak verilmiştir. Katılımının zorunlu olmadığı bu sistemden çıkışın belirlenen zamandan önce yapılması durumunda %10'luk bir kesinti yapılmaktadır (Macunoğlu, 2022: 51).

ABD, emeklilik sistemine katılımı artırmak amacı ile 1998 yılında otomatik katılım sistemini uygulamaya sokmuştur. İlk defa ABD uygulanmaya başlayan bu sistemde çalışanlar işe başlama tarihleri itibari ile otomatik katılım sistemine katılımı sağlanmış olunması hedeflenmiştir. Emeklilik sisteminin kapsamını genişletmeyi amaçlayan bu sistemde aksini belirtmeyen çalışanlar sisteme katkı payı ödemelerine devam edecektir. Emeklilik fonlarında değerlendirilen katkı paylarının çalışanlar tarafından hak edilmesi için sisteme en az iki sene katkı payı ödemesi gerçekleştirme şartı aranmaktadır (Macunoğlu, 2022: 51).

Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi

Hollanda'da 1996 yılında yapılan emeklilik reformu ile üç aşamalı emeklilik sistemi yürürlüğe girmiştir. Sisteminin birinci aşaması katılımın zorunlu olan temel sosyal güvenlik sistemidir. Bu aşamada emeklilik yaşı olarak belirlenmiş 65 yaşını dolduranlar için en düşük emeklilik maaşı garanti edilmiştir (Demirpehlivan, 2010: 49).

Sistemin ikinci aşamasında meslek gruplarına göre düzenlenen emeklilik sistemi bulunmaktadır. İşverenler çalışanlarına ikinci aşamada emeklilik hizmeti sağlayacak bir plan sunuyorsa çalışanın bu aşamaya katılımı sağlanır. Hollanda da çalışanların %90'ı ikinci aşama emeklilik sistemine katılımı sağlanmış bulunmaktadır. Katılımında vergi avantajı sağlanan bu emeklilik planlarında, kazanılan gelir de vergilendirilmez.

İsteğe bağlı katılımın olduğu üçüncü aşamada özel emeklilik şirketlerin ya da hayat sigortası şirketlerinin oluşturdukları emeklilik fonları katılımın

sağlanması ile gelir elde etmek isten vatandaşlar için dönemsel gelir sağlamaktadır (Yılmaz, 2008: 23).

İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere emeklilik sistemi üç aşamalı yapıya sahiptir. Kamu ve özel emeklilik sistemlerinin beraber işletildiği sistemin birinci aşamasını kamu tarafından işletilen temel emeklilik sistemi oluşturur. Katılımı zorunlu olan birinci aşama emeklilik sisteminde katılım işveren ya da bireysel olarak yapılmaktadır. Sistemin bu aşaması dağıtım yöntemi ile finanse edilir. Emeklilik sisteminin birinci ayağından emekli olmak için 65 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktadır (Uyar, 2011: 93).

Sistemin ikinci aşamasına katılım işverenler tarafından sağlanmaktadır. İşverenlerin inisiyatifinde olan mesleki emeklilik programlarının oluşturulup oluşturulmaması işverenlerin tercihine bırakılmıştır.

İngiltere’de uygulanan emeklilik sisteminin üçüncü aşamasını Bireysel emeklilik programları oluşturmaktadır. Devletten alınan emeklilik gelirlerinin düşük olduğunu düşünen tüm vatandaşların katılımına 1988 yılında açılan özel emeklilik sistemi, bu tarihten önce kendi işini işletenler tarafından kullanılmakta iken emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmek isteyenlerin için mevcuttaki emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak hizmet vermektedir (Akpınar, 2007: 37).

Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi

Almanya’da yürürlükte bulunan sosyal güvenlik sisteminde yaşanan finansal sorunların önlenmesi amacı ile 2001 yılında üç aşamalı bir emeklilik sistemine geçilmiştir. Yeni getirilen sistemde özel emekliliğe katılımın devlet tarafından teşviki ile katılımcılara vergi muafiyeti uygulanmaktadır (https://www.allianz.com.tr/tr_TR/seninle-guzel/ulkelere-gore-emeklilik_yaşları.html#/a_zye-customer-application-form). Devlet tarafından işletilen sistemin birinci aşamasına çalışanların tümünün katılımı zorunludur. Dağıtım yöntemi ile finanse edilen birinci aşama emeklilik sisteminden emekli yaşı kademeli olarak artırılmaktadır. Emeklilik hakkı için 1947 yılından önce doğanlardan 65 yaşını doldurmuş olma şartı aranırken, artırılan emekli olma yaşı 1964 yılından sonra doğan erkekler için 67 kadınlarda ise 66’ya çıkarılmıştır (Akpınar, 2007: 38).

Sistemin ikinci aşamasını mesleki dayanışma grupları oluşturmaktadır. Mesleki dayanışma esası ile oluşturan fonlara katılım zorunlu olmamakla beraber ödenecek katkı paylarında belli oranlarda vergi muafiyeti uygulanmaktadır. Yapılan düzenleme ile sistemin üçüncü aşamasını bireysel emeklilik sistemi oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu olmadığı bu aşamada katılımlar hayat sigorta poliçeleri ve özel emeklilik fonlarına katılım ile sağlanmaktadır (Akpınar, 2007: 38).

İsviçre Bireysel Emeklilik Sistemi

İsviçre’de uygulanan emeklilik sistemi, üç aşamalı bir yapıya sahiptir. Birinci aşama, devlet tarafından idare edilen kamu emeklilik fonlarını içerir ve zorunlu katılımı kapsar. Bu aşamada emeklilik yaşı erkekler için 65, kadınlar için 62’dir.

İkinci aşama, mesleki emeklilik planı olarak adlandırılan bir sistemdir. Bu aşamada, devletin sağladığı en yüksek maaştan daha fazla kazanan herkesin 23 yaşından itibaren katılımı zorunludur. Fon biriktirme yöntemine göre finanse edilen bu aşamada, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, kooperatifler ve anonim şirketler fonları kullanmaktadır (Yılmaz, 2008: 18).

Üçüncü aşama ise gönüllük esasına dayanan bir bireysel emeklilik sistemidir. Bu aşamada katılımcılar, sigorta şirketleri veya bankalarla sözleşme yaparak bireysel emeklilik planına dahil olurlar. Bu aşama, kamu emeklilik planından beş yıl önce emeklilik imkânı sağlar ve katılımcılara vergi avantajı sunar. Bu aşamadan emekli olan katılımcıların elde ettikleri gelir vergilendirilmez (Yılmaz, 2008: 19).

EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Kamu tarafından yürütülen sosyal güvenlik sisteminin bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, sosyal güvenlik sistemini rahatlatacak ve sistemi destekleyecek adımların atılmasını zorunlu kılmıştır. Bu noktada sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak özel emeklilik sistemi yaygınlaşmıştır. Dünyada ve Türkiye’de çok aşamalı emeklilik sisteminin ikinci ve üçüncü aşamalarında özel emeklilik sistemi ve özel emeklilik sistemine dahil olan katılımcıların ödedikleri katkı payları ile oluşturulan emeklilik yatırım fonları yer almaktadır. Katılımcılar çalışma dönemlerindeki tasarruflarını ikinci ve üçüncü aşama emeklilik sistemi içerisinde kurulan emeklilik yatırım fonlarına aktararak değerlendirmeyi hedefler. Katılımcıların bu hedeflerine paralel olarak emeklilik yatırım fonları topladıkları katkı paylarını yatırıma yönlendirilerek fon geliri elde etmeyi hedefler. Katılımcıların tasarruflarını değerlendirme amacının yanında ekonomide ihtiyaç duyulan fon arzının sağlanmasında emeklilik yatırım fonları önemli bir yere sahiptir. Ancak fonların yatırıma yönlendirilmesi yatırım riskini de beraberinde getirmektedir. Risk faktörünün azaltılmasına yönelik olarak toplanan katkı payları kurallar çerçevesinde oluşturulan fonlar ile yatırıma yönlendirilirken, katkı payı toplama ve kurulan fonların işletilmesi devlet kurumları tarafından denetlenen özel emeklilik şirketleri tarafından gerçekleştirilmektedir (Dalğar, 2006: 103).

Türkiye’de kamu kurumları tarafından uygulanan sosyal güvenlik sisteminin finansmanı dağıtım yöntemi ile uygulanmaktadır. Özel emeklilik sistemi kapsamından olan bireysel emeklilik ve otomatik katılım sistemlerinde toplanan katkı payları ise sistemin esası itibari ile fon biriktirme yöntemine

göre işletilmektedir. Vatandaşların özel emeklilik sistemine ödedikleri katkı payları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirtilen fonlarda değerlendirilerek katılımcılara fon getirisi sağlanmaktadır. Toplanan katkı paylarının finansal sisteme dahil edilebilmesi yasalarca belirlenmiş emeklilik yatırım fonları ile sağlanmaktadır.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 13.03.2013 tarih ve 28586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesine göre fon türleri aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (SPK, Emeklilik yatırım fonuna ilişkin rehber, https://spk.gov.tr/data/61e4b9501b41c60d1404d879/EYF%20REHBER%-C4%B0_29.09.2022.pdf).

- Hisse Senedi Fonu: fon için oluşturulan portföyün, fon toplamının en az %80'inin hisse senetlerinde değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Borçlanma Araçları Fonu: Fonu: fon için oluşturulan portföyün, fon toplamının en az %80'inin kamu ya da özel sektör borçlanma araçlarında değerlendirilmesi gereken fonlardır.
- Katılım Fonu: Fon için oluşturulan portföyün fon toplamının, kira sertifikaları, katılma hesapları, ortaklık payları, altın ve diğer kıymetli madenlerden oluşan fonlardır. Katılımın fonunda faiz geliri yoktur. Para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fondur.
- Karma Fon: Fon için oluşturulan portföyün fon toplamı %20 den az olmayacak şekilde oluşturulacak ve fon toplamının %80'i hisse senedi, altın, kamu ve özel sektör borçlanma araçları, kira sertifikası ve diğer kıymetli madenlerden oluşturulacaktır.
- Para Piyasası Fonu: Portföy oluşturan fonların vadesi süresinin dolmasına en fazla 184 kalmış olan yüksek likiditeye sahip para ve sermaye piyasası araçlarından oluşturulur. Oluşturulan portföyün günlük olarak hesaplanan ağırlıklı ortalaması en fazla 45 gün olmalıdır.
- Kıymetli Madenler Fonu: Fon için oluşturulan portföyün fon toplamı %80 den az olmayacak şekilde altın ve diğer kıymetli madenler içeren fonlardan oluşmalıdır.
- Endeks Fon: Fon için oluşturulan portföyün fon toplamı %80 den az olmayacak şekilde kurul tarafından uygun görülmüş varlıklar ile oluşturulabilen, baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endeksteeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- Fon Sepeti Fonu: fon için oluşturulan portföyün fon toplamı %80 den az olmayacak şekilde borsa ve yatırım fonlarından oluşur.

- **Katkı Fonu:** Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısının yatırıma yönlendirilmesi için kurulmuştur fon türüdür. Fon için oluşturulan portföyün %70'i borçlanma araçlarından, kira sertifikalarından veya gelir ortaklığı senetlerinden oluşturulur.
- **Değişken Fon:** Değişen piyasa koşullarına göre kurulca belirlenen hisse senedi özel ve kamu sektörü bonolarına yatırım yapılarak sermaye kazancı elde edilmesi hedeflenen fonlardır.
- **Standart Fon:** Sisteme yeni giren ve herhangi bir fon terciinde bulunmayan katılımcıların katıldıkları fondur. Fon için oluşturulan portföyün fon toplamının en az %60'ı Türk Lirası borçlanma araçlarına, hisse senetlerine ya da kira sertifikalarından oluşturulmaktadır.
- **Yaşam Döngüsü/Hedef Fon:** Fona katılımcılarının özellikleri dikkate alınarak bir yatırım stratejisi oluşturulur. Stratejinin oluşturulmasında katılımcının risk isteği, yaşı, emeklilik tarihi gibi özellikleri dikkate alınır.
- **OKS Başlangıç Fonu:** İşverenleri aracılığıyla emeklilik sistemine dahil edilen çalışanların gelirlerinden kesilen katkı paylarının yatırıma yönlendirildiği fon çeşididir. Fon un en az %50'si Türk Lirası borçlanma araçlarından, hisse senetlerinden ya da kira sertifikalarından oluşturulmaktadır.
- **OKS Standart Fon:** İşverenleri aracılığıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilen çalışanların bir yılını doldurmuş olmaları ve herhangi bir fon terciinde bulunmamaları durumunda gelirlerinden kesilen katkı payları standart fon ile yatırıma yönlendirilir. Fon un en az %50'si Türk Lirası borçlanma araçlarına, hisse senetlerine ya da kira sertifikalarından oluşturulmaktadır.

Tablo 3: Fon kıyas Grupları Bazından Katılımcı Sayısı ve Birikim Tutarları

Kıyas Grubu	Ünik Katılımcı Sayısı	Fon Tutarı (Milyon TL)
Altın	803.928	33.251
Altın - Katılım	1.681.962	30.574
Başlangıç	1.399.349	860
Başlangıç Katılım	1.485.210	863
Borçlanma (TL)	1.874.855	10.866
Değişken - Agresif	65.318	723
Değişken - Atak / Dinamik / Büyüme	1.001.754	8.387
Değişken - Dengeli	743.726	6.829
Değişken - Esik Değer	553.335	2.530
Değişken - Muhafazakar / Temkinli	673.011	6.791

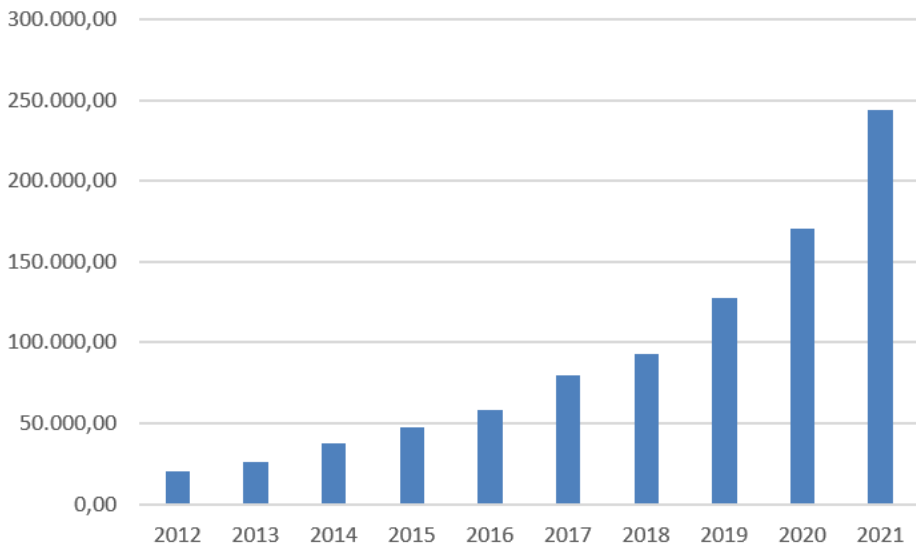
Değişken Katılım - Agresif	45.466	353
Değişken Katılım - Atak / Dinamik / Büyüme	62.584	390
Hisse	1.062.096	9.742
Kamu Dış Borçlanma (Karma)	477.048	12.274
Kamu Dış Borçlanma (USD)	807.015	14.750
Katkı	5.491.719	20.154
Katkı Katılım	2.236.961	2.919
Kıyas Gruplarına Dahil Edilemeyen Fonlar	2.044.399	44.759
Para Piyasası	1.534.524	13.422
Standart BES	1.305.219	6.357
Standart Katılım BES	481.115	3.517
Standart Katılım OKS	2.874.392	8.245
Standart OKS	2.093.283	4.608

Kaynak: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>

Tablo 3'te katılımcıların tercih ettikleri fonların toplam fon tutarları ve ünik katılımcı sayısı belirtilmektedir. Ünik katılımcı yürürlükte sözleşmesi olup bu sözleşmesi üzerinde belirledikleri fonlarda birikimi olan katılımcıları ifade etmektedir, bu nedenle tablodaki katılımcı sayılarının toplamının, sistem geneli katılımcı sayısı ile uyuşması beklenmemektedir.

Tabloda kıyas grubu boş olan fakat katılımcı sayısı ve fon tutarları görüntülenebilen kayıtlar, rapor tarihi itibarıyla ilgili yıl içinde halka arz edilen ve kıyas grubu henüz belirlenmeyen fonlardan kaynaklanmaktadır.

Grafik 4: Emeklilik Yatırım Fonları Toplam Değeri: Türkiye (Milyon TL)



Kaynak: SPK Yıllık İstatistik Bültenleri

Türkiye’de emeklilik yatırım fonları oluşturulması 27 Ekim 2003 tarihi itibari ile başlamış, devam eden süreçte toplanan fonlar ve katılımcı sayılarında sürekli bir artış görülmektedir. 2012 yılsonu verilerine bakıldığında emeklilik yatırım fonunun toplam değeri 20 milyar TL’nin biraz üzerinde seyrederken 2021 yılsonunda bu rakam 244 milyar TL’ye çıkmıştır. 2021 yılı GSYİH’nin %3.4 oranında bir emeklilik yatırım fon büyüklüğüne sahip olan Türkiye’nin dünya ülkeleri ile kıyaslanarak özel emeklilik sisteminin gelişimi hakkında çıkarım yapılabilmesi mümkündür.

OECD ülkeleri içerisinde yer alan 37 ülkenin emeklilik yatırım fonunun toplam büyüklüğüne bakıldığında 2021 yılsonu itibari ile 58,9 Trilyon dolar olduğu görülmektedir. Toplam fon büyüklüğünün %67,3 sahip ülke konumunda olan ABD’nin emeklilik yatırım fon büyüklüğü 40 Trilyon dolar olarak görülmektedir. Fon büyüklüğü bakımından ABD’nin Ardından İngiltere gelmektedir. İngiltere OECD ülkelerinin toplam emeklilik yatırım fonunun 3,8 Trilyon dolar ile %6,3’üne sahiptir. OECD ülkeleri için hazırlanan raporda 7 ülkenin toplam emeklilik fonlarının %90’nın üzerinde fon büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. ABD ve İngiltere’nin ardından üçüncü sırada 3,2 Trilyon dolar ve %5,4 ile Kanada, 2,3 Trilyon dolar ve %3,9 ile Avustralya, 3,2 Trilyon dolar ve %3,2 ile Hollanda, 1,5 Trilyon dolar ve %2,5 ile Japonya, 1,4 Trilyon dolar ve %2,3 ile İsviçre, bulunmaktadır (Pension Markets In Focus 2022, <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarkets.infocus.htm>).

Bireylerin çalışma dönemleri boyunca yaptıkları tasarrufların emeklilik yatırım fonları aracılığıyla yatırıma yönlendirilerek ekonominin büyümesine katkı sağlaması emeklilik fonlarının amaçlarından biridir. Öyle ki emeklilik yatırım fon toplamının OECD ülkelerinde 58,9 Trilyon dolar olması bu fonların finans piyasaları için önemli kaynak olduğunu göstermektedir.

Dünyada birçok ülke tarafından oluşturulan emeklilik yatırım fonlarının gelişimi ülke ekonomileri içerisindeki GSYİH’ya oranlanması ile belirgin olacaktır. 2003 yılından itibaren özel emeklilik sistemi kapsamında emeklilik yatırım fonlarının kullanıldığı Türkiye’nin yerini, gelişimini anlamak için OECD ülkeleri ile Türkiye’nin bu çerçevede karşılaştırılması doğru olacaktır.

Her ülkeyi aynı dönemde ve aynı verilerle değerlendirmek için OECD’nin yayınlamış olduğu 2022 raporu dikkate alınarak emeklilik yatırım fonlarının ülkelerin GSYİH’sına oranları 2012 yılından 2021 yılına kadar Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: OECD Ülkelerinin Emeklilik Fon Tutarlarının GSYİH'ya Oranı (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Danimarka	190	185,5	202,6	200,8	204,7	206	196,5	219,7	229,4	233,2
İzlanda	139,3	144,8	148,4	150,6	146,6	160,7	161,9	178,2	206,9	218,6
Hollanda	142,7	146,6	157,2	168,6	182,2	184,3	173,6	194,4	212,7	213,3
ABD	123,1	135,5	136,6	131,5	134,9	147,1	134,9	150,3	169,9	174,1
İsviçre	107,4	126,8	134,1	135,3	139,7	149	142,7	158,7	167	170,9
Kanada	126,6	134,5	142,3	154,8	157,6	159,5	154,8	159,5	179,7	166,1
Avustralya	93,3	104,1	111,7	121,6	124,3	135,6	135,9	137,5	131,7	147,4
İngiltere	93,6	95,8	95,8	96,5	106,2	107,1	109,7	123,2	126,8	120,5
İsveç	65,6	67,1	74,3	74,1	79,9	89,7	87,3	99,9	108,9	117,0
İsrail	49	50,5	54,1	55,3	55,7	58,7	57,3	63,9	68,9	72,1
Finlandiya	53,4	56,5	59,3	57,8	58,8	59,9	56,8	59,5	64,1	69,2
Şili	59,7	61,9	67,6	68,6	68,7	72	70,2	80,8	75,8	60,3
Belçika	25,9	26,8	27,3	29,3	30,5	35,7	34,3	35,2	40,4	39,9
Yeni Zelanda	16,3	18,6	21,4	22,8	24,1	26,3	26,9	31,1	34,1	37,3
İrlanda	46	50,9	57,7	42,7	37,6	35,9	33,9	38,2	35,5	36,3
Güney Kore	18,5	20,6	23	24,3	25,3	26	26,9	28,2	31,7	31,8
Japonya	29,8	30	31,2	30,6	29,3	28,7	28,7	28,6	30,1	31,4
Kolombiya	18,1	18	20	20,3	22,4	25,1	24	26,7	32	31,2
Meksika	14,9	15,6	16,5	16,3	16,1	16,8	16,3	18,5	22,8	22,1
Portekiz	9,2	9,5	10,7	10,9	10,7	19,4	19	20,7	22	22,0
Letonya	7,6	8,4	9,8	11	12,6	13,8	14	16,7	19,5	20,5
Estonya	9,8	10,8	12,6	14,3	15,8	16,9	16,8	18,5	21,8	16,8
Slovakya	9,3	9,7	10,4	10,1	11,1	11,8	11,7	12,6	14,4	15,9
İspanya	13,3	14,2	14,7	14,3	14	13,6	12,6	13	14,5	14,3
İtalya	6,6	7,3	8,2	8,6	9,2	9,6	9,8	10,9	12,7	12,7
Fransa	8,8	9,3	8,7	8,9	10,3	10,6	10,7	10,6	12,2	12,1
Litvanya	4,3	4,6	5,3	5,8	6,6	7,1	7,2	8,3	9,5	11,1
Norveç	7,4	8,1	8,8	9,7	10,3	10,5	9,8	10,9	12,3	11,0
Çekya	6,7	7,2	7,8	8,1	8,4	8,7	8,7	8,8	9,5	9,4
Polonya	17	18,7	9,6	8,8	9,2	10,1	8,5	8	7,9	8,9
Almanya	6,1	6,1	6,6	6,7	6,9	6,9	7	7	8,2	8,0
Slovenya	6,3	6,4	6,8	6,9	7	7	6,9	7,3	8	7,8
Avusturya	5,1	5,6	5,8	6	5,8	6	5,6	6,1	6,6	6,7
Macaristan	3,9	3,9	4	4	5,8	5,8	5,2	5,4	5,6	5,2
Türkiye	1,2	1,4	1,8	2	2,2	2,5	2,5	2,9	3,4	3,3
Lüksemburg	2	2,1	3	2,8	2,9	2,8	2,7	2,8	2,9	2,6
Yunanistan	0	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	1	1,0

Kaynak: Pension Markets In Focus 2022, <https://data.worldbank.org/indicator>

Tablo 4 incelendiğinde; 2021 yılı itibari ile 9 ülkenin GSYİH'sinden daha büyük emeklilik fonlarına sahip olduğu görülmektedir. 2021 yılında GSYİH'nin yalnızca 3,4'i kadar bir fon büyüklüğünün olması, Türkiye'nin G20 ülkeleri arasına bulunduğu düşünüldüğünde bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren aradan geçen 18 yılda büyüme anlamında istenilen seviyeye çıkamadığını göstermektedir.

SONUÇ

İnsanların temel bir ihtiyacı olan sosyal güvenlik kavramı, sanayi devrimi sonrasında bireylerin devletlerden talep ettiği ve karşılanmasını beklediği bir hak haline gelmiştir. Yirmi birinci yüzyıla gelindiğinde, devletlerin vatandaşlarına vermesi zorunlu hale gelen sosyal güvenlik hizmetinin en önemli özelliklerinden biri vatandaşlarına tanıdığı emeklilik hakkı olmuştur. Çalışma dönemlerinin sonunda, bireylerin gelirlerinin devamlılığını sağlayarak yaşam standartlarını devam ettirebilmeleri, kazandıkları emeklilik hakkı ile olur. Zaman içerisinde, kamu kurumları tarafından sağlanan emeklilik hizmetinin, bireylerin arzu ettikleri emeklilik şartlarını tek başına sağlayamamış ve alternatif çözümlerin üretilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Emeklilik sisteminde yaşanan olumsuzlukların çözümü noktasında bireysel emeklilik sistemi bireylere alternatif olmuştur. Bireysel emeklilik sistemi, katılımcılarına emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlayarak katılımcılarının daha iyi bir yaşam standardı elde etmesine imkan tanımaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin emeklilik dönemlerinde elde edeceği ek gelir için tasarruflarını değerlendirdikleri alternatif bir finansal araçtır. Her ne kadar emeklilik sisteminde yaşanan olumsuzlukların giderilmesinde alternatif bir çözüm olarak ortaya çıksa da finansal bir araç olma özelliği, bireysel emeklilik sistemini ekonomiye etkilerinin araştırılmasında ve finansal araçlarla karşılaştırılmasında literatürde sıklıkla karşılaşılan bir konu haline getirmektedir.

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi 20 yıldır uygulanmakta olsa da yeterince tanınmadığı ve kullanılmadığı Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından düzenlenen veriler ve raporlarda görülmektedir. OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'nin bireysel emeklilik fon büyüklükleri, ülkelerinin GSYİH'sinden daha düşük bir seviyededir. OECD'nin 2021 yılı verileri incelendiğinde 9 ülkenin bireysel emeklilik sistemi içerisinde toplanan fonların parasal büyüklüğünün ülkelerinin GSYİH'den büyük olduğunu göstermektedir. Aynı dönemde Türkiye GSYİH 'sının %3,4'ü kadar bireysel emeklilik fonuna sahiptir.

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'de gelişmemesinin birden çok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan biri, genç nüfus arasında sistemin tanınırlığının zayıf olmasıdır. Genç vatandaşların erken yaşlarda bireysel emeklilik

sistemine dahil edilmeleri ve sisteme katılımlarının sağlanması, uzun vadeli kaynak sağlanmasına ve erken yaşlardan itibaren tasarruf alışkanlığının kazandırılmasına katkı sağlayabilir. Bu noktada, genç nesillere bireysel emeklilik sistemi hakkında daha fazla bilgilendirme yapılması ve sistemin avantajlarının vurgulanması önemlidir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılımların coğrafi bölgelere göre dağılımları incelendiğinde bölgeler arasında büyük farklar olduğu görülmektedir. Bölgesel olarak yapılacak tanıtım ve bilgilendirme çalışmaları ile katılımın düşük olduğu bölgelerdeki vatandaşların tasarrufları bireysel emeklilik sistemi içerisinde değerlendirilmesi sağlanacaktır.

Bireylerin tasarruf etmelerinde ve tasarruflarını değerlendirmesinde önemli olan faktörlerden biride finansal okuryazarlıktır. Finansal okuryazarlık bireylerin tasarruf etmelerinde ve tasarruflarını doğru bir şekilde değerlendirmelerinde kritik bir faktördür. Finansal okuryazarlık, bireylerin finansal araçları, yatırım seçeneklerini, risk ve getiri ilişkisini anlamalarına ve finansal piyasalarda daha bilinçli kararlar almalarına yardımcı olacaktır. Finansal okuryazarlığın artması, Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin tanınırlığını ve kullanımını artırabilir.

Emeklilik şirketleri bireysel emeklilik sisteminin tanıtımı ve katılımı için önemli bir rol oynamaktadır. Potansiyel katılımcılarla doğrudan temas halinde olan emeklilik şirketleri, sistemin kurallarını, özelliklerini ve devletin sağladığı destekleri aktararak toplumu bilgilendirebilir ve sisteme katılımı teşvik edebilir. Emeklilik şirketlerinin reklam ve bilgilendirme faaliyetleri, bireysel emeklilik sisteminin avantajlarını ve katılımcılara sağladığı geliri vurgulayabilir. Potansiyel katılımcıları sistemin faydaları konusunda bilinçlendirmek, sisteme bakış açılarını değiştirebilir ve katılım isteğini artırabilir. Bu tür faaliyetler, toplumda bireysel emeklilik sisteminin daha iyi anlaşılmasını ve kabul görmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, Faruk (2016). Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 1-12.
- Akpınar, Onur (2007). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye’deki Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Çözümlemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Altan, Yavuz (2005). Özel Emeklilik Şirketlerinde Portföy Yönetimi ve Türkiye Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Arslan, Seçkin vd. (2019). Türkiye’de ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme, In ResearchGate Conference Paper, 27, 28-39.
- Aydın, Asaf (2008). Türkiye’de ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Dalğar, Hüseyin (2006). Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Demirpehlevan, Burhan (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2005). Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2004, İstanbul: Emeklilik Gözetim Merkezi.
- Emeklilik Gözetim Merkezi. URL, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/> (E.T.: 13.11.2022).
- Emeklilik Gözetim Merkezi. URL, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/> (E.T.: 20.11.2022)
- Girgin, Kadir (2007). Özel Emeklilik Fonları ve Sermaye Piyasasına Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İncidüzen, Murad (2008). Özel Emeklilik Sistemleri ve Türkiye’de Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarım Süreci, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Macunoğlu, Utku (2022). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Belirleyicileri: OECD Ülkeleri Üzerinden Belirleyicilerin Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Pension Markets In Focus 2022. <https://data.worldbank.org/indicator> (E.T.: 09.10.2022).
- Pension Markets In Focus 2022. <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm> (E.T.: 11.11.2022).
- Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu (2022), Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Sistemi Faaliyetleri Hakkında Rapor – 2021, İstanbul: Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu.
- SPK, Emeklilik Yatırım Fonuna İlişkin Rehber, https://spk.gov.tr/data/61e4b9501b41c60d1404d879/EYF%20REHBER%C4%B0_29.09.2022.pdf (E.T.:23.12.2022).
- SPK Yıllık İstatistik Bültenleri, <https://spk.gov.tr/istatistikler/aylik-istatistik-bultenleri/2022-yili-istatistik-bultenleri> (E.T.: 23.12.2022).
- Sezgin, Selami ve Yıldırım, Tuba (2015). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 123-140.
- Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Sistemi Faaliyetleri Hakkında Rapor (2022). <https://seddk.gov.tr/tr/raporlar/sigortacilik-ve-bes-faaliyetleri> (E.T.: 18.11.2022).
- Tapia, Waldo (2008). Description of Private Pension Systems, *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, No 22.
- Tuğsel, Erdem (2007), Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonların Kaynağını Etkileyen Unsurlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- URL, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> (E.T.: 22.11.2022).
- URL, https://www.allianz.com.tr/tr_TR/seninle-guzel/ulkelere-gore-emeklilik-yaslari.html#/azye-customer-application-form (E.T.: 25.11.2022).
- Uyar, Hilal İ. (2011). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Uygun, Yakup (2006). Bireysel Emekliliğin Sosyal Güvenlik Sistemindeki Konumu ve Geleceği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yılmaz, Savaş (2008). Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirme Açısından Analizi ve Değerlendirmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

YENİ DÜNYA DÜZENİNDE BİLGİ YÖNETİMİ VE KURUMSAL HAFIZA

Öğr. Gör. Dr. Esin CEYLAN ŞAŞMAZ¹

GİRİŞ

Günümüz bilgi ekonomisinde işletmeler açısından bilginin oluşturulması, depolanması ve kullanılması rekabet gücünde stratejik bir unsur haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte bilgi sistematik bir şekilde işlenmeye başlamıştır. Bu gelişmeler sonucunda bilgi yönetimi kapsamında örgütsel öğrenme ve kurumsal hafıza yoluyla bilgi paylaşımı gerçekleşmektedir (Dalkir, 2005:2-14). İşletmelerde bilginin saklanması ve yeniden kullanılması için uygun bir bilgi yönetimi kapsamında kurumsal hafıza terimi kullanılmaktadır (Ackerman ve Halverson, 2004:155). Kurumsal hafıza sadece işlerin nasıl yapılacağına ilişkin bilgi birikimi değil, aynı zamanda personelin birbirlerine ve bir bütün olarak işletmeye karşı beklentilerini de içermektedir (Ebbers ve Wijnberg, 2009:478). Bir işletmenin sahip olduğu tüm bilgi varlıklarının toplamı, o işletmenin kurumsal hafızası olarak düşünülebilir (Kingston ve Macintosh, 2000:121). Bu bağlamında iş ve süreçlere ilişkin deneyimsel bilgilerin zaman içerisinde kullanılmak üzere depolanması işletmenin temel yeteneklerden birisi olarak kabul edilmektedir (Yates, 1990:172). Aynı zamanda kurumsal hafıza geçmişten gelen bilgilerin mevcut faaliyetlere uygulanmasını sağlayan ve böylece daha yüksek veya daha düşük düzeyde örgütsel etkililiğe yol açmaktadır (Stein, 1995:22). Önceden depolanan bilgilerin veya kurumsal hafızanın yeniden kullanılması, modern işletmelerin başarısı için kritik öneme sahiptir (Ackerman ve Halverson, 2004:155).

BİLGİ YÖNETİMİ

21. yüzyıl işletmelerinin en değerli varlıkları bilgi ve bilgi çalışanlarıdır. Artan rekabet ve yüksek inovasyon oranı, bilgiyi bilginin temel varlığı haline getirmiştir. (Drucker, 2001). Bu bağlamda bilgi, “*algılanan, keşfedilen veya öğrenilenlerin toplamıdır*” (American Heritage Dictionary, 2023a). Zaman içerisinde işletme alanında bilgi üretilen, satılan, satın alınan ve değerlendirilen

¹ Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat MYO, ORCID: 0000-0002-4566-0542, esinceylan@selcuk.edu.tr

nesnelerin bileşeni haline gelmiştir. Bu durumun sonucu olarak da bilgiyi yönetmek bireylerin, işletmelerin ve ülkelerin en önemli görevi haline gelmiştir (Stewart, 1997:48). Bilgi yönetimi, bilginin keşfedilmesi ve yaratılması, bilginin yayılması ve kullanılmasına ilişkin tüm süreçle ilgilidir. İşletmelerin kaynaklarını doğru bir şekilde kullanması ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratması için kritik öneme sahiptir (Sokoh ve Okolie, 2021:283).

Bilgi yönetimi çok yönlü ve tartışmalı bir kavramdır. Filozoflar ve çeşitli farklı disiplinlerin temsilcileri, bilgi ve bilgi yönetiminin anlamını, tanımlarını ve boyutlarını tartışmıştır (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Bu kapsamda bilgi yönetimi;

...işletmenin bilgi varlıkları ile ilgilenme, yaratma ve onlardan yararlanmak için ihtiyaç duyulan tüm faaliyet ve bakış açılarını, iş ve süreçleri desteklemedeki stratejik konum (Wiig, 1995:3).

...rekabet edebilmek için bilginin elde edilmesi, öğrenilmesi, aktarılması ve desteklenmesi ile ilgili strateji ve yöntemler (APQC, 1996).

... işletme içinde bilginin yaratılmasını ve paylaşılmasını geliştirmenin etkili bir yol (Hislop, 2013:13).

... bir işletmenin bilgi varlıklarının, kendisi için değer yaratma amacıyla sistematik bir şekilde yönetilmesi (Gamble ve Blackwell, 2001:71).

... temel olarak entelektüel varlıkların ve diğer enformasyonların işletmeye rekabetçi avantaj sağlayacak şekilde yönetimine ilişkin sistematik bir yaklaşım (Bergeron, 2003:9).

olarak tanımlanmaktadır

Günümüzde bilgi yönetimi yeni iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilmektedir. İntranet ve internet aracılığıyla entelektüel sermaye daha etkili ve verimli bir şekilde yönetilmektedir (Dalkir, 2005:13-14). Bilgi yönetiminin küresel ölçekte ele alınması bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve internetin kullanılmaya başlaması ile birlikte başladığı görülmektedir. Bilgi yönetiminin evrimine önemli katkıda bulunan yönetim teorisyenleri arasında Peter Drucker, Peter Senge, Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi ve Thomas Stewart yer almaktadır. Bu zaman çizelgesi Şekil 1'de yer almaktadır (Dalkir, 2005:13-14).

	Bilgi Oluşturan Şirket HBR Nonaka		Sanal Organizasyonların Ortaya Çıkışı	Şirketinizin En Değerli Varlığı: Entelektüel Sermaye Stewart		
ArpaNet	Örgütsel Öğrenme Sloan Yönetimi	Entelektüel Varlıkların Değerlendirilmesi	Uygulama Topluluğu Brown	Bilgi İnovasyon Standartlarının Sertifikasyonu		
1969	1985	1988	1991	1994	1997	2000+
	Bilgi Teknolojisinin Yaygınlaşması	Beşinci Disiplin P. Senge	Bilgi Yönetimi Temelleri Wiig	Performans Karnesi Kaplan & Norton	Üniversitelerdeki İlk Bilgi Yönetimi Programları	
		İlk CKO Edvinsson		APQC Kıyaslama		

Şekil 1. Bilgi Yönetimi Zaman Çizelgesi

Kaynak: Dalkir, 2005:14.

1969 yılında ARPANET'in piyasaya sürülmesi, bilim adamlarının ve araştırmacıların büyük veri kümelerini paylaşabilmelerinin yanı sıra birbirleriyle daha kolay iletişim kurmalarına da olanak sağlamıştır. Farklı bilgisayarların ve işletim sistemlerinin iletişim hatları üzerinden birlikte ağ kurmasına izin verecek bir ağ protokolü veya dili bulunmuştur. Daha sonra bu veri dosyası aktarım ağına bir mesajlaşma sistemi eklenmiştir. 1991 yılında düğümler İnternet'e ve World Wide Web'e aktarılmıştır (Dalkir, 2005:15).

1970'li yıllardan itibaren yazılım sektörünün gelişmesi, fiber optik ve lazer ileticiler gibi gelişen iletim teknolojisi sayesinde, dijital teknoloji iletişim hatlarının daha geniş alana yayılmasını sağlamıştır. Daha sonra internetin devreye girmesi ile enformasyon dönüşümü hızlandırılmıştır (Castells, 2000: 38-53). Bu yıllardan itibaren bilginin ve bilgi sistemlerinin, objektif ve doğru karar alma sürecini kolaylaştıran en önemli faktör olduğu anlaşılmıştır. Ancak 1980'li yılların ortasından itibaren bilgi, işletmelere rekabet avantajı kazandıran stratejik bir kaynak olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Koza, 2008:289-290). İşletmelerde bilginin oluşturulması, saklanması ve değere dönüştürülmesi ile yeni bir bakış açıları geliştirilmiştir (Escriba-Esteve ve Urra-Urbietaj, 2002:330).

Senge (1990), kurumsal hafıza sistemlerinde depolanan geçmiş deneyimlerden öğrenebilen bir organizasyon olarak "öğrenen organizasyona" odaklanmıştır. 1990'ların başlarında bilgi yönetimi üzerine kitaplar yazılmaya başlanmıştır. Ayrıca Uluslararası Bilgi Yönetimi Konferansı ve konsorsiyumunun gelişmesi ile bilgi yönetimi ivme kazanmıştır (Dalkir, 2005:15). Nonaka ve Takeuchi (1995), bilginin organizasyon içinde nasıl üretildiğini, kullanıldığını ve yayıldığını ve bu bilginin yeniliğin yayılmasına nasıl katkıda bulunduğunu araştırmıştır.

2003 yılı Ocak ayında yapılan 24. Dünya Entelektüel Sermaye Yönetimi Kongresi'nde, bilgi yönetimi öncüleri birleşerek akademiye “bilgi yönetimi meşalesini almaları” yönünde bir talep iletmışlerdir (Dalkir, 2005:15-16).

Bilginin yönetimi, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabet gücünün sürdürülmesi için önemli ve gerekli bir faktör olarak görülmektedir (Martensson, 2000:204). Çünkü bilgi yönetimi işletmelerin sürekli değişen çevre şartlarına uyum sağlama ve rekabet üstünlüğünü ele geçirmede önemli bir rol oynamaktadır (İpçioğlu ve Kahya, 2016:179).Günümüzde bilgi yönetimine ilişkin uygulamaların artmasına neden olan iş etkenleri aşağıda açıklanmıştır (Dalkir, 2005:18):

- İş Dünyasının Küreselleşmesi: Günümüz işletmeleri daha küresel; daha küresel, çok bölgesel, çok dilli ve çok kültürlü bir yapıya sahiptir.
- Daha Yalın İşletmeler: İş ve süreçlerin daha hızlı ve daha fazlası yapılmakta. Ancak bilgi çalışanları olarak daha sistemli, yüksek hız ve iş yükünü benimsemek gerekmektedir.
- Kurumsal Hafıza Kaybı: İşgücü daha aktiftir. Bu durum ise işletme için bilginin devamlılığı konusunda sorun oluşturmakta ve bilgi çalışanına sürekli öğrenme ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle istihdamın sürekliliği konusu gündeme gelmektedir.
- Teknolojik gelişmeler: Bilgi ve iletişim teknolojisindeki ilerlemeler sayesinde bilgiye istenilen yerde ve zamanda erişim sağlanmaktadır.

Bilgi yönetimi, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için bilginin doğru zamanda doğru kişiye ulaşmasını ve kullanılmasını sağlamaktadır (Kalkan, 2006:28). Bilgi yönetimi uygulamaları işletmeden işletmeye farklılık gösterebilmektedir. Ancak bilgi yönetiminin amacı her işletme için aynıdır ve bu amaç işletmelerin sahip olduğu bilgi potansiyelinden en üst düzeyde yararlanmaktır (Zaim, 2005:81).

KURUMSAL HAFIZA

İşletmeler iletişim ve koordinasyonla varlığını devam ettirmektedir. Bir işletmenin geçmişini hatırlama ve öğrenme yeteneği, diğer bir deyişle “kurumsal hafızasını” kullanma yeteneği, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olacak bir öğrenme, bilgi alışverişi ve biriktirme aracı olarak yüzyıllardır varlığını sürdürmektedir (Atwood, 2002:1). Öncelikle hafıza, “*akılda tutma ve geçmişi hatırlama yeteneğidir*” (American Heritage Dictionary, 2023b). Bireysel hafıza temelde psikolojik bir olgu iken, kurumsal hafıza sosyal bir süreçtir (Bratianu, 2015). Kurumsal hafıza kavramı bir metafor, geçmişin birikimi ve işletmelerin kendine özgü bağımsız bir yetenek olarak görülmektedir (Yates, 1990:172). Moorman ve Miner (1997) kurumsal hafızanın üç şekilde ortaya çıkabileceğini öne sürmektedir:

- Örgütsel inançlar, bilgiler, referans çerçeveleri, modeller, değerler ve normlar.
- Davranışsal rutinler, prosedürler ve senaryolar.
- Somut ve maddi olmayan eserler: organizasyon yapısı, montaj hattı düzeni, programlama vb.

Kurumsal hafıza, örgütsel öğrenme gibi bilimsel araştırma alanlarını kapsayan ve yönetim bilgi sistemleri üzerinde etkileri olan daha geniş bilgi yönetimi konusuna girmektedir. Etkin bir şekilde kullanılabilmesi için bir işletmenin tüm hafızasının toplanması, saklanması ve erişilebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bilgiler ya bir işletmenin sisteminde (veritabanları, arşivler ve diğer kaynaklar dahil) ya da çalışanlarında, bireysel ve grup anıları aracılığıyla depolanmaktadır. Bu nedenle örgütsel hafıza her işletmede önemli bir rol oynamaktadır, çünkü hafıza, işletme hedeflerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve stratejik planlarının uygulanması için bir ön koşuldur (Robinson ve Ensihn, 2009:32).

Kurumsal hafızanın evrensel olarak kabul edilmiş tek bir tanımı olmayan bir kavramdır. Örneğin bir web arama motorunda, kurumsal hafıza ifadesi için binlerce “içerik” sunulmaktadır. (Atwood, 2002:2). Bu bağlamda kurumsal hafıza;

... bir işletmenin tarihi boyunca biriktirdiği veri ve bilgi birikimi (Cegarra-Navarro ve Sánchez-Polo, 2011:1).

...işletmelerin gelecekte kullanmak üzere bilgiyi depolama araçları (Olivera, 2000:813).

... işletmeye ilişkin bilgileri, belgeleri, kuralları ve standart işletim prosedürleri (Levitt ve March, 1988:237).

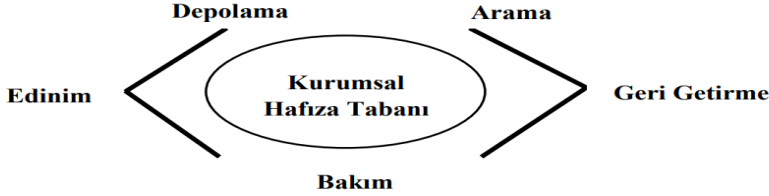
... bir işletmenin geçmişinden mevcut kararlara etki edebilecek depolanmış bilgileri (Walsh ve Ungson, 1991:100).

...sadece bilgiyi toplama ve koruma aracı değil, aynı zamanda bilgiyi paylaşma aracı (Esmaeli ve Saeidabadi, 2016:20)

olarak tanımlanmaktadır.

Kurumsal hafıza hem bireyin hem de işletmenin gelişimine destek sağlamaktadır. Bireysel açıdan, işletmenin zaman içinde gerçekleştirdiği deneyimlerden, stratejilerden ve eylemlerden bilgi toplamaktadır. İşletme için bireyin mevcut bilgisiyle ilişkilendirildiğinde eylemlere ve kararlara yardımcı olan bu birikmiş bilgi yelpazesini kullanarak hem işletmelerde hem de yeni çözüm, ürün ve hizmetlerin üretilmesinde rol almaktadır (Barros, Ramos ve Perez, 2015:46). Ayrıca kurumsal hafızanın işletmelere faydalı olabilmesi için, personel arasında bilgi ve deneyimlerin paylaşılması, işbirliğinin artırılmasına yönelik bir ortamın oluşturulması gerekmektedir (Barros, Ramos ve Perez,

2015:46). İşletmelerde kurumsal hafızanın oluşturulması ve geliştirilmesi süreci üç aşamadan oluşmaktadır (Bencsik, Lore ve Marosi, 2009:1; Hackbarth ve Grover, 1999:24). Kurumsal Hafıza Süreci Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Kurumsal Hafıza Süreci

Kaynak: Hackbarth ve Grover, 1999:24

Bilginin Edinimi: İşletmelerde alınan kararlar ve çözülen sorunlar sonucunda bilgi edinimi sağlanmaktadır (Walsh ve Ungson, 1991:62-63). İşletmelerde bilgi, araştırma ve fark etmenin yanısıra deneyimsel öğrenme süreçleri ile edinilmektedir. Araştırma ve fark etme süreci bireylerin sorunu çözmek için işletmelerin iç ve dış çevresinde kısıtlı bir bölümünü arama sürecidir. Örgütsel öğrenme süreci ise işletmelerin bilgiyi nasıl elde ettiğini açıklamaktadır. Deneyimsel öğrenme ise bireylerin deneme yanılma ile öğrenmesini açıklamaktadır (Bengtsson ve Skog 2018:11).

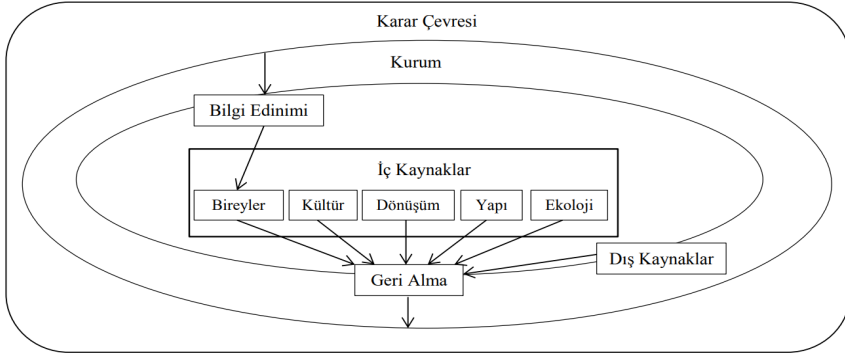
Bilginin Depolanması: Bilgi ortaya çıktıktan sonra bilginin edinimi gerçekleşir ve sonra bilginin dönüşümü gerçekleşmektedir. Zaman içerisinde biçimlenen bilgi işleme ve depolama sürecine girmektedir (Bencsik, Lore ve Marosi, 2009:1). Bilgi depolama bilginin saklanması ve korunmasını içermektedir. Aynı zamanda bilgi transferinde de bilgi depolama önemli bir unsur olmaktadır (Henderson 2017: 45).

Bilgiye Tekrar Erişim: Bilginin depolanması sonrasında önceki bilgilere erişim sağlayabilmek için sistem üzerinden erişimin sağlanmasıdır (Van Stijn ve Wensley 2016:188).

Kurumsal hafıza, işletmelerde var olan bilgiyi saklamanın yanı sıra, işletme çalışanlarına faydalı bilgileri zamanında sağlayan ve hatırlatan, personel tarafından oluşturulan bilgilerin yeniden kullanımını geliştiren ve iyileştiren bir sistemdir. İşletmeler faaliyetlerini gerçekleştirmede bir kurumsal hafıza modeli geliştirmeli ve kendilerine uyarlamaları gerekmektedir. Geliştirilen bu model ile yönetimin zorlukları belirlenmekte ve gösterilmektedir (Esmali ve Saeidabadi, 2016:20). Litaratürde kurumsal hafızayı açıklamak için çeşitli modeller geliştirilmiştir.

Walsh ve Ungson (1991) kurumsal hafıza modelinde, bilginin sadece tek bir yerde depolanmadığını bireylerin, kültürlerin, dönüşümlerin, yapıların, ekolojinin ve dış kaynakların depolama faaliyetleri içerisinde önemli rol oynadıklarını savunmuşlardır. Kurumsal hafızanın sunmuş olduğu enformasyon

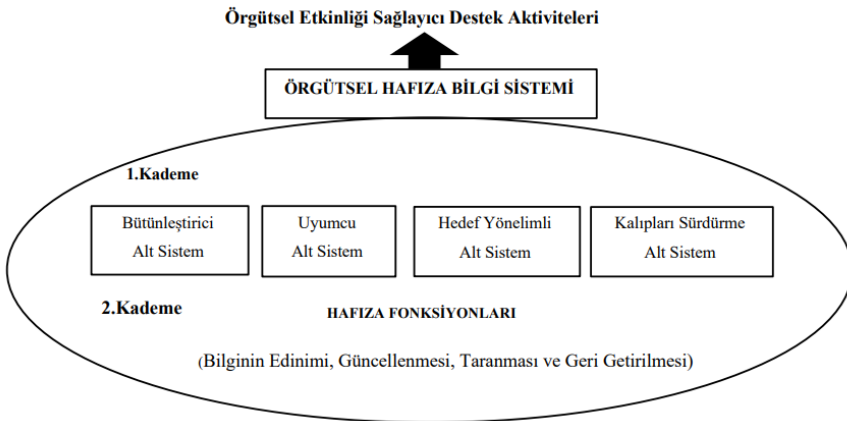
ve bilgi kullanımı işletme içerisinde stratejik bir tol oynamaktadır (Callaghan, 2002:215). Bu model Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Walsh ve Ungson'a göre kurumsal hafıza modeli

Kaynak: Walsh ve Ungson, 1991:64

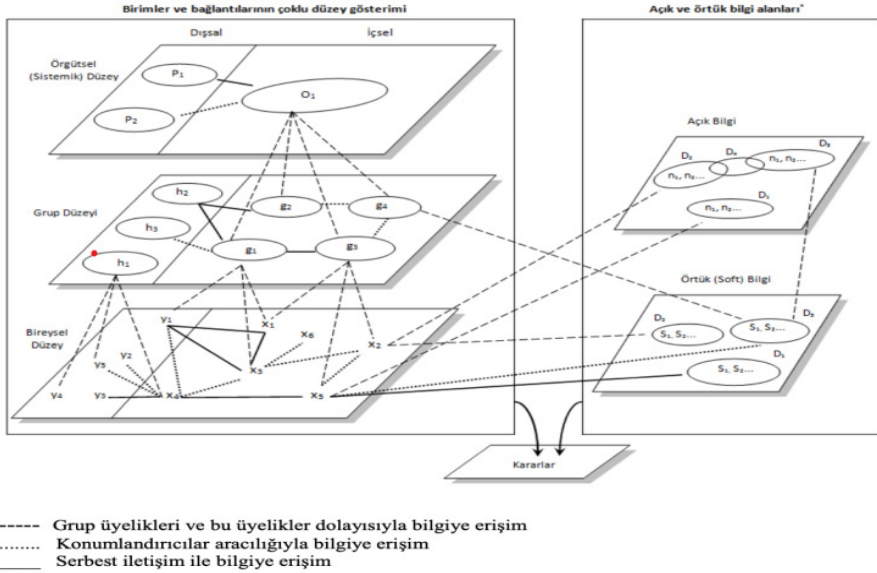
Stein ve Zwass (1995) kurumsal hafıza modelinde bilgi yönetimi ve enformasyon teknolojilerinin örgütsel hafıza üzerindeki etkisini incelemiştir. Model, alt sistemler ve hafıza fonksiyonları olmak üzere iki kademedendir (Stein ve Zwass, 1995: 98). Stein ve Zwass (1995) kurumsal hafıza kavramının geliştirilmesini üç ana neden ile açıklamaktadır: Birincisi, kurumsal hafıza, işletme hayatına yeni bir bakış açısı sağlayan yararlı bir metaforudur; ikincisi, kurumsal hafıza birçok teoriye entegre edilmiştir; üçüncüsü, kurumsal hafıza yönetsel deneyimle ilişkilidir. Kurumsal hafızanın oluşturulması ve geliştirilmesi entelektüel kaynak yönetimi açısından da önemlidir. İşletmeler rekabetçi avantaj sağlamak için iş tecrübeleri ve çevre koşulları hakkındaki bilgileri hafızalarında tutmalıdır (Esmali ve Saeidabadi, 2016:20). Bu model Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Stein ve Zwass'a göre kurumsal hafıza modeli

Kaynak: Stein ve Zwass, 1995: 98.

Anand, Manz ve Glick (1998) tarafından geliştirilen kurumsal hafıza modelinde, işletmelerin bütün unsurlarını içerecek şekilde oluşturulmuştur. Bu modelde teknolojiyi kurumsal hafızanın formları olarak kabul etmek için teknolojiye dayalı kurumsal hafıza sistemleri ele alınmıştır (Schwartz, 2005: 873). Model Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Anand, Manz ve Glick'in Örgütsel Hafıza Modeli

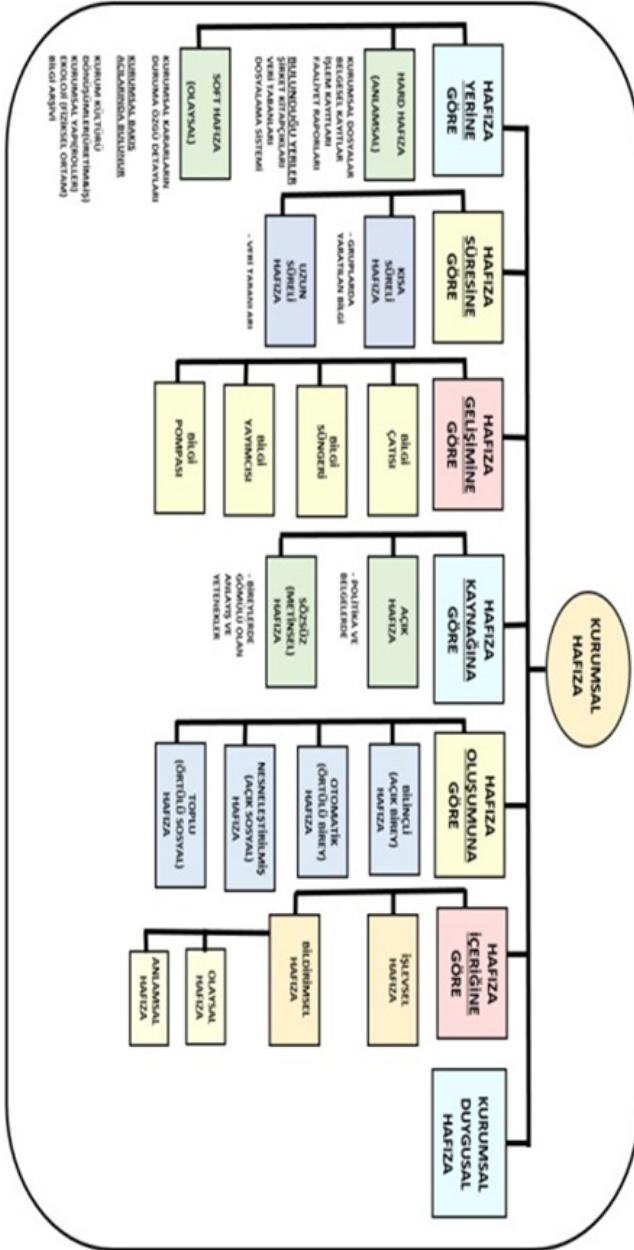
Kaynak: Anand, Manz ve Glick, 1998

Kurumsal hafıza bilgiyi resmileştirmeye yönelik proaktif ve kararlı bir çabanın sonucu olarak görülmektedir. Kurumsal hafızanın beklenen faydalarına ilişkin dört farklı bakış açısı tespit edilebilir (Sauvagnac ve Falzon, 2003:54):

- Bir yönetim aracı olarak kurumsal hafıza: bu, uzun ve karmaşık süreçlerle ilgilidir.
- Devam eden tasarım için bir araç olarak kurumsal hafıza: bazı durumlarda bir sürecin sonu ile bir sonrakinin başlangıcı arasında net bir ayrım yoktur.
- Bilginin yeniden kullanımını kolaylaştıracak bir araç olarak kurumsal hafıza: belirli bir çözüm ve soruna ilişkin yeterli bir hafıza, operatörlerin benzer bir sorunla karşı karşıya kaldığı gelecekte yararlı olabilir.
- Yeni bilgi oluşturmak için bir araç olarak kurumsal hafıza: Kurumsal hafıza, yeni bilgi yaratmanın açık hedefiyle başlatılabilir.

Kurumsal hafıza insan beyni gibi çalışmaktadır. Geçmiş deneyimlerden elde edilen bilgilerin işletmelerde kullanılabilmesini sağlayan bir mekanizmadır (Farooq, 2019:150). Bu bilgiler ışığında kurumsal hafıza ile hataların tekrarının

önlenmesi, bilgi haritasından yararlanma ve örgütsel öğrenmeyi geliştirmek için bilginin korunmasında önemli bir rol oynamaktadır (Dieng vd., 2006). Bu bağlamda İşletmelerde etkinlik ve verimliliğin artırılması, geçmişi değerlendirip geleceğe yönelik planlar yapmak, bilginin korunması ve gerektiğinde kullanılmasına yönelik kurumsal hafıza türleri Şekil 6’da gösterilmiştir.



Şekil 6. Kurumsal Hafıza Türleri

Kaynak: Mert, 2017:76.

Kurumsal hafıza, işletmelerin kuruluşundan itibaren faaliyet süresi içerisinde bilgilerden oluşup paylaşılan, yönetilen ve daha sonra kullanılmak üzere depolanan bilgilerden meydana gelmektedir (Cegarra-Navarro, Cepeda-Carrion ve Jimenez-Jimenez, 2010:1). İşletmelerde kurumsal hafızanın uygulanması sonuçları; mevcut bilgi yönetimini geliştirerek, önceki süreçlerden edinilen deneyimleri keşfederek ve geçmişteki hataların tekrarlanmasını önlemek için yeniden kullanarak rekabet yeteneğinin artırılmasıdır (Esmaeli ve Saaidabadi, 2016:20).

SONUÇ

Tarihsel süreç içerisinde “bilgi” toplumların gelişmesinde önemli rol oynamıştır. İşletmecilik alanında ise özellikle Bilgi Çağı olarak adlandırılan günümüz iş dünyasında bilgi ticari bir araç olarak görülmektedir. Bilgiye sahip olmak ve yönetmek işletmeler açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesi ile birlikte günümüzde bilgiye erişim daha kolay hale gelmiştir. Bilginin yönetilebilmesi ve ihtiyaç duyulduğu zaman kullanılabilmesi için saklanması yani hafızada yer alması önemlidir. Bu bağlamda işletmelerde kurumsal hafıza kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Kurumsal hafıza, işletmelerin kuruluşları itibarıyla faaliyet süresi içerisinde yaşanan geçmiş deneyimlerinden oluşan bilgi birikimleridir. Kurumsal hafızanın oluşmasında kurum kültürü, iş ve süreçlere ilişkin bilgiler de etkili olmaktadır. Böylelikle çeşitli kaynaklardan gelen verilerle kolektif bir hafıza oluşmaktadır. İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabetçi üstünlük sağlaması için yeni bilgiler edinme, mevcut bilgiyi depolama ve istenilen zamanda kullanımının sağlanması için etkin bir kurumsal hafıza sistemine sahip olması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, M. S., & Halverson, C. (2004). Organizational Memory as Objects, Processes, and Trajectories: An Examination of Organizational Memory in Use. *Computer Supported Cooperative Work* 13: 155–189.
- American Heritage Dictionary (2023b). Erişim Linki: <https://ahdictionary.com/word/search.html?q=memory> Erişim Tarihi: 12.12.2023.
- American Heritage Dictionary (2023a). Erişim Linki: <https://ahdictionary.com/word/search.html?q=knowledge> Erişim Tarihi: 01.12.2023.
- Anand, V., Manz, C. C. & Glick, W. H. (1998). An Organizational Memory Approach to Information Management. *Academy Of Management Review*, 23(4), 796-809.
- APQC (American Productivity & Quality Center) (1999). *Knowledge Management Consortium Benchmarking Study Best-Practice Report*. Texas:Houston.
- Atwood, M. E. (2002). Organizational Memory Systems: Challenges For Information Technology, *Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-9.
- Bengtsson, L. ve Skog, P. (2018). Improving Business Performance with Organizational Learning A Case Study of Factors Affecting Organizational Learning and its Relationship with

- Business Performance. Stokholm: KTH Industrial Engineering and Management Industrial Management.
- Barros, V. F. de A., Ramos, I., & Perez, G. (2015). Information Systems And Organizational Memory: A Literature Review, *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 12(1), 45-64.
- Bratianu, C. (2015). Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation. Hershey: IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-4666-8318-1.ch007.
- Bencsik, A., Lore, V. ve Marosi, I. (2009). From Individual Memory to Organizational Memory (Intelligence of Organizations). World Academy of Science, Engineering and Technology, 3(8), 1-6.
- Bergeron, B. (2003). *Essentials of Knowledge Management*. New Jersey: John Wiley & Sons, Hoboken.
- Callaghan, J. (2002). Inside Intranets and Extranets: Knowledge Management and The Struggle for Power. Palgrave Macmillan.
- Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society*. USA: Blackwell Publishers, Oxford.
- Cegarra-Navarro, J.-G., Cepeda-Carrion, G., & Jimenez-Jimenez, D. (2010). Linking Unlearning with Innovation Through Organizational Memory and Technology. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 8(1), 1-10.
- Cegarra-Navarro, J.-G., & Sánchez-Polo, M. T. (2011). Influence of The Openmindedness Culture On Organizational Memory: An Empirical Investigation Of Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 1-18.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. USA: Elsevier.
- Dieng, R., Corby, O., Giboin, A., & Ribiere, M. (2006). Methods and Tools For Corporate Knowledge Management. *International Journal Of Human-Computer Studies*, 51(3). 1-40.
- Drucker, P. F. (2001). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Business.
- Ebbers, J. J., & Wijnberg, N. M. (2009). Organizational Memory: From Expectations Memory to Procedural Memory, *British Journal of Management*, 20, 478-490.
- Escriba-Esteve, A., & Urra-Urbietaj, A. (2002). An Analysis Of Co-Operative Agreements From A Knowledge-Based Perspective: An Integrative Conceptual Framework, *Journal of Knowledge Management*, 6(4), 330-346.
- Esmaeli, N., & Saedabadi, R. Y. (2016). Design of Organizational Memory Management Model in the Education System in Mazandaran Province, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 20-27.
- Farooq, R. (2019). Developing a Conceptual Framework of Knowledge Management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139-160.
- Gamble, P. R., & Blackwell, J. (2001). *Knowledge Management: A State of the Art Guide*. London: Kogan Page.
- Hackbarth, G., & Grover, V. (1999). The Knowledge Repository: Organizational Memory Information Systems. *Information Systems Management*, 16(3), 21-30.
- Henderson, J. C. (2017). Enterprise Business System Effects on Workforce Staffing Levels: Examining Organizational Learning and Knowledge Transfer within the Department of Defense, Defense Logistics Agency (Doktora Tezi), California: Northcentral University.
- Hislop, D. (2013). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction* (3rd Ed.). England: Oxford University Press.
- İpçioğlu, i. ve Kahya, D. (2016). Bilgi Yönetimi Sürecinin Örgütsel Performansa Etkisi Ve Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 179-204.

- Kalkan, V. D. (2006). Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Yönetimi: Kesişim ve Ayrışma Noktaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, SSN:1304-0278 Bahar-2006 C.5.
- Kingston, J., & Macintosh, A. (2000). Knowledge Management Through Multi-Perspective Modelling: Representing And Distributing Organizational Memory. *Knowledge-Based Systems*, 13, 121–131.
- Koza, M. (2008). *Bilgi Yönetimi (Bilgiyi Doğru Kullanmak)*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology*, 14, 319–340.
- Martensson, M. (2000). A Critical Review of Knowledge Management as a Management Tool. *Journal of Knowledge Management*, 4(3), 204-216.
- Mert, G. (2017). Kurumsal Hafıza. İstanbul: Artikel Yayıncılık.
- Moorman, C. & Miner, A. (1997). The Impact of Organizational Memory on New Product Performance and Creativity. *Journal Of Marketing Research*, 34, February, 91-106.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How JapanEse Companies Create The Dynamics Of İnnovation*. New York: Oxford University Press.
- Olivera, F. (2000). Memory systems in organizations: an empirical investigation of mechanisms for knowledge collection, storage and access. *Journal of Management Studies*, 37, pp. 811–832.
- Robinson, N. P. & Ensign, P. C. (2009). Effective Stakeholder Knowledge Sharing for Effective Organizational Memory. John P. Girard (Ed.) *Building Organizational Memories: Will You Know What You Knew?* (ss.30-43). New York: Hershey.
- Sauvagnac, C. & Falzon, P. (2003). Organizational Memory : The Product of A Reflexive Activity. *The International Journal of Cognitive Technology*, 8 (1) 54-60.
- Schwartz, D. (2005). *Encyclopedia of Knowledge Management*. IGI Global.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art And Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sokoh, G. C., & Okolie, U. C. (2021). Knowledge Management And Its Importance in Modern Organizations.
- Stein, E. W. & Zwass, V. (1995). Actualizing Organizational Memory with Information Systems. *Information Systems Research*, 6(2), 85-117.
- Stein, E.W. (1995). Organizational Memory: Review of Concepts and Recommendations for Management. *International Journal of Information Management*, 15(2), 17-32 .
- Stewart, T. (1997). Entelektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği (Çev. Nurettin Elhüseyni). İstanbul:MESS Yayın No: 258.
- Van Stijn, E. ve Wensley, A. (2016). Organizational Memory and The Completeness of Process Modeling in ERP Systems Some Concerns, Methods and Directions for Future Research. *Business Process Management Journal*, 7(3), 181–194.
- Walsh, J. P. & Ungson, G.R. (1991). Organizational Memory. *Academy of Management Review*, 16(1), 57-91.
- Wiig, M. K. (1995). *Knowledge Management Methods, Practical Approaches to Managing Knowledge*. Texas: Schema Press Ltd..
- Yates, J. (1990). For the record: The embodiment of organizational memory, 1850-1920. *Business and Economic History*, 19 (2), 172-182.
- Zaim, H. (2005). *Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi*. İstanbul: İşaret Yayınları.

DENETİM, BAĞIMSIZ DENETİM, BAĞIMSIZ DENETİM KALİTESİ

Servet SAY¹

GİRİŞ

Enron, WorldCom ve Parmalat gibi işletmelerin yaşadığı finansal skandallarla beraber ortaya çıkan küresel kriz bağımsız denetim kalitesinin önemini artırmıştır. Bu durum denetim sonucunda sağlanan bilginin kullanıcılara makul güvence sağlaması ve denetçilerin yaptıkları denetimin arkasında durması gibi konuları gündeme getirmiştir. Sunulan bu hizmetin kaliteli olması bağımsız denetim unsurlarının yerine getirilmesi ile mümkündür. Verilen hizmetin kalitesi denetimin özelliklerine göre değişkenlik gösterse de denetim kalitesi, işletmelerin yönetim mekanizmalarının gücünün artmasına katkı sağlamaktadır. Bu sayede işletmelerin finansal performansları da bu durumdan olumlu şekilde etkilenmiştir (Güngör Karyağdı ve Koca, 2022: 149).

Bağımsız denetim kalitesi; işletmelerin dönemsel olarak hazırladıkları mali tablolarının finansal tablo kullanıcılarına sunulmadan önce bağımsız bir denetçi tarafından hukuki kurallara bağlı olarak yapılan denetim faaliyetlerinde herhangi bir hile veya hata içermediği konusunda hem işletme yönetimine hem de ilgili kullanıcılara güvence vermesi olarak tanımlanmaktadır (Yaşar, 2013: 467-468). İşletmelerde yapılan bağımsız denetimlerin de genel amacı ilgili kullanıcılara, hazırlanan finansal tabloların güvenilirliği noktasında yardımcı olmaktır (Mock vd., 2012: 19). Bu noktada işletmelerde gerçekleştirilen bağımsız denetimin kalitesi, günümüzdeki denetim faaliyetlerinin en dikkat edilmesi gereken konularından bir olmuştur. Çünkü işletmeler ve ilgili kullanıcılar, denetlenmiş finansal tabloların kalitesiyle yakından ilgilenmektedir (Siong, 2010; 7-8).

Günümüzün küresel rekabet ortamında yaşanan gelişmeler ve işletmeler arası ticari ilişkilerin çoğalması finansal tablolara ilişkin güvenilir bilgi ihtiyacını da artırmaktadır. Öyle ki, finansal kurumların ve piyasaların küreselleşmesi ile birlikte işletme faaliyetlerinden etkilenen ilgili tarafların sayısında da artış yaşanmış ve işletmenin finansal durumu sadece pay sahiplerini değil, bütün

¹ Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, <https://orcid.org/0000-0003-4216-6650>, servetsay@selcuk.edu.tr

işletme çevresini dolayısıyla toplumu ilgilendirir hale gelmiştir. Buradan hareketle işletme çevresinin doğru ve güvenilir bilgiye ulaşması açısından finansal verilerin güvenilirlik derecesi daha da önem kazanmıştır. Bu bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği ise bağımsız denetim vasıtası ile gerçekleşeceği için bağımsız denetim kalitesi yadsınamaz bir konudur. Bağımsız denetimde kalitenin sağlanması amacıyla hem uluslararası hem de ulusal düzeyde standartlar oluşturulmuş ve yasal düzenlemeler yapılmıştır (Kardeş Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014: 28).

Çalışmada öncelikli olarak bağımsız denetim ve bağımsız denetim kalitesi kavramlarından bahsedilmiştir. Daha sonra bağımsız denetim kalitesi konusunda ulusal ve uluslararası alanlarda yapılan çalışmalardan öne çıkan bazıları özetlenmiştir. Son olarak ise bağımsız denetim kalitesi üzerinde etkili olan unsurlar değerlendirilmiş ve öneriler verilmiştir.

LİTERATÜR ÖZETİ

Sayyar vd. (2015) yılında yapmış oldukları çalışmada Malezya Borsasında işlem gören firmaların 2003-2012 dönemlerine ait verilerini kullanarak bağımsız denetim kalitesi ile finansal performans arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada finans firmalarına yer verilmemiştir. Regresyon analiz yöntemi kullanılarak elde edilen bilgiler neticesinde aktif karlılık ile bağımsız denetim kalitesi arasında negatif bir ilişki olduğu ayrıca Tobin Q oranları ile denetim ücretleri arasında ise pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Barzegarnezhad ve Jamshidinaid (2017) yılında yapmış oldukları çalışmada Tahran Borsasında faaliyetlerine devam eden firmaların 2010 - 2014 yıllarını kapsayan verilerini kullanarak bağımsız denetim kalitesi ile finansal performans arasında ilişkiyi panel veri analizi yöntemi ile ölçmüşlerdir. Yapılan çalışmada bağımsız değişkenler, denetim firmasının büyüklüğü, denetçilerin görev süresi ve aktif karlılık oranlarından oluşmaktadır. Finansal performansı ölçme açısından ise firmaların sürdürülebilir kar rakamları bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca kontrol değişkenleri olarak da firmaların finansal kaldıraç oranları ve firma büyüklükleri eklenmiştir. Çalışmanın sonucunda firmaların aktif karlılık oranları ile denetçi görev süresi arasında ve denetim firması büyüklüğü ile de sürdürülebilir kar arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Cengiz vd. (2017), yılında yapmış oldukları çalışmada ulaşmak istedikleri amaç, BİST imalat sektöründeki firmaların 2010-2014 yılları arası yayınlamış oldukları verileri kullanarak bağımsız denetim kalitesinin finansal performans üzerindeki etkisini ölçmektir. Çalışmada firmaların aktif karlılık oranları, Özsermaye karlılığı ve Tobin Q oranları finansal performans ölçütü olarak ele alınmış, (PWC, Deloitte, KPMG ve E&Y) bağımsız denetim firmaları ve

denetim değişkenleri de bağımsız denetim kalitesi açısından ele alınmıştır. Söz konusu oranlar regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Elewa ve El-Haddad (2019) yılında yapmış oldukları çalışmanın temel amacı denetim kalitesinin finansal performans üzerinde bir etki oluşturup oluşturmadığını tespit etmektir. Bu doğrultuda Mısır Borsasında faaliyetlerine devam eden firmaların 2010-2014 yılları arasında ki verileri panel veri yöntemi ile ele alınmıştır. Çalışmanın kısıtı ise finans şirketlerinin verilerinin kullanılmamasıdır. Çalışmanın sonucunda ise büyük dörtlü ile aktif karlılık oranları arasında ayrıca büyük dörtlü ile özsermaye karlılığı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu gözlemlenmiştir.

Tuan (2019), yılında yapmış olduğu çalışmada ki temel amaç, denetim hizmet kalitesinin firmaların finansal performansı üzerinde bir etki oluşturup oluşturulmadığını belirlenmesidir. Çalışmada Borsa İstanbulda faaliyetlerine devam eden finansal olmayan kuruluşların 2010-2017 döneminde ki verileri ele alınmıştır. Söz konusu firmaların finansal performansları aktif karlılık oranları yardımıyla belirlenmiş, denetim hizmet kaliteleri ise anormal işletme sermayesi tahakkukları ile ölçümlenmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen bilgiler, iyi bir denetim hizmeti sunulmasının firmaların finansal performansını olumlu etkilediğini göstermiştir.

Önder ve İrkörücü (2020), BİST 100 endeksinde faaliyetlerine devam eden firmaların 2012-2016 yılları arasındaki verileri kullanılarak finansal performansları ile bağımsız denetim kalitesi arasında bir bağlantı olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada finansal performans ölçütü olarak ROA(aktif karlılık oranları) hesaplanmış, bağımsız denetim kalitesinin ölçütü denetçi görüş değişkenleri ve bağımsız denetim şirketlerinin büyüklüğüdür. Çalışmada elde edilen veriler panel veri analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Kesen ve Salur (2020), yapmış oldukları çalışmada Borsa İstanbul imalat sektöründe faaliyetlerine devam eden firmaların 2013-2018 yılları arasında yayınlamış oldukları verileri kullanarak bağımsız denetim kalitesi ile finansal performans arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yöntemini kullanmışlardır. Çalışmada ele alınan bağımlı değişkenler, Tobin Q, özsermaye karlılık ve aktif karlılık oranlarını bağımsız değişken olarak da denetim görüşü değişkenleri ile denetim firmasının dört büyük denetim firmasından biri olup olmadığıdır. Çalışmanın sonucunda aktif karlılık, özsermaye karlılığı ve Tobin Q oranlarının denetim kalitesinden etkilendiği belirlenmiştir.

Akçakanat ve Aksoy (2021), Borsa İstanbulda metal eşya sanayi sektöründe faaliyetlerine devam eden firmaların 2016-2020 dönemlerine ait veriler ele alınarak denetim kalitesi ve kurumsal yönetim uygulamalarının firma performansına etki edip etmediği panel veri analizi yardımıyla incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda firmaların özkaynak karlılık oranlarının olumlu yönde etkilendiğini bunun sebebinin de firmaların büyük denetim firmaları tarafından denetlenmesi olduğu görüşmüştür. Ayrıca firmalarda kurumsal yönetim komite toplantılarının sayısı, aktif karlılık oranlarında olumlu bir etkiye neden olduğu belirtilmiştir.

Ada ve Yardımcıoğlu (2021) tarafından yapılan alışmanın amacı, bağımsız denetim kalitesini etkileyen faktörleri literatürdeki çalışmalarla uyumlu bir şekilde belirlemek ve bu faktörlerin bağımsız denetim kalitesi üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Çalışmanın verileri anket tekniği kullanılarak ve kartopu örnekleme tekniklerinden faydalanılarak elde edilmiştir. Anket soruları Türkiye’de bağımsız denetim faaliyetinde bulunan bağımsız denetçilere yöneltilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre; bağımsız denetçi, denetlenen işletme ve bağımsız denetim faaliyeti ile ilgili yasal düzenlemelerin bağımsız denetim kalitesi üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir.

Dilsiz ve Aslanoğlu (2022) çalışmalarında kurumsal yönetimin denetim kalitesine üzerindeki etkisini incelemişler, BİST 30 endeksinde yer alan firmaların 2022 verilerini ele alarak analiz yapmışlardır. Yapılan literatür taraması sonucundan hareketle 11 adet değişken ele alınmıştır. Çalışmanın verileri, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) internet sitesinden temin edilmiştir. Çalışmanın sonucunda kurumsal yönetim ve denetim kalitesi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Apalı vd. (2022) çalışmalarında denetçilerin yapay zekâ kullanımının kolaylığı, kullanılabilirliği ve denetim kalitesi etkisine yönelik beklentileri araştırmışlardır. Çalışmada Antalya, Burdur ve Isparta illerinde faaliyette bulunan 251 bağımsız denetçiye online anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 20 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma verileri ilk olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Çalışmanın sonucuna göre, denetim faaliyetlerinde yapay zekâ kullanımı ve kullanım kolaylığını denetim kalitesini arttırdığı saptanmıştır.

Savaş ve Güleç (2023) çalışmalarında denetim şirketlerinin yayınlamış oldukları şeffaflık raporlarıyla denetim kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini 2013- 2019 yılları arasında verilerine ulaşılabilen 80 bağımsız denetim şirketi oluşturmaktadır. Çalışmada Min-Maks endeks hesaplama ve Z Skor yöntemleri vasıtasıyla bağımsız denetim şirketleri sıralanmıştır. Sonuçlara göre, dört büyük denetim şirketi ilk sıralarda yer almaktadır.

Çetinoğlu vd. (2023) bağımsız denetim kalitesinin finansal performans üzerindeki etkisini tespit etmeye çalıştıkları çalışmalarında Borsa İstanbul’da yer alan ilk 100 şirketin 2021 ve 2022 yılı faaliyet verileri kullanmışlardır. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılan çalışmanın sonuçlarına göre bağımsız

denetim kalitesi ve bağımsız denetim görüşü ile şirket karlılık oranları arasındaki ilişkilerin zayıf ve istatistikî olarak anlamsız olduğu görülmüştür.

DENETİM VE BAĞIMSIZ DENETİM KAVRAMLARI

Denetim, Latince “audire” kelimesinden türemiş ve işitmek, duymak, haber almak anlamlarına gelen bir kavramdır. Toplumda denetim fonksiyonu, kişi veya grupların, görüş sahibi olan diğer kişilerin davranış ve performanslarıyla ilgili bilginin güvenilirliğini belirlemek ve ihtiyaçlara cevap verebilmek için ortaya çıkmıştır. Bu nedenle kontrol aracı olarak kullanılan denetim fonksiyonu güven veren bir mekanizma olarak işlerlik kazanmıştır (Ada, 2016: 3).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise denetim kavramı, “bir işin doğru ve usulüne uygun olarak yapılıp yapılmadığını incelemek; murakabe etmek, teftiş etmek, kontrol etmek” anlamına gelmektedir. Denetimi ayrıca “tüm iddia ve eylemlerin yasaya ve yürürlükte bulunan mevzuata uygunluk derecesini irdeleyen, sonuçlar çıkararak bir süreç” olarak da tanımlamak mümkündür (Güçlü, 2008: 1). Denetim “iktisadi faaliyet ve olaylara ilişkin iddiaların önceden belirlenen kıstaslarla karşılaştırmak amacıyla, kanıt toplamak ve toplanan bu kanıtların değerlemesini yaparak elde edilen bulguların raporlama sürecidir”. Önceden belirlenen kıstaslar ise Finansal Raporlama Standartları, Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri, kurum ve kuruluşlarca yayınlanan tüzükler, yönergeler ya da yönetmeliklerdir (Usul, 2015: 13).

Denetim süreci, birbirini zincirleme izleyen çeşitli safhalardan oluşur. Bu süreç, müşteri seçimi ve işin kabulü ile başlamaktadır. Daha sonra ise denetim çalışmalarının yürütülmesi ile devam edip denetim görüşünün açıklanması ile sona ermektedir. Denetçi için, kendisine önerilen her iş kabul edilecek anlamı taşımaz. Çünkü denetçi her şeyden önce ahlaki olarak sorumluluk taşımaktadır. Denetçi, kabul edeceği işletmeyi hem finansal hem de finansal olmayan nitelikleriyle değerlendirmelidir (Çalgan vd. 2008: 45).

Denetim faaliyetini çeşitli kategorilere ayırmak mümkündür. Bu kategoriler, “konusuna ve amaçlarına göre denetim”, “göreçleştirenlere göre denetim”, “yapılma zamanına göre denetim” ve “yapılış şekline göre denetim”dir. Konusuna ve amaçlarına göre denetim, finansal tablolar denetimi, uygunluk denetimi, faaliyet denetimi, doğruluk denetimi ve işlem denetimidir. Gerçekleştirenlere göre denetim, dış denetim, iç denetim ve kamu denetimidir. Yapılma zamanına göre denetim, geriye doğru denetim, cari denetim veya sürekli denetim, ara dönem finansal tablolar denetimi ve geleceğe ilişkin tahminlerin denetimidir. Yapılış şekline göre denetim ise küresel denetim, yasalar gereği zorunlu denetim ve isteğe bağlı denetim olarak ayrılmaktadır (Özkorkut, 2013, 4).

Diğer tüm alanlarda olduğu gibi denetim de çevresinde meydana gelen önemli gelişmelere uymak amacıyla zaman içerisinde değişim göstermiştir. Aşağıda yer alan Tablo 1’de bu değişimlere değinilmiştir. Zaman dilimleri esas

alınarak denetimin tarihsel gelişimi aktarılmaya çalışılmıştır.

Sanayi devriminden önce denetim resmen kabul edilmiş bir meslek olmamakla birlikte eski zamanlardan beri denetim faaliyeti değişik biçimlerde yürütülmüştür. Bu dönemde yapılmış her işlem eksiksiz bir şekilde tek tek denetlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında yüzde yüzlük bir inceleme ve doğrulama söz konusudur (Güredin, 2007: 14)

Sanayi Devrimi öncesinden 1900'lü yıllara kadar işletme yapılarında önemli sayılan gelişmeler yaşanmıştır. Ekonomideki gelişmeler sayesinde işletmeler giderek kurumsallaşmaya ve yönetimleri profesyonellere devretmeye başlamışlardır. Bunun sonucunda sermaye sahiplerinin işletmelerinden doğru bilgi elde etmeyi istemeleri denetimin gelişim sürecini hızlandırmıştır. Bu dönemde denetçiler çalışmalarını belge incelemesine yoğunlaştırmışlardır. Bu tür denetimdeki amaç, belgelerde olabilecek hata ya da hileleri ortaya çıkartmaktır. Çalışmalar belgelerin tamamını incelemeye yönelik olarak sürdürülür. Bu tür denetim çalışmalarının tamamına “**Belge Denetimi Yaklaşımı**” adı verilir.

Tablo 1. Denetimin Tarihçesi

Zaman Dilimi	Denetim Yaklaşımı	Denetimin Amacı	İlgili Taraflar
Sanayi Öncesi Dönem	%100'lük Bir İnceleme	Yanıltmaların Bulunması	İşletme Sahipleri
Sanayi Devrimi-1900	%100'lük Bir İnceleme	Yanıltmaların Bulunması	Ortaklar ve İşletmeye Borç Verenler
1900-1930 Arası	%100'lük Bir İnceleme ve Örneklemeye Başvurma	Bilanço ve Gelir Tablosunun Doğruluğunu Onaylama	Ortaklar, İşletmeye Borç Verenler ve Devlet
1930'dan Günümüze	Finansal verilerin Örneklemeye Yoluyla İncelenmesi	Finansal Tabloların Doğruluk ve Dürüstlüğü Hakkında Bir Görüş Oluşturma	Ortaklar, İşletmeye Borç Verenler, Devlet, Sendikalar, Parlamento, Tüketiciler ve Diğer Gruplar

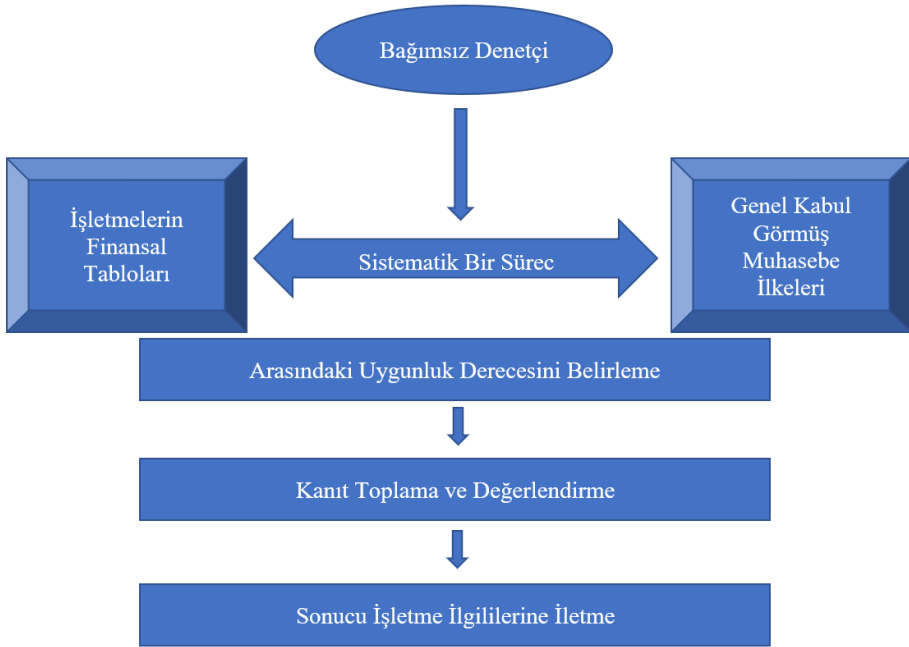
Kaynak: (Güredin, 2000: 7)

1900-1930 dönemi içerisinde ortaya çıkan birtakım gelişmeler, denetçileri işletmelerin finansal tablolarını bir bütün olarak ele almaya yönlendirmiştir. İşletmenin muhasebe kayıtlarının ve belgelerinin tamamının incelenmesi yöntemi, yerini örnekleme çalışmalarına bırakmıştır. Bu dönemdeki temel yaklaşım, işletmelerdeki hata ve hilelerin tek tek ortaya çıkartılması değil, finansal tablolar hakkında genel bir denetim görüşüne varmaktır. Dolayısıyla bu dönemde, günümüz modern denetim anlayışının temelleri atılmıştır. Bu türden denetim çalışmalarına “**Finansal Tablo Denetimi Yaklaşımı**” adı verilmiştir. 1930'lu yıllardan sonra gelişim hızla devam etmiştir. Bu dönemde özellikle

örnekleme çalışmalarında önemli gelişmeler kaydedilmiş ve iradi örnekleme çalışmalarından istatistiki örnekleme yöntemlerine geçilmiştir. Ayrıca işletme bünyesinde gelişmiş iç kontrol yapıları kurulması, denetçilerin çalışmalarını şekillendirmiştir. İç kontrol yapısının nitelik seviyesi, işletmelerin finansal tablolarının güvenilirliklerinin bir göstergesi olarak benimsenmiştir. Yapıyı inceleyen ve değerlendiren denetçiler, ortaya çıkan sonuçlara göre denetim çalışmalarının kapsamını belirlemeye çalışmışlardır. Önemi günümüzde de koruyan bu yaklaşıma, “**Sistemlere Dayalı Denetim Yaklaşımı**” adı verilmektedir. Geriye kalan ve günümüze kadar gelen dönemde denetim çalışmalarının alanı genişlemiş ve denetçiler işletmelere muhasebe dışındaki yönetim fonksiyonları konusunda da hizmet vermeye başlamışlardır. Bu çalışmalara “**Yönetim Denetimi Yaklaşımı**” adı verilmiştir (Bozkurt, 2010: 17-18).

Denetimin tarihsel gelişim süreci içerisinde denetim yaklaşımlarda ve denetim ile ilgilenen taraflarda da değişiklikler meydana gelmiştir. İlk zamanlarda denetimin ilgili tarafı işletme sahipleri iken zaman içerisinde borç verenler, devlet, sermaye piyasası yatırımcısı gibi gruplarda işletmelerin denetimi ile ilgilenmeye başlamışlardır (Toroslu, 2012: 55).

Bağımsız denetim kavramı, “bir işletmenin ekonomik faaliyetleri sonucunda hazırlanan finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluğu ve doğruluğunun makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtları ile bağımsız denetim standartlarında öngörülen gerekli tüm bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak, defter, kayıt ve belgeler üzerinden değerlendirilmesi ve sonuçlarının bir rapora bağlanması” olarak ifade edilmektedir (Selimoğlu vd., 2011: 5). Kardeş Selimoğlu ve Yeşilçelebi (2014) tarafından yapılan bir diğer tanımda bağımsız denetim, “finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, denetim standartlarında öngörülen gerekli bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması” şeklinde ifade etmektedir. Ayrıca bağımsız denetim kavramı yerine, finansal tablolar denetimi, finansal denetim, muhasebe denetimi veya dış denetim gibi kavramlarında kullanıldığı görülmektedir.



Şekil 1. Bağımsız Denetim Kavramı Akış Şeması
Kaynak: (Selimoğlu vd., 2011: 6)

Finansal tablolar aracılığıyla finansal tablo kullanıcıların ihtiyaç duyduğu bilgiler elde edilir. Muhasebe süreci sonunda üretilen finansal bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği denetim faaliyetini ilgilendirmektedir. Bağımsız denetim finansal bilgi manipülasyonunu engellemek için önemli bir faktördür. Denetim faaliyeti yalnızca finansal bilgilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini ölçmekle kalmayıp, aynı zamanda işletmeleri gelecekte karşılaşılabilecekleri risklere de hazırlamaktadır (Gönen ve Yıldırım, 2019: 1086).

Bu tanımlardan yola çıkarak yapılan en yaygın kapsamlı bağımsız denetim tanımı ise, “denetime tabi olan işletmelerin belirli olan bir döneme ilişkin finansal tablolarında yer alan bilgilerin muhasebe ve finansal raporlama standartlarına uygun bir şekilde hazırlanıp hazırlanmadığını teyit eden, bağımsız denetim standartlarının göz önünde bulundurulmasıyla tarafsızca kanıt toplanması ve toplanan kanıtların doğru, güvenilir, şeffaf bir şekilde sunulması ve raporlanmasını içeren bir süreçtir” (Bozkurt, 2006: 23).

BAĞIMSIZ DENETİM KALİTESİ

Bir hizmet işletmesinin başarısının en önemli unsurlarından biri hizmetin kalitesidir. Kalite, hizmet işletmelerine rekabet üstünlüğü sağlar. En geniş anlamıyla hizmet kalitesi, bir kuruluşun müşteri beklentilerini karşılayabilme veya geçebilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Burada önemli olan nokta kalitenin müşteri tarafından algılanan kalite olmasıdır. Müşteri tatminini yani

algılanan hizmeti karşılayamayan bir hizmet kalitesi hem mevcut müşterilerin hem de yeni müşterilerin kaybedilmesine yol açar. Bu nedenle yönetimlerin tüketici beklentileriyle eş değerde veya onların üstünde tutarlı bir hizmet düzeyi tutturmaları zorunludur (Karacan ve Uygun, 2012: 297-300).

Kalite; en genel tabirle müşteri ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilere cevap verebilmek, operasyon performansını iyileştirmek ve maliyetleri düşürerek standartların yükseltilmesidir (Kapıcıgil, 2007: 206). Bu perspektiften bakıldığında denetim kalitesi de denetçinin ve denetim firmasının kendi içindeki iç süreçlerinin belirli bir kalite düzeyinde, istenilen sonuçları sağlayan ve bunu güvence altına alan bir sisteme sahip olması anlamını taşır (Acar, 2011: 275).

Finansal tablolardaki bilgilerin doğru ve güvenilir olması, bağımsız denetim sürecinin ve bağımsız denetim raporunun kaliteli bir şekilde sonuçlanmasını doğurmaktadır. Bağımsız denetim kalitesini etkileyen faktörleri müşteri işletme, bağımsız denetim kuruluşları ve bağımsız denetçiler olmak üzere üç grupta incelemek mümkündür (Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014: 30). Bu konuya çalışmanın ilerleyen bölümünde ayrıca değinilecektir.

Denetim kalitesi, denetlenen işletmenin finansal tablolarına ilişkin uygun görüş sunarken bu görüşü gerekli kanıtlar ve objektif yargılarla desteklemektir. Bir başka deyişle denetçiler yeterli ve uygun denetim kanıtları ile desteklenmiş güvenilir denetim raporları düzenlediklerinde kaliteli hizmet vermiş olurlar (Durukan ve Kapucugil İkiz, 2007:31-32).

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) bünyesinde kurulan Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu tarafından yayımlanan Uluslararası Denetim Standartları ülkemizde ulusal denetim standartları oluşturulurken Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu (BDDK) gibi düzenleyici kuruluşlar tarafından örnek alınmıştır. 2004-2008 tarihleri arasında IFAC tarafından yapılan çalışma ile Uluslararası Denetim Standartlarının anlaşılması ve kullanılabilirliğinin kolaylaştırılması sağlanmıştır. Söz konusu çalışma 15.12.2009 tarihinde IFAC tarafından güncellenmiştir (Satur, 2022: 70-71). Uluslararası Denetim Standartları (UDS) 220 esas alınarak yayınlanan sermaye piyasasında bağımsız denetimi düzenleyen Seri X 22 Sıra Numaralı Tebliğde kalite kontrolü ve sistemin gözetimi şöyle tanımlanmıştır (www.spk.gov.tr). “Bağımsız denetimin kalitesinin kontrolü; bağımsız denetim raporu tamamlanmadan önce, bağımsız denetim ekibinin önemli nitelikteki kararları ile bağımsız denetim raporuna ilişkin ulaştıkları sonuçların objektif bir şekilde değerlendirilmesine ilişkin süreci ifade eder. Kuruluşun kalite kontrol sisteminin gözetimi; bağımsız denetim kuruluşu tarafından, kalite kontrol sisteminin etkin bir şekilde işlediğine dair makul bir güvencenin sağlanması amacıyla, tamamlanmış bağımsız denetimlerle ilgili periyodik olarak yapılan kalite kontrolleri de dahil,

devamlı olarak uygulanan kalite kontrol yöntemlerinin işleyişinin izlenmesini ifade eder”.

Denetim kalitesi, DeAngelo (1981) tarafından “denetim hizmetlerinin kalitesi, belirli bir denetçinin hem müşteri işletmenin muhasebe sistemindeki bir ihlali fark etmesi hem de bu ihlali raporlaması için piyasa tarafından değerlendirilen ortak olasılık” olarak tanımlanmaktadır. DeFond ve Zhang (2014) “denetim kalitesinin, finansal raporlama kalitesini garanti eden sürekli bir yapı olduğunu” öne sürmektedir. Dolayısıyla denetim kalitesi ile finansal raporlama kalitesi arasında doğrudan bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişkideki başlıca sebep, denetim kalitesinin finansal raporlama kalitesinin bir unsuru olmasıdır. Çünkü kaliteli denetim, finansal raporların güvenilirliğini de artırmaktadır. Artan bu güvenilirlik sayesinde finansal tabloların işletmenin temel ekonomisini doğru bir şekilde yansıttığına dair verilen güvence artmaktadır (Yeşilçelebi ve Altunel, 2022: 760).

Finansal raporlama kalitesi, ekonominin etkin bir şekilde işleyişi için önemli bir unsurdur. Finansal raporların, kullanıcıları yanıltmadan ya da kafa karışıklığına yol açmadan ekonomik karar vermeyi kolaylaştırmak olan temel amaçlarını yerine getirebilmesi belirli niteliksel özellikleri taşımasına bağlıdır (Tasios ve Bekiaris, 2012: 69). Finansal raporlama kalitesi ve denetim kalitesi farklı kavramlardır. Finansal raporlama kalitesi, finansal tabloların işletmenin temel ekonomik durumunu ne ölçüde yansıttığını ifade eder. Denetim kalitesi ise, denetçinin yeterli ve uygun kanıt elde ettiğine dair güvence düzeyini ifade eder. Ayrıca, bu iki kavram farklı olmasına rağmen, finansal raporlama kalitesi ile denetim kalitesinin genellikle iç içe olduğu söylenebilir (Gaynor vd., 2016: 6). Finansal bilgiler, işletme iç ve dış çevresinden olmak üzere birçok kişiyi ilgilendirmekte ve çıkar çatışmalarına sebep olmaktadır. İşletme sahipleri, yöneticiler, ortaklar, çalışanlar, kredi verenler ve tedarikçiler ekonomik kararlar alabilmek amacıyla finansal bilgiye gereksinim duyarlar (Yıllancı vd., 2016: 7).

BAĞIMSIZ DENETİM KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bağımsız denetim kalitesi üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu bağlamda birçok yazar bağımsız denetim kalitesi kavramı ile alakalı bir tanım vermek yerine onun oluşmasında etkili faktörleri ifade etmeyi tercih etmişlerdir. Bağımsız denetim faaliyeti, denetçinin ya da bağımsız denetim firmasının kendi iç süreçlerinin önceden belirlenmiş standartlara göre sahip olduğu kalite düzeyinde, istenilen sonuçları verecek şekilde ve bunun da güvencesini sağlayacak bir sisteme sahip olması gerektiğini ifade etmektedir (Ceylan, 2007: 220). DeAngelo (1981), bağımsız denetim kalitesini “denetçinin müşteri işletmenin sistemindeki ihlalleri tespit etme ve raporlama olasılığı” olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan hareketle bağımsız denetim kalitesi üzerinde etkili olan iki önemli faktör bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, denetçinin kendi

yeterliliğini temel alarak, müşteri işletmenin sisteminde bulunan sorunları tespit ederek bu sistem ile ilgili doğru yargıya ulaşmasıdır. İkincisi ise, denetçinin ortaya çıkan sorunu ifşa etme isteği içerisinde bulunmasıdır. Angelo'ya göre bir denetçinin uzmanlığı ve bağımsızlığı denetimin kalitesiyle ilişkilidir (Önder ve İrkörücü, 2020: 143). Bu faktörlere bağlı olan iki önemli unsur bulunmaktadır (Knechel, 2016: 216). Bunlar; denetim işini yürüten denetçinin, müşterinin finansal olarak yansıttıkları beyanlarındaki ihlallerin tespitini yapacak kadar uzman, bilgili ve yetkin olması ve denetçinin yapılacak işlemleri tarafsız bir şekilde yapma özelliğine sahip olmasıdır. Bu iki özellik denetim kalitesinin değerlendirilmesinde oldukça önem arz etmektedir.

İşletmenin finansal durumunun gerçekçi bir şekilde tespit edilerek ilgili taraflara bildirilmesi ancak yüksek kalitede denetim faaliyetinin ortaya konulması ile mümkündür. Yani, işletmenin faaliyet sonucuna ilgi duyan çıkar gruplarının güvenebileceği bir sonucun elde edilmesi, sadece kaliteli bir denetimle sağlanabilmektedir. Denetçiler, denetim faaliyetlerinde standartlara uygun çalışmaya yönelmek zorundadır. Aksi halde denetim kalitesinden bahsedilemez. Denetim kalitesinin hangi seviyede olduğunu, denetim standartlarına uyum düzeyi ortaya koymaktadır. Denetim sonucunda ulaşılan yargının güvenilir ve doğru olması standartlara uygunluk ile sağlanmaktadır. Bu bakımdan standartlara uygun işlem yapılması denetim kalitesi açısından oldukça önemli bir husustur (Hatunoğlu ve Koca, 2020: 623).

İlgili literatürden hareketle bağımsız denetimin kalitesini etkileyen faktörlerden bazıları aşağıda detaylıca açıklanmıştır.

Kurumsal yönetim: Kurumsal yönetim, denetim komitesi ve etik standartlar, bağımsız denetim kalitesi ile ilgili diğer faktörler arasında yer almaktadır. Aktif ve bağımsız bir şekilde çalışan denetim komitesine sahip işletmeler hileli raporlar hazırlamayı pek tercih etmemektedirler. Dolayısıyla denetim komitelerinin güçlü olması ve hileli işlemlere eğilim göstermemesi denetim sürecinde denetçinin işini kolaylaştırarak denetimin kalitesine katkı sağlamaktadır (Önder ve İrkörücü, 2020: 143). İşletmelerin sunduğu finansal bilgilerin güvenilirlik sorunları özellikle ABD'de yaşanan muhasebe skandalları ile birlikte yönetim ve denetim yaklaşımlarının sorgulanmasına buna bağlı olarak işletmelerde kurumsal yönetim kavramının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Kurumsal yönetim, başta şirket ortakları olmak üzere tüm bilgi kullanıcılarının haklarının korunmasına yönelik olarak bu kullanıcılar arasındaki ilişki kurallarının düzenlenmesini hedefler. Yaşanan muhasebe skandallarının gerisinde yatan en önemli etmenlerden birisi olarak kamu ve özel sektörde uygulanan yönetim politikalarının yetersizliği görülmüştür. Sermaye piyasalarının ekonomiye olan katkılarının artırılması ve yatırımcılar için güven unsurunun oluşturulmasının kurumsal yönetim

anlayışı içinde gerçekleştirilebileceği öne sürülmüştür. Bu amaçla etkili bir kurumsal yönetim anlayışı için şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik diye dört temel ilke benimsenmiştir (Haftacı, 2011: 46).

Denetim Firmasının Büyüklüğü: Özellikle muhasebe alanındaki önemi büyük olan ve Big Four olarak isimlendirilen 4 büyük denetim şirketi (Ernst&Young, Klynveld Main Goerdeler - KPMG, Deloitte ve PricewaterhouseCoopers - PwC) ve Non-Big Four olarak isimlendirilen küçük denetim şirketleri arasında farklı faktörlerin etkili olduğu yönünde farklılıklar bulunmaktadır. Farklılık olduğu ileri sürülen bu faktörler denetim firmasının büyüklüğü, denetim ücreti, denetçi bağımsızlığı, personel yeteneği ve tecrübesi gibi faktörlerdir. Önceki çalışmalarda denetim kalitesi üzerinde etkisi olduğu söylenen ve dört büyük denetim firması olarak kabul edilen Pricewaterhousecoopers, Ernst and Young, Deloitte ve KPMG firmalarının bağımsızlığı ile diğer denetçi firmalarının mukayesesi dikkat çekmektedir (Balsarı ve Varan, 2014: 77). Denetim firması ne kadar büyükse, itibarını kaybetmesi durumunda o kadar çok tehlikede olmaktadır. Bu yüzden büyük denetim firmalarının daha küçük denetim firmaları ile mukayese edildiğinde denetim kalitesini belirli bir seviyede tutmak için daha fazla özen gösterdiği belirtilmiştir (Bauwhede ve Willekens, 2004: 501).

Denetim Süreci: Bağımsız denetim, birbirini takip eden aşamalardan oluşan, denetim standartlarına uygun olarak yürütülen bir süreçtir. Denetim süreci, müşterinin iş gereksinimlerinden başlar, denetim planının oluşturulması ve uygulanmasıyla devam eder. Son olarak denetim raporunun oluşturulmasıyla sona erer. Denetim sürecinde denetim faaliyetlerinin standartlara ve etik ilkelere uygun olarak yürütülmesi denetimin kalitesini etkilemektedir. (Akçay ve Bilen, 2018: 241).

Şeffaflık ve Denetim Raporu: Denetim kalitesini etkileyen bir diğer önemli faktör denetim firmasının hazırladığı şeffaflık raporudur. Denetim firmalarının denetim kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu göz önüne alındığında, şeffaflık raporlaması, finansal bilgi kullanıcılarının, denetim kalitesini iyileştirmeye yönelik teşvikler sağlama konusunda denetim firmaları arasındaki farklılıkları görmelerine olanak tanır (Deumes vd., 2012: 194).

Denetim Ücreti: Denetim ücretlerinin belirlenirken denetimin bağımsızlığını, tarafsızlığını ve kalitesini sağlayacak şekilde ayarlanmalıdır. Bağımsız dış denetim firmasının denetim için işletmeden ücret alması, işletme ile denetim firması arasındaki ilişkinin mali çıkarlar açısından belirlenmesi sonucunu doğurabilmektedir (Yaşar, 2011: 70). Denetim ücretine ilişkin çalışmalarda denetim ücretinin en önemli belirleyicisinin müşteri firmanın büyüklüğü olduğu ifade edilmiştir. Genellikle müşteri firma ne kadar büyük olursa denetim firmasının daha fazla denetim faaliyetinde bulunması beklenir.

Denetim çabalarındaki bu artış doğal olarak denetim ücretlerinin de artmasına neden olacaktır. Ayrıca müşteri firma yapısının karmaşık olması denetim faaliyetlerini zorlaştıracığından bu firmayı denetlemek için daha fazla zaman ve emek harcanması söz konusu olabilecektir (Pop ve Iosivan, 2008: 12).

Denetim Süresi ve Denetçi Rotasyonu: Denetim süresinin uzamasıyla denetçi ve müşteri arasındaki yakınlık denetçinin hataları tespit etme ve bunu rapor etme yeteneğini olumsuz etkileyebilir. Bu durum denetim prosedürlerinin yetersiz kalmasına, aynı denetim programlarına ve önceki yıl sonuçlarına aşırı bağlı kalınmasına neden olabilir (Ewelt-Knauer vd., 2012: 12). Denetim süresi genellikle denetçi bağımsızlığı ile ilişkilidir. Bağımsız denetçinin müşteri işletme ile çalışma süresinin uzaması durumunda denetim kalitesi düzeyi düşebilir. Ayrıca denetim süresinin uzun olması durumunda denetçi önyargılı olur ve bağımsızlığı zedelenir (Rahmina ve Agoes, 2014: 326). Denetçi rotasyonu ile amaçlanan rotasyon ile göreve başlayan denetçinin müşteri riski ve sözleşme konularında yeni bir bakış açısıyla denetimi gerçekleştirmesi ve bağımsızlığını artırmasıdır (Daugherty vd., 2012: 98).

Denetçinin Tecrübesi ve Mesleki Yeterliliği: Mesleki eğitim ve yeterlilik standardı, bağımsız denetçinin denetim alanında gerekli eğitim ve tecrübeye sahip olmadan denetim standartlarının gereklerini yerine getiremediğini kabul eder. Bağımsız dış denetçiler sahip oldukları eğitim ve tecrübe sayesinde toplamış oldukları kanıtlar ile daha doğru bilgilere ulaşabilirler. Yeterli mesleki bilgi ve tecrübe sayesinde bağımsız karar verme yeteneği kazanan denetçiler, işletmenin finansal tablolarını denetleyerek denetim raporları hazırlar (Akçay ve Bilen, 2018: 244).

Denetçinin Tarafsızlığı ve Bağımsızlığı: Denetçi bağımsızlığının bozulması denetim sürecinin tümüne etki etmesi bakımından ölçülmeye ihtiyaç duyar. Finansal tablo kullanıcılarına, denetim faaliyetlerinin tümüne yönelik objektif bir bakış açısı sağlayarak denetimin temelini oluşturan güven unsurunu oluşturur. Denetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde denetim firmasının fayda maliyet analizi yapmasını mümkün kılarak denetimin etkinlik ve verimliliğinin artmasını sağlar. Denetçilerin bağımsız olması sermaye piyasalarında şeffaflığı artırır (Karavardar, 2015: 77)

Etik Standartlar: Denetim mesleğinin ayırt edici özelliği objektif olması dolayısıyla kamuoyuna sağladığı güven ve bu güvenin mesleğe kazandırdığı itibardır. Bu güven ve itibar ancak denetimde mesleki etik kurallara sıkı sıkıya bağlı kalmakla edinilip sürdürülebilir (Akçay ve Bilen, 2018: 249). Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri X 22 sıra nolu Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ'inin "Bağımsız Denetim Kuruluşları ve Bağımsız Denetçilerin Uyacakları Etik İlkeler" başlığında denetçilerin uyacakları etik ilkeler belirtilmiştir. Bu ilkeler; mesleki şüphecilik, bağımsızlık, mesleki özen

ve titizlik, ticaret ve mesleğe aykırı faaliyet yasağı, reklam yasağı, sır saklama yükümlülüğü ve karşılıklı ilişkiler ve haksız rekabettir.

SONUÇ

Dünya genelinde yaşanan finansal skandalların kökeninde yönetimin başarısızlıklarının yanında denetim firmalarının da hata ve hilelere yönelmesi gelmektedir. Bu durum denetim kalitesinin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu skandallardan sonra şirketlerin açıkladığı finansal raporlara ve denetim firmalarının görüşlerine olan güven azalmıştır. Bu güveni tekrar sağlamak ve bağımsız denetimin güvenilirliğini artırmak için uluslararası meslek kuruluşları tarafından standartlar yayınlanmıştır. Böylece düzenleyici kurumlar, mesleki kuruluşlar ve denetim firmaları denetim kalitesinin ölçümüne daha fazla önem vermeye başlamıştır.

İşletmeyle çıkar grupları arasındaki bilginin güvenilirliğinin sağlanması bir zorunluluktur. Bu güvenilirlik ise işletmeler tarafından hazırlanan finansal bilgilerin denetimi ile mümkündür. Ancak denetimin çıkar grupları tarafından da ayrı ayrı yapılması mümkün değildir. Yani çıkar gruplarının kendilerine sunulan bilgiyi doğrudan kaynağında incelemeleri zaman ve maliyet kısıtı açısından mümkün olamamaktadır. Bu yüzden denetimin çıkar grupları için gerek onlardan gerekse işletmeden bağımsız ve tarafsız kişiler ya da firmalar tarafından yapılması gereklidir. Bu şekilde yapılacak kaliteli bir denetim sonucunda bilgiler güvenilir olarak kabul edilecektir (Kaval, 2008: 7).

Bağımsız denetimin kalitesini yatırımcılar açısından değerlendirirken güvenilir bilgiye acil ihtiyaç duyulan bir ortamda, mevcut veya potansiyel yatırımcılar kaçınılmaz olarak yüksek kalitede bağımsız denetim faaliyetleri arayışı içerisinde olacaklardır (Doğan ve AYTEKİN, 2023: 2175). Bağımsız denetim kalitesinde işletme kültürü, denetim şirketinin hacmi, denetim şirketinin tecrübesi ve sahip olduğu personellerin kalitesi, denetim süreci, denetime ait şeffaflık raporu, denetim ücreti, denetim şirketinin müşteri şirketle çalışma süresi, yasal yapı, iç denetim, iç kontrol kalite güvence sistemi, kalite kontrol sistemleri gibi etkili olan birçok faktör bulunmaktadır (Bekçi ve Gör, 2016: 168).

Bağımsız denetim kalitesinden kastedilen denetim şirketleri tarafından müşterilerin memnun olacağı görüşlerin sunulması değil, şirketlerin gerçek finansal durumlarının ortaya konmasıdır. Denetim firmasından beklenen, işletmelerin mali tablolarının ve bunların dayanağını oluşturan bilgi ve belgelerin, genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygunluğunun ve doğruluğunun, denetim standartlarına göre incelenip, mali tabloların güvenilirliği konusunda görüş bildirmeleridir. Bu bağlamda kaliteli bir denetim için öncelikle denetçilerin genel kabul görmüş muhasebe ilkelerini iyi bilmeleri ve genel kabul görmüş denetim standartlarını birebir uygulamaları gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bağımsız denetim kalitesini etkileyen faktörlere ilişkin detaylı bir literatür değerlendirilmesinin yapılmasıdır. Bu kapsamda öncelikle, kalite ve denetim kavramları açıklanarak bağımsız denetim kalitesi ve bunda etkili olan faktörleri inceleyen ulusal ve uluslararası düzeyde yürütülmüş çalışmalar incelenmiştir. Sonuç olarak, daha etkin, daha güvenilir ve daha kaliteli bağımsız denetim hizmeti için denetçilerle, denetim firmalarıyla, müşteri işletmelerle, düzenleyici kurumlar ve meslek kuruluşlarıyla ilgili birçok paydaş ve faktörün bir araya gelmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, D., Senal, S. & Usul, H. (2011). Bağımsız Denetim Kalitesi: Denetim Firmaları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 273-306.
- Ada, Ş. & Yardımcıoğlu, M. (2021). Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerinde Etkili Olan Faktörler Üzerine Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3467-3485.
- Akçakanat, Ö & Aksoy, E. (2021). Kurumsal Yönetim ve Denetim Kalitesinin İşletme Performansına Etkisi. *İda Academia Muhasebe ve Maliye Dergisi*, 4(2), 71-86.
- Akçay, A. & Bilen, A. (2018). Denetim Kalitesi Ve Göstergeleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 227-256.
- Apalı, A., Köse, E. & Aldemir, M. E. (2022). Denetçilerin Yapay Zekâya Yönelik Algılarının Denetim Kalitesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Denetişim*, 26 (Ek Sayı), 32-44.
- Balsarı, Ç.K. & Varan, S. (2014). Kaliteli Finansal Raporlamada Denetimin Rolü İle İlgili Tartışmalar, *Mali Çözüm Dergisi*, 124, 69-90.
- Barzegarneshad, K. & Jamshidinaid B. (2017). An Investigation Of The Relationship Between The Audit Quality And The Cost Of Equity With Sustainable Profits, *International Journal Of Economics And Financial Issues*, 7(3), 561-568.
- Bauwhede, H.V. & Willekens, M., (2004). Evidence on (The Lack of) Audit-quality Differentiation in the Private Client Segment of the Belgian Audit Market, *European Accounting Review*, 13(3), 501-522.
- Bekçi, İ. & Gör, Y. (2016). Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Denetim Kalitesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 165-194.
- Bozkurt, N. (2010). *Muhasebe Denetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Cengiz, S., Dinçi Y. & Güngör, S. (2017). Bağımsız Denetim Kalitesinin Finansal Performans Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 171-197.
- Ceylan, A. (2007). Kalite Güvence Standardı, Türkiye'deki Durum ve Meslek Mensubunun Sorumlulukları. 2. Türkiye Muhasebe Forumu. Ankara: 30-31 Mart, 2007.
- Çalgan, E., Menteşe, E., Işıoğlu, F., Toroslu, M.F., Özcan, M., Gülmez Kanpak, N., Savaş, Ş., Onur, Z.J. & Ağca, Z. (2008). *Muhasebe Denetimi*, Yayın No 113, İstanbul: İSMMM Yayınları.
- Çetinoğlu, T., Önder, Ş., & Hadi, S. R. (2023). Bağımsız Denetim Kalitesinin Şirketlerin Finansal Performansı Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(2), 451-465.
- Daugherty, B.E., Dickins, D., Hatfield, R.C. & Higgs, J.L. (2012). An Examination of Partner Perceptions of Partner Rotation: Direct and Indirect Consequences to Audit Quality, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(1), 97-114.

- DeAngelo, L.E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199.
- DeFond, M. & Zhang, J. (2014). A Review of Archival Auditing Research. *Journal of Accountin and Economics*, 58 (2-3), 275-326.
- Deumes, R., Schelleman, C., Bauwhede, H.V., Vanstraelen, A. (2012). Audit Firm Governance: Do Transparency Reports Reveal Audit Quality?, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(4), 193-214.
- Dilsiz, M. Ş. & Aslanoğlu, S. (2022). Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Bist 30 Üzerinde Bir Araştırma. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 453-468.
- Doğan, İ., & Aytakin, S. (2023). Bağımsız Denetim Kalitesinin Pay Senedi Getirisine Etkisi: Bist Tüm Endeksi Üzerine Dinamik Panel Veri Analizi Uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2173-2194.
- Durukan, B. & Kapucugil İkiz, A. (2007). Denetim Kalitesi, Kalite ve Hizmet Kalitesine İlişkin Modeller, *Mali Çözüm Dergisi*, 82, 35-62.
- Elewa, M. M. & El-Haddad, R. (2019). The Effect of Audit Quality on Firm Performance: A Panel Data Approach, *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 9(1), 229-244.
- Ewelt-Knauer, C., Gold, A. H., & Pott, C. (2012). What Do We Know About Mandatory Audit Firm Rotation? *Institute of Chartered Accountants of Scotland*.
- Gaynor, L. M., Kelton, A. S., Mercer, M. & Yohn, T. L. (2016). Understanding the relation between financial reporting quality and audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Forthcoming, Kelley School of Business Research Paper No. 16-26.
- Gönen, S. & Yıldırım, F. (2019). Bağımsız Denetimde Kanıt ve BİST Uygulaması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Ek Sayı 1, 1085-1097.
- Güçlü, F. (2008). *Muhasebe Denetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Güredin, E. (2007). *Denetim ve Güvence Hizmetleri*, İstanbul:
- Güngör Karyağdı, N. & Koca, N. (2022). Bağımsız Denetim Kalitesi Muhasebe Bilgi Kalitesini Etkiler Mi? Yapılan Çalışmalar Açısından Bir Değerlendirme. *Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 147-164.
- Güredin, E. (2000). *Denetim*, 11. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Haftacı, V. (2011). *Muhasebe Denetimi*, 2.Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Hatunoğlu, Z. & Koca, N. (2020). Denetim Firması Faaliyet Alanına Göre Bağımsız Denetçinin, Mesleki Bağlılık Ve Denetimde Kalite Algı Düzeyi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 13(3), 621-636.
- Kapıcıgil, A. (2007). Kalite Nedir Hizmet Kalitesi Nedir Kalite Güvence Kavramı, 2. Türkiye Muhasebe Forumu, Ankara, 30-31 Mart 2007.
- Karacan, S. & Uygun, R. (2012). *Denetim ve Raporlama*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Karavardar, A. (2015). Denetçi Bağımsızlık Riskinin Belirlenmesinde Kanaat Fonksiyon Yaklaşımının Kullanımı: Bir Uygulama, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(33), 75-98.
- Kaval, H. (2008). *Muhasebe Denetimi*, 3. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kesen, B. & Salur, M.N. (2020). Bağımsız Denetim Kalitesinin Şirketlerin Finansal Performansı Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 559-576.
- Knechel, W. R. (2016). Audit Quality and Regulation. *International Journal of Auditing*. 20(3), 215-223.
- Koca, N. (2019). Bağımsız Denetçinin Mesleki Bağlılığının Denetimde Kalite Algısına Etkisi: Bir Alan Çalışması, *Doktora Tezi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kahramanmaraş.

- Mock, T., Bedard, J., Coram, P., Davis, S., & Espahbodi, R. W. (2012). The Audit Reporting Model: Current Research Synthesis and Implications, *Auditing: A Journal of Practice&Theory*, 32(1), 323-351.
- Önder, Ş. & İrkörücü, İ.E. (2020). Bağımsız Denetim Kalitesi İle Finansal Performans Arasındaki İlişki: BIST 100 Endeksinde Yer Alan Şirketler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (86), 141-152.
- Özorkut, K. (2013). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Açısından Anonim Şirketlerde Bağımsız Denetim, Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Pop, A. & Iosivan, O.R. (2008). The Pricing Of Audit Services: Evidence From Romania, *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 1, 10-21.
- Rahmina, L.Y. & Agoes, S. (2014). Influence of Auditor Independence, Audit Tenure, and Audit Fee on Audit Quality of Members of Capital Market Accountant Forum in Indonesia. *Social and Behavioral Sciences*, 164, 324-331.
- Samur, M. (2022). Uluslararası Denetim Standartları Ve Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Finansal Raporların Oluşumuna ve Bu Raporların Kullanıcılarına Olan Etkisinin İrdenlenmesi. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (17), 69-81.
- Savaş, E., & Güleç, Ö. F. (2023). Şeffaflık Raporları Perspektifinden Bağımsız Denetim Kalitesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 590-611.
- Sayyar, H., Basiruddin, R. R., Sidi Z. A. & Mohamed A. (2015). The Impact Of Audit Quality On Firm Performance: Evidence From Malaysia, *International Business School, University Teknologi Malaysia*, June, 1-19.
- Selimoğlu, S. K. & Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 27-52.
- Selimoğlu, S. Özbireckli, M., Uzay, Ş, Kurt, G., Alagöz, A. & Yanık, S. (2011), *Muhasebe Denetimi*, (Ed: S. Selimoğlu ve Ş. Uzay), Yenilenmiş 3.Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ (Seri: X, No: 22), <https://mevzuat.spk.gov.tr/de732fce-9e29-4a59-a310-939f4c3dc98d>
- Siong, Ken (2010). Audit Quality: An IAASB Perspective, *International Auditing and Assurance Standards Board, Main Agenda Item 9-B*, 1-9.
- Tasios, S. & Bekiaris, M. (2012). Auditor's perceptions of financial reporting quality: The case of Greece. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2(1), 57-74.
- Toroslu, M. V. (2012). Yeni Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Finansla Tablolar Denetimi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuan, K. (2019). Bağımsız Denetim Hizmetinin Kalitesi ve Finansal Performans: Borsa İstanbul Örneği. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar* (649), 69-81.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr>, erişim tarihi 16.10.2023.
- Usul, H. (2015). TMS ve TFRS Uygulamalı Türkiye Denetim Standartlarına Göre Bağımsız Denetim. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yaşar, A. (2011). Bağımsız Dış Denetim Kalitesinin Kar Yönetimi Üzerine Etkisi: İmkb'de Kayıtlı İşletmeler Üzerine Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşar, A. (2013). Bağımsız Dış Denetim Kuruluşlarına Yönelik Gözetim ve Denetim Etkinliğinin Bağımsız Dış Denetim Kalitesi ile İlişkisi: Türkiye Değerlendirmesi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), 467-468.
- Yeşilçelebi, G. & Altunel, M. (2022). Bağımsız Denetimde Kalite: Nitel Bir Araştırma Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2), 757-774.
- Yılancı, M., Yıldız, B. & Kiracı, M. (2016). *Muhasebe Denetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

İSLAMİ FİNANSAL OKURYAZARLIK: ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ BANKACILIK VE SİGORTACILIK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Dr. Kader TÜRKOĞLU¹, Öğr. Gör. Mustafa Erhan TÜRKOĞLU²

1. GİRİŞ

Finansal sistem büyük ve geniştir ve bankaların onlarca yıldır finansal sisteme hâkim olduğu ve fonları tedarikçilerden talep sahiplerine doğru harekete geçirdiği birçok finansal kurumdan oluşur. Bireyler, net tedarikçi oldukları finansal sistemde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bireyler belirli seviyede finansal okuryazarlığa sahip olmalıdır (Daradkah, Aldaher ve Shinaq, 2020: 132). Finansal okuryazarlık toplumun her bireyinde etkili olan bir kavramdır. Sınırlı finansal kaynaklar ile maksimum fayda sağlamak isteyen birey belirli seviyede finansal okuryazar olmalıdır. Finansal okuryazarlık finansal uygulamalar ve ürün hakkında temel seviyede bilgi sahibi olarak finansal kararlar verebilme yeteneği şeklinde tanımlanabilmektedir (Temizel ve Bayram, 2011: 74-75). Finansal okuryazarlık, finansmanı yönetme yeteneği veya bilgisidir (Aisyah ve Saepuloh, 2019: 148). Finansal okuryazarlık finansal bilgi, finansal tutum ve davranışın birleşimi olarak ifade edilmektedir (Çömlekçi, 2017: 1424). Finansal okuryazarlık genel olarak bir kişinin kişisel finansal konuları anlama, yönetme, analiz etme ve iletme yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu nedenle finansal okuryazarlık, günlük yaşamdaki finansal zorluklarla ve kararlarla başa çıkmak için gerekli bilgi ve becerileri ifade eder (Lantara ve Kartini, 2015: 247). Finansal okuryazarlık, finansal kavramların bilgisi ve karar verme ve uygulama (finansal davranış) için finansal araç bilgilerinin değerlendirilmesi (finansal tutum) ve değerlendirilmesi konusundaki beceri/ yetenekler olduğu şeklinde belirtilebilir. Finansal okuryazarlık hem ekonomik hem finansal hem de sosyal ortamda doğru finansal kararlar alabilmek için gerekli olan dikkat çekici bir husustur (Setiawati, Nidar, Anwar ve Masyita, 2018: 1-5). Finansal okuryazarlık, uygun tasarruflar yapmak ve bu tasarruflar

ile uygun yatırımlar yapmak, para ve sermaye piyasalarına yönelik bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri gerçek biçimde yorumlamak şeklinde değerlendirilebilir (Durak, Öncü ve Kartal, 2020: 217). Finansal okuryazarlık, bireyin finansal refahına ulaşması için temel bir ihtiyaçtır. Finansal okuryazarlık, finansal refahta çok önemli bir faktördür çünkü kişiye hayatındaki finansmanı yönetme yeteneği verir. Finansal refah, finansal güvenceye sahip olma ve şimdi ve gelecekte seçim yapma özgürlüğüne sahip olma yeteneğidir. (Firdausi ve Kasri, 2022: 78).

Finansal sistemdeki değişiklik neticesi finansal uygulamalar, metotlar ve araçlardaki çeşitlilik finansal okuryazarlığın önem kazanmasına sebep olmaktadır (Küçükkeşmen ve Türkoğlu, 2022: 98). Bireylerin finansal güvenlik isteği de finansal okuryazarlığın gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda bireysel emeklilik planları, konut kredileri, refinansman, sigorta, tüketici kredileri, kredi kartı kullanımı, finansal verileri kaydetme ve izleme gibi finansal hizmetler hakkındaki bilgi eksikliklerinin giderilmesi önem taşımaktadır (Temizel ve Bayram, 2011: 74). Bireylerin günlük hayatta yaptıkları alışverişlerde nasıl ödemede bulunacakları, hangi teknikle ödemenin daha ölçülü olacağı, kredi kartını nerede kullanacakları, ne kadar ve nasıl tasarrufta bulunacakları, bu tasarrufları en etkili biçimde nasıl yatırıma çevirecekleri, en uygun krediyi nerelerden alacakları ve bunu nasıl geri ödeyecekleri, borsada nasıl işlemde bulunacakları, faturalarını en basit nasıl ödeyecekleri, internet bankacılığını nasıl kullanacakları gibi günlük yaşamda devamlı karşılaşılan sorunlar finansal okuryazarlığın önemini daha da artırmaktadır (Durmuş ve Yardımcıoğlu, 2018: 170; Önem ve Şimşek, 2021). Yeni finansal ürünlerin gelişmesi, finansal piyasaların karmaşık yapısı, politik değişimler, demografik ve ekonomik faktörler finansal okuryazarlığa olan ilginin artmasında etkili olmaktadır. Ayrıca dünyada bilgi teknolojilerinde yaşanan değişim ve gelişmelerin ekonomik ve finansal sistemler üzerindeki etkisi finansal okuryazarlığı daha da önemli hale getirmektedir (Kevser ve Doğan, 2021: 92).

Finansal okuryazarlık finansal davranışı artıracak ve boğucu borçları önleyecektir. Finansal okuryazarlık aynı zamanda günlük tüketimin değerlendirilmesini de etkileyerek dürtü etkisiyle satın almayı önleyebilir (Ilyana, Purna ve Friantoro, 2021:98). Finansal okuryazarlık, yatırım için mevcut çok sayıda alternatif (hisse senetleri, tahviller veya yatırım fonları gibi) göz önüne alındığında, yalnızca birisinin parasını yatırmaya karar vermesi gerektiğinde değil, ama aynı zamanda ev bütçesini geliştirmek (aylık geliri ve elektrik, gaz, su, telefon, yiyecek vb. ödemeleri için bütçeyi planlamak) gibi basit günlük finansal kararlar almak, banka kredileri veya kredi kartlarının faizlerini ödeyebilme gücünü değerlendirmenin yanı sıra yeni lüks şeyler satın almayı düşünmede fayda sağlar (Lantara ve Kartini, 2015: 249). Finansal okuryazarlık

düzeyinin yükseltilmesi, bireyleri finansal ürün ve hizmetlerin nasıl işlediği ve hangilerinin çıkarlarına daha uygun olduğuna ilişkin bilgilendirerek finansal karar almada yardımcı olmaktadır. Finansal okuryazarlığın geliştirilmesi finansal sistem hakkında daha fazla bilgi sahibi olmayı ve finansal riskleri daha iyi yönetmeyi olanaklı kılmaktadır (Temizel ve Bayram, 2011: 74). Finansal okuryazarlık oranı daha iyi olan bir kişi, kredi faizlerini ödeyebilme, kredi veya banka kartlarını akıllıca kullanma becerisini göz önünde bulundurarak, hane halkı bütçesi için basit finansal hesaplamalar yapmada daha etkili olmakla kalmayacak, ama aynı zamanda ipotek, emeklilik veya yatırım fonları, sigorta, hisse senetleri, tahviller ve hatta diğer finansal türevler ve özel sermaye yatırımları gibi daha karmaşık finansal ürün veya hizmetleri kullanmayı veya satın almayı düşünür (Lantara ve Kartini, 2015: 247-248). Finansal okuryazarlık sağlıklı ve istikrarlı bir ekonomi için önemlidir. Bilgili tüketiciler, finansal ürün satın almadan önce iyi bir araştırmada bulunacakları için piyasanın etkinliği artar. Bilinçli ve eğitilmiş tüketiciler sebebiyle çok pahalı ya da uygun olmayan finansal ürünler piyasada bulunamaz. Finansal okuryazarlığın yükselmesiyle aile, birey ve bu bağlamda finansal sistem güçlü temeller üzerine kurulacak, toplum sahip olduğu finansal birikimle olağandışı durumlarda daha doğru kararlar alarak, krizden en az zararla kurtulmanın yöntemlerini arayacaktır. Bireyin devlete olan gereksinimi azaldıkça, karar verenlerin hareket alanı da genişleyecek ve krizden en az hasarla kurtulmak bir tarafa bunu fırsata dönüştürebilmenin yöntemlerini arayacaktır (Er, Mutlu ve Şahin, 2015: 3).

İslami finans uygulamalarının başlangıcı İslam dininin ilk zamanlarına kadar uzanmakla beraber modern bir sektör olarak uluslararası ortamda çok yenidir. İslami finans düşüncesi ilk olarak, 1950'li yıllarda Hindistan'daki Müslümanların, Müslüman ülkelerin Batı karşısında geri kalmışlığına deva olarak İslami temellere geri dönülmesi ve İslam'a mahsus bir ekonomik düzen meydana getirilmesinin gerekliliğinden ortaya çıkmıştır. İslami finans, Türkiye'de ilk olarak 1980'den itibaren konuşulmaya başlanmış ve bugüne kadar önemli ilerleme sağlanmıştır (Durmuş ve Yardımcıoğlu, 2018: 169-170). İslami finans sadece Müslümanlar tarafından değil aynı zamanda gayrimüslimler tarafından da kullanılıyor. Müslüman ülkelerde hızla gelişmeye devam ederken, artık Batı dünyasına da gözle görülür şekilde nüfuz ediyor (Laldin ve Furqani, 2013: 278). İslami finans, İslami kurallara uygun olarak bireylerin gelirini, harcamasını, birikim ve yatırımını değerlendirebilmesine ortam hazırlamaktadır (Doğan, 2020: 70). İslami finans kavramı, Finansal okuryazarlık, uygun tasarruflar yapmak ve bu tasarruflar ile uygun yatırımlar yapmak, para ve sermaye piyasalarına yönelik bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri doğru olarak yorumlamak özelliklerine ilaveten İslam inancına sahip olmak ve bu inanca özgü bir hayat sürmek, İslami finansın esas kavram ve dinamiklerini kullanma bilgi ve becerisine sahip olmak ve bunları tüm mali iş ve işlemlerinde

İslami kurallara uygun olarak kullanmaktır (Durak, Öncü ve Kartal, 2020: 217). İslami finans, şeriat, İslam hukuku ve ahlaki kurallara uygun olarak finansal ürün veya hizmet sağlanmasına yönelik bir eylemdir (Ilyana, Purna ve Friantoro, 2021: 100). İslami finans sistemi, Şeriat'a uygun çalışan bir finansal sistemdir. Geleneksel finans sistemi ile benzer biçimde kendisine mahsus finansal araçlara, finansal kurumlara ve finansal pazarlara sahiptir. Ancak geleneksel finans sistemden değişik olarak, İslami finans sisteminin bütün bileşenleri İslam'ın iktisadi hayatı düzenleyen kurullarla uyumlu olması ve Şeriat'ın çizdiği sınırlar içerisinde hareket etmesidir (Buğan, 2019: 4). İslami finans, İslami kavramları temel alan değişik finans pratiklerini belirtmektedir. İslami finansın ana bileşenleri olarak takaful, sukuk, İslami fonlar, İslami bankacılık ve diğer İslami finans kuruluşları sayılabilmektedir (Karaoğlu, 2020: 1089). İslami finans sistemi, daha fazla kazanç için kazanç peşinde koşmayan ve kazanmayı hırs olarak görmeyen helal dairelerde başkasının kazancına el uzatmadan para kazanan daha hümanist dünya görüşüne ve iş ahlakına sahip bir sistemdir (Nakiboğlu ve Levent, 2018: 178).

İslami finans, değere dayalı ve varlığa dayalı bir sistemdir ve sosyal eşitlik, yoksulluğun azaltılması ve insan refahı gibi İslami hedeflere ulaşmaya çalışmalıdır. İslami finansın esası, finansal işlemlerde faizin yasaklanması ve İslam hukukuna (Şeriat) bağlı kalmasıdır (Kevser ve Doğan, 2021: 94). İslami finans piyasası, kaynağı Kur'an, sünnet ve içtihatlardan oluşan İslami temellere göre yapılan faaliyetlerden meydana gelmektedir. Bu bağlamda İslami esaslara uygun yeni yatırım araçları geliştirilerek ya da mevcut yatırım araçlarından İslami temellere özgü olanlar alınarak İslami finans piyasası meydana getirilmiştir. İslami kurulların yasakladığı esas öğeler, faiz işletmek ve ödemek, kumar gibi haram sayılan faaliyetlerde bulunmak ve belirsizliği içeren faaliyetlerdir (Er, Mutlu ve Şahin, 2015: 3). İslami finansman faaliyetleri çoğunlukla İslami bankacılık tarafından yönetilmektedir. İslami bankacılık ya da İslami finans kurumu, İslami finansın dalıdır. İslami finansın temel ilkesi, Riba'nın (faizin) yasaklanması, Garar'ın (Belirsizlik) ve Maysir'in (kumar) yasaklanmasını içermektedir. İslam'da finansman bakımından başlıca yöntemler İcara, Müşareke, Mudaraba, İstisna, Murabaha ve Qard Hassan'dır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 199). İslami finans faaliyetleri, paranın emtialar/ticarete konu olan mallar gibi üretken bir varlık olarak görülmediği temel ilkesine dayanmaktadır. Bunun yerine, doğası gereği riskler dikkate alınarak bir değişim aracı olarak veya yatırım yoluyla işlev gördüğünde parasal faydalar elde edilebilir. Herhangi bir risk paylaşımı olmadan sabit getiri sağlayan geleneksel kredilere veya tasarruflara olan faiz, adaletsiz kabul edilir ve bu nedenle İslam'da yasaktır. Bu arada faiz yasağıyla birlikte fon sağlayıcı alacaklı olmaktan ziyade yatırımcı gibi hareket etmektedir. Finansal sermaye sağlayıcılar ve girişimciler hem iş riskini hem de kârı paylaşırlar. Para, potansiyel

bir sermaye olarak ele alınır; bu, üretken faaliyetlerde bulunmak için diğer kaynaklarla iş birliği yaptığında gerçek sermaye haline geldiği anlamına gelir. Aslında İslam, paranın zaman değerini ancak fiili sermaye olarak hareket ettiği takdirde tanır, ancak potansiyel sermaye olduğu zaman tanımaz. Benzer şekilde spekülatif davranışların yasaklanmasında İslami finans sistemi stoklamayı teşvik etmemekte, kumarın yanı sıra aşırı belirsizlik gösteren işlemleri de yasaklamaktadır (Setiawati, Nidar, Anwar ve Masyita, 2018: 4). İslami finansa olan ilgi temel olarak, İslami finansın, gerçek ekonomik sorunları anlamak için zarif bir şekilde tutarlı bir bakış açısı sunabileceği ve aynı zamanda insanlığın refahını sağlamak için ekonomi ve finans yönetiminin temellerine gerçek bir alternatif sunabileceği beklentisiyle teşvik edilmektedir (Laldin ve Furqani, 2013: 278-279).

İslam ekonomisi kavramının gelişmesiyle birlikte okuryazarlık alanında da birçok şey gelişmiştir, bunlardan biri de İslami finansal okuryazarlık kavramıdır (Aisyah ve Saepuloh, 2019: 148). Finansal okuryazarlığın İslami görüşe uygulanması, İslami Finansal Okuryazarlık kavramını yaratır (Ilyana, Purna ve Friantoro, 2021: 99). İslami finansal okuryazarlık, bir kişinin İslami finans ilkelerine dayalı olarak finansı yönetme konusundaki bilgi, tutum ve davranış yönlerinden bir kişinin yeteneği olduğu şeklinde formüle edilebilir (Setiawati, Nidar, Anwar ve Masyita, 2018: 5). İslami finansal okuryazarlık, İslami finansal ürün ve hizmetlere yönelik bilgi sahibi olma ve anlama özelliği şeklinde tanımlanabilmektedir (Çömlekçi, 2017:1426). İslami finansal okuryazarlık, finansı şeriat uyumluluğuna göre anlama yeteneği olarak tanımlanabilir. İslam hukukuna uyumu temel alan İslami finansal okuryazarlık, kişilerin dinlerine ilişkin inanç ve görüşlerinden etkilenmektedir İslami finansal okuryazarlık bir Müslüman olarak finansı (gelir ve giderleri) yönetmenin yoludur, finansal okuryazarlık sadece zekât, infak, sadaka anlayışı gibi temel şeylerle sınırlı değildir (Aisyah ve Saepuloh, 2019: 148-151). İslami finans hakkındaki farkındalık düzeyi ve bireysel bilgi, bireyin tutumunu etkileyebilir (Ilyana, Purna ve Friantoro, 2021: 99). Günümüzde, İslami finans sektörünün finans sistemi içerisinde gelişerek yer edinmesiyle beraber, İslami finans okuryazarlığı ve farkındalığı önemli hale gelmeye başlamıştır (Doğan, 2020: 70). İslami finansal okuryazarlık seviyesi kişilerin İslami kurallara özgü finansman kararına yönelik davranışını etkileyen önemli bir faktördür (Yıldız, 2020: 731). İslami finansal okuryazarlığın önemi, toplumun her kesimi tarafından özellikle de öğrenciler tarafından hissedilmektedir. Öğrenciler de toplumun tüketici haline gelen bir parçasıdır (Ilyana, Purna ve Friantoro, 2021: 98).

Bu doğrultuda çalışmanın amacı bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda Isparta Uygulamalı Bilimler

Üniversitesi bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinden 336 öğrenciye anket uygulaması yapılmıştır.

Yapılan literatür taramasında bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesi ile ilgili çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma ile İslami finans, İslami finansal okuryazarlık ve İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verilen cevapların incelenmesine ilişkin literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesi ile ilgili çalışmaya rastlanılmamıştır. İslami finansal okuryazarlık ile ilgili yapılan uygulamalı çalışmalara kronolojik sırayla aşağıdaki Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Literatür İncelemesi

Yazar ve Çalışma Yılı	Amaç	Kapsam	Sonuç
Rahim, Rashid ve Hamed (2016)	İslami finansal okuryazarlığın (IFL) ve bunun umutsuzluk, dindarlık ve finansal tatmin gibi belirleyicilerinin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılar geliştirmek	Utara Malezya Üniversitesi 200 öğrenci	Dindarlığın en yüksek varyansı sergilediği, bunu finansal doyum ve umutsuzluğun izlediği belirlenmiştir. Üniversite öğrencileri arasında IFL’yi değerlendirmek amacıyla doğrulanmış yapılar elde edilmiştir.
Çömlekçi (2017)	Katılım bankası müşterisinin İslami finansal okuryazarlık seviyesini tespit etmek	Katılım bankasında 401 bireysel hesap sahibi	Katılım bankası müşterisinin İslami finansal okuryazarlık seviyelerinin ve İslami finansal bilgi düzeylerinin düşük olduğu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte İslami finansal okuryazarlık seviyesinin ve İslami finansal bilgi düzeyinin eğitim seviyesi, meslek grubu, cinsiyet, gelir düzeyi ve yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği sonuçlarına varılmıştır.
Zaman, Mehmood, Aftab, Siddique ve Ameen (2017)	Pakistan’da Lahor sakinleri arasında İslami finansal okuryazarlığı değerlendirmek ve İslami bankacılık hizmetlerinin benimsenmesini nasıl etkilediğini araştırmak	Örneklem 230 erkek ve 70 kadın olmak üzere 300 kişi	Katılımcıların çoğunluğunun İslami bankacılık hizmetlerinin meşruluğu, hizmet ve ürünlerin kalitesi, müşteri kalitesi, İslami bankacılık sisteminin meşruluğu işlemleri gibi ve ilişkili faktörler hakkında endişeleri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kitleler arasındaki hizmet kalitesi, müşteri hizmetleri, eğitim düzeyi ve İslami bankacılığın meşruluğunun İslami bankacılık hizmetlerini kabullenme derecesini etkilediği ortaya koyulmuştur.
Durmuş ve Yardımcıoğlu (2018)	İlahiyat öğrencilerinin İslami finans okuryazarlığını ölçmek	Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi 269 öğrenci	İlahiyat öğrencilerinin İslami finans okuryazarlık seviyelerinin epey düşük olduğu ortaya koyulmuştur.

Bekerci, Ayriçay ve Kök (2018)	İslami Finansal Okuryazarlık seviyesi ve bu seviyeye etkili olduğu d�ş�n�len psikolojik unsurların (mali tatmin, çaresizlik, dindarlık,) �niversite �rencisi üzerine etkisini araştırmak	Kahramanmaraş S�t�t� İmam �niversitesi 640 �renci	İslami finansal okuryazarlık seviyesinin finansal uygulama düzlemi ile inanç düzleminde farklılaştığı ortaya koyulmuştur. İlav e olarak Türkiye’de İslami finans hakkındaki uygulamalarda davranış ve düşünce düzlemlerinin görülür derecede farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan bu iki farklı düzlemi etkileyen unsurlar şartlarında �le�klendirilen mali tatmin, çaresizlik ve dindarlık durumları incelendiğinde, dindarlık bakımından her iki düzlem için benzer ve anlamlı etkiler mevcut iken, çaresizlik durumunun inanç eğilimi düzleminde, mali tatmin durumunun ise finansal uygulama düzleminde etkili olduğu ana bulgusu ortaya koyulmuştur. Böylece hem davranış temelli finansal uygulama durumu hem düşünce temelli inanç eğiliminin dindarlık algısıyla pozitif ilişkisi tespit edilirken çaresizlik durumunun inanç eğilimi ile negatif, mali tatmin durumunun da finansal uygulamalar ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir.
Albaity ve Rahman (2019)	Potansiyel müşterilerin İslami bankacılığı kullanma niyeti üzerinde İslami finansal okuryazarlığın, farkındalığın, maliyet ve faydanın, itibarın ve İslami bankacılığa doğru tutumun doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemek	İslami bankalarda hesabı olmayan 350 çalışan birey	İslami finansal okuryazarlık seviyesinin katılımcılar arasında yüksek olduğu ve gelir düzeyi, cinsiyet ve yıllık iş deneyimi işlevi şeklinde önemli oranda değişiklik gösterdiği ortaya koyulmuştur. İslami finansal okuryazarlık, itibar, İslami bankacılığa karşı tutum ve farkındalığın İslami bankacılığı kullanma niyetini önemli oranda etkilediği, fakat maliyet ve faydaların görünmediği tespit edilmiştir. İlginç biçimde, İslami finansal okuryazarlığın İslami bankacılığı kullanma niyeti ile negatif korelasyon gösterdiği, fakat İslami bankacılığa karşı tutumun İslami finansal okuryazarlık ile İslami bankacılığı kullanma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği zaman olumlu olduğu ortaya koyulmuştur.
Daradkah, Aldaher ve Shinaq (2020)	Ürdün’deki İslami bankacılık hizmetlerinde finansal okuryazarlığın kapsamını test etmek, demografik değişkenlerin (yaş, ikamet bölgesi, eğitim düzeyi, cinsiyet, aylık gelir, çalışma alanı ve meslek) bankacılık üzerindeki etkisini test etmek ve ayrıca demografik değişken kategorilerinin ortalamaları arasında İslami finansal okuryazarlık farklılıklarını test etmek	Ürdün’de 385 kişi	�rd�nl�lerin %19,5’inin düşük seviyede İslami finans okuryazarlığına sahip olduğu, �rd�nl�lerin sırasıyla %45,2’sinin ortalama ve %35,3’ünün yüksek düzeyde İslami finans okuryazarlığına sahip olduğu belirlenmiştir. İkamet edilen bölge, eğitim düzeyi ve çalışma alanının İslami finansal okuryazarlık seviyesinde pozitif bir etkisi tespit edilmiştir. Daha yüksek eğitim niteliğine sahip kişilerin, Beşeri Bilimler ve Sosyal Bilimler uzmanlığı ile kuzey ve orta Ürdün’deki bireylerin daha yüksek düzeyde İslami finansal okuryazarlığa sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Diğer taraftan ikamet edilen bölge, öğrenim alanı ve eğitim düzeyi kategorilerinin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir.

Doğan (2020)	İslami finans konusunda üniversite öğrencilerinin okuryazarlığını ve farkındalığını detaylı bir biçimde analiz etmek	363 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi lisans öğrencisi	Üniversite öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık derecesinin epey düşüklüğü, pek çoğunun ise İslami finansal farkındalığının olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğrencinin paraya ilişkin hususlarda meraklı olmasının ve kredi kartı, banka hesabı ya da internet bankacılığı kullanmasının ortalama seviyeyi artırdığı ortaya koyulmuştur. İslami finans sisteminin yayılmasında, İslami finans okuryazarlık seviyesindeki artışın, öğrencinin katılım bankalarının kullandığı tekniklerin İslam'a özgünlüğüne inancını pozitif biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca İslami finans okuryazarlığının ve İslam'a uygunluk düşüncesinin öğrencinin yeni bir banka hesabı açacağı vakit katılım bankasını seçme olasılığını yükselttiği belirlenmiştir.
Durak, Öncü ve Kartal (2020)	İlk olarak, bir Türk üniversitesindeki çeşitli fakültelerdeki öğrencilerin İslami finansal okuryazarlık seviyelerini tespit etmek, ikinci olarak, finansal tutum ve davranış ile İslami finansal okuryazarlık seviyesi arasındaki ilişkiyi araştırmak, üçüncü olarak, girişimcilik eğilimi üzerinde İslami finansal okuryazarlığın etkisini tahmin etmek ve son olarak, İslami finans okuryazarlığı seviyesinin birçok demografik unsurlara göre farklılaşp farklılaşmadığı, özellikle fakülte değişkeni ve finans veya İslami finans dersi alıp almamaya göre farklılığı belirlemek	Düzce Üniversitesi İlahiyat, Mühendislik ve İşletme fakültelerinin üçüncü ve dördüncü sınıflarında öğrenim gören 512 öğrenci	Öğrencilerin İslami finansal okuryazarlık ve bilgi seviyelerinin epey düşüklüğü, İslami finans dersi alanların İslami finansal okuryazarlığının yüksekliği ortaya koyulmuştur. Bunun yanı sıra İslami finansal bilgi ile girişimcilik çekici bulup bulmama arasında bir ilgi bulunmazken, İslami finansal okuryazarlık seviyesi bakımından girişimcilik çekici bulmayanlar ile bulanlar arasında istatistiksel şekilde anlamlı bir ilişki varlığı belirlenmiştir.
Yıldız (2020)	Kişilerin katılım bankası tercihleri ile İslami finans okuryazarlık derecesi arasındaki ilişkiyi belirlemek	Türkiye'de yaşayan ve rastlantısal şekilde seçilen 18 yaş ve üzerindeki 479 kişi	İslami finans prensipleri ve katılım bankacılığı genel bilgi seviyesinin medeni durum, eğitim durumu, yaş, cinsiyet ve gelir düzeyine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra sadece katılım bankasını seçenlerin başka banka çeşitlerini seçenlere göre İslami finans ürünleri bilgi seviyesinin daha fazlalığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca kişilerin İslami finansal okuryazarlık boyutlarından biri yükseldiğinde başka İslami finansal okuryazarlık boyutunun da yükselişte bulunduğu ortaya koyulmuştur. Kişilerin İslami finans ürünleri ile ilgili bilgisi ve farkındalığı yükseldikçe katılım bankasını tercih etme eğiliminde de yükseliş olacağını söylemenin mümkün olduğu ifade edilmiştir.

Kevser ve Doğan (2021)	Türkiye’de yaşamakta olan bireylerin İslami finansal okuryazarlık seviyelerini tespit etmek ve İslami finansal okuryazarlık seviyelerinde etkili olan unsurları belirlemek	Türkiye’de 479 kişi	Katılımcıların İslami finansal okuryazarlık seviyelerinin düşük olduğu ortaya koyulmuştur. Bunun yanı sıra İslami banka müşterisi olma, medeni durum, meslek, yaş, cinsiyet gibi değişkenlerin İslami finansal okuryazarlık seviyesi üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.
Çalık (2021)	Katılım bankaları personelinin İslami finans ve katılım bankacılığı ana prensipleri ile ilgili bilgi seviyelerini, faiz konusuna ilişkin duyarlılıklarını ölçerek, tespit ve önerilerde bulunmak	2018 yılında değişik bölgelerden 5 katılım bankasına ait 36 şubeden 257 personel	Katılım bankası personelinin faizsiz bankacılık prensiplerine hassasiyetleri genel anlamda yüksek derecede bulunmuş, ayrıca katılım bankalarının en temel fon kullandırma metodu olan murabaha işlemlerinde personeli bilinçlendirici eğitimlerin yapılmasının gerekli olduğu ve personelin örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesinin gerekli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Mudaraba, Müşareke gibi fon kullandırma metodlarına ilişkin katılım bankası personelinin temel İslami finansal bilgi seviyelerinin yükseltilmesinin gerekli olduğu belirlenmiştir.
Ilyana, Purna ve Friantoro (2021)	İslami finansal okuryazarlık derecesini ölçmek, finansal memnuniyet, dindarlık ve umutsuzluğun İslami finansal okuryazarlık üzerindeki etkilerini araştırmak ve İslami finansal okuryazarlığın öğrencilerin İslami bankaları kullanma niyetleri üzerindeki etkilerini belirlemek	Yogyakarta’daki İslam üniversitelelerinden 376 öğrenci	Öğrencilerin yüksek İslami finansal okuryazarlığa sahip olduğu, umutsuzluğun negatif ve anlamsız bir etkiye sahip olduğu, finansal memnuniyet ve dindarlığın İslami finansal okuryazarlığa olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Modelin tamamının İslami finansal okuryazarlık üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. İslami finans okuryazarlığın İslami bankayı kullanma niyetine pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur.
Firdausi ve Kasri, (2022)	Üniversite öğrencileri arasında Endonezya’daki İslami finans okuryazarlığının belirleyicilerini incelemek	Endonezya Üniversitesi’nden 439 öğrenci	Öğrencilerin çoğunluğunun (%50,1) orta derecede İslami finans okuryazarlığına sahip olduğu, %43,5’inin yüksek ve %6,4’ünün İslami finansal okuryazarlık seviyelerinin düşüklüğü ortaya koyulmuştur. Bunun yanı sıra İslami banka hesabı sahipliği, çalışma alanı ve gelir üzerinde İslami finansal okuryazarlık seviyesinde olumlu bir etki bulunmuştur. Özellikle daha yüksek gelire sahip olan, İslami banka hesaplarına sahip olan ve iktisat ve işletme fakültesinden gelen öğrencilerin, diğer öğrencilere kıyasla daha yüksek İslami finans okuryazarlığına sahip olma eğiliminde olduğu belirlenmiştir.
Rahmatia, Wijaya, Saputra ve Ma’ruf (2022)	İslami finansal okuryazarlık açısından kadınların aynı fırsatlara sahip olduğunu kanıtlamak	Yogyakarta şehrinde yaşayan, üretken yaştaki ve çalışan 100 katılımcı	Cinsiyetin finansal okuryazarlığı etkilemediği kanıtlanmıştır. Endonezya kentsel orta sınıftaki kadınların geride bırakılmadığı belirtilmiştir. İslami finansal okuryazarlığı öğrenme konusunda herkesin aynı haklara sahip olduğu ortaya koyulmuştur.

3. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu çalışmanın amacı bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda Antara, Musa ve Hassan (2016) tarafından yapılan çalışmadan alınan ölçek, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinden 336 öğrenciye anket uygulaması aracılığıyla kullanılmıştır.

4. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma tekniği olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Çalışmanın evrenini, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada evreninin tamamına ulaşmanın zaman açısından mümkün olmaması sebebiyle örneklem belirlenmiştir. Evrenin 2500 olması durumunda örneklem büyüklüğünün 333 olduğu kabul edilebilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 89). Dolayısıyla çalışmada örneklem büyüklüğünün 333 olarak belirlenebileceği tespit edilerek çalışma 336 katılımcı ile yapılmıştır. Çalışmada Antara, Musa ve Hassan (2016) tarafından yapılan çalışmadan alınan ve İslami finansal bilgi düzeyini ölçmeyi amaçlayan 17 adet soru yer almaktadır. Ayrıca çalışmada 4 adet demografik özellik sorusu bulunmaktadır. Çalışmanın bulguları 336 katılımcının yanıtları dikkate alınarak elde edilmiştir.

5. ÇALIŞMANIN BULGULARI

Isparta uygulamalı bilimler üniversitesi bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesini amaçlayan bu çalışmada toplam 336 öğrenciye anket yapılmıştır.

5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çalışmada ulaşılan Isparta uygulamalı bilimler üniversitesi bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımları aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Demografik Değişkenler

Cinsiyet	Gözlem Sayısı (N)	Yüzde (%)
Bayan	192	57,1%
Bay	144	42,9%
Toplam	336	100,0
Yaş Aralıkları	Gözlem Sayısı (N)	Yüzde (%)
18-25	319	94,9%
26-36	16	4,8%
37-47	1	0,3%
47 ve Üstü	0	0,0%
Toplam	336	100,0

Medeni Durum	Gözlem Sayısı (N)	Yüzde (%)
Bekar	326	97,0%
Evli	10	3,0%
Toplam	336	100,0
Milliyet	Gözlem Sayısı (N)	Yüzde (%)
Türkiye	333	99,1%
Türkiye Dışı	3	0,9%
Toplam	336	100,0

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların %57,1 ile ağırlıklı olarak bayanlardan oluşmaktadır. Ayrıca %94,9’unun 18-25 yaş aralığında, %97,0’ı bekar, %99,1’inin ise Türkiye uyruğuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Katılımcıların İslami Finansal Okuryazarlık Ölçüm Öğelerine Verdikleri Cevapların İncelenmesi

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ilişkin 17 ifadeye katılımcıların verdiği cevaplara ait bulguların frekans ve yüzde dağılımları aşağıda Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların İslami Finansal Okuryazarlık Ölçüm Öğelerine İlişkin Cevapları

İfadeler	Doğru		Yanlış	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
İslami finans yöntemi faizsizdir.	275	%81,8	61	%18,2
Garar (Gharar), belirsizlik ve aldatmayı ifade eder ve İslami finasta izin verilmez.	268	%79,8	68	%20,2
Kısa vadeli fiyatdalgalanmalarında hisse satın almak spekülasyon değildir.	169	%50,3	167	%49,7
Zenginliğin korunması İslami finansın amaçlarından biridir.	275	%81,8	61	%18,2
Kontrolümüz altına girmeden önce bir malı satmamıza izin verilir.	111	%33,0	225	%67,0
İslami bir finans kurumu kâr paylaşım yöntemine (Mudaraba-Mudarabah) göresizinle yatırım yapabilir.	268	%79,8	68	%20,2
İslami bir finans kurumu kâr/zarar paylaşım yöntemine (Müşareke-Musharakah) göre borç para verir.	230	%68,5	106	%31,5
İslami finans kurumu kiralama finansmanı sağlar (İcara-İjarah).	233	%69,3	103	%30,7

İslami finans kurumu Murabaha (Murabahah) adı verilen ticaret finansmanı yöntemleri sağlar.	240	%71,4	96	%28,6
İslami finans kurumu endüstriyel finansman sağlar (İstisna-Istisna).	216	%64,3	120	%35,7
İslami finans kurumu QardHassan adlı yardım kredileri sağlayabilir.	207	%61,6	129	%38,4
Mudaraba'da (Mudarabah) zararı doğuran tek taraf sermaye sağlayıcıdır.	173	%51,5	163	%48,5
Müşareke'de (Musharakah), 1.000 TL yatırım sermayesi yatıran bir ortak, kârının yılda 1.000 TL olması gerektiğini baştan belirtme hakkına sahiptir.	226	%67,3	110	%32,7
İcara'da (Ijara) varlık genellikle kiralayana iade edilmez.	183	%54,5	153	%45,5
Borçlu, İslami finans ticareti kredi yönetiminde mal satın alan kişidir (Murabaha-Murabahah).	252	%75,0	84	%25,0
İstisna'nın (Istisna) geçerli olması için fiyatın baştan sabitlenmesi gerekir.	259	%77,1	77	%22,9
Qard Hassan'da, borçlunun yalnızca kredinin orijinal tutarını geri ödemesi gerekir.	234	%69,6	102	%30,4

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait ilk ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 199). Tablo 2'de görüldüğü üzere bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %81,8 iken, yanlış şekilde cevap verenlerin oranı ise %18,2 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami finans yönteminin faizsiz olduğunu bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait ikinci ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 199). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %79,8 iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %20,2 düzeyindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun Garar'ın belirsizlik ve aldatmayı ifade ettiğini ve İslami finansta izin verilmediğini bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait üçüncü ifade yanlış bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 199). "Kısa vadeli fiyat dalgalanmalarında hisse satın almak spekülasyon değildir." İfadesine verilen cevaplar incelendiğinde yanlış şekilde cevap verenler %49,7 iken, doğru şekilde cevap verenler ise %50,3 seviyesindedir. Dolayısıyla yanlış cevabını

veren katılımcı oranı ile doğru cevabı veren katılımcı oranının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait dördüncü ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 199). Katılımcıların bu ifadeyi doğru şekilde cevaplamaları beklenmektedir. “Zenginliğin korunması İslami finansın amaçlarından biridir” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %81,8 iken, yanlış şekilde cevap verenlerin oranı ise %18,2 düzeyindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun zenginliğin korunmasının İslami finansın amaçlarından biri olduğunu bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait beşinci ifade yanlış bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Katılımcıların bu ifadeyi yanlış şekilde cevaplamaları beklenmektedir. “Kontrolümüz altına girmeden önce bir malı satmamıza izin verilir” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde yanlış şekilde cevap verenlerin oranı %67,0 kişi iken, doğru şekilde cevap verenlerin oranı ise %33,0 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami finasta kontrol altına girmeden önce bir malın satılmasına izin verilmediğini bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait altıncı ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %79,8 iken, yanlış şekilde cevap verenlerin oranı ise %20,2 düzeyindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami bir finans kurumunun kâr paylaşım yöntemine göre yatırım yapabildiğini bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait yedinci ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %68,5 iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %31,5 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami bir finans kurumunun kâr/zarar paylaşım yöntemine göre borç para verdiğini bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait sekizinci ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar analiz edildiğinde doğru şekilde cevap verenler %69,3 iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %30,7 düzeyindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami finans kurumunun kiralama finansmanı sağladığını (İcara- Ijarah) bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait dokuzuncu ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %71,4 iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %28,6 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun

İslami finans kurumunun Murabaha (Murabahah) adı verilen ticaret finansmanı yöntemlerini sağladığını bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait onuncu ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Katılımcıların bu ifadeyi doğru şeklinde cevaplamaları beklenmektedir. Bu ifadeye verilen cevaplar analiz edildiğinde doğru şekilde cevap verenler %64,3 kişi iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %35,7 düzeyindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami finans kurumunun endüstriyel finansman sağladığını bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on birinci ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenlerin oranı %61,6 iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %38,4 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İslami finans kurumunun Qard Hassan adlı yardım kredileri sağlayabildiğini bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on ikinci ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). “Mudaraba’da (Mudarabah) zararı doğuran tek taraf sermaye sağlayıcıdır.” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %51,5 iken, yanlış şekilde cevap verenler ise %48,5 düzeyindedir. Doğru cevabını veren katılımcı oranı ile yanlış cevabını veren katılımcı oranının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on üçüncü ifade yanlış bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde yanlış şekilde cevap verenler %32,7 iken, doğru şekilde cevap verenlerin oranı ise %67,3 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun Müşareke’de (Musharakah), 1.000 TL yatırım sermayesi yatıran bir ortağın kârının yılda 1.000 TL olması gerektiğini baştan belirtme hakkına sahip olmadığını bilmediklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on dördüncü ifade yanlış bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). İcara’da (Ijara) varlık genellikle kiralayana iade edilmez” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde yanlış şekilde cevap verenler %45,5 iken, doğru şekilde cevap verenlerin oranı ise %54,5 düzeyindedir. Yanlış cevabını veren katılımcı oranı ile doğru cevabı veren katılımcı oranının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on beşinci ifade yanlış bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde yanlış şekilde cevap verenler %25,0 iken, doğru şekilde cevap verenlerin oranı ise %75,0 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun borçlunun İslami finans ticareti kredi yönetiminde mal satın alan kişi olmadığını bilmediklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on altıncı ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). “İstisna’nın (Istisna) geçerli olması için fiyatın baştan sabitlenmesi gerekir” ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenler %77,1 iken, yanlış şekilde cevap verenlerin oranı ise %22,9 düzeyindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun İstisna’nın (Istisna) geçerli olması için fiyatın baştan sabitlenmesi gerektiğini bildiklerini göstermektedir.

İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait on yedinci ifade doğru bir cevaptır (Antara, Musa ve Hassan, 2016: 200). Katılımcıların bu ifadeyi doğru şekilde cevaplamaları beklenmektedir. Bu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde doğru şekilde cevap verenleri %69,6 iken, yanlış şekilde cevap verenlerin oranı ise %30,4 seviyesindedir. Bu durum katılımcıların çoğunun Qard Hassan’da, borçlunun yalnızca kredinin orijinal tutarını geri ödemesi gerektiğini bildiklerini göstermektedir.

Özet olarak katılımcıların çoğunluğunun İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine ait 17 ifadeden 12 ifade hakkında bilgi sahibi olurken 2 ifade hakkında ise bilgi sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca üç ifadeye ise katılımcıların doğru ve yanlış cevap oranının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesi sonucu katılımcıların çoğunun İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğeleri hakkında bilgi sahibi olduğu tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Finansal okuryazarlığın İslami esaslara uygulanması aracılığıyla İslami finansal okuryazarlık oluşmaktadır. İslami finansal okuryazarlık, İslami finansal ürün ve hizmet ve uygulamalara yönelik bilgi sahibi olma ve yönetme özelliğidir. İslami finansal okuryazarlık toplumun her kesimi tarafından özellikle de öğrenciler tarafından önemlidir.

Böylece çalışmada, bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevaplar incelenmiştir. Dolayısıyla Antara, Musa ve Hassan (2016) tarafından yapılan çalışmadan alınan ölçek, anket formu aracılığıyla Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinden 336 öğrenciye uygulanmıştır.

Çalışmada yapılan analiz ile bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesi sonucu katılımcıların çoğunun İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğeleri hakkında bilgi sahibi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca literatürde bankacılık ve sigortacılık bölümü öğrencilerinin İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verdikleri cevapların incelenmesi ile ilgili çalışmaya rastlanılmamıştır.

Çalışmanın İslami finans, İslami finansal okuryazarlık ve İslami finansal okuryazarlık ölçüm öğelerine verilen cevapların incelenmesi ile ilgili konularda yapılacak olan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecekteki çalışmalarda örneklem genişletilebilir, farklı ilgili bölümler için araştırma yapılabilir, farklı ilgili bölümler arası karşılaştırma yapılabilir veya üniversiteler arası karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aisyah, I. & Saepuloh, D. (2019). The implementation of Islamic financial literacy through “Kencleng” program in school. *The 2nd International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP)*. 31 March 2019 UAE. Dubai: KnE Social Sciences, 148-157.
- Albaity, M. & Rahman, M. (2019). The intention to use Islamic banking: an exploratory study to measure Islamic financial literacy. *International Journal of Emerging Markets*. 14(5), 988-1012.
- Antara, P. M., Musa, R. & Hassan, F. (2016). Bridging Islamic financial literacy and halal literacy: the way forward in halal ecosystem. *Procedia Economics and Finance*. 37, 196-202.
- Bekereci, N. E., Ayriçay, Y. & Kök, K. (2018). İslami finansal okuryazarlık: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nde bir alan araştırması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (33), 45-60.
- Buğan, M. F. (2019). *İslami Hisse Senedi Piyasası*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler, Birinci Basım, ISBN: 978-605-2149-38-6.
- Çalık, E. B. (2021). Katılım bankası personelinin İslami finansal bilgi düzeyinin ve faizsiz bankacılık ilkelerine duyarlılığının ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (52), 361-392.
- Çömlekçi, İ. (2017). İslami finansal okuryazarlık düzeyinin belirlenmesi: katılım bankaları müşterileri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(63), 1423-1439.
- Daradkah, D., Aldaher, A. A. & Shinaq, H. R. (2020). Islamic financial literacy: evidence from Jordan. *Journal Transition Studies Review*. 27(2), 131-145.
- Doğan, M. B. A. (2020). İslami finans okuryazarlığı ve finansal tercihlere etkisi. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*. 14(1), 69-98.
- Durak, İ., Öncü, M. A. & Kartal, O. (2020). Measuring Islamic financial literacy and discovering its relations with entrepreneurship among university students in Turkey. *Bilimname*. (42), 215-242.
- Durmuş, M. E. & Yardımcıoğlu, F. (2018). İlahiyat öğrencileri ne kadar İslami finans okuyuzarı?. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 6(1), 167-183.
- Er, B., Mutlu, M. & Şahin, Y. E. (2015). “Daha Bilgili, Daha Doğru: İslami Finans Okuryazarlığı Üzerine Bir Araştırma”, *International Congress on Islamic Economics and Finance*. 21-23 October 2015 Turkey. Sakarya: Beşiz Publications, 1-15 .
- Firdausi, M. R. A. & Kasri, R. A. (2022). Islamic financial literacy amongst muslim students in indonesia: a multidimensional approach. *AL-MUZARA’AH*. (Special Issue 2022), 77-94.
- Ilyana, S., Purna, F. P. & Friantoro, D. (2021). Islamic financial literacy and its effects on intention to use Islamic bank. *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking*. 4(2), 97-110.
- Karaoğlu, S. (2020). İslami finans literatürünün retrospektifi: geçmiş ve gelecek öngörülerini üzerine bibliyometrik bir analiz. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(39), 1088-1106.

- Kevser, M. & Doğan, M. (2021). Islamic financial literacy and its determinants: a field study on Turkey. *Journal Transition Studies Review*. 28(1), 91-120.
- Küçükşemsen, E. & Türkoğlu, M. E. (2022). Girişimcilik Eğiliminin Finansal İyi Olma Haline Etkisi: Genç Girişimci Adayları Üzerine Bir Araştırma. Hüseyin Başar Önem ve Mustafa Demirkıran (Ed.) içinde Çeşitli Sektörlerle Bağlamında Davranışsal Finans Uygulamaları (s. 83-100). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Laldin, M. A., & Furqani, H. (2013). Developing Islamic finance in the framework of maqasid al-Shari'ah: Understanding the ends (maqasid) and the means (wasa'il). *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 6(4), 278-289.
- Lantara, I. W. N., & Kartini, N. K. R. (2015). Financial literacy among university students: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 30(3), 247-256.
- Nakiboğlu, A. & Levent, M. (2018). İslami finans ve katılım bankacılığı: Türkiye ve dünyadaki uygulamaları. *Electronic Turkish Studies*. 13(7), 175-186.
- Önem, H. B. & Şimşek, A. (2021). Aile İletişim Kalıplarının Finansal Okuryazarlık Düzeyine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. Mehmet Yiğit ve Asena Gizem Yiğit (Ed.) içinde İktisadi Konulara Davranışsal Yaklaşım (s. 159-178). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Rahim, S. H. A., Rashid, R. A. & Hamed, A. B. (2016). Islamic financial literacy and its determinants among university students: an exploratory factor analysis. *International Journal of Economics and Financial Issues*. 6(S7), 32-35.
- Rahmatia, A., Wijaya, A. P., Saputra, A. D. & Ma'ruf, M. I. (2022). Islamic financial literacy: evidence from Indonesian urban middle-class women. *Journal of Islamic Economic Laws*. 5(2), 199-215.
- Setiawati, R., Nidar, S. R., Anwar, M., & Masyita, D. (2018). Islamic financial literacy: Construct process and validity. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-12.
- Temizel, F., & Bayram, F. (2011). Finansal okuryazarlık: Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İBBF) öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 73-86.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, Dördüncü Baskı, ISBN: 978-975-8326-98-3.
- Yıldız, M. (2020). Bireylerin İslami finans okuryazarlık düzeyi ve katılım bankası tercihi: Türkiye değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 5(4), 730-744.
- Zaman, Z., Mehmood, B., Aftab, R., Siddique, M. S. & Ameen, Y. (2017). Role of Islamic financial literacy in the adoption of Islamic banking services: an empirical evidence from Lahore, Pakistan. *Journal of Islamic Business and Management*. 7(2), 230-247.

KOOPERATİFLERDE DAĞILMA VE TASFİYE İŞLEMLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ

Ece ERTOP¹, Doç. Dr. Ferhat BİTLİSLİ²

GİRİŞ

Geçmişten bugüne ortak amaçlar doğrultusunda insanların birtakım faaliyetler yürüttükleri bilinmektedir. İş-güç birliği usulüne dayalı olan bu ortak amaçlar, hemen her alanda kendisini göstermiş ve çeşitli boyutlar kazanmıştır. Kooperatifçilik de bunlardan birisidir (Sağlam ve Şengel, 2016: 433).

Kooperatifler, belirli ilkeler üzerinde temellendirilmiş; ortak çıkarları doğrultusunda, belirli bir amaca ulaşabilmek adına, ortakların güçlerini dayanışma ve işbirliği içinde birleştirmeleri doğrultusunda kurulan tüzel kişiliklerdir. Başka bir ifadeyle; ortak ihtiyaçlarını karşılamak, ekonomik sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek amacıyla kurulan işletmeler olarak nitelendirilebilir. Buradaki temel amaç, üyelerin ortak çıkarlarını korumak, ekonomik güçlerini birleştirmek ve karşılıklı yardımlaşma ilkesiyle ortak hedeflere ulaşmaktır. Ülke ekonomilerinin en etkili kalkınma araçlarından olan kooperatiflerin amacı kar elde etmek değildir.

Toplumdaki her kesime hitap etmeleri ve farklı alanlarda faaliyet göstermeleri dolayısıyla da, kooperatifler yaygınlaşmıştır (Onur vd., 2023: 22). Türkiye’de de hızla gelişim gösteren kooperatifler, belirli istek ve ihtiyaçlarını “kar amacı gütmeksizin” karşılama fikriyle kurulan işletmelerdir. Bu amaçla hazırlanan ana sözleşmenin tescil ve ilan edilmesiyle, kooperatifin kuruluş işlemleri tamamlanarak tüzel kişiliği haiz olur. Fakat bazı sebepler dolayısıyla bu amaçlarını gerçekleştiremeyebilir ya da yerine getiremeyebilir. Bu durumların varlığı halinde, yetkili organlarca veyahut ilgililerce verilecek tasfiye kararı sonrası kooperatifin tüzel kişiliğinin sonlanması gerekir (Zelyurt, 2005: 2).

1 Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Muhasebe ve Finansal Yönetim Ana Bilim Dalı, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8710-5953> ecertop.45@gmail.com

2 Doç.Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Muhasebe ve Finansal Yönetim Ana Bilim Dalı, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1638-8786> fbitisli@mehmetakif.edu.tr

Tasfiye, kooperatifin faaliyetine son verilerek tüm mevcutlarının satılıp paraya çevrilmesi, alacaklarının tahsil edilmesi, bütün borçlarının ödenmesi ve bunların sonucunun ortaklar arasında tevzi edilmesi işlemlerinin bütünüdür (Otlı; 2015: 85). Tasfiye süreci genel olarak yönetim kurulunca veyahut bir tasfiye komitesince yürütülmektedir. Süreç içerisinde tüm varlık ve borçlar detaylıca incelenir; varlıkların satışı yapılarak elde edilen gelir, borçların ödenmesinde kullanılır. Ayrıca kalan kısım da (var olması halinde) ana sözleşmede belirtilen hususlara uygun olarak üyeler arasında paylaşılır. Tasfiye işlemi, genellikle kanuni süreçlere uygun olarak yapılmalı ve gereken konularda uzmanlardan yardım alınmalıdır. Süreç tamamlandıktan sonra kooperatif resmi olarak kapatılır ve tüzel kişilik hakları son bulur.

Bu çalışmada öncelikle kooperatifler ile ilgili genel bilgilere yer verilmiş olup akabinde kooperatiflerde dağılma ve tasfiye işlemleri ile tasfiye işlemlerinin muhasebeleştirilmesi konuları ele alınmıştır. Kavramsal çerçeveye doğrultusunda, hipotetik uygulama yoluyla bir işletme kooperatifinin tasfiye işlemlerinin muhasebe kayıtları gösterilmeye çalışılmıştır.

KOOPERATİF İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

Bu bölümde öncelikle kooperatif kavramı ve genel özellikleri açıklanmış olup devamında kooperatiflerin genel ilkeleri ve organlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Kooperatif Kavramı ve Genel Özellikleri

İnsanların toplum olarak yaşamalarından beri, türlü amaçları adına ortak çabalara girdikleri bilinmektedir. İş veya güç birliği esasına dayanan bu ortak çabalar, günümüze kadar hemen her alanda varlığını göstermiş olup çeşitli boyutlara uzanmıştır (Sağlam ve Şengel, 2016: 433). Literatüre bakıldığında çeşitli tanımları bulunan ve Latin kökenli bir kelime olan kooperatif kavramının, Fransızca'daki "coopérative" ve İngilizce'deki "cooperative" sözcüklerinin Türkçede 'işbirliği', 'birlikte iş görme' tanımlarına karşılık geldiği ve "kooperatif" olarak nitelendirildiği görülmektedir.

Türk Dil Kurumu'na göre "Ortaklarının gereksinimlerini uygun şartlarda elde etmelerini sağlamak amacıyla kurulan birlik" veyahut "üreticilerin, aracıyı ortadan çıkararak ürünlerini daha iyi şartlarda pazarlamak için kurdukları ortaklık" olarak tanımlanmıştır (TDK Sözlük Anlamı, 2023).

Uluslararası Kooperatifler Birliği (ICA) tanımına göre kooperatif; "Ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlar ve istekleri, müşterek sahip olunan ve demokratik yollarla kontrol edilen bir teşebbüs yoluyla karşılamak üzere gönüllü olarak bir araya gelen kişilerin kurduğu özerk bir teşkilat" olarak tanımlanmıştır (ICA, 2023).

Ülkemizde kooperatifçilik alanını düzenleyen temel kanun 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu (KK)'dur. 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan KK, 9 bölüm ve 102 maddeden oluşmaktadır (Onur vd., 2023: 25). KK 1. maddesi uyarınca kooperatif; “Tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını işgücü ve parasal katkılarıyla karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklara kooperatif denir” (KK. m.1).

Kooperatifler Kanunu'nda yer alan tanımdan hareketle, kooperatiflerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir(Onur vd., 2023: 24):

- ⇒ Kooperatifler, tüzel kişiliğe sahiptir.
- ⇒ Kooperatifler, paydaşlarının belirli ekonomik çıkarlarını ve bilhassa mesleki ya da günlük yaşamlarına dair gereksinimlerini sağlayarak korumak gayesiyle kurulurlar.
- ⇒ Ortaklar karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle belirlenen amaçlara ulaşmak için bir araya gelirler. Bundan dolayı kooperatiflerin sosyal yapıları ön plandadır.
- ⇒ Kooperatiflere gerçek ve tüzel kişiler üye olabilir.
- ⇒ Kooperatiflerin sermayesi ve ortak sayısı değişkendir.

Kooperatiflerin asıl amacı “bireyin ekonomisini geliştirmek” olan ve Anayasa m. 171 uyarınca kurulması teşvik edilen kooperatif, bireyin geçimini sağlayabilmesi için gerekli olanları makul bir fiyatla temin edebilmesini; rahat, sağlık koşullarına ve aile hayatına uygun bir eve sahip olabilmesini; mesleğine yönelik araçlara erişimini sağlayabilmek adına oldukça makul bir ortaklıktır (Sarıkaya, 2019: 223).

Kooperatiflerin Genel İlkeleri

Kooperatiflerin diğer işletmelerden farklı olarak bazı ilkeleri bulunmakta ve bu ilkeler doğrultusunda hareket etmektedirler.

Bu ilkeler, kooperatifi tanımlayan, niteleyen, kooperatif tipini karakterize eden ve kooperatif mevzuatı tarafından şekillendirilmiş ve kooperatifçiliğin vazgeçilmez nitelikteki temel esaslarıdır (Deryal, 1994: 5). 1937'de ICA tarafından bilimsel çalışmalar neticesinde belirlenen kooperatif ilkeleri, uluslararası bir nitelik kazanmıştır. 1844'de “Rochdale Öncüleri” tarafından, kooperatifçilik ilkelerinin esasları ortaya konulmuş olup, 1995'teki ICA'nın 31. Kongresinde kooperatifçilik ilkeleri, tekrar tartışılarak yeniden şekillenmiştir. Zamanla güncellemelere ve değişikliklere uğrasa dahi, esas olarak 1844'de Rochdale Öncüleri tarafından uygulanan ilkelerle büyük ölçüde benzerlik

gösterdiği söylenebilir. Bahsedilen ilkeleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (ICA, 2023);

Gönüllü ve Açık Üyelik İlkesi

Kooperatifler, cinsiyet, sosyal, ırk, politik ya da din ayrımı gözetmeksizin, hizmetlerinden faydalanabilecek ve üyeliğin sorumluluklarını kabul etmeye istekli olan herkes için açık, gönüllü kuruluşlardır. Kısaca, kooperatiflere girmek isteyenlerin eşit fırsatlara sahip olduğunu, bu ilke gereğince söylemek mümkündür.

Demokratik Denetim İlkesi

Kooperatifler, uygulanan politikaları oluşturma ve karar alma süreçlerine aktif katılım sağlayan ortaklar tarafından kontrol edilen demokratik organizasyonlardır. Yöneticiler, ortaklara karşı sorumludur ve ortakların oy hakları eşittir. Ortaklar tarafından yönetim ve denetim kurullarının seçilmesi, gerektiğinde bunların değiştirilebilmesi, kooperatiflerin demokratik kontrolünün sonucudur.

Üyelerin Ekonomik Katılımı İlkesi

Kooperatiflerinin amaçları ve faaliyetlerini gerçekleştirmek adına üyeler; kooperatifin sermayesine adil şekilde katkıda bulunurlar, demokratik olarak kontrol eder ve eşit olarak katılırlar. Kooperatiflerin istediği amaca ulaşabilmesi, büyük oranda paydaşların mali katkılarıyla sağlanmaktadır.

Özerklik ve Bağımsızlık İlkesi

Kooperatifler, kendilerine mahsus yasası (1163 sayılı KK) dolayısıyla özerk ve bağımsız kuruluşlardır. Devlet ve diğer kurum veya kuruluşlar da dâhil olmak üzere kooperatiflerin anlaşma ve işbirliği yapmaları ya da sermayeyi dış kaynaklardan sağlamaları durumunda bunu, üyelerinin demokratik kontrolünü ve özerkliklerini koruyacak şartlarda gerçekleştirirler. Demokratik denetim ilkesiyle benzerlik gösteren bu ilke, kararların ortaklarca özerk ve bağımsız olarak alınması ve bu doğrultuda da yönetilmesini ifade etmektedir.

Eğitim, Öğrenim ve Bilgilendirme İlkesi

Kooperatifler gelişim odaklı olarak; ortaklarına, seçilmiş temsilcilerine, yöneticilerine ve personellerine eğitim ve öğretim imkânı sağlamaktadır. İşbirliğinin doğası ve yararları konusunda genel kamuoyunu, bilhassa gençleri ve kanaat önderlerini bilgilendirirler.

Kooperatifler Arası İşbirliği İlkesi

Kooperatifler, kooperatif hareketini güçlendirip daha etkin şekilde getirmek adına yerel, ulusal, bölgesel ve uluslararası yapılar aracılığıyla paydaşlarına hizmet eder.

Topluma Karşı Sorumluluk İlkesi

Kooperatifler, hem ortaklarının ihtiyaçlarına öncelik verip hem de içinde buldukları toplumun çıkarlarını gözetirler ve çevrenin korunmasında da gerekli olan önlemleri almakla sorumludurlar. Bu ilke gereğince kooperatifler, toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik yönden gelişmelerini sağlamak ve korumak amacıyla da çalışırlar.

Kooperatiflerin Organları

Kooperatiflerin yönetim ve işleyişini sağlamada önemli olan üç organı bulunmakta olup bu organlara, açıklamalarıyla birlikte aşağıda yer verilmiştir.



Kooperatiflerde, genel kurul ve yönetim kurulu aracılığıyla işleyiş sağlanırken, denetçiler aracılığıyla da gerçekleşen işlemler incelenmektedir. Kooperatifler, tüm birimler olarak birlik ve uyum içinde çalışmalıdır.

Genel Kurul

Belirli bir gündemi görüşerek neticelendirmek suretiyle usulüne uygun olarak paydaşların çağırılması yoluyla bir araya gelmesinden oluşan ve ortaklık işlerine dair bazı hakların kullanıldığı, iradelerin açıklandığı ve bilgi alındığı, en yüksek karar alma niteliğine sahip organdır (Adıgüzel ve Demirdelen, 2019: 213). Yani genel kurul, kooperatif üyelerini temsil eden en yetkili organdır.

Ortakların toplantıda hazır bulunup bulunamamasına bağlı olmaksızın, genel kurulca alınan kararlar, bütün ortakları kapsamaktadır. Genel kurul, ortakları kooperatifin yönetimine ilişkin bilgilendirmek, yönetim kurulunu ve denetim kurulunu belirlemek, bir önceki yıl görev yapan yönetim kurulu ve denetim kurulu faaliyetlerini gözden geçirmek gayesiyle toplanmaktadır (Siirt Üniversitesi, 2023).

Genel kurul; ana sözleşme değişikliği, yönetim ve denetim kurullarındaki üyelerle gerekli hallerde tasfiye kurulunun seçimi, işletme hesabıyla bilanço ve gerektiğinde gelir gider farkının paylaşılması hususunda karar alma, yönetim ve denetim kurullarını ibra etme, kanun veya ana sözleşmeyle genel kurula tanınmış olan konularda karar verme, gayrimenkul alım-satımına ilişkin izlenecek usul ile alınacak gayrimenkulün niteliğini, yerini ve azami fiyatını, satılacak gayrimenkulünse asgari fiyatını belirleme, imalat ve inşaat işlerini yaptırma yöntemlerini saptama ve yapı kooperatiflerinde kooperatifin ortak sayısı ile yapılacak konut veya işyeri sayısını belirleme hususlarında devredilmez bir yetkiye sahiptir (Topaloğlu, 2021: 651).

Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu, kanun ve ana sözleşme hükümleri çerçevesinde kooperatif faaliyetlerinin yönetimini sağlayan ve onu temsil eden organdır. Genel kurulca belirlenen yönetim kurulu, kooperatifin günlük iş ve operasyonları için gereken özeni göstermede, kooperatifin başarılı olmasında ve ilerlemesinde tüm gayreti göstermekle sorumlu olan organdır. Yönetim kurulunun; kooperatifin iş ve operasyonlarından sorumlu olmak, amaçlarını gerçekleştirebilmek için gereken tüm önlemleri sağlamak, kooperatif üyeleri arasındaki ilişkileri düzenlemek ve 3. kişiler ile olan hukuki ilişkilerde kooperatifi temsil etmek gibi yetki ve sorumlulukları bulunmakta; kooperatifin tüm malları ve haklarının korunmasında gerekli özeni göstermede sorumluluğu bulunmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 2023).

Denetim Kurulu

Bazı kooperatiflerde, denetleme kurulu veya denetim komitesi bulunmakta olup faaliyet ve işlemlerin denetim sorumluluğu bunlara ait olmakla birlikte, denetim yapabilme bilgisi ve becerisine sahip olmaları gerekmektedir.

Denetçiler; bilanço ve gelir tablosunun defter kayıtları ile uyumlu olup olmadığını, defterlerin genel kabul görmüş muhasebe ilke ve kaidelerine uygun şekilde tutulup tutulmadığını, ortaklar listesinin uygun olarak tutulup tutulmadığını, kooperatifte oluşan karın ana sözleşme ve ilgili kanunlara uygun dağıtılıp dağıtılmadığını denetleme noktasında sorumludurlar (Sağlam ve Şengel, 2016: 440-441).

Kooperatiflerde; yanlışlardan ve yolsuzluklardan arındırılmış bir kooperatif ortaya koymak adına tüm olumsuzlukların ortadan kaldırılması, denetimin amacını oluşturmaktadır.

Genel olarak yukarıda açıklanan organlar, kooperatifin yönetilmesi ve karar alımında önemli etkiye sahip olmakla birlikte, kooperatifin yapısına ve büyüklüğüne göre, 'bazı kooperatiflerde' farklı organ ve yapılar da olabilmektedir.

KOOPERATİFLERDE DAĞILMA VE TASFİYE İŞLEMLERİ

Tasfiye, belirli usul dâhilinde yapılan, bir sürece yayılan ve şirketi sona erdirmeye dair işlemlerdir. Tasfiyenin amacı doğrultusunda, bazı ekonomik ve ticari faaliyetler bu süreçte devam etmektedir. Şirket varlıklarının paraya çevrilmesi yoluyla borçlarının ödenmesi, arda bir para kalırsa da bu kalan kısmın ortaklara dağıtılması tasfiyenin amacıdır (Ergin, 2021: 7). Bu bağlamda kooperatiflerin tasfiyesi; genel olarak mevcutlarının paraya çevrilmesi ve borçlarının ödenmesi, akabinde kalan paranın paydaşlar arasında bölüştürülmesidir.

Bu bölümde öncelikle kooperatiflerin dağılma nedenleri açıklanmış olup akabinde tasfiye süreci ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Kooperatiflerde Dağılma

Kooperatiflerin dağılma sebepleri, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu madde 81’de düzenlenmiş olup, aşağıda bu hususlar ve bu hususlara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Ana Sözleşme Gereğince

Kooperatif ana sözleşmesi; kooperatifin yürüteceği iş ve operasyonlar için dayanak oluşturan asli kuruluş sözleşmesidir. Bakanlık onayı alınması ve kanuna aykırı olmaması koşuluyla, İlgili Bakanlıklar tarafından hazırlanan örnek ana sözleşmeler değiştirilebilmektedir. Bu doğrultuda, kooperatif ana sözleşmesinde, kooperatifin hangi durumlarda dağılmış sayılacağı düzenlenir. Hazırlanan örnek ana sözleşmelerde ortak sayısının, mevzuat gereğince gerekli olan sayının altına düşmesi hali, dağılma sebebi olarak kabul görmektedir. Ana sözleşmelere konulan dağılma nedenlerinin meydana gelmesi durumunda, kooperatif genel kurulunun bir araya gelerek dağılma kararını alması ve tasfiye işlemlerini başlatması gerekmektedir (Ticaret Bakanlığı, 2023).

Genel Kurul Kararıyla

1163 sayılı KK 81. maddesinde kooperatiflerin dağılma nedenleri yer almakta ve bu nedenlerden biri de genel kurulca tasfiye kararının alınmasıdır. Genel kurul kararı ile amacına ulaşmamış ya da faaliyet süresini tamamlamamış kooperatiflerin dağılması mümkündür.

Kooperatifin dağılması ve ana sözleşmenin değiştirilmesinde fiilen kullanılan oyların en az 2/3 çoğunluğu gerekmektedir. Bu kararların alınmasında ana sözleşme, oy çoğunluğu hakkında daha ağır hükümler koyabilir (KK. m.51).

İflasın Açılmasıyla

Her türlü borçlarından dolayı kooperatifler, iflase tabidir (TTK. m.18). Kooperatif bilanço aktifleri eğer alacaklıların alacaklarını karşılayamıyorsa, başka bir ifadeyle, kooperatif borca batık durumdaysa; yönetim kurulunca kooperatifin iflası istenebilmektedir. Bu durumda, mahkeme tarafından verilecek iflas kararı üzerine tasfiye sürecine geçilmektedir (TTK. m.376). Bu noktada kooperatifin borca batık olup olmadığının tespiti önem arz etmektedir. Borca batıklığın tespit edilebilmesi aktifleri gerçek değerini gösteren rayici değer bilançosunun oluşturulması gerekmektedir. Rayici değer bilançosu düzenleme prensipleri bakımından yıllık bilanço ile herhangi bir farklılık göstermemektedir. Rayici değer bilançosunun düzenlenmesinde, yıllık bilançodan farklılık arz eden nokta varlıkların ve borçların gerçek değerleri, somut delillere dayalı olarak tespit edilmektedir (Bitlisli ve Kıymık, 2021: 44).

Yasalarda Hüküm Altındaki Diğer Durumlarda, İlgili Bakanlığın Mahkemeden Alacağı Karar Üzerine

KK 81. maddesi gereği, yasalarda öngörülen diğer durumlarda, ilgili Bakanlıkça mahkemeden alınacak karar doğrultusunda tasfiye sürecine girilmesi, dağılma nedenleri arasındadır. Asliye ticaret mahkemesi; kooperatifin, kanuna, ana sözleşmeye ya da kamu düzenine ilişkin aykırı faaliyetlerde bulunması, yasada oluşturulması hüküm altına alınmış organların eksikliği ya da genel kurulun toplanamaması durumlarında (TTK. m.530) ilgili Bakanlığın, ortakların veya alacaklıların isteği üzerine, kooperatifin feshine karar verebilir (Ticaret Bakanlığı,2023).

Kooperatif Genel Kurulunun Üç Yıl Yapılmaması

Genel kurul, olağan ve gerekli görüldüğü hallerde olağanüstü olarak toplanmaktadır. Olağan toplantının her hesap dönemi sonundan itibaren 6 ay içerisinde ve en az yılda bir kez yapılması zorunludur (KK. m.45).

Kooperatifin Amacına Ulaşma Olanasının İlgili Bakanlık Tarafından Belirlenmesi ve İlgili Bakanlığın Aldığı Mahkeme Kararı İle

Kooperatifin amacına ulaşma olanağının bulunmadığının çeşitli belirtilerle tespit edilmesi durumunda ilgili Bakanlık, mahkemeden alacağı karar ile kooperatifin hukuki varlığının sonlanmasını isteyebilir (Ticaret Bakanlığı, 2023).

Birleşme Suretiyle Dağılma

KK'da bir kooperatifin tüm aktif ve pasifleri ile diğer bir kooperatif tarafından devralınması yoluyla, devredilen kooperatifin dağılacağı belirtilmiştir. Dağılması tescil edilen kooperatifin ortakları da tüm hak ve borçlarıyla beraber devralan kooperatife geçmiş olur (KK. m.84).

KK'nın düzenlemeleri, kooperatifin dâhil olabileceği iki birleşme ihtimalini kapsamaktadır. Bunlardan biri yukarıda da belirtildiği üzere, kooperatifin bir başka kooperatifi devralmasıdır. Bir diğeri ise, KK m.85'te bulunan kamu tüzel kişilerin veyahut kamuya yararlı derneklerce, kooperatif malvarlığının devralınmasıdır. Ayrıca, kooperatifin başka bir şirket türüyle devralma suretiyle birleşmesi veya kooperatifin de dahil olduğu yeni kuruluş suretiyle birleşmesi hallerinde, KK m.84 ve m.85'te uygulanabilir hiçbir hüküm olmadığından, kanunların çatışması meydana gelmeyecek ve TTK m.134 ve diğer hükümleri uygulanacaktır (Sarıkaya, 2019: 224).

Kamu Tüzel Kişiliği Tarafından Devralınmak Suretiyle Dağılma

Bir kooperatifin varlığı; belediye, ekonomik bir devlet kuruluşu, kamu kuruluşu ya da kamuya yararlı dernek veya cemiyetlerce devralınabilmektedir.

Bu takdirde genel kurul tarafından alınacak olan kararın dağılmaya ilişkin hükümlere göre tescil ve ilan ettirilmesi gerekmektedir.³

Kooperatiflerde Tasfiye Süreci

Tasfiye sözlük anlamı “*arıtma, ayıklama, temizleme*. Bir ticaret terimi olarak; *bir ticaret kuruluşunun batması, kapanması vb. sebepler üzerine hesapların kesilmesi, alacaklılara, ortada kalan mal ve paradan paylarına düşen miktarın verilmesi; likidasyon*” olarak ifade edilmektedir (TDK Sözlük Anlamı, 2023). Başka bir ifadeyle, işletmenin hukuki varlığının sonlanmasıdır. Hukuki varlığı sonlanan işletme ve kuruluşların ekonomik faaliyetleri de sonlanmaktadır. Bahsedilen faaliyetlerin sonlanması için; mevcutların satılması, alacakların tahsili, borçların ödenmesi ve geriye bir para kalırsa da bunun ortaklara dağıtılması gerekmektedir. Muhasebe açısından tasfiye; işletme öz sermayesinin sıfıra irca edilmesi şeklinde tanımlanabilir. Eğer tasfiye iflas nedeniyle başlamış ise İcra ve İflas Kanunu (İİK), diğer hallerde ise TTK ve KK hükümlerince yapılmaktadır. Tasfiye haline giren şirketin ticari faaliyet unsurunun ortadan kalkmasıyla beraber, tacir sıfatı saklı kalmaktadır. Kooperatif, unvanının başına “*tasfiye halinde*” ibaresini ekleyerek kullanmaya devam eder. Mali tablolar, ilgili yerlere yapılacak bildirim ve verilecek beyanların oluşturulması ile bu yeni unvana göre düzenlenir. Tasfiye haline giren şirketin ana sözleşmesinde belirtilen ekonomik amacı, tasfiye dolayısıyla sınırlı olarak devam eder. Şirket, hukuki varlığını ve tüzel kişiliğini yalnızca tasfiye dolayısıyla sürdürmeye devam eder (Büyükbalkan, t.y.: 14-16). Alacak ve borçların tahsil edilmesi, ödenmesi gibi cari işlemlerin izlenmesi, varlıkların satışı ve kesin bilançonun hazırlanması gibi işlemlerin yerine getirilmesinden sonra tasfiye işlemleri gerçekleşmiş olur (Karadağ, 2010: 64) . Tasfiyenin sonlanması üzerine, şirkete ait ticaret unvanının sicilden silinmesi tescil ve ilan edilerek süreç gerçekleştirilir.

Tasfiye konusu, 1163 sayılı KK’da detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; tasfiye memurunun atanması, atama yapılmaması durumunda yönetim kurulunca bu görevin ne şekilde yerine getirileceği, tasfiyenin erken bitirilmesi, tasfiye payının dağıtılması gibi hususlar düzenlenmiştir. Bu hususlara ilişkin herhangi bir hükmün olmaması halinde, *anonim şirketlere ait hükümler* uygulanır (Kökpınar, 2009: 75). Bu bağlamda tasfiye süreci, aşamalar halinde anlatılmaya çalışılmıştır;

3 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu m.85’e göre;

“Bu gibi kooperatif varlığının, Devlete ait ekonomik kuruluş veya herhangi bir ekonomik kuruluş veya herhangi bir dernek veya cemiyet tarafından devralınması hallerinde genel kurul tasfiye yapılmamasına karar verebilir. Devir kararının ilan edildiği tarihten itibaren kooperatifin aktif ve pasifi devralana intikal etmiş olur. Dağılan kooperatifin adı ticaret sicilinden silinir. Bu husus ayrıca ilan ettirilir. Birleşen müessese ile kooperatifin alacaklılarından her biri ilan tarihinden itibaren üç ay içinde yetkili mahkemeye başvurmak suretiyle birleşmeye itiraz edebilir. İtiraz hakkandan vazgeçilmedikçe yahut bu husustaki itirazın reddine dair mahkemece verilen karar kesinleşmedikçe veyahut mahkemece takdir edilecek teminat, müessese veya kooperatif tarafından verilmemişse birleşme hükmü ifade etmez.”

1. Aşama: Tasfiye Kararının Alınması

- Yukarıda verilen ‘kooperatiflerde dağılma’ başlığı adı altındaki hususların gelişmesi halinde tasfiye kararı alınır.⁴
- Sona eren kooperatifin unvanının başına “Tasfiye Halinde...” ibaresi eklenir.

2. Aşama: Tasfiye Kurulunun Oluşumu

- Ana sözleşme veya genel kurul kararıyla seçilecek olan tasfiye kurulu; en az 2 kişiden oluşmakla birlikte, atama gerçekleşmemişse yönetim kurulunun kendisi, tasfiye işlerini yürütmek için görevlendirilebilmektedir.
- Eğer tasfiye kurulunun bu şekilde oluşturulması imkânsız ise ortaklardan birinin başvurusu halinde, mahkeme tarafından tasfiye memurları atanabilir. Buna istinaden ortağın talebi doğrultusunda, tasfiyeye memur kimselerin haklı nedenlerle görevden alınarak, yerlerine yenilerinin atanmasına da karar verilebilir. Tasfiye memuru, kooperatifin feshine mahkemenin karar verdiği hâllerde de mahkeme tarafından atanabilir.⁵
- Atamayı yapan merci tarafından belirlenecek miktarda, tasfiye kurulu üyelerine ücret ödenir (KK. m.81).
- Yönetim kurulu üyeliği için engel teşkil eden mahkumiyet kararları ve yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları, tasfiye memurları için de geçerliliğini korumaktadır (1163 sayılı KK. m.56; fk.1/b.3 ile md. 62⁶ hükümleri geçerlidir). Buna göre; “Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da bu Kanun hükümlerine göre mahkum olmamak” gerekir (KK. m.81; m.56).

4 Kooperatifler Kanunu 51. maddesine göre;

“Kooperatifin dağılması veya diğer bir kooperatifle birleşmesi ve anasözleşmenin değiştirilmesi kararlarında fiilen kullanılan oyların 2/3 ü çoğunluğu gereklidir. Bu kararların alınması için oy çoğunluğu hakkında daha geniş hükümler koyabilir.”

5 Türk Ticaret Kanunu 268. maddesine göre;

(1) “Tasfiye memurları tasfiye süresince ortakların tasfiyeye ilişkin oybirliğiyle verdikleri kararlara göre hareket ederler.

(2) Tasfiye memurlarının atanmaları ve görevden alınmaları veya onlara verilecek talimatla ilgili kararlara katılma hakkı, bir ortağın iflasında iflas idaresine, ölümünde mirasçılara ve kısıtlanmasında kanuni temsilcisine aittir. Mirasçılar kendilerini, oybirliğiyle atayacakları bir temsilci ile temsil ettirirler. Oybirliğine ulaşılmadığı takdirde temsilcinin atanması mahkemeye aittir.

(3) Ortaklarla tasfiye memurları arasında çıkan uyuşmazlıklar, basit yargılama usulüne göre karara bağlanır. Yargılamada tasfiye memurları ve ortaklar dinlenir. Kararın en kısa zamanda verilmesi gerekir. Bu husustaki kararlar kesindir.”

6 Kooperatifler Kanunu 62. maddesi uyarınca;

“Yönetim Kurulu, kooperatif işlerinin yönetim için gereken titizliği gösterir ve kooperatifin başarısı ve gelişmesi yolunda bütün gayretini sarf eder. (Değişik ikinci fıkra:21/10/2021-7339/7 md.) Yönetim kurulu; kendi tutanakları, genel kurul tutanakları, ortak listeleri, gelir-gider hesapları ve yıllık bilançonun usulüne uygun olarak hazırlanması ve saklanması, tetkik olunmak üzere denetçilere verilmesinden sorumludur.” belirtilen hükümler, tasfiye memurları için de geçerliliğini korumaktadır.

- Tasfiye memurlarının ticaret siciline tescil ve ilanları, yönetim kurulu tarafından gerçekleştirilir.
- Tasfiyenin iflas nedeniyle doğması halinde tasfiye işlemleri iflas masası tarafından yürütülür (Oflu,2015: 257).

3. Aşama: Tasfiyenin Yürütülmesi

Bu aşamada tasfiye memurlarının görevlerine de yer verilmiştir (Ticaret Bakanlığı, 2023);

- Tasfiye memurları bir an evvel tasfiye işlemlerinin bitirilmesi adına çalışmakla yükümlü olup, kooperatifin tasfiyesinin başlangıç durumunu incelerler ve “tasfiyeye başlama envanteri”ni ve “tasfiyeye başlama bilançosu”nu düzenleyerek genel kurul onayına sunarlar.⁷
- Düzenlenen envanter ile bilançonun onayı sonrası, envantere yazılı olan tüm mallara, belgelere ve defterlere tasfiye memurları el koyarlar.
- Genel kurulca aksi kararlaştırılmamışsa, kooperatifin varlıkları tasfiye memurları tarafından pazarlık usulüyle de satılabilir.
- Kooperatifin sona erdiği hususunda, alacaklıları bilgilendirmek üzere ticaret sicil gazetesinde 3 ilan yapılır ve bununla birlikte, tasfiye memurlarına alacaklarını bildirmeleri amacıyla alacaklılar da çağrılır.⁸
- Kooperatiflerin geçmişten gelen ve süren işlemlerinin tamamlanmasını sağlar. Kooperatifin varlıkları nakde çevrilir ve borçların mutabakatı çerçevesinde ödenmesi sağlanır.
- Kooperatif varlıklarının paraya çevrilmesiyle oluşan fonun borçlarını karşılayamaması durumunda, derhal kooperatif merkezinin olduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine, tasfiye memurlarınca bildirim yapılar ve mahkemece, iflasın açılmasına karar verilir.
- Prosedürün düzenli şekilde yürütülmesi ve güvenliği için gerekli olan defterler tutulur. Eğer tasfiye uzun bir zamana yayılacaksa, her yılın sonunda tasfiyeye yönelik finansal tablolar ile tasfiye sonu bilançosu düzenlenir ve genel kurula sunulur.
- Kooperatifin vadesi gelmemiş borçları, “Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası”na kısa vadeli krediler için uygulanan oran üzerinden iskonto edilerek ödenir. Alacaklılar, iskontolu tutarı kabul etmek zorundadırlar.

7 Türk Ticaret Kanunu 540. maddesi;

1) “Tasfiye memurları görevlerine başlar başlamaz, şirketin tasfiyenin başlangıcındaki durumunu incelerler; gerekirse şirket mallarına değer biçmek için uzmanlara başvurarak, şirketin malvarlığına ilişkin durumu ile finansal durumunu gösteren bir envanter ile bilanço düzenler ve genel kurulun onayına sunarlar.”

8 Bu bağlamda Türk Ticaret Kanunu 541. maddesi incelendiğinde;

“Alacaklı oldukları şirket defterlerinden veya diğer belgelerden anlaşılan ve yerleşim yerleri bilinen kişiler taahhütli mektupla, diğer alacaklılar Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ve şirketin internet sitesinde ve aynı zamanda esas sözleşmede öngörüldüğü şekilde, birer hafta arayla yapılacak üç ilanla şirketin sona ermiş bulunduğu konusunda bilgilendirilirler ve alacaklarını tasfiye memurlarına bildirmeye çağrılırlar.

(2) Alacaklı oldukları bilinenler, bildirimde bulunmazlarsa alacaklarının tutarı Gümrük ve Ticaret Bakanlığıınca belirlenecek bir bankaya depo edilir.

(3) Şirketin, henüz muaccel olmayan veya hakkında uyumsuzluk bulunan borçlarını karşılayacak tutarda para notere depo edilir; meğerki, bu gibi borçlar yeterli bir şekilde teminat altına alınmış veya şirket varlığının pay sahipleri arasında paylaşımı bu borçların ödenmesi şartına bağlanmış olsun.” olarak detaylandırılmıştır.

Kanun uyarınca, iskonto edilmesi muhtemel olmayan alacaklar bu hükmün dışındadır.

4. Aşama: Tasfiye Sonrası Varlıkların Dağıtımı

- Tasfiye fazlasının yani tasfiye neticesinde kalan varlıkların, bu hususun öngörülerek ana sözleşmede düzenlenmiş olması koşuluyla, ortaklar arasında dağıtılacağı, KK. 83. maddesi gereği hükme bağlanmıştır.
- Kooperatifin borçları ile pay bedelleri ödenmesi sonrasında geriye kalan tutar, üyeler arasında paylaşılır.⁹
- Ana sözleşmede, üyelere paylaşırma yapılacağı hususuna yönelik herhangi bir açıklama yapılmadıysa, tasfiye sonrası geriye kalan miktar, kooperatifleşme amacına uygun olarak harcanmak üzere Türkiye Milli Kooperatifler Birliği'ne bırakılır (KK. m.83).

5. Aşama: Kooperatif Unvanının Sicilden Silinmesi

- Tasfiyenin sona ermesi üzerine, kooperatif unvanının sicilden silinmesi tasfiye memurları tarafından sicil müdürlüğünden talep edilir. İstem üzerine silinme, tescil ve ilan edilir (TTK. m.545).
- Tasfiye işlemlerinin kesin olarak sonuçlandırıldığı tarih itibariyle, 30 gün içerisinde kooperatifin bağlı bulunduğu vergi dairesine tasfiye beyannamesi verilir (KVK. m.17 fk. 2).¹⁰

TASFİYE İŞLEMLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ

Genel olarak tasfiye işlemleri dış ve iç tasfiye olmak üzere iki aşamada gerçekleştirilmektedir. Aşağıda dış tasfiye ve iç tasfiye işlemlerine yer verilmiştir.

Dış Tasfiye İşlemleri

- i. Tasfiyeye başlama bilançosunun düzenlenmesi,
- ii. Başlanmış işlerin tamamlanması,
- iii. Alacakların tahsil edilmesi,
- iv. Mevcutların satılarak paraya çevrilmesi,
- v. Şirket borçlarının ödenmesi,
- vi. Tasfiye sonucunda kar elde edilmiş ise kar üzerinden ödenecek olan vergi ve benzeri yasal yükümlülük karşılıklarının hesaplanması,
- vii. Tasfiye sonu bilançosunun düzenlenmesi.

⁹ Kooperatifler Kanunu 83. maddesine göre;

"Tasfiye haline giren kooperatifin bütün borçları ödendikten ve ortak pay bedelleri geri verildikten sonra kalan mallar ancak Ana sözleşmede bu husus öngörülmüş olduğu takdirde, ortaklar arasında paylaşılır. Ana sözleşmede başka bir hal tarzı kabul edilmiş olmadıkça paylaşırma, dağılma anında kayıtlı ortaklar veya hukuki halefleri arasında eşit olarak yapılır."

¹⁰ Kurumlar Vergisi Kanunu m.17/(2)'ye ithafen m.17/(3) *"Bu madde gereğince verilecek olan beyannamelere, bilanço ve gelir tablosu ile tasfiye bilançosuna göre ortaklara dağıtılan paralar ve diğer değerlerin ayrıntılı bir listesi eklenir."*

İç Tasfiye İşlemleri

i. Tasfiye sonunda kar varsa bu kar üzerinden hesaplanan vergi ve benzeri yasal yükümlülük karşılıklarının ödenmesi,

ii. Sermaye hesabı ve sermaye yedekleri durumundaki hesapların, ortakların şahsi hesaplarına devredilmesi,

iii. Tasfiye karı ya da zararı ile varsa geçmiş yıllar karları veya zararlarının ortakların şahsi hesaplarına devredilmesi,

iv. ortakların şahsi hesaplarının kapatılması.

Tasfiye sonucunda tasfiye zararı ile karşılaşılırsa ve şirketin tüm borçları ödenmişse bu durumda iç tasfiye işlemleri yukarıda belirtildiği gibidir.

Ancak tasfiye sonunda ödenecek borç kalması durumunda ya da tasfiyenin herhangi bir aşamasında şirketin mevcutlarının, borçlarını ödemeye yetmediğinin tasfiye memuru tarafından anlaşılması durumunda, tasfiye memurları tarafından şirketin iflasının açılması için bir bilanço ile ticaret mahkemesine başvurulur (TTK. m.376 ve İİK. m.179).

Bu durumda ticaret mahkemesi aldığı İflas kararını iflas dairesine bildirir bundan sonra tasfiye işlemleri iflas masası tarafından yürütülür (Otlu, 2015: 260).

Tasfiye işlemlerinin muhasebeleştirilmesinden sorumlu tasfiye memurları, gerekli muhasebe defterlerini tutmakla yükümlüdür. Tasfiye memurlarınca düzenlenen tasfiyeye başlama bilançosunda yer alan varlıkların satışından ortaya çıkan kar ve zararlar, alacakların tahsili ve borçların ödenmesi sırasında ortaya çıkan kar ve zararlar tasfiye döneminin kısa olması halinde özel olarak açılabilen bir tasfiye kârı veya zararı hesabında izlenebileceği gibi tasfiye döneminin uzun olması halinde olağan dönemde kullanılan hesaplar yardımıyla tek düzen hesap planına uygun olarak izlenebilmelidir. Yine bilançoda yer alan birikmiş amortismanlar, birikmiş tükenme payları ve aktiflerle ilgili ayrılmış bulunan karşılıklar, ilgili aktif varlığın tasfiye kaydı sırasında ilgili aktif varlıkla karşılaştırılarak kapatılır.

Yukarıda bahsedilen dış tasfiye işlemleri tamamlandıktan sonra tasfiye sonu bilançosu düzenlenir. Bilanço düzenlenirken tasfiye sırasında ortaya çıkan gelir ve gider hesapları; “690 Dönem Karı veya Zararı” hesabına aktarılarak kapatılır. “690 Dönem Karı veya Zararı” hesabının kalanı ise kar olması durumunda; 590 Dönem Net Karı hesabın, zarar olması durumunda; 591 Dönem Net Zararı hesabına alınır.

İç tasfiye işlemleri ile ilgili kayıtlar yapılırken sermaye, yedekler, dönem karı, geçmiş yıl karları ve benzeri gibi hesaplar 331 Ortaklara Borçlar hesabına, tasfiye kalanını gösteren aktif hesaplar ile 331 Ortaklara Borçlar hesabı karşılıklı olarak kapatılarak iç tasfiye kayıtları tamamlanır.

Tasfiye ile ilgili işlemler tamamlanıp tasfiye kayıtları yapıldıktan sonra şirkete ait defterler ve belgeler saklanmak üzere tasfiye memuru tarafından ortaklardan birine ya da notere teslim edilir. Tasfiye işlemleri sonucunda (dış tasfiye işlemleri tamamlandıktan sonra) tasfiye sonucu ile ilgili 3 değişik durumda karşılaşılabılır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- ⇒ Tasfiye sonunda tasfiye fazlasının bulunması,
- ⇒ Tasfiye sonunda tasfiye noksanının bulunması,
- ⇒ Tasfiye sonunda ödenecek borç kalmasıdır.

UYGULAMA

Bu bölümde, kooperatiflerde dağılma kararının alınmasının akabinde gerçekleşen tasfiye işlemlerinin nasıl muhasebeleştirilmesi gerektiği hipotetik bir uygulama üzerinden gösterilmeye çalışılmıştır.

ABC İşletme Kooperatifi tarafından olağan genel kurul toplantısı yapılmıştır. Yapılan toplantıda kooperatifin tasfiyesine karar verilmiştir. Kooperatifin tasfiyesi için, genel kurul tarafından tasfiye kurulu atanmasına oybirliği ile karar verilmiştir. Bu karar ticaret siciline tescil ve ilan ettirilmiştir. Tasfiye memurlarının görev kabullerine ilişkin beyan da ticaret siciline verilmiştir. Tasfiye kurulu göreve başlamış olup tasfiye memurlarınca tasfiyeye başlama bilançosu düzenlenerek genel kurul onayına sunulmuştur. Gerekli olan tüm belgeler hazırlandıktan sonra tasfiye sürecine giren kooperatifin hukuki varlığı ticaret sicilinden silinceye kadar devam edeceği için, kooperatif isminin önüne “Tasfiye Halinde...” ibaresi getirilmiştir. Kısacası kooperatifin tasfiyesi için yasal prosedürlerin tümü yerine getirilmiştir.¹¹

11 Devam eden süreç direkt olarak bu kısımda açıklanmış olup ilerleyen aşamalarda uygulanan adımlar tekrar tekrar anlatılmamıştır. Uygulama sürecinin devamında; Borçların ödenmesi için kooperatif aktifleri, tasfiye memurlarınca nakde çevrilmiş ve şirketin tüm borçları ödenmiştir. Akabinde, tasfiye sürecinin sonlandırılması ve terkin işlemlerine başlanması için genel kurul toplanmış ve yapılan toplantıda herhangi bir problem çıkmamış, toplantı başarılı şekilde gerçekleştirilmiştir. ABC İşletme Kooperatifinin tasfiye sonunda, tespit edilen kalan kısmı, ortaklara paylaştırılmıştır. Kooperatifin dağıtılmasına karar verilmesi sonrasında, tasfiye sonucu Ticaret Sicil Müdürlüğü'ne bildirilmiştir. Tasfiye işlemlerinin kesin olarak sonuçlandırıldığı tarih itibarıyla, 30 gün içerisinde kooperatifin bağlı bulunduğu vergi dairesine tasfiye beyannamesi verilmiştir. Sürecin tamamlanmasının ardından, ortaklığa ait defter ve belgelerin saklanması gerektiği unutulmamalıdır.

⇒ Düzenlenen Tasfiyeye Başlama Bilançosu aşağıdaki gibidir;

Tasfiye Halindeki ABC İşletme Kooperatifi'nin			
Aktif	18/01/2022 Tarihli Tasfiyeye Başlama Bilançosu		Pasif
I. DÖNEN VARLIKLAR	3.670.000	III. K. V. Y. KAYNAKLAR	2.420.000
Kasa	145.000	Banka Kredileri	595.000
Alınan Çekler	390.000	Satıcılar	980.000
Bankalar	740.000	Borç Senetleri	845.000
(-)Ver. Çek.ve Öd. Em.	(120.000)	IV. U. V. Y. KAYNAKLAR	--
Alıcılar	320.000	V. ÖZ KAYNAKLAR	2.035.000
Alacak Senetleri	460.000	Sermaye	1.765.000
Şüpheli Tic. Al.	5.000	Yasal Yedekler	275.000
(-)Şüp. Tic. Al. Karş.	(5.000)	(-)Dön. Net Zararı	(5.000)
Ortaklardan Alacaklar	755.000		
Ticari Mallar	980.000		
II. DURAN VARLIKLAR	785.000		
Tes. Mak. ve Cih.	230.000		
Taşıtlar	340.000		
Demirbaşlar	410.000		
(-)B. Amortisman.	(195.000)		
	4.455.000		4.455.000

⇒ **Kooperatifin tasfiyesine 18/01/2022'de başlanmış olup 20/12/2022'de sona ermiştir. Tasfiye işlemlerine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir:**

1. Öncelikle tasfiye başlama bilançosu doğrultusunda açılış kaydı yapılmıştır.
2. Kasadaki paranın tamamı olan 145.000 ₺, X Bankasında açtırılan hesaba yatırılmıştır.
3. Cüzdandaki çekler aynı bedelle tahsil edilmiş ve X Bankası hesabına yatırılmıştır.
4. Çekli borçların tamamı 119.000 ₺ olarak hesaplanan peşin değeri üzerinden, ilgililere ödenmiştir.
5. Müşterilerden olan alacaklar 310.000 ₺ olarak tahsil edilmiştir.
6. Alacak senetlerinin tamamı 455.000 ₺ olarak vadesinden önce tahsil edilmiştir.
7. Şüpheli alacakların 3.000 ₺'lik kısmı tahsil edilmiş ve kalanının tahsiline imkan kalmadığı tespit edilmiştir.
8. Ortaklardan alacakların tamamı aynı bedelle tahsil edilmiştir.
9. Ticari mallar 1.100.000 ₺ + KDV(%18) bedelle satılmıştır.

10. Makineler 200.000 ₺ + KDV(%18) bedelle satılmıştır. (Birikmiş amortismanlar hesabındaki tutarın 43.000 ₺'si makinelere aittir.)
11. Taşıtlar 280.000 ₺ + KDV(%18) bedelle satılmıştır. (Birikmiş amortismanlar hesabındaki tutarın 60.000 ₺'si taşıtlara aittir.)
12. Demirbaşlar 290.000 ₺ + KDV(%18) bedelle satılmıştır. (Birikmiş amortismanlar hesabındaki tutarın 92.000 ₺'si demirbaşlara aittir.)
13. Bankaya olan kredi borcu, faiziyle beraber 600.000 ₺ olarak ödenmiştir. (Faiz: 5.000 ₺)
14. Satıcılara olan borç %20 iskontolu olarak ödenmiştir.
15. Borç senetleri %15 iskontolu olarak ödenmiştir.
16. 70.000 ₺ + KDV(%18) tasfiye gideri yapılmıştır.
17. KDV mahsubu yapılmıştır.
18. Tasfiyeden dolayı dönem sonu işlemleri yapılmıştır.

Not: Varlıkların toptan satılabilmesi için, genel kurul kararı alındığı varsayılarak muhasebeleştirme işlemleri gerçekleştirilmiştir.

Yevmiye kayıtları:

118.01.2022.....		
	100 KASA HS.	145.000	
	101 ALINAN ÇEKLER HS.	390.000	
	102 BANKALAR HS.	740.000	
	120 ALICILAR HS.	320.000	
	121 ALACAK SENETLERİ HS.	460.000	
	128 ŞÜPHELİ TİCARİ ALACAKLAR HS.	5.000	
	131 ORTAKLARDAN ALACAKLAR HS.	755.000	
	153 TİCARİ MALLAR HS.	980.000	
	253 TES. MAK VE CİH. HS.	230.000	
	254 TAŞITLAR HS.	340.000	
	255 DEMİRBAŞLAR HS.	410.000	
	591 DÖNEM NET ZARARI HS.(-)	5.000	
	103 VER. ÇEK. VE ÖD. EM. HS.(-)		120.000
	129 ŞÜP. TİC. AL. KARŞ. HS.(-)		5.000
	257 BİRİKM. AMORTİSMAN. HS.(-)		195.000
	300 BANKA KREDİLERİ HS.		595.000
	320 SATICILAR HS.		980.000
	321 BORÇ SENETLERİ HS.		845.000
	500 SERMAYE HS.		1.765.000
	540 YASAL YEDEKLER HS.		275.000
	Tasfiye Başlama Bilançosu hesaplarının açılışı kaydı.		
2	102 BANKALAR HS.	145.000	
	X Bankası		
	100 KASA HS.		145.000
	Kasadaki paranın bankaya aktarılması kaydı.		

3	102 BANKALAR HS. X Bankası 101 ALINAN ÇEKLER HS. Çek bedelinin tahsil edilmesi kaydı.	390.000		390.000
4	103 VER. ÇEK. VE ÖD. EM. HS.(-) 102 BANKALAR HS. 679 DİĞ. OL. DIŞI GEL. VE KÂR. HS. Çekli borçların peşin değerleri üzerinden ödenmesi kaydı.	120.000		119.000 1.000
5	102 BANKALAR HS. 689 DİĞ. OL. DIŞI GİD. VE ZARARLAR HS. 120 ALICILAR HS. Müşterilerden olan alacağın tahsil edilmesi kaydı.	310.000 10.000		320.000
6	102 BANKALAR HS. 689 DİĞ. OL. DIŞI GİD. VE ZARARLAR HS. 121 ALACAK SENETLERİ HS. Alacak senetlerinin peşin değeriyle tahsil edilmesi kaydı.	455.000 5.000		460.000
7	102 BANKALAR HS. 129 ŞÜP. TİC. AL. KARŞ. HS.(-) 128 ŞÜP. TİC. AL. HS. 644 KONUSU KALM. KARŞ. HS. Şüpheli ticari alacağın kısmen tahsil edilmesi kaydı.	3.000 5.000		5.000 3.000
8	102 BANKALAR HS. 131 ORTAKLARDAN ALACAK. HS. Ortaklardan alacakların tahsili kaydı.	755.000		755.000
9	102 BANKALAR HS. 600 YURTİÇİ SATIŞLAR HS. 391 HES. KDV HS. Ticari malların satılması kaydı.	1.298.000		1.100.000 198.000
9	621 SATILAN TİC. MAL. MALİYETİ HS. 153 TİCARİ MALLAR HS. Satılan ticari malların maliyeti kaydı.	980.000		980.000
10	102 BANKALAR HS. 257 BİRK. AMORTİSMAN. HS. (-) 253 TES. MAK. VE CİH. HS. 391 HES. KDV HS. 679 DİĞ. OL. DIŞI GEL. VE KÂR. HS. Makinelerin satılması kaydı.	236.000 43.000		230.000 36.000 13.000
11	102 BANKALAR HS. 257 BİRK. AMORTİSMAN. HS. (-) 254 TAŞITLAR HS. 391 HES. KDV HS. Taşıtların satılması kaydı.	330.400 60.000		340.000 50.400

12	102 BANKALAR HS. 257 BİRK. AMORTİSMAN. HS.(-) 689 DİĞ. OL. DIŞI GİD. VE ZAR. HS.(-) 255 DEMİRBAŞLAR HS. 391 HES. KDV HS. Demirbaşların satılması kaydı.	342.200 92.000 28.000	410.000 52.200
13	300 BANKA KREDİLERİ HS. 780 FİNANSMAN GİDERLERİ HS. 102 BANKALAR HS. Bankaya olan kredi borcunun faiziyle beraber ödenmesi kaydı.	595.000 5.000	600.000
14	320 SATICILAR HS. 102 BANKALAR HS. 679 DİĞ. OL. DIŞI GEL. VE KÂR. HS. Satıcılara olan borcun iskontolu olarak ödenmesi kaydı.	980.000	784.000 196.000
15	321 BORÇ SENETLERİ HS. 102 BANKALAR HS. 679 DİĞ. OL. DIŞI GEL. VE KÂR. HS. Borç senetlerinin iskontolu olarak ödenmesi kaydı.	845.000	718.250 126.750
16	770 GENEL YÖNETİM GİD. HS. 191 İNDİRİLECEK KDV HS. 102 BANKALAR HS. Tasfiye giderleri kaydı.	70.000 12.600	82.600
17	391 HES. KDV HS. 191 İND. KDV HS. 360 ÖD. VERGİ VE FONLAR HS. KDV mahsup kaydı.	336.600	12.600 324.000
17	360 ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR HS. 102 BANKALAR HS. KDV'nin ödenmesi kaydı.	324.000	324.000
18	632 GENEL YÖN. GİD. HS. 660 KISA VADELİ BORÇ. GİD. HS. 771 GEN. YÖN. GİD. YANSITMA HS. 781 FİN. GİD. YANSITMA HS. Yansıtma hesapları aracılığıyla Genel Yönetim Giderleri ve Finansman Giderlerinin gelir tablosu hesaplarına aktarılması	70.000 5.000	70.000 5.000
19	771 GEN. YÖN. GİD. YANSITMA HS. 781 FİN. GİD. YANSITMA HS. 770 GEN. YÖN. GİD. HS. 780 FİN. GİD. HS. 7'li grup hesaplarının kapatılması kaydı.	70.000 5.000	70.000 5.000

20	690 DÖNEM KÂRI VEYA ZARARI HS. 621 SAT. TİC. MAL. MALİYET. HS. 632 GEN. YÖN. GİD. HS. 660 KISA VAD. BORÇ. GİD. HS. 689 DİĞ. OL.DIŞI GİD. VE ZAR. HS(-) Gider hesaplarının 690 no'lu hesaba devredilmesi kaydı.	1.098.000	980.000 70.000 5.000 43.000
21	600 YURTIÇI SAT. HS. 644 KON. KALM. KARŞ. HS. 679 DİĞ. OL. DIŞI GEL. VE KÂR. HS. 690 DÖN. KÂRI VEYA ZARARI HS. Gelir hesaplarının 690 no'lu hesaba devredilmesi kaydı.	1.100.000 3.000 336.750	1.439.750
22	691 DÖN. KÂRI VERGİ VE DİĞ. YAS. YÜK. KARŞ. HS. 370 DÖN.KÂRI VER.VE D.Y.Y.K. HS. KV(%23) karşılıklarının kaydı. (1.439.750-1.098.000)%23 = 78.602,5	78.602,5	78.602,5
23	690 DÖNEM KÂRI VEYA ZARARI HS. 691DÖN.KÂRI VER.VE D.Y.Y.K. HS. 692DÖN. NET KÂR. VEYA ZAR. HS. Dönem net kârının kaydı.	341.750	78.602,5 263.147,5
24	692 DÖN. NET KÂRI VEYA ZARARI HS. 590 DÖN. NET KÂRI HS. Dönem net kârının bilanço hesabına kaydı.	263.147,5	263.147,5

⇒ **Tasfiye sonucu tespiti sonrası, tasfiye sonu bilançosu aşağıda verilmiştir:**

Tasfiye Halindeki ABC İşletme Kooperatifi'nin			
Aktif	20/12/2022 Tarihli Tasfiye Sonu Bilançosu	Pasif	
I. DÖNEN VARLIKLAR	2.376.750	III. K. V. Y. KAYNAKLAR	78.602,5
Bankalar	2.376.750	Dön. Kârı ve D.Y.Y. Karş.	
II. DURAN VARLIKLAR		IV. U. V. Y. KAYNAKLAR	--
		V. ÖZ KAYNAKLAR	2.298.147,5
		Sermaye	1.765.000
		Yasal Yedekler	275.000
		Dön. Net Kârı	258.147,5
	2.376.750		2.376.750

⇒ **Tasfiye sonu kayıtları aşağıda verilmiştir:**

120.12.2022..... 102 BANKALAR HS. 370 DÖN. KÂRI VE D.Y.Y.K. HS. 500 SERMAYE HS. 540 YASAL YEDEKLER HS. 590 DÖN. NET KÂRI HS. Tasfiye sonu bilançosunun açılış kaydı.	2.376.750	78.602,5 1.765.000 275.000 258.147,5
2	370 DÖN. KÂRI VE D.Y.Y.K. HS. 360 ÖD. VER. VE FON. HS. KV tahakkuk ettirilmesi kaydı.	78.602,5	78.602,5
3	360 ÖD. VER. VE FON. HS. 102 BANKALAR HS. Verginin ödenmesi kaydı.	78.602,5	78.602,5
4	500 SERMAYE HS. 540 YAS. YED. HS. 590 DÖN. NET KÂRI HS. 331 ORTAKLARA BORÇ. HS. Tasfiye kalanının ortaklara devrinin kaydı.	1.765.000 275.000 258.147,5	2.298.147,5
5	331 ORTAKLARA BORÇ. HS. 102 BANKALAR HS. Tasfiye sonu değerini ortaklara ödenmesi kaydı.	2.298.147,5	2.298.147,5

⇒ Yukarıdaki kayıtların sonrasında ortaklar paralarını almışlardır. Kooperatifin defterlerinde hiçbir hesap bakiye vermemektedir. Tüm hesaplar kapanmış ve tasfiye işlemi tamamlanmıştır.

SONUÇ

Kooperatiflere ilişkin düzenlemeler “1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu”nda yer almakta, kooperatiflerin işlemleri bu kanun uyarınca gerçekleştirilmekte ve burada yer almayan hükümler için de TTK hükümleri uygulanmaktadır.

1163 Sayılı kanunda yer verilen dağılma sebeplerinin(KK. m.81’de) gerçekleşmesi halinde, tasfiye kararı alınmaktadır.

Tasfiye dağılmayı izleyen aşamadır. Kooperatifler; “ana sözleşme gereğince, genel kurul kararıyla, iflasın açılmasıyla, kanunlarda öngörülen diğer hallerde, ilgili bakanlığın mahkemeden alacağı karar üzerine, üç yıl olağan genel kurulun yapılmaması halinde, amacına ulaşma imkânının bulunmadığının ilgili bakanlıkça tespiti halinde mahkemeden alacağı kararla, birleşme yoluyla, kamu tüzel kişiliği tarafından devralınmak suretiyle” gibi sebeplerle dağılması durumunda tasfiye haline girmektedir. Tasfiyenin başladığı tarih, dağılmanın ticaret siciline tescil ettirildiği tarih olarak baz alınmaktadır. İsim olarak

aynı kalan kooperatifin başına “Tasfiye Halindeki ...” ibaresi eklenmektedir. Tasfiye işlemleri, tasfiye memurlarınca yürütülmektedir. Göreve başlayan tasfiye memurları, göreve başlar başlamaz kooperatifin durumunu inceleyerek, *tasfiyeye başlama envanterini* çıkarmakta ve *tasfiyeye başlama bilançosunu* düzenlemektedir. Düzenlenen envanter ve bilanço genel kurulun onayına sunularak, onaylanması sonrasında tasfiye işlemleri başlamaktadır. Tasfiye memurlarınca alacaklar tahsil edilip mevcutlar paraya çevrildikten ve tüm borçlar usulüne uygun olarak ödendikten sonra, *tasfiye sonu bilançosu* düzenlenmekte ve bunu genel kurulun onayına sunmaktadırlar.

Tasfiye işlemlerinin tamamen bittiği dönemin sonunda kooperatifin tasfiyesi kar veya zararı kesin olarak belirlenmekte ve önceki tasfiye dönemleriyle ilgili olarak hesaplanmış ve ödenmiş kurumlar vergisi, bulunan sonuca göre düzeltilmektedir. Tasfiyenin zararlı kapatılması durumunda, önceki karlı dönemlerden dolayı ödenmiş kurumlar vergisi geri alınmaktadır.

Tasfiye halinde bulunan kooperatifin borçları ödendikten ve üyelerine pay bedelleri dağıtıldıktan sonra kalan malların ana sözleşmede belirtilmesi halinde ortaklara paylaştırılmaktadır. Ana sözleşmede malların dağıtılmasına yönelik bir usul bulunmuyorsa, dağıtılmaya konu olan malların eşit şekilde paydaşlara dağıtılması sağlanmaktadır. Eğer ana sözleşmede ortaklara paylaşım yapılmamasına dair herhangi bir hükmün bulunmaması halinde, geriye kalan mallar “Türkiye Milli Kooperatifler Birliği” ne bırakılmaktadır.

Uygulama bölümünde, bir işletme kooperatifinin tasfiye işlemlerinin muhasebeleştirilmesi gösterilmiştir. Kooperatifin tasfiyesine dair, gerekli olan belgeler hazırlanmış ve tüm yasal prosedür eksiksiz olarak tamamlanmıştır. Tasfiye sürecine giren kooperatifin önüne “Tasfiye Halinde...” ibaresi eklenmiştir. Tasfiye işlemlerinin yürütülmesi için atanan tasfiye memuru, “tasfiyeye başlama bilançosu”nu düzenlemiştir. Bu bağlamda gerçekleştirilen işlemlere ilişkin muhasebe kayıtları gösterilmiştir. Akabinde, tasfiye sonucu tespiti yapıldıktan sonra “tasfiye sonu bilançosu” düzenlenerek buna göre yapılması gereken muhasebe kayıtları gösterilmiştir. İşletme kooperatifinin tasfiye sonunda, tespit edilen kalan kısmı, ortaklara dağıtılmıştır. Kooperatifin dağıtılması kararı verilmesinden sonra, tasfiye sonucu Ticaret Sicil Müdürlüğü’ne bildirilmiştir. İşlemlerin kesin olarak sonuçlandırıldığı tarih itibarıyla, 30 gün içerisinde kooperatifin bağlı bulunduğu vergi dairesine tasfiye beyannamesi verilmiştir. Sürecin tamamlanmasının ardından, ortaklığa ait defter ve belgeler de saklı tutulmak üzere teslim edilmiştir.

Kısacası kooperatiflere ilişkin kanunda yer alan dağılıma nedenlerinin gerçekleşmesiyle birlikte alınan tasfiye kararının ve sonraki aşamada hangi adımların izlenerek sürecin tamamlandığı ile bunlara ilişkin açıklamaları desteklemek amacıyla uygulanan hipotetik bir örnek üzerinden de

muhasebeleştirilmesinin gösterilmesiyle, genel olarak bir kooperatifin tasfiye süreci anlatılmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, B. ve Demirdelen, Ö. (2019). Kooperatiflerde Organlar ve Organ Kararlarının Hükümsüzlüğü. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 210-263.
- Bitlisli, F. ve Kıymık, H. (2021). Konkordato Sürecinde Borca Batıklığın Tespiti ve Sonuçları Üzerine Bir Vaka Çalışması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (90), 39-56.
- Büyükbalkan, U. (t.y). Anonim Şirketlerde Kuruluş Halka Arz ve Tasfiye İşlemleri, TÜRMÖB: <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/detailPdf/48144078-50ca-40b3-b29a-5c007f87c3d8/anonim-sirketlerde-kurulus-halka-arz-ve-tasfiye-islemleri> (E.T.: 09.12.2023).
- Deryal, Y. (1994). Kooperatiflerde Ortak Sıfatının Kazanılması, Kaybedilmesi ve Hukuki Sonuçları. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Ergin, N.E. (2021). Tasfiye Payının Vergilendirilmesi ve İştirak Tasfiye Zararının Vergisel Durumu. *Vergi Dünyası Dergisi*, 1(478), 6-16.
- ICA, (2023). <https://www.ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles> (E.T.: 29.11.2023).
- Karadağ, E. (2010). Kooperatiflerde Tasfiye Süreci ve Örnek Uygulama Olarak Bir Yapı Kooperatifinin Tasfiyesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Kökpınar, K. (2009). Yapı Kooperatiflerinin Kuruluşu, Tasfiyesi, Vergi Yasaları Açısından İncelenmesi, Muhasebeleştirilmesi ve Uygulama Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Onur G., Kayalı, N. ve Yereli, A. (2023). Kooperatiflerde Dönem Sonu İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi. *İda Academia Muhasebe ve Maliye Dergisi*, 6(1), 21-41.
- Otlu, F. (2015). *Şirketler Muhasebesi*. Malatya: Malatya SMMMO Yayınları.
- Sağlam N. ve Şengel S. (2016). *Uygulamalı Şirketler Muhasebesi*. MuhasebeTR.
- Sarıkaya, S. (2019). Kooperatiflerin Katıldığı Birleşmelerde Kanunların Çatışmasından Doğan Sorunlar ve Uygulanacak Hükümlerin Tespiti. *Ticaret Ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 5(2), 222-242.
- Siirt Üniversitesi. Kooperatifçilik Notları. <https://www.siirt.edu.tr/dosya/personel/kooperatifcilik-notlari-1-siirt-201911611280669.pdf> (E.T.: 26.11.2023).
- TDK (2023). <https://sozluk.gov.tr/> (E.T.:18.12.2023).
- Ticaret Bakanlığı. Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü. <https://esnafkoop.ticaret.gov.tr/data/640edeac13b8761b449cca71/KOOPERAT%C4%B0F%C3%87%C4%B0L%C4%B0K%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20K%C4%B0TABI.pdf> (E.T.: 25.11.2023).
- Topaloğlu, M. (2021). Kooperatiflerin Genel İlkeleri ve Kuruluşu. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 645-665.
- Zelyurt, S. (2005). Kooperatiflerde Tasfiye İşlemlerinin TTK, Kooperatifler Kanunu ve Vergi Kanunları Açısından Değerlendirilmesi ve Uygulama Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu.
- 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu.
- 5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu.
- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu.

KURUMSAL BİLİŞİM SİSTEMLERİNİN OLUŞTURDUĞU SORUNLARIN ETKİ DÜZEYLERİNİN BULANIK SWARA YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Serdar YARLIKAŞ¹

GİRİŞ

Kurumsal bilişim sistemleri, bütün işletme fonksiyonlarını ve tüm yönetim düzeylerini birbirleri ile etkileşim halinde olarak bütünleşik çözümler üretebilecek şekilde tasarlanan teknolojik sistemlerdir. Günümüzün rekabet şartları bütünleşik çözümler üreten bu sistemlerin satın alınma kararını firmalar için önemli bir karar verme problemine dönüştürmüştür. Çok fazla mali yeterliliği olmayan firmalar bile bu kurumsal uygulamaların firmalarına adapte edilip edilmemesi kararı ile ilgili çok detaylı analizler yapmaktadırlar. İş süreci bütünleştirmesi, müşteri taleplerine anında cevap verilebilmesi, işletme kaynaklarının en etkin düzeyde kullanılması, süre, maliyet ve üretim optimizasyonunun aynı anda gerçekleştirebilmesi gibi çok önemli olanaklar sunmaları bu sistemlerin sağladığı önemli avantajlardır. Bununla beraber, firmaların bu sistemlere geçişi oldukça zorlu bir süreçtir. Firmalar için çok pahalı olan bu sistemlerin, firmalarda etkin kullanılabilmesi için firmanın kurumsal değişime hazır olması gerekmektedir. Firmanın iş süreçlerini kurumsal bilişim sistemine uyumlu olacak şekilde güncellemesi gerekecektir. Ayrıca, firmanın tüm birimlerinin kurumsal bilişim sistemlerinin getirdiği teknolojik değişimlere uyum sağlayarak yeni sistemi etkin bir şekilde kullanabilmeleri de bir zorunluluktur. Bu durumlar kurumsal bilişim sistemlerinin faydaları kadar zayıf yönlerinin de olduğunu ve bu sistemlerin zayıf yönlerinin oluşturduğu etkilerin de firmalarca mutlaka değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır.

Firmalar kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etki düzeylerini bilirlerse, kurumsal bilişim sistemi seçiminde fayda-maliyet analizinin yanısıra bu etki düzeylerini de dikkate alacaktır. Böylece firmalar kurumsal bilişim sistemlerine ilişkin alacakları kararlarda daha detaylı değerlendirmeler yapma olanağı ile karşılaşacaktır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0001-5087-955X, serdar.yarlikas@kocaeli.edu.tr

Kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etki düzeylerinin belirlenmesi bu çalışmanın temel amacını belirtmektedir. Bu etki düzeylerinin belirlenmesi firmaların kurumsal bilişim sistemlerini kullanırken karşılaştığı sorunların hangilerine daha fazla önem vererek bir çözüm oluşturmaları gereğini ortaya koymaktadır. Firma bu etki düzeylerini de dikkate alarak hangi sorunlara çözüm oluşturabileceği hangi sorunları ise çözümlemenin mümkün olmayacağı gibi kendi değerlendirmeleri ile etki düzeylerinin sonuçlarını birleştirerek kararlar alabilir.

Kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etki düzeyini belirleyebilmek için, bu sistemleri kullanan ve bu sistemler ile ilgili yeterli teorik bilgiye sahip olan kişilerin değerlendirmelerine başvurmak gerekmektedir. Bu durum da dikkate alınarak çalışmanın analiz bölümünde uzman görüşlerinin temel değerlendirmelerini dikkate alan Bulanık SWARA yöntemi uygulanmıştır. Literatürde kurumsal bilişim sistemlerinin faydalarına kıyasla kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etkilerine yönelik sayısal analizler içeren az sayıda çalışma olması, bu çalışmanın sonuçları ve çıkarımları ile literatüre önemli düzeyde bir katkı sağlayacağı gerçeğini göstermektedir.

LİTERATÜR

Bir işletmede farklı türdeki teknolojik sistemlerin birlikte çalıştırılması ve koordine edilmesi oldukça zordur. Farklı türdeki sistemlerin zamanla eskimesi ve diğer sistemlerle bütünleşmesinin gün geçtikçe zor bir hal alması, firmaların bu sorunu çözmek için teknolojik çözümler geliştirmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu sorun için en geçerli çözümlerden birisi kurumsal uygulamalardır. Kurumsal uygulamalar, kendi teknolojik altyapısı ve teknik özellikleri ile bütün işletme fonksiyonlarını ve tüm yönetim düzeylerini birbirleri ile etkileşim halinde olarak bütünleşik çözümler üretebilecek şekilde tasarlanan, teknolojik sistemlerdir. Kurumsal uygulamalar iş süreçlerini bütünleştirerek, işletmelerin daha etkin ve verimli olmalarına olanak tanımaktadırlar. Kurumsal uygulamalar, özellikle işletmelerin değişen müşteri taleplerine karşı daha hızlı cevap vermesine teknolojik bir sistem olarak destek sağlayarak, işletmelerin daha esnek davranmalarına ve dolayısıyla işletmelerde verimlilik artışına imkan tanır. Ayrıca teknolojik bir sistem olarak tüm iş süreçlerinin koordineli bir şekilde hareket etmesine imkân sağladığı için, işletme kaynaklarının en etkin düzeyde kullanılması ve müşteri ile iletişimin en verimli düzeyde gerçekleşmesi bu sistem sayesinde mümkün olmaktadır (Guillemette ve Pare, 2012; Laudon and Laudon, 2014).

Temelde dört tane farklı kurumsal uygulama mevcuttur. Bunlar, kurumsal sistemler, tedarik zinciri yönetim sistemleri, müşteri ilişkileri yönetim sistemleri, bilgi yönetimi sistemleri olarak tanımlanmaktadır.

Kurumsal sistemler, Kurumsal kaynak planlama sistemleri olarak da ifade edilirler. Bu sistemler işletmenin fonksiyonel alanları için de yer alan satış ve pazarlama, üretim ve imalat, muhasebe ve finans, insan kaynaklarından gelen bilgileri tek bir noktada toplanmasını sağlayarak, sistem içerisinde bilginin koordineli bir şekilde paylaşılmasını sağlar. Örneğin müşteriden gelen sipariş bilgisi sistemin otomatik yapısı sayesinde müşteri siparişi ile ilgili olan tüm birimlere doğrudan gider. Bu sayede işletme problemi ile ilgili olan konular hakkında, konu ile ilgili birimler sistem içerisinde hızlı bir şekilde iletişim sağlayabilmekte ve müşteri de konu ile ilgili olarak devamlı bilgilendirilebilmektedir. Kurumsal sistemler müşteri taleplerindeki değişimlere ani ve hızlı bir şekilde cevap verebilecek nitelikte esnek olma özelliğine sahip olduğu için, işletmenin müşteri talebi ile uyumlu gerektiği kadar üretim yapılmasını sağlamaktadır. Bu durum ise firmanın aşırı ve eksik üretim gibi maliyet ve rekabette geride kalma gibi sorunlarla karşılaşması ihtimalini en düşük düzeye indirgemektedir. Dolayısıyla bu sistemlerin etkin kullanılması, maliyetlerin en düşük seviyeye inmesini sağlarken, aynı anda müşteri memnuniyet seviyesinin de en üst düzeye çıkması ihtimalini beraberinde getirmektedir. Kurumsal sistemler üretim ve satış ile ilgili güncel bilgileri her an sayısal değerlerle ve grafiksel gösterimlerle firmanın yönetim kademesine sunduğu için, yöneticilerin şirket için ürünlerle ilgili alacağı kararlar en gelişmiş ve etkin karar olma niteliği taşımaktadır (Hitt vd., 2014; Liang.vd, 2007; Robey vd., 2002).

Tedarik zinciri yönetim sistemleri firmalar az sayıda ürün üretiyorsa ve dolayısıyla az sayıda tedarikçi ile iletişim kurarak ürünlerin üretimini gerçekleştiriyorsa gerek duyacakları bir sistem değildir. Ancak günümüzdeki rekabet şartları birçok firmayı çok sayıda ürün üretmeye rekabette kalıcı olmak ve sektörde yaşamını sürdürebilmek açısından zorlamaktadır. Bu mevcut rekabet koşullarının oluşturduğu etki ise, firmaların çok sayıda tedarikçi ile iletişime geçmek zorunda kalmaları şeklindedir. Çok sayıda ürün üretmek firmanın çok sayıda tedarikçi firma ile iletişimini zorunlu hale getirmektedir. Çok sayıda firma arasındaki ürün üretmeye odaklanmış bir iletişimi gerçekleştirmek ancak teknolojik bir sistemin etkin kullanılması ile mümkün olur. Ürün ve tedarikçiler ile üreticilerden oluşan bu düzeyde kompleks ve büyük ölçekli bir yapının üretim işlevini getirmek için geliştirilmiş sistemler Tedarik Zinciri Yönetim sistemleri olarak adlandırılmıştır. Bu sistem, üretim yönetimi sistemi içerisindeki gerekli tüm iletişimlerin koordineli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Firmaya müşteriden gelen sipariş bilgisinin, üretim yapan firmanın ürettiği ürünler ile ilgili üretim miktarlarının, firmanın her ürün için stoğunda ne miktarda ürün kaldığı ile ilgili bilgiler firmaya hammadde sağlayan tedarikçilerini aynı sistem içerisinde gönderilir, böylece koordineli bir şekilde bilgi paylaşımı gerçekleştirilmiş olur. Ayrıca ürünlerin müşteriye

ulaştırılması faaliyetinden sorumlu olan ve lojistik süreci içerisinde yer alan dağıtım firmaları ile de müşterilerden gelen sipariş miktarları ve firmaların üretim miktarları bilgileri paylaşılır, böylece ürün dağıtımından sorumlu olan firmalar uygun ulaşım araçlarını da ürünlerin müşteriye ulaştırılması için süresi içerisinde belirlemiş olurlar. Bütün bu bilgilerin paylaşımının koordinasyonu tedarik zinciri yönetim sistemleri sayesinde gerçekleştirildiği için, ürünü üreten firmaya, firmanın tedarikçilerine ve lojistik sürecinde yer alan tüm firmalara önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu sistemlerin temel amacı, maliyet ve süre minimizasyonu ile üretim optimizasyonunu birleştirmektir. Ürünlerin istenilen seviyede üretim noktasında bulunmasını sağlarken, ürünlerin müşteriye ulaşım süresini kısaltma ve ürünlerin ulaştırma ve lojistiğine ilişkin maliyetin mevcut koşullar dikkate alınarak en düşük seviyede gerçekleşmesini sağlamak bu sistemin temel amaçları olarak ifade edilebilir. Üretici firma, tedarikçiler ve dağıtım firmaları arasında bilgi paylaşımı koordinasyonunda ortaya çıkabilecek sorunlar, telafi edilmesi zor nitelikte sorunlar olarak nitelendirilebilir. Firmalar ile tedarikçiler arası yanlış bilgi akışı, tedarikçi firmanın talep edilenden az miktarda ya da çok miktarda hammadde getirmesine, bu ise firmanın eksik ya da aşırı üretim yapmasına neden olabilir. Eksik üretim yaparsa, müşterilerinin talebini karşılayamaz, bu da uzun vadede müşteri kaybına neden olarak firmanın bulunduğu sektörde rekabette geride kalmasına neden olabilir. Fazla üretim yaparsa aşırı stok miktarından kaynaklanan stok maliyetleri ile karşılaşabilir. Yanlış bilgi akışı ayrıca stok seviyesinin düşük olmasına da neden olabilir, bu durumda ise ani müşteri talebindeki değişimlerin firma tarafından karşılanması mümkün olmaz. Bu sistemler, üretici firma, tedarikçi firma ve lojistik sürecinde yer alan dağıtıcı firmalar arası bilgi paylaşımı ve bilgi akışının otomatik olarak gerçekleştirilmesini sağlayan sistemlerdir. Firmalar bu sistemi etkin kullandıkları takdirde üretim sistemlerini etkin bir şekilde yöneterek, maliyet, süre ve üretim optimizasyonunu aynı anda gerçekleştirebilirler. Bu sistemler tedarik zincirindeki kompleks yapı için tasarlandıkları için, mutlaka firmaların bu sistemin kendileri için gerekli olup olmadığını hem teknik hem de işletme süreçleri açısından karar vererek belirlemeleri gerekmektedir (Klein ve Rai, 2009; Kopczak ve Johnson, 2003; Bozarth ve Handfield, 2013).

Müşteri ilişkileri yönetim sistemleri günümüzde özellikle rekabetçi gücün müşteri ile iletişimin geliştirilmesi ile mümkün olmasından dolayı ön plana çıkan teknolojik sistemlerdir. Bu sistemler firmalara müşteri ile ilişkilerini geliştirmede değerlendirme yapmaları için gerekli olan önemli bilgileri özellikle detaylı istatistiksel analizler ile sağlar. Bu sistemlerin sağladığı bilgiler firmaya ürünlerinin müşteriler tarafından ne düzeyde benimsendiği ile ilgili değerlendirmeler yapmalarına olanak tanır. Müşterilerin ürünler ile ilgili şikayetleri ve olumlu buldukları yönlerini bu sistem içerisinde ifade edebilmeleri, firmalara müşterilerinin ürünler hakkındaki memnuniyet

düzeyini belirlemesini sağlar. Müşterilerin ürünlere bağlılığı sistemin sağladığı detaylı istatistiksel analizler ile ölçülebilir. Bunların yanısıra, satış ve pazarlama verilerinin detaylı analizleri, firmaların müşterilerin ürünler ile ilgili önceliklerini ve marka tercihlerini belirlemelerine olanak tanır. Böylece, firmalar yeni ürünler geliştirirken mevcut ürünlerde hangi güncellemeleri yapmaları gerektiğini de anlamış olurlar. Daha genel olarak değerlendirilirse, işletmelerin müşterileri ile ilgili olan ilişki ve iletişimlerini bu sistemin etkin kullanımı ile yönetmeleri mümkündür. Müşterilerin ürünler ile ilgili firmanın internet sisteminde yaptığı şikayetler, beğeniler, öneriler, çağrı servisleri aracılığı ile ürün değerlendirmeleri, firmanın ürünlerinin satışının yapıldığı perakende mağazalarda müşterilerin ürünler hakkında doğrudan yaptıkları değerlendirmeler, firmaya e-mail göndererek ürün ile ilgili belirttikleri beklentiler, öneriler ve eleştirilerin her biri müşterinin ürünler ile ilgili tutumunu belirlemek için ayrı birer bilgi bölümleri oldukları söylenebilir. Bu sistemlerin temel farkı bu önemli bilgileri birleştirerek, ürünler ile ilgili en temel sorunların neler olduğunu firmaya detaylı ve özet istatistikler ile sunarak, firmanın ürünler ile ilgili hangi sorunlara odaklanmaları gerektiğini göstermesidir. Böylece ürünler ile ilgili mevcut sorunların anlaşılabilirliği artar ve çözüme ulaşılması da kolaylaşır. Müşteri tutumu ile ilgili detaylı bilgiler, firmaların ne gibi etkinlikler ile müşteri memnuniyet düzeyini arttırabileceklerini de belirlemelerini sağlar. Firmaların markalarının tanınırlığı ve farkındalığı için neler yapılması gerektiği hususunda da bu sistemlerin sunduğu analiz sonuçları yardımcı olur. Müşteri ile iletişimin günümüz rekabet şartlarında çok önemli olduğu gerçeği dikkate alındığında, bu sistemlerin firmalar için etkin kullanıldığında önemli bir kazanım olacağı söylenebilir (Maklan vd., 2011; Goodhue vd., 2002).

Bir firmanın bir ürünün üretilmesi ile ilgili teknik ve mühendislik bilgisine sahip olması ve bu bilgiyi uygulamalarda etkin kullanarak rekabette öne geçmesi, firmanın bilgi birikiminin üstünlüğü ile açıklanabilir. Bu teknik bilgi düzeyi firmaya uzun dönemde hem rekabet avantajı hem de stratejik avantaj sağlar. Bilgi yönetim sistemleri, bu teknik bilgi düzeyinden kaynaklanan uzmanlıkların, deneyimlerin daha etkin uygulanmasını ve daha etkin yönetilmesini sağlayan sistemlerdir. Bütün bu bilgiler bu sistemler sayesinde toplanıp bütünleştirilerek, firma yönetiminin karar verme problemlerinin çözümü için gerekli bilgiye gerektiği anda ulaşmalarını ve bu sayede işletme süreçlerinin geliştirilmesini ve iyileştirilmesini gerçekleştirmelerini sağlar. Bu sistemler sadece bilgiyi toplama, depolama, dağıtma ve problemlerin çözümü için uygulama fonksiyonları ile sınırlı değildir. Mevcut bilgilerden yeni ve anlamlı bilgiler türetme ve üretme de bu sistemlerin teknik yapıları sayesinde sağladığı diğer avantajlardır. İşletmelerin problemlerin çözümleri için oluşturdukları dökümanlar, istatistiksel analizleri içeren tablolar, detaylı analiz sonuçlarını yansıtan grafikler bu sistemlerin içinde firmanın konu ile

ilgili bölümlerinin ulaşabileceği şekilde sistem içerisinde paylaşılırlar ve bu bilgilerin yönetimi de sistem içinde gerçekleştirilebilir. Ayrıca, bu sistemlerin içerisine, firmada uzun süredir çalışanlar geçmişte karşılaştıkları problemler ile ilgili çözümlerini eklemeleri ile sistem içerisinde bir bilgi tabanı da oluşturulabilir. Böylece firma karşılaştığı benzer problemlerde geçmişte hangi çözümlerin uygulandığı bilgisine bu bilgi tabanından ulaşarak, mevcut problem için tekrar çözüm araştırması yapmayı ve dolayısıyla süre ve maliyet kaybı ile karşılaşmayı önlemiş olur. Bütün bu özelliklerine ek olarak, bu sistemlerin büyük verinin içerisinden çıkarım yapabilme özelliği sayesinde değişkenler arası ilişkilerin anlaşılır hale dönüşmesini sağlaması, firmaların karşılaştığı problemlerde problemlerin çözümü için gerekli olan bu anlamlı ve önemli ilişkileri kullanmalarını sağlar. Böylece firmalar bu sistemin etkin kullanımı sayesinde karşılaştıkları problemlere tüm detayları dikkate alarak en etkin çözümü oluşturabilirler ve bu çözümü uygulayabilirler (Alavi ve Leidner, 2001; Birkinshaw ve Sheehan, 2002; Markus, 2001; Cross ve Baird, 2000).

Bütün bu sistemlerin özelliklerinin firmalara getirdiği önemli katkılar ve faydalar olduğu şüphesiz önemli bir gerçektir. Fakat firma içerisinde bu sistemlerin uygulanmasında önemli temel sorunlar vardır.

Bu sorunlar kurumsal uygulamaların zayıf yönlerini belirtmektedir. Kurumsal uygulamaların genel olarak zayıf yönleri ve bu zayıf yönlerle ilişkin detaylı açıklamalar aşağıda belirtildiği üzeredir (Laudon & Laudon, 2014; Scott ve Vessey, 2002):

- **Fiyat:** Kurumsal uygulamaları satın almak ve bu uygulamaları kurum içerisinde kullanmak oldukça pahalıdır. Dolayısıyla, kurumsal uygulamaların fiyatının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Karmaşık teknoloji parçalarını içeren bu sistemlerin toplam sistem maliyetini hesaplamak için, yazılım maliyeti, veri tabanı maliyeti, donanım maliyeti, danışmanlık ücretleri, sistem ile ilgili eğitim maliyeti, donanım maliyeti gibi unsurların yanısıra sistemin bakım maliyetini de içeren entegrasyon maliyeti gibi maliyet unsurlarını da bu toplam değer içerisine eklemek gerekir. Özellikle kurumsal olmayan firmaların bu sistemleri satın almadan önce mutlaka fayda ve maliyet analizi yapmaları gerekmektedir. Özellikle, bu sistemlerin gerçekten firma için gerekli olup olmadığı sorusu cevaplanmalıdır. Çünkü, bu sistemlerin oldukça pahalı olduğu gerçeği düşünüldüğünde, firma bu sistemi satın almasına rağmen beklenen düzeyde verimlilik avantajı sağlayamadığı takdirde, oluşacak maliyetin telafisi özellikle kurumsal olmayan firmalar için çok zorlu bir sürecin geçirilmesine neden olabilir.
- **Teknolojik Değişimler:** Çok fazla karmaşık teknoloji parçasını içeren bu sistemlerin firmaların daha önceki kullandıkları sistemlere göre

önemli düzeyde teknolojik değişimler getirdikleri gerçeği bu sistemler kullanılmadan önce mutlaka dikkate alınmalıdır. Firmaların, bu yeni sistemlerin getirdiği teknolojik değişimlere adapte olacak şekilde, bu teknolojinin kullanımı ile ilgili olarak kurumsal uygulamayı geliştiren firmadan teknik destek almalıdır ve firma içerisinde bu teknolojilerin kullanımı ile ilgili eğitim programları düzenlenmelidir. Öncelikle olarak bu sistemlerin nasıl kullanılacağı ile ilgili sorunların baştan çözülmesi gerekmektedir. Bu sorunlar firma genelinde çözülmediği takdirde, firma bu teknolojiyi etkin olarak kullanamayacak ve dolayısıyla beklenen faydayı kazanamayacaktır.

- **İş Süreçlerindeki Değişimler:** Kurumsal uygulamalar firma içerisindeki iş yapış şekillerini ve iş süreçlerini tamamen değiştirmektedir. Firmaların iş süreçlerini kurumsal uygulamalar ile uyumlu bir şekilde çalışacak şekilde düzenlemeleri gerekmektedir. Yeni sisteme uyumlu iş süreçleri oluşturmak sistemin etkin çalışması için bir zorunluluktur. Dolayısıyla, iş süreçlerinin kurumsal uygulamalara entegre olacak şekilde güncellenmesi gerekmektedir. Oluşacak bir uyum sorunu sistemin çalışmamasına ya da etkin kullanılamamasına neden olur. Bu da bu kadar pahalı bir sistemi satın alan firmanın hiç karşılaşmak istemeyeceği bir durumdur.
- **Kurumsal Değişimler:** Kurumsal uygulamalar firmalarda köklü kurumsal değişiklikler gerektirmektedir. Firmanın tüm birimleri, bölümleri ve çalışanları ile bu yeni teknolojinin kullanımına odaklanması gerekmektedir. Firmanın çalışanları yeni teknolojinin kullanımdan ötürü oluşan yeni sorumluluklara ve yeni iş fonksiyonları ile yeni iş tanımlarına hazırlıklı olmalı ve bunları kabul etmelidirler. Tüm birimlerdeki çalışanlar sisteme giriş yaptıkları bir bilginin firmadaki diğer birimleri de etkilediğinin farkına varmalı ve ayrıca yeni sistemi kullanarak iş fonksiyonlarını ve sorumluluklarını nasıl gerçekleştirebileceklerini de mutlaka öğrenmelidirler. Bu durum ise firma için yeni bir bilgi olan kurumsal sistemi öğrenmeyi, bu öğrenme sonrası süreçte ise bu sistemi firmanın verimliliğini arttıracak şekilde kullanabilme yeteneğini ifade etmektedir. Bu da yeni kurumsal öğrenmeyi gerektirmektedir. Bazı firmalar yeni teknolojinin kullanımı için gerekli olan kurumsal değişimin ne düzeyde olması gerektiğini anlayamadıkları için kurumsal uygulamaları ilk kullandıkları dönemlerde büyük zorluklar ile karşılaşmışlardır.
- **Kurumsal Uygulama Değiştirme Maliyeti:** Firma uzun süre bir kurumsal uygulamayı kullandıktan sonra, başka bir firmanın geliştirdiği kurumsal uygulamaya geçiş yapması firma için çok maliyetlidir. Bu durumdan dolayı, firmaların kurumsal sistemin yeni sürümünün

kurulumu ve bakımında kurumsal uygulamayı satın aldığı firmaya bağımlı olduğu gözlemlenmektedir.

- **Veri Standartlaştırması:** Kurumsal uygulamalar kurumun tümünü kapsayacak şekilde veri tanımları gerektirmektedir. Verilere ilişkin tanımlamalar aynı sistemi firma içerisindeki tüm birimler kullanacağı için, tüm birimlerin anlayacağı şekilde veri tanımlamaları içermelidir, böylece sistem kullanılırken verilerin adı ve tanımları tüm birimler tarafından anlaşılır olur. Ayrıca verilerin biçim, içerik ve anlamları açısından teknik standartlara da uyumlu olması anlamına gelmektedir. Bu da sistemde herhangi bir teknik terimin kullanımında kavram farklılığı sorununu önlemiş olur. Kurumun bütününde veriler için standart tanımlar ve aynı standart terimlerin kullanımını oluşturmak firmalar için gerekli olmak ile beraber özellikle kurumsal olmayan firmalar için kolay bir iş değildir.

YÖNTEM

Bu çalışmada kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etki düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, bu sorunların etki düzeyleri açısından öncelik sırası belirlenmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan bu sayısal değerler kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu hangi sorunların firmalarda daha ön plana çıktığının belirlenmesini sağlayarak, firmaların hangi sorunların çözümüne odaklanması gerektiğini vurgulayacaktır.

Gelişen rekabet ile özellikle kurumsal firmaların kurumsal bilişim sistemlerini kullanmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Temelde süre, maliyet ve üretim optimizasyonu sağlayan bu sistemler firmalara önemli katkılar ve faydalar sağlamakla beraber, bu sistemlerin uygulanmasının önemli sorunlar içerdiği de değerlendirilmesi gereken başka bir durumdur. Bu durum çerçevesinde, karşılaşılan bu sorunların firmalar açısından önem düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Firmalar kurumsal bilişim sistemlerinin kullanımı ile ilgili karşılaştıkları sorunların önem düzeylerini sıralayabilirlerse, gelecekteki yeni kurumsal bilişim sistemleri satın alma tercihlerinde yapacakları değerlendirmelere ve fayda-maliyet analizlerine bu sıralama sonuçlarına ilişkin değerlendirmeleri de ekleyebilirler. Böylece, firma kurumsal bilişim sistemi satın alma kararında mevcut kurumsal bilişim sistemlerine teknolojik uyum düzeyini de dikkate alarak daha gerçekçi kararlar alabilir.

Çalışmanın ilk aşaması literatür taraması ile kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunlar olarak ifade edilen kurumsal bilişim sistemlerinin en kabul görmüş zayıf yönlerinin tespit edilmesini içermektedir. Bu tespit aşamasında belirlenen her bir sorun çalışmada yer alacak olan kriter olarak tanımlanmıştır. Çalışmanın temel amacı olarak belirlenen kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların önem düzeylerinin belirlenmesi amacı doğrultusunda,

kurumsal bilişim sistemlerini çalıştığı sektörde kullanan 24 özel sektör çalışanı ile anket uygulaması yapılarak, literatür taraması ile belirlenen altı kriter (Fiyat, Teknolojik Değişimler, İş Süreçlerindeki Değişimler, Kurumsal Değişimler, Kurumsal Uygulama Değiştirme Maliyeti, Veri Standartlaştırması) değerlendirilmiş ve anket uygulaması ile toplanan verilere Bulanık SWARA Yöntemi uygulanarak firmalar açısından kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu her bir sorunun önem düzeyi belirlenmiştir. Anket çalışmasının katılımcıları 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Yarıyılında İşletme Anabilim Dalı Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programında Yönetim Bilişim Sistemleri Seçmeli Dersini Almış olan ve Özel Sektörde Kurumsal Bilişim Sistemleri Uygulamalarını çalıştığı sektörde kullanıp bu sistemlerin uygulamaları hakkında teorik bilgiye de sahip olan 24 özel sektör çalışanıdır.

Çalışmanın problem yapısı kurumsal bilişim sistemleri ile ilgili sorunları değerlendirebilecek düzeyde bilgi sahibi ve iş hayatında kurumsal bilişim sistemleri uygulamalarını kullanmış olan kişilerin değerlendirme yapmasını gerektirmektedir. Bu durum dikkate alınarak sorunların önem düzeylerini sıralamada objektif değerlendirmelere olanak tanıyan ve sorunlar arası kıyaslamalarda nitel ölçek kullanan Bulanık SWARA yöntemi tercih edilmiştir. Böylece seçilen yöntem ile problemin yapısı arasında uyumluluk da sağlanmıştır.

UYGULAMA

Çalışmanın uygulama bölümü iki temel aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama olan literatür taraması bölümünde kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturmuş olduğu en kabul görmüş sorunlar kriter olarak tanımlanmıştır. Takip eden aşamada ise, kriterlerin ve dolayısıyla sorunların önem düzeyini belirlemek için ise kurumsal bilişim sistemleri uygulamaları hakkında hem teorik hem de uygulama bilgisine sahip ve çalıştığı sektörde de bu uygulamaları kullanan 24 özel sektör çalışanı ile bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal Bilişim Sistemlerinin Oluşturduğu Sorunların Belirlenip Kriter Olarak Tanımlanması

Literatür taraması tabanlı elde edilen kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunlar kriter olarak tanımlanıp, Tablo 1'de analizlerde yer alan kriter tanımlayıcıları ve kriterler için dikkate alınan ilgili bilimsel kaynakların referansları gösterilmiştir.

Tablo 1: Kriter Olarak Tanımlanan Kurumsal Bilişim Sistemlerinin Oluşturduğu Sorunlar

Kriter Tanımlayıcısı	Kriter Adı	Bilimsel Kaynak Referansı
K1	Fiyat	(Dempsey vd., 2013), (Khoo ve Robey, 2007), (Ahmad ve Mehmood, 2015), (Abbasi ve Nilsson, 2012)
K2	Teknolojik Değişimler	(Weingaertner ve Moberg, 2014), (Ward vd., 2005), (Venkatesh vd., 2003), (Markus vd., 2000), (Robey vd., 2002)
K3	İş Süreçlerindeki Değişimler	(Qu vd., 2014), (Tallon, 2008), (Seethamraju ve Sundar, 2013)
K4	Kurumsal Değişimler	(Ward vd., 2005), (Markus vd, 2000), (Swanson ve Ramiller, 1997), (Robey vd., 2002)
K5	Kurumsal Uygulama Değiştirme Maliyeti	(Kim, 2010), (Chen ve Forman, 2006), (Jones vd., 2002), (Kim ve Kankanhalli, 2009)
K6	Veri Standartlaştırması	(Markus ve Tanis, 2000), (Volkoff vd., 2005), (Gattiker ve Goodhue, 2004), (Goodhue vd., 1992)

Tablo 1’de belirtilen kriterlerin tanımlamalarında ve açıklamalarında ise, literatür taraması bölümünde yer alan kurumsal uygulamaların genel olarak zayıf yönleri ve bu zayıf yönlerle ilişkin detaylı açıklamaların belirtildiği listede yer alan tanımlamalar kabul edilmiştir.

Takip eden aşamada ise, literatür taraması tabanlı kriterler dikkate alınarak oluşturulmuş olan anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve bu uygulama ile toplanan verilerin analizi için ise bir sonraki bölümde hakkında teorik bilgi verilen Bulanık SWARA yöntemi kullanılmıştır.

Bulanık SWARA Yöntemi

Bulanık SWARA yöntemi kriter önem düzeylerinin belirlenmesi için uzman görüşlerinin kriterlere ilişkin kıyaslamalı nitel değerlendirmelerini içeren ve bu sayede daha gerçekçi kriter önem düzeyi sonuçlarının elde edilmesini sağlayan bir kriter ağırlığı belirleme yöntemidir (Zarbakshnia vd., 2018: 309).

Kersulienne vd. (2010: 250-253)’te bu yöntemin tüm karar vericilerin değerlendirmelerini birleştiren bir kriter ağırlığı hesaplama bakış açısı içerdiği vurgulanmaktadır. Yönteme ilişkin, başlangıç katsayısı, önem vektörü ve kriter ağırlık değerlerine ilişkin formüller sırasıyla, Eşitlik (1), Eşitlik (2) ve Eşitlik (3)’te tanımlanmıştır (Zarbakshnia vd., 2018: 310-311).

$$\tilde{k}_j = \begin{cases} \tilde{1} & j = 1 \\ \tilde{s}_j + \tilde{1} & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$

$$\tilde{q}_j = \begin{cases} \tilde{1} & j = 1 \\ \frac{\tilde{x}_{j-1}}{\tilde{k}_j} & j > 1 \end{cases} \quad (2)$$

$$\tilde{w}_j = \frac{\tilde{q}_j}{\sum_{k=1}^n \tilde{q}_k} \quad (3)$$

Bu yöntem, önem düzeyi kıyaslamaları için dilsel değişkenler içeren bulanık ölçeklerin kullanımını gerektirmektedir. Chang (1996: 650-653)'te tanımlanan ölçek, bu çalışma kapsamında anket uygulaması bölümünde kullanılmıştır. Anket uygulanan karar vericiler bu ölçekte belirtilen dilsel değişken ifadelerini kullanarak kriterler arası kıyaslama yapmıştır. Tablo 2 dilsel değişkenlerin analiz için gerekli olan bulanık sayı karşılık değerlerini bu ölçek için ifade etmektedir.

Tablo 2: Çalışmanın Bulanık Ölçeği

Dilsel Değişkenler	Bulanık Sayı Değeri
Eşit Derecede Önemli	(1, 1, 1)
Orta Derecede Daha Az Önemli	(2/3, 1, 3/2)
Daha Az Önemli	(2/5, 1/2, 2/3)
Çok Daha Az Önemli	(2/7, 1/3, 2/5)
Oldukça Az Önemli	(2/9, 1/4, 2/7)

Bu yöntemin formüllerinin uygulanması sonucunda elde edilen kriter ağırlıkları değerleri üçgensel bulanık sayı olarak elde edilmektedir. Bu değerlerin kriterler arası kıyaslanabilirlik yapabilme durumuna dönüştürülmesi için uygulanması gereken matematiksel işlem durulaştırma işlemidir.

Eşitlik (4)'te belirtilen durulaştırma formülü Vinodh ve Chintha (2011: 1636) tarafından geliştirilmiş üçgensel bulanık sayıların $\tilde{D} = (l, m, u)$ olmak üzere tanımlandığı formül olup, bu çalışma kapsamındaki durulaştırma işlemlerinde kullanılmıştır.

$$\text{Durulaştırılmış_Değer}(\tilde{D}) = \frac{l+2m+u}{4} \quad (4)$$

Bulanık SWARA Yönteminin Uygulanması

Bulanık SWARA Yönteminin uygulanabilmesi için anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulamasında toplanan verilerin analizi ile her bir kriterin kriter ağırlık değeri elde edilmiştir. Verilerin analizi için Bulanık SWARA Yöntemi kullanılmıştır. Anket uygulamasının katılımcıları 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılında İşletme Anabilim Dalı Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programında Yönetim Bilişim Sistemleri Seçmeli Dersini Almış olan ve Özel Sektörde Kurumsal Bilişim Sistemleri Uygulamalarını çalıştığı sektörde kullanıp bu sistemlerin uygulamaları hakkında teorik bilgiye de sahip olan 24 özel sektör çalışanıdır.

Katılımcılara Tablo 3'te ve Tablo 4'te belirtilen iki tablo verilerek, bu iki tabloda yer alan soruları yanıtlamaları istenmiştir.

Anketin Tablo 3’te belirtilen ilk sorusunda katılımcılardan İşletmelerin Kurumsal uygulamaları tercih etmesini etkileyen 6 kriteri En önemliden en az önemliye olacak şekilde sıralamaları istenmiştir.

Aynı Anketin ikinci sorusunda ise birinci Soruyu cevaplayıp sıralama yaptıktan sonra, buradaki sıralamayı temel alacak şekilde, 1.sıradaki ile 2.sıradaki, 2.sıradaki ile 3.sıradaki, 3.sıradaki ile 4. Sıradaki, 4.sıradaki ile 5.sıradaki ve 5.sıradaki ile 6. sıradaki kriterleri birbirleri ile kıyaslayarak, Önem düzeylerini (Eşit Önemli, Orta derecede daha az önemli, Daha az önemli, çok daha az önemli, oldukça az önemli) şeklinde Tablo 4’te ifade etmeleri istenmiştir.

Tablo 3: Kurumsal Uygulamaların Tercih Edilmesini Etkileyen Kriterler-Anket Sorusu 1

Faktörler	Sıralama
Fiyat	
Teknolojik Değişimler	
İş Süreçlerindeki Değişimler	
Kurumsal Değişimler	
Kurumsal Uygulama Değiştirme Maliyeti	
Veri Standartlaştırması	

Tablo 4: Sıralama ve Kriter Kıyaslama Tablosu-Anket Sorusu 2

Sıralama	Faktör Adı	Önem Düzeyi
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Katılımcıların verdiği cevaplar dikkate alınarak, toplanan verilere öncelikle eşitlik (1), eşitlik (2) ve eşitlik (3) sırasıyla uygulanarak her bir kriterin önem düzeyi her bir katılımcı için üçgensel bulanık sayı olarak hesaplanmıştır. Daha sonra her bir katılımcı için bulanık sayı olarak belirlenen kriter ağırlık değerlerinin 24 katılımcı sayısı dikkate alınarak aritmetik ortalaması alınmıştır. Böylece her bir kriterin tüm katılımcıların değerlendirmelerini dikkate alan ortak kriter ağırlık değeri üçgensel sayı olarak hesaplanmıştır. Son aşamada ise üçgensel sayı olarak hesaplanan ortak kriter ağırlık değerleri Eşitlik (4)’te yer alan formülün uygulanması ile durulaştırılmış değerlere dönüştürülerek nihai ağırlık değerlerine ulaşılmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın anket uygulamasına katılan 24 katılımcının anket sorularını cevaplaması ile veri toplama aşaması tamamlandı. Veri toplama aşaması tamamlandıktan sonra verilerin Bulanık SWARA Yöntemi ile analizine geçildi. Bulanık SWARA yönteminin ilk üç eşitlikte belirtilen formülleri ve bu formüllere aritmetik ortalama matematiksel işlemlerinin uygulanması ile her bir kriter için ortak kriter ağırlık değeri bulanık sayı olarak elde edildi. Bu elde edilen bulanık sayılara Eşitlik (4)'te yer alan durulaştırma işlemi uygulanarak nihai kriter ağırlıklarına ulaşılmış oldu. Her bir kriterin üçgensel bulanık sayı olarak ifade edilen ortak kriter ağırlık değerleri ve durulaştırılmış nihai kriter ağırlık değerlerine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir. Tablo 5'te yer alan nihai kriter ağırlık değerleri, kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu her bir sorunun etki düzeylerini belirtmektedir.

Kriter	Üçgensel Bulanık Sayı Olarak Ortak Kriter Ağırlık Değerleri			Durulaştırılmış Nihai Ağırlık Değerleri
	W _{jl}	W _{jm}	W _{ju}	
K1	0,212	0,241	0,277	0,2425
K2	0,224	0,258	0,298	0,2593
K3	0,134	0,167	0,207	0,1686
K4	0,157	0,189	0,230	0,1914
K5	0,058	0,079	0,107	0,0810
K6	0,047	0,066	0,091	0,0676

Durulaştırılmış nihai ağırlık değerlerine ilişkin sonuçlar kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunlar içerisinde en büyük etkiyi gösteren sorunun **0,2593 değeri ile teknolojik değişimler olduğunu**, en az etkiyi gösteren sorunun ise **0.0676 değeri ile veri standartlaştırması** olduğunu göstermektedir.

İlk iki sırada yer alan temel sorunlar olan **teknolojik değişimler ve fiyat sorunlarının** toplam etki düzeyinin %50'den fazla olduğu, son iki sırada yer alan temel sorunlar olan kurumsal uygulama değiştirme maliyeti ve veri standartlaştırması sorunlarının toplam etki düzeyinin ise %15'ten az olduğu çıkarımları yapılmaktadır. Bu sonuçlar kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etki düzeylerinin birbirlerinden önemli düzeyde farklı olduğunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde artan rekabet nedeniyle firmaların kurumsal bilişim sistemlerini kullanımı artmıştır. Kurumsal bilişim sistemlerinin sağladığı süre, maliyet ve üretim optimizasyonuna yönelik firmalara kazandırdığı rekabet avantajları firmaların bu teknolojileri kullanmayı benimsemeye başlamaları ile sonuçlanmıştır. Bu sistemlerin firmalara getirdiği önemli katkılar ve faydalar olduğu gerçeğinin yanında, bu sistemlerin uygulanmasında önemli temel sorunlar

olduğu da başka bir gerçektir. Bu sorunlar kurumsal bilişim sistemlerinin zayıf yönlerini ifade etmektedir. Kurumsal bilişim sistemlerini kullanan firmaların karşılaştıkları sorunların önem düzeylerini belirlemeleri gerekmektedir. Eğer bu sorunların önem düzeyleri firmalar tarafından belirlenebilirse, firmalar gelecekte yeni kurumsal bilişim sistemleri satın alma tercihlerinde kendilerini etkileyen sorunların düzeylerini dikkate alarak daha etkin kararlar alabilirler.

Çalışmanın sonucunda, kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu hangi sorunların firmalar için etki düzeylerinin daha çok olduğu ortaya çıkmıştır. En önemli etki oluşturan sorunun teknolojik değişimler olduğu ortaya çıkmıştır. Çok az bir farkla bu sorunu oluşturduğu etki açısından takip eden ise fiyat ile ilgili sorundur. Teknolojik değişimlerin en önemli sorun olması beklenen bir durumdur. Kurumsal bilişim sistemlerinin oldukça fonksiyonel ve karmaşık yapısı ve her gün geliştirilen yeni özelliklerine firmaların tamamen uyum sağlamasının kolay olmadığı gerçeğini vurgulayan bir durumdur. Teknolojik değişim için teknolojik yeterlilik ve firmanın ilgili teknolojiyi benimsemesi gibi durumların gerçekleşmesi söz konusudur. Bu gerekliliklerin de kısa sürede gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Bu çalışmadaki en çarpıcı sonuçlardan biri ise fiyat sorununun ilk sırada yer almamasıdır. Genelde kurumsal bilişim sistemlerine ilişkin sorun tanımlamalarında ilk önce vurgulanan bu sistemlerin çok pahalı ve maliyetli sistemler olduklarına ilişkin değerlendirmelerdir. Fakat bu durum da aslında çok şaşırtıcı olarak değerlendirilmemelidir. Kurumsal bilişim sistemlerini zaten genelde mali yapısı yeterli kurumsal firmalar satın aldığı için, fiyatın ilk sırada yer almaması da gerçekleşebilecek bir durumdur. Bunun yanısıra, çalışmanın yapıldığı 2019 yılı dikkate alındığında, firmaların kurumsal bilişim sistemlerini uzun sayılabilecek bir süredir kullandıkları gerçeği, firmaların artık fiyattan çok bu sistemlerin fonksiyonelliklerine odaklandıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, kurumsal bilişim sistemlerinin ilk geliştirildikleri dönemler kadar fiyat sorunu ön plana çıkmamaktadır. Tabii bu durum fiyatın önemsiz olduğu anlamına gelmez, kurumsal olmayan firmaların hala bu sistemleri kullanmadan önce detaylı analizler ve değerlendirmeler yapmaları gerekmektedir.

Analiz sonuçları ayrıca kurumsal değişimlerin iş süreçlerindeki değişimlerden daha önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu da yine beklenen bir sonuçtur. Çünkü iş süreçlerindeki değişimlerin gerçekleşebilmesi için öncelikle kurumsal değişime ilişkin sorunların çözülmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, firmaların kurumsal değişimleri daha büyük bir sorun olarak görmeleri doğal bir durumdur.

Bunlara ek olarak, kurumsal uygulama değiştirme maliyeti ve veri standartlaştırması sorunlarının firmalar için çok büyük sorunlar olarak görülmedikleri analiz sonuçlarından anlaşılmaktadır. Bu durum kurumsal

uygulama geliştirici firma sayısının artması ile firmaların belirli bir maliyet düzeyine katlanarak başka firmalardan yeni kurumsal bilişim sistemleri satın almaya yönelmeleri durumunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, firmalar için kurumsal uygulamayı değiştirme maliyetinin kurumsal uygulamaların ilk geliştirildikleri dönem kadar ve de ayrıca diğer sorunlar kadar ön plana çıkmadığının farkına varılmaktadır.

Veri standartlaştırmasının en az önemli sorun çıkması ise firma içerisindeki birimlerin ve bölümlerin bu sistemleri kullanırken verilerin adları ve tanımlarındaki farklılıktan çok bu sistemleri kullanarak yaptıkları işlere odaklanmalarıdır. Dolayısıyla veri adları ve tanımlamalarındaki farklılıklar firmalar için önemsenecek ve farkında olmaları gereken bir sorun olarak görülmemektedir.

Değişim gerektiren, teknolojik değişim, kurumsal değişim ve iş süreçlerindeki değişim sorunları toplam sorunlarda yaklaşık %62 kadar etki düzeyi oluşturmaktadır. Maliyetlere ilişkin sorunlar olan fiyat ve kurumsal uygulamayı değiştirme maliyetlerinin toplam etki düzeyi ise yaklaşık %32'dir. Birim değişim etki düzeyi ise bu toplam etki sorun sayısına bölüldüğünde değişime ilişkin sorunlar için yaklaşık %21, maliyete ilişkin sorunlar için ise yaklaşık %16'dır. Bu durum ise kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu değişime ilişkin sorunların maliyete ilişkin sorunlardan daha önemli olduğunu göstermektedir. Bu çıkarım firmaların kurumsal sistemlerin getireceği olası faydaları dikkate alarak maliyetlere katlandıklarını fakat kurumsal bilişim sistemlerinin getirdiği değişimlere fiyat kadar adapte olamadıklarını göstermektedir.

Ayrıca tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların etki düzeylerinin birbirlerinden önemli düzeyde farklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç firmaların kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunların her birine aynı düzeyde önem vermedikleri gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Firmaların kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu sorunları çözmek için öncelikle bu sistemlerin benimsenmesini sağlayacak ve firma içerisinde etkin ve verimli olarak kullanılmasını sağlayacak bir değişim yönetimi gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Gelecekte, kurumsal bilişim sistemlerinin oluşturduğu temel sorunların içerisinde yer alan sorunların alt kriterler olarak tanımlanıp bu sorunların da etki düzeylerinin belirlendiği ve yine çok kriterli karar verme yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, M. ve Nilsson, F. (2012). Themes and Challenges in Making Supply Chains Environmentally Sustainable. *Supply Chain Management*, 17(5), 517-530.
- Ahmad, N. ve Mehmood, R. (2015). Enterprise systems: Are we Ready for Future Sustainable Cities. *Supply Chain Management: An International Journal*, 20(3), 264-283.
- Alavi, M. ve Leidner, D.E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Birkinshaw, J. ve Sheehan, T. (2002). Managing the Knowledge Life Cycle. *MIT Sloan Management Review*, 44(1), 75-83.
- Bozarth, C. ve Handfield, R.B. (2013). *Introduction to Operations and Supply Chain Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Chang, D.Y. (1996). Applications of the Extent Analysis Method on Fuzzy AHP. *European Journal of Operational Research*, 95(3), 649-655.
- Chen, P.Y. ve Forman, C. (2006). Can Vendors Influence Switching Costs and Compatibility in An Environment with Open Standards? *MIS Quarterly*, 30, 541-562.
- Cross, R. and Baird, L. (2000). Technology is Not Enough: Improving Performance by Building Organizational Memory. *Sloan Management Review*, 41(3), 69-78.
- Dempsey, S., Vance, R. ve Sheehan, L. (2013). Justification of An Upgrade of An Enterprise Resource Planning (ERP) System-The Accountant's Role. *Global Journal of Human Social Science*, 13(1), 16-24.
- Gattiker, T. F. ve Goodhue, D.L. (2004). Understanding the Local-Level Costs And Benefits of ERP through Organizational Information Processing Theory. *Information & management*, 41(4), 431-443.
- Goodhue, D.L., Wixom, B.H. ve Watson, H.J. (2002). Realizing Business Benefits through CRM: Hitting the Right Target in the Right Way. *MIS Quarterly Executive*, 1(2), 79-94.
- Goodhue, D.L., Wybo, M. D. ve Kirsch, L. J. (1992). The Impact of Data Integration on the Costs and Benefits of information Systems. *MIS Quarterly*, 16(3), 293-311.
- Guillemette, M.G. ve Pare, G. (2012). Toward a New Theory of the Contribution of the IT Function in Organizations. *MIS Quarterly*, 36(2), 529-551.
- Hitt, L.M., Wu, D.J. ve Zhou, X. (2002). Investment in Enterprise Resource Planning: Business Impact and Productivity Measures. *Journal of Management Information Systems*, 19(1), 71-98.
- Jones, M.A., Mothersbaugh, D.L. ve Beatty, S.E. (2002). Why Customers Stay: Measuring The Underlying Dimensions of Services Switching Costs And Managing Their Differential Strategic Outcomes. *Journal of Business Research*, 55(6), 441-450.
- Keršulienė, V., Zavadskas, E.K. ve Turskis, Z. (2010). Selection of Rational Dispute Resolution Method by Applying New Step-Wise Weight Assessment Ratio Analysis (SWARA). *Journal of Business Economics and Management*, 11(2), 243-258.
- Khoo, H.M. ve Robey, D. (2007). Deciding to Upgrade Packaged Software: A Comparative Case Study of Motives, Contingencies and Dependencies. *European Journal of Information Systems*, 16(5), 555-567.
- Kim, H.W. (2010). The Effects of Switching Costs on User Resistance to Enterprise Systems Implementation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 58(3), 471-482.
- Kim, H.W. ve Kankanhalli, A. (2009). Investigating User Resistance to Information Systems Implementation: A Status Quo Bias Perspective. *MIS Quarterly*, 33(3), 567-582.
- Klein, R. ve Rai, A. (2009). Interfirm Strategic Information Flows in Logistics Supply Chain Relationships. *MIS Quarterly*, 33 (4), 735-762.
- Kopczak, L.R ve Johnson, M.E. (2003). The Supply-Chain Management Effect. *MIT Sloan Management Review*, 44(3), 27-34.

- Laudon, K.C. ve Laudon, J.P. (2014). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Boston: Prentice Hall.
- Liang, H., Saraf, N., Hu, Q. ve Xue, Y. (2007). Assimilation of Enterprise Systems: The Effect of Institutional Pressures and the Mediating Role of Top Management. *MIS Quarterly*, 31(1), 59-87.
- Maklan, S., Knox, S. ve Peppard, J. (2011). When CRM Fails and How to Fix It. *MIT Sloan Management Review*, 52(4), 77-85.
- Markus, L.M. (2001). Toward a Theory of Knowledge Reuse: Types of Knowledge Reuse Situations and Factors in Reuse Success. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 57-93.
- Markus, M.L. ve Tanis, C. (2000). The Enterprise Systems Experience-From Adoption To Success. Framing The Domains of IT Research: Glimpsing The Future Through The Past, 173(2000), 207-173.
- Markus, M.L., Axline, S., Petrie, D. ve Tanis, C. (2000). Learning from Adopters' Experiences with ERP: Problems Encountered and Success Achieved. *Journal of Information Technology*, 15 (4), 245-265.
- Qu, W.G., Ding, Y., Shou, Y., Zhou, H. ve Du, H. (2014). The Impact of Enterprise Systems on Process Flexibility and Organisational Flexibility. *Enterprise Information Systems*, 8(5), 563-581.
- Robey, D., Ross, J.W. ve Boudreau, M.C. (2002). Learning to Implement Enterprise Systems: An Exploratory Study of the Dialectics of Change. *Journal of Management Information Systems*, 19(1), 17-46.
- Scott, J.E. ve Vessey, I. (2002). Managing Risks in Enterprise Systems Implementations. *Communications of the ACM*, 45(4), 74-81.
- Seethamraju, R. ve Sundar, D.K. (2013). Influence of ERP Systems on Business Process Agility. *IIMB Management Review*, 25(3), 137-149.
- Swanson, E.B. ve Ramiller, N.C. (1997). The Organizing Vision in Information Systems Innovation. *Organization Science*, 8(5), 458-474.
- Tallon, P. P. (2008). Inside the Adaptive Enterprise: An Information Technology Capabilities Perspective On Business Process Agility. *Information Technology and Management*, 9(1), 21-36.
- Venkatesh, V., Morris, M., Davis, G. ve Davis, F. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View. *MIS Quarterly*, 27 (3), 425-478.
- Vinodh, S. ve Kumar Chintna, S. (2011). Application of Fuzzy QFD for Enabling Leanness in a Manufacturing Organisation. *International Journal of Production Research*, 49(6), 1627-1644.
- Volkoff, O., Strong, D. M. ve Elmes, M.B. (2005). Understanding Enterprise Systems-Enabled Integration. *European Journal of Information Systems*, 14(2), 110-120.
- Ward, J., Hemingway, C. ve Daniel, E. (2005). A Framework for Addressing the Organisational Issues of Enterprise Systems Implementation. *The Journal of Strategic Information Systems*, 14(2), 97-119.
- Weingaertner, C. ve Moberg, Å. (2014). Exploring Social Sustainability: Learning From Perspectives on Urban Development And Companies and Products. *Sustainable Development*, 22(2), 122-133.
- Zarbakhshnia, N., Soleimani, H. ve Ghaderi, H. (2018). Sustainable Third-Party Reverse Logistics Provider Evaluation and Selection Using Fuzzy SWARA and Developed Fuzzy COPRAS in the Presence of Risk Criteria. *Applied Soft Computing*, 65, 307-319.

KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASININ E-TİCARET VE MÜŞTERİ DENEYİMİNDEKİ YERİ

Memiş KARAER¹, Gökhan BİLİCİ²

GİRİŞ

E-ticaret, dünya genelinde sanal platformlar üzerinden tek tıkla sepete ekleyip kart bilgilerinizle beraber satın almanızı sağlayan sistemlerdir. E-ticaretin gelişmesi kurumsal kaynak planlaması ile yükselişe geçmiş olup sosyal medyalar üzerinden de alışveriş yapabilme olanağı sunmaktadır. İnternet alışverişinin hızlı ve kolay olmasının yanı sıra dilediğiniz anda satın alabilmeniz üstelik hangi şehirde olduğunuz fark etmeksizin kapınıza kadar gelecek olması büyük bir çağı geride bırakmıştır.

E-ticaretin, işletme ve birçok alanda karşımıza çıkıyor olması tesadüften öte bilinçli bir altyapısı olmasına dayatılmaktadır. İlgili işletmenin eski sistemle ticaretini sürdürmesi o işletmeyi mevcut piyasa da yaşanan çeşitli teknolojik ve ticari yenilikler onu gerilere atabilmektedir. E-ticaretin alt yapısı işletmenin kullandığı iletişim teknolojilerinin farklılaşmasıyla yeni hedefleri doğrultusunda seyir etmektedir. İnternet üzerinden sadece ürün alıp ve satmak olmamakla beraber müşterilere satış sonrası servis vermek, mevcut sektördeki iş ortakları ile ilişkileri geliştirmek ve işletme içerisindeki organizasyonu üst seviye çıkararak satış deneyimlerini artırmaktır.

Doğrudan e-ticaret, görsel ve işitsel eserler, müzik ve eğlence, bilgisayar programları, farklı konularda bilgi aktaran hizmetler, danışmanlık faaliyetleri gibi fiziksel olmayan mal ve hizmetlerin siparişinin, ödenmesinin ve tesliminin online olarak gerçekleştirilmesidir. Doğrudan e-ticarette ülke sınırlarının kalktığı ve dünyanın tamamen globalleştiği bir Pazar olmaktadır. Doğrudan elektronik ticaret dışsal etkilerden bağımsız iken, dolaylı e-ticaret gümrük ve posta sistemi gibi dış etkenlere bağlı bulunmaktadır (Haşiloğlu,1999).

1 Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Akören Ali Rıza Ercan Meslek Yüksekokulu, mkaraer@selcuk.edu.tr, 0000-0001-5187-3790
2 Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Akören Ali Rıza Ercan Meslek Yüksekokulu, gokhanbilici@selcuk.edu.tr, 0000-0001-8446-1928

ELEKTRONİK TİCARETİN TANIMI VE KKP İLİŞKİSİ

E-ticaretin, işletme ve birçok alanda karşımıza çıkıyor olması tesadüften öte bilinçli bir altyapısı olmasına dayatılmaktadır. İlgili işletmenin eski sistemle ticaretini sürdürmesi o işletmeyi mevcut piyasa da yaşanan çeşitli teknolojik ve ticari yenilikler onu gerilere atabilmektedir. E-ticaretin alt yapısı işletmenin kullandığı iletişim teknolojilerinin farklılaşmasıyla yeni hedefleri doğrultusunda seyir etmektedir. İnternet üzerinden sadece ürün alıp ve satmak olmamakla beraber müşterilere satış sonrası servis vermek, mevcut sektördeki iş ortakları ile ilişkileri geliştirmek ve işletme içerisindeki organizasyonu üst seviye çıkararak satış deneyimlerini artırmaktır. E-ticaret, ticari faaliyetin cereyan ediş biçimine göre doğrudan ve dolaylı eticaret olarak ikiye ayrılmaktadır. Dolaylı e-ticaret yönteminde, malların siparişi elektronik ortamda verilmekle birlikte, teslimat işlemleri geleneksel yollarla yapılmaktadır. Doğrudan e-ticaret yönteminde ise, sanal olarak da adlandırılan gayri fiziki mal ve hizmetlerin siparişi, teslimi ve bedelinin ödenmesi yine elektronik ortamda, on-line olarak gerçekleştirilmektedir(Canpolat, 2001).

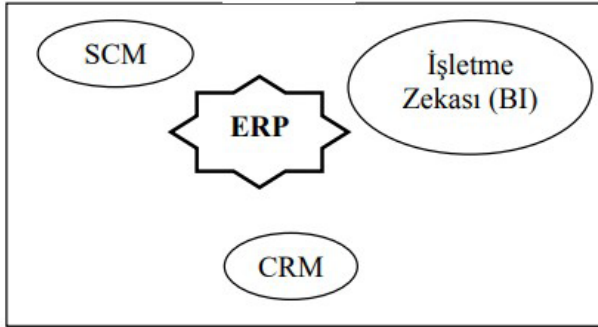
Elektronik Ticaretle yalnızca ticaretin biçimi değişmemiş; teknolojiyle paralel olarak toplulukların, firmaların kayıt sistemleri de değişmiştir. Elektronik arşivleme, elektronik faturalama ve elektronik muhasebe gibi kavramlar ortaya çıkmıştır (Şahin, 2007: 182).

KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI TANIMI

Kurumsal Kaynak Planlaması, işletmenin tüm kaynaklarının birleştirilip,verimli olarak kullanılması için tasarlanmış sistemler demektir. Kullanılan alan olarak müşterileri ile etkileşim için yazılımlar satışları gerçekleştirmek, iyi bir servis ağı kurmak, kurumsal ve modern bir yönetim tarzı ve pazarlam sistemi kurmak için yapılan ön ofis çalışmalarında kullanılır. Bu sistemler, ticari işlem bilgilerine ulaşarak müşteri ilişkilerini yönetir. Müşteri etkileşimi aslında satıcıların bakış açısından temin yönetiminin görünüşüdür. Sistemler, bazı satıcıların programlarda toplanması gibi bir takım unsurlar içerirler. Bu programlar, satış gücü otomasyonu veya interaktif satış için fonksiyonellik, müşteri geçmişi bilgi yönetimi, müşteri hizmetleri, işlem merkezi yönetimini içerir (Yılmaz,2006).

ERP'nin açılımı Enterprise Resource Planning, yani bir şirketteki kaynakların planlanması ve yönetilmesidir. ERP Yazılımı veya ERP Çözümleri bu prosesleri destekleyen yazılım programlarıdır. Kurumsal kaynak planlama (ERP), kurumların en iyi performans için temel iş süreçlerini otomatikleştirmesine ve yönetmesine yardımcı olan yazılım sistemi türüdür. ERP yazılımı, tek bir kaynak sağlayarak ve kurum genelinde operasyonları kolaylaştırarak şirketin iş süreçleri arasındaki veri akışını düzenler. Bu tanımlara rağmen ERP'nin ne olduğu konusunda akademik açıdan üzerinde

anlaşılmış olmasına rağmen bazı kesimlerde hala tanımı üzerinde tartışmalar süregelmektedir. ERP'nin tanımı için farklı açılardan bakarak değişik tanımlar yapmak imkanı olsa da en genel manada, bir işletmede süregelen tüm bilgi akışlarının bütünleşimini sağlayan ticarî yazılım paketleri olarak tanımlanabilir (Davenport, 1998:30).ERP sistemi satış ve pazarlamadan siparişe, üretimden ürün tedarikine ve insan kaynaklarından finansa kadar bütün bir ticari faaliyet zinciri boyunca meydana gelen faaliyetlerle ilgili bilgileri ve yönetim fonksiyonlarını tek bir veritabanında toplayıp birleştiren bir araçtır (Ünlüyıldız, 2007: 5).



Şekil 1. Erp İle Müşteri Deneyimi Arasındaki Bağ

E-ticaret ile satış yapan firmaların hızlı değişime ayak uydurabilmesi ve müşterilerden gelen veya gelebilecek tüm geri dönüşümlere entegre olabilecek bir ERP'nin kurulması günümüz şartlarında önemli yere sahiptir. ERP'nin daha fazla nasıl gelişebileceği konusunda çeşitli yapay zeka ve algoritmalar derlenerek ihtiyaçlara yönelik geliştirilebilir. Genişletilmiş ERP şeklinde de ifade edilen ERP II; Şirket içi ve şirketler arası operasyonel işbirliğini ve finansal süreçleri olanaklı kılan işletme stratejisi olarak tanımlanabilir (Ünlüyıldız, 2007: 6).

Kurumsal Kaynak Planlamasının Müşteri Deneyimine Etkisi

E-ticaretin gelişmesinin altında kurumsal kaynak planlamasının yerinde ve doğru şekilde oturtularak ilerlemesinden kaynaklanmaktadır. ile satış yapan firmaların hızlı değişime ayak uydurabilmesi ve müşterilerden gelen veya gelebilecek tüm geri dönüşümlere entegre olabilecek bir ERP'nin kurulması günümüz şartlarında önemli yere sahiptir. ERP'nin daha fazla nasıl gelişebileceği konusunda çeşitli yapay zeka ve algoritmalar derlenerek ihtiyaçlara yönelik geliştirilebilir. ERP, küresel kuruluşların verilerini tek bir merkezde toplamalarına ve süreçlerin yönetilmesine olanak sağlarken, müşteri deneyimi açısından çok önemli bir iş akışı oluşturmaktadır. Ödeme ve web sitesi panelleri gibi birçok kanalın ERP ye optimize edilmesiyle, müşteri siparişlerinde ürünlerin müşterilerin eline daha hızlı ulaşmasını sağlayarak,

gelişmiş lojistik yönetimi aracılığıyla malzeme ve mal akışını optimize etmeye yardımcı olur. Yine belirli entegrasyon çalışmalarıyla, müşterilerin anlık iptal ve iade taleplerinin karşılanmasını sağlayarak; yaşanacak zaman kayıplarını önlemek, dijitalleşmenin gerektirdiği teknolojik kurguyu sunmak ve müşterilerin şirketlerle iletişim kurmasına gerek kalmadan taleplerinin kolaylıkla çözümlenmesini sağlamaktadır.

MÜŞTERİ DENEYİMİ VE E-TİCARET

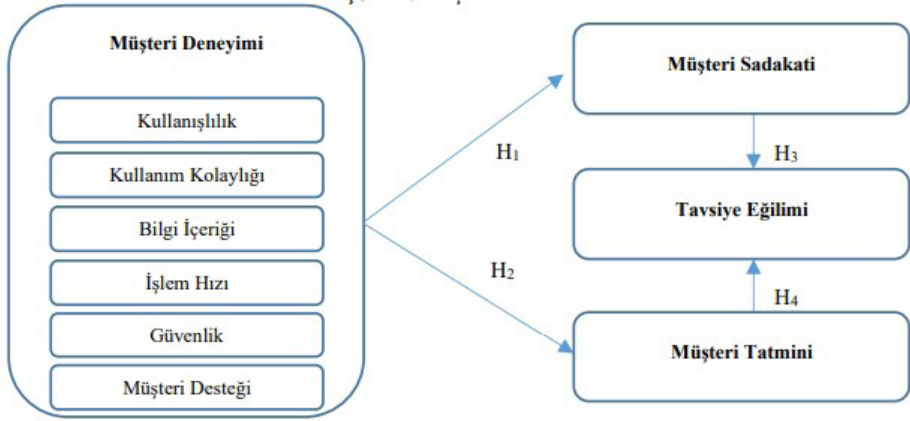
Çalışmanın bu bölümünde müşteri deneyimi ve erp modül ilişkilerine, erp, müşteri deneyimi ve E-Ticaret için neden önemlidir? ve müşteri deneyimi tasarımı konularına değinilmektedir.

Müşteri Deneyimi ve Erp Modül İlişkileri

Deneyim oluşturmanın asıl amacı, günümüz rekabet koşullarında rakiplerden farklılıklar yaratmaktır. Dünya genelinde ekonomik hayatta üretimin daha az olduğu zamanlarda rekabet koşulları da bu kadar çetin değildi. Ürettiğimiz ürünü diğer firmalardan birkaç farklı şekilde sunmak veya fiyat ve kalite açısından farklılıklar yaratmak ön plana çıkmak için yeterli olabiliyordu. Fakat üreten firmalar arttıkça ve rakabet koşulları gittikçe artmaya başladıkça yapılan birçok yenilik biranda satandartlaşa biliyor. Örneğin araçlarda ilk kez klima kullanımı , önemli bir ayrıcalık oluşturmaktaydı, kliması olan araçlar kullanıcılar tarafından daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır, fakat araç klimaları, araçlar için neredeyse standart hale gelmiş bütün araçlar klimalı olarak üretilmeye başlanmıştır. Artık tüketiceler araç alırken klimalı mı diye sormaya gereği bile duymayıp, araç klimaları bir standart haline gelmiştir. (Dirsehan, 2012).

Kurumsal kaynak planlamasının firmalar için önemi tam olarak burada ortaya çıkmaktadır. Hem deneyim hem de iletişim açısından ele alındığında firmaya kolaylık ve hızlilik sağlamaktadır. Firmada mevcut kullanılan yöntemler eski ve geleneksel yöntemlere bağlı ise firma açısından hızlilik söz konusu olamaz. Bundan dolayı ihtiyaçlar gereğince operasyonel süreçlerin sarkmayacağı şekilde kurumsal kaynak planlaması kurulması kaçınılmazdır. Gelişen ve değişen dünyada, iş hacminin artması e-ticaretin genel olarak endüstrideki yerini üst sıralara çıkarmıştır. Bu gelişimde önemli rol üstlenen müşteriler, geleneksel alışveriş bağımlılıklarından kendilerini koparmış olmalarıdır (Maklan ve Klaus, 2011).

Müşteriler kendilerini gelişen teknolojiye uyum sağlayarak e-ticaretin süreçlerine kendilerini bağlamıştır. E-ticaret, müşterilerin alışveriş alışkanlıklarını değiştirerek büyük bir devrime imza atmıştır. Bu devrimin gerçekleşmesinde aşağıdaki faktörler etkili olmuştur: (URL-1).



Şekil 2. Müşteri Deneyimindeki İşleyiş

- Müşterilerin kolay ve hızlı bir şekilde siteye erişilebilir olması
- Geniş ürün yelpazesi ve çeşitliliğin olması
- Tüm fiyatları karşılaştırılabilir olması
- Takip ettiği marka ve ürünlerin fiyatlarının izlenebilmesi
- İşletme, e-ticaret sayesinde pazar alanlarını büyütür ve pazardaki fiyat dengesine göre şekillendirmekle beraber yeni tüketici memnuniyetleri kazanmaktadır.
- İşletme, zaman ve hız konusunda oldukça iyi bir konuma gelmektedir. İşletmeler için rekabet ortamını yaratmıştır.
- İşletme, e-ticaretin getirmiş olduğu müşteri düşünceleri ve değerlendirmelerini daha çok dikkate almaya çalışmalıdır. Müşterinin satış sonrası yapacağı öneri ve taleplerin değerlendirilmesi oldukça kolay hale gelmiştir.
- Müşteriler, hızlı ve kolay şekilde aradıkları ürünü bulduktan sonra sepete ekleyip satın alabilmektedir.
- Son dönemlerde covid nedeni ile elektronik ticaret insanların isteklerine karşılık vermiştir.
- Müşteriler, internet alışverişini daha kolay ve ucuz buldukları için indirim günlerini ve özel günleri takip etmektedirler.
- Müşterinin temel alışkanlıklarını önemseyerek kullanıcı deneyimine uygun tasarımlar geliştirilmelidir (URL-1)

Üretim Takip Modülü: Ürün takip modülünün müşteri deneyimindeki olası katkıları, dijital kanallar üzerinden gelen sorulara karşılık hızlıca dönüş yapabilecek bir sistem geliştirilebilmesidir (Babacan ve Onat, 2002).

Satış ve Dağıtım Yönetimi Modülü: Bu yönetim modülüyle ürünlerin ilk satışından tüketim aşamasına kadar takibini yapılması işlemi gerçekleştirilmektedir.

Satışı yapılacak ürünün siparişinin alınmasından sevkiyat planının yapılması ve lojistik kanallarının izlenmesine, sevkiyatın zamanında istenildiği şekilde gerçekleşmesine ve sevkiyatı yapılan ürünlerin takip edilmesinde ve geri iade koşullarında çok önemli kazançlar sağlamaktadır. Satışı ve sevkiyatı yapılan malın, artık firmanın ürünü olmamasına karşın, malın yaşam döngüsünün izlenebilirliğinin olması ve iade gibi durumlarda bütün satış bilgilerine otomatik olarak ulaşabilmede, zaman, kalite ve diğer faktörler açısından çok önemli faydalar sunmaktadır (Babacan ve Onat, 2002).

Müşteri deneyimi çalışmalarına bakıldığında bu olgu işletmelerden ve ekonomilerden psikoloji, sosyoloji ve ahlaki noktalarda açıklanıp incelendiği görülmektedir. Tüketicilerde gelişen deneyim firmaları rekabet koşullarında daha başarılı olmaya itmiştir. Bilinçli ve deneyimli tüketicilerin giderek çoğalması firmalar açısından belli bir noktada karlılığı artırıcı bir etken oluşturmuştur. Tecrübeli müşteriler bilinçli bir şekilde tüketim yaptıklarında markalaşmaya kayacaklar ve bu durumda bir çok firmanında reklam giderlerinde azalmalara neden olacak ve karlarını daha çokartırılmış olacaklardır (Duran ve Uray: 2018).

Müşteri deneyimi, basite indirgenmemesi gereken ayrıca arka ve ön planda yalnızca bir dizi eylemden ibaret olmayan önemli bir alandır. Satışa etkisinden çok aynı zamanda müşterilerin duygu, düşünce ve geri dönüşlerine de odaklanmaktadır. Elde tutulan müşteriler veya müşteriniz olma potansiyeli görülen kişiler tarafından marka hakkında fikir sunmaktadır. Tüm müşteriler için gerçekleşen her temasta müşterilerden gelen dönüşlere göre iyi bir deneyim de sağlanabilir, aksi gibi kötü bir hal alabilmektedir. Dolayısıyla müşteriler ile temas noktasında alınması gereken önemli karar mekanizmaları olmalıdır. Bu karar mekanizmaları duruma göre şekillenmelidir (Şimşek, 2012: 58).

Müşteriler, kendilerini güvendiği ve sevdiği markalara bağlı hissetmek ister ve ürünlerini satın aldıkları şirketlerin onları tanımlarını ve ihtiyaçlarına göre dizayn ve yazılımsal metodolojiler geliştirilmesini istemektedirler. Müşteri deneyimi, başlıca fark yaratmayı sağlayan unsurların içinde yer almakla beraber işletmeler, müşteri deneyimi stratejilerinin her müşteri temas noktasında kişiselleştirilmiş, satış ve sonrasında memnun edici etkileşimler sunabilmesi ile mükelleftir. Bu tip müşteriye sunulan etkileşimler, müşterilerin marka hakkındaki genel algı ve izlenimi seyir değerlerinin üzerinde giderek artan bir etkiye sahiptir. Bu durum, müşteri deneyimini başarı için kritik hâle getirir (URL-2).

Erp, Müşteri Deneyimi ve E-Ticaret İçin Neden Önemlidir?

E-ticaretin getirisinin büyük bir payı müşteri deneyiminin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesidir. Bu sürdürülebilirlik ancak sorunsuz çalışan bir ERP yapısı ile gerçekleşmektedir. Müşteri deneyimi ile iletişim ekipleri crm üzerinden ERP nin sağlamış olduğu müşteri verilerinden beslenmesi, müşterilerle iletişim

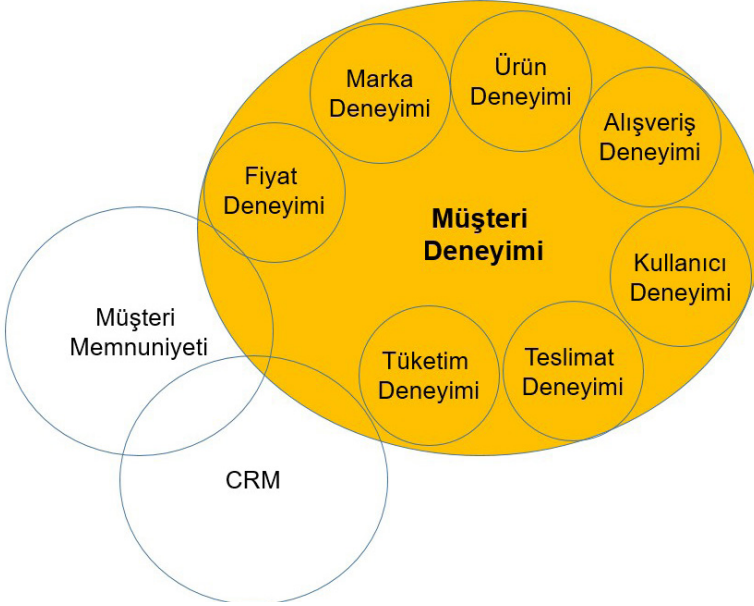
kurmak açısından kolaylık sağlamaktadır. Firmalar geleneksel yöntemler ile devam etmeye çalışsa dahi yönetilmesi günümüz şartlarında imkansız olmaya başlamıştır. Aşağıda kurumsal kaynak planlamasının belli önemli başarıları listelenmiştir (URL-3; URL-4).

- Gelişmiş iş süreçlerini takip edebilmek
- Karar destek sistemleri için kolay veri erişimi ve takibi
- İş süreçlerinin çalışanlar ve yönetim tarafından daha rahat izlenebilmesi
- Daha az kağıt işi
- Daha iyi bilgi planlaması
- Daha iyi veri doğruluğunun sağlanması
- Gelişmiş maliyet izlemesi
- Müşterilere daha kısa yanıt süresi sağlanması
- Daha iyi nakit izlemesi
- Gelişmiş tedarik yönetimi
- Gelişmiş uluslararası işlemler
- Paylaşılan müşteri veri tabanı

Müşteri deneyimi, tüketicilerin firmalarla direkt ve dolaylı olarak etkileşime geçtiklerinde göstermiş oldukları davranışlardır. Direkt etkileşim; mal veya hizmet satın alarak kullanmayı kapsamaktadır. Dolaylı etkileşim ise; reklam, eş dost önerileri, sosyal toplum görüşleri gibi işletmelerin mallarını, hizmetlerini ve markalarını direkt olarak göstermedikleri planlanmamış karşılaşmaları içermektedir (URL-4).

Müşteri Deneyimi Tasarımı

Müşterilerin site üzerinde gördüğü bir çok hizmet, belirli kanallar ve temas noktalarında onların beklenti ve ihtiyaçların karşılamak üzere hazırlanmalıdır. Çalışmalar sonucunda edinilen verilere istinaden müşterilerin kullanım, davranış, beklenti ve alışkanlıklarına göre farklı tasarımlar ortaya çıkarılmalıdır. Edinilen verilere göre müşterilerin site üzerinde kolay gezebilmeleri için site hartiası hazırlayarak kullanıcıların tüm yolculuk esnasında hatasız ve deneyimsel açıdan memnuniyet sağlanması gerekmektedir (Dirsehan, 2012).

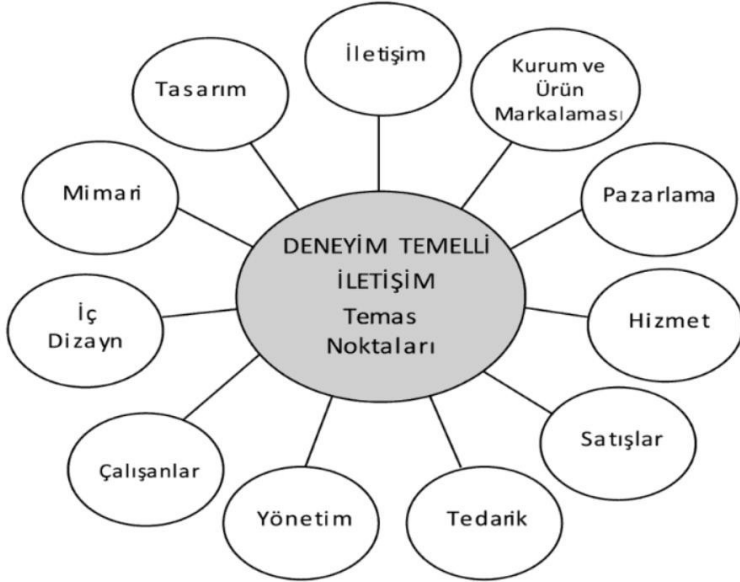


Şekil 3. Müşteri Deneyimi Faktörleri

Müşteri Deneyim Performansı: UX Performans metodolojisi yoğun satış hacmi döneminde seçilen kampanya kurgularının ve senaryolarının analizi yapılarak, müşteri gözünden duygusal ve fiziksel etkileşimleri anketler ile derinlemesine öğrenme çalışmaları yapılmalıdır. Bu performans değerlendirilirken müşterilerin hizmet ve ürünlere müdahale edilmemelidir. Müşterilerin sitedeki her anı, ne istedikleri, hangi hatalarla karşılaştıklarını raporlamak gereklidir. **Çalışan Deneyimi:** Kurum içerisinde çalışanlarınızın da günlük olarak işlemlerini yürüttüğü ekranların deneyimlerini üst seviyeye çıkartmak, hem müşteri hem çalışan açısından önemli rol oynamaktadır. Bu ekranlara bağlı alt yapı ERP den beslenmesi olabildiğince ekstra avantajlıdır (Bayraktar ve Mehmet, 2006; Keskinkılıç ve İpkin, 2023). **Kötü Müşteri Deneyiminin Erp İle İlişkisi:** Olumsuz müşteri deneyimiyle akalı dönüşler ele alındığında, genel başlıklar altında toplanmalı ve bu başlıkları da alt başlıklar ile çoğaltılmalıdır. Satış veya kullanıcı deneyiminin yetersiz olmasından dolayı müşteriyi mutsuz, üzgün ve hatta hayal kırıklığına uğramış görmek mümkündür. Olumsuz müşteri deneyimleri, çoğunlukla süreci müşteri gözü ile değerlendirmeden onların site içerisindeki hareket ve davranışları tespit etmeden yaşatılan olumsuzluklardır. Hatalar incelendiğinde ERP modüllerinden yararlanılmadığı ortaya çıkmaktadır. Müşteri gözü ile kullanıcı deneyiminin geliştirilmesi gerekmektedir. Aksi halde müşterilerin gözünde işletmenin müşteriyi tanımadığını veya umursamaz bir yapıda olduğuna dair algı yaratabilmektedir. Bu algılar, aşağıdaki sebeplerden dolayı gelişebilmektedir: (Bayraktar ve Mehmet, 2006; Keskinkılıç ve İpkin, 2023).

- Müşteriler, gezinmesi zor web sitelerinden kaçınmaktadırlar.
- Müşterilerin beklentilerini karşılamayan ürün veya hizmetlerin olması
- Web sitesinde müşteriyle iletişime geçen kanalların yetersiz ve eksik kalması
- Ürün ve hizmet yelpazesine uygun olmayan pazarlamacı reklamlar

Günümüzde müşteriler ile iletişime geçme süreci ve markaya ait kişiselleşen, standartlaştırılmış, herkese iletilen aynı kalıpta müşteri etkileşimleri, özellikle markaya kendini bağlamış olan müşteriler tarafından gereksiz ve yetersiz şekilde yorumlanmaktadır. Müşteri gözünden düşünüldüğünde, müşteri şikayetini veya yaşadığı olumsuz deneyimini aktardığında, çözüm beklemektedir. Müşteri deneyiminde, müşteriye aynı kalıpta çözüm önerileri sunmak müşteri açısından değersiz hissettirmektedir.



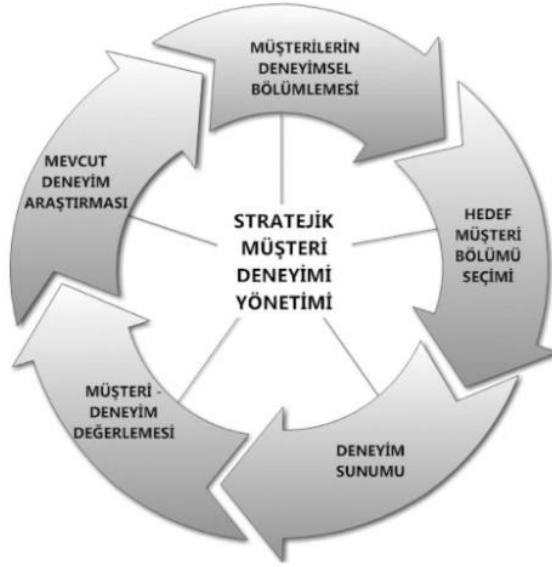
Şekil 4. Deneyim Temelli İletişimin Temas Noktaları

Müşteri hizmetlerinden beklenen, müşteri ile ilk görüşmede müşterinin problemine ilişkin çözüm veya öneri sunmak olmaktadır. Müşteri ile yaşanan en ufak kopuklukta bu deneyim olumsuz olarak yansımaktadır. Bu tipte kopuklukların yaşanmaması için CRM sisteminin ve bağlı olduğu kurumsal kaynak planlama sistemi ile de etkileşim halinde olmalıdır. Aksi halde müşterinin sorununa çözüm veya öneri sunmak imkansızlaşmaktadır (Keçek ve Yildirim, 2009).

İYİ MÜŞTERİ DENEYİMİNE ERP ETKİSİ NEDİR?

İşletme, müşterilerini elde tutabilmesi için üzerinde çalıştığı her bir deneyim hizmeti için, müşteri gözünde işletmenin değerini artırmaktadır. Müşterinin alışkanlıklarını ve rekabet ettiğiniz çevreye ait teknolojileri yakından takip etmek, yön vermek gereklidir. İyi ve kötü deneyimi arasındaki fark, müşteri deneyimi olumlu bir hal aldığı anda, müşteri tüm iletişim kanallarından da memnun ayrılmış geri dönüşlerle de tasdiklenmiş olmaktadır. Olumlu ya da olumsuz müşteri deneyimleri arasında farklı mekanizmalar çizilmektedir. Olumlu müşteri deneyimleri mekanizmasında iyi hedeflenmiş pazarlama kampanyaları, kolay ve esnek ödeme sistemleri, self servis müşteri iletişim hizmetleridir. Müşterilerin her adımda etkileşim alabileceği kanalların olması, müşteri özelinde hizmet sunması doğabilecek hataların önüne geçmektedir. Bu tip etkileşim sağlanabilecek alanlar müşterilerden geri dönüş almayı da sağlamaktadır. Müşterilerin, çağrı merkezine bağlanmadan site içerisinde kendi sorularına cevap alabileceği bağlantılı veriler oluşturulmalıdır. Bir şirketin olağanüstü durumlarda (kampanya dönemi, muhteşem cuma, anneler günü) gibi müşteri deneyiminin hat safhada önemli olduğu zamanlarda müşteri deneyimini sağlama becerisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu deneyimi müşteriye yaşatmak adına tüm verilerin sitede doğru olduğundan ve müşteri için önem arz ettiğinden emin olunmalıdır. Bu durumun gerçekleşebilmesi adına verilerin ve toplanan tüm deneyim aşamalarının ön ofisten arka ofise (back Office) kadar tümünü bağlantılı hâle getirilmesi gerekmektedir. Sonucunda pazarlama, satış ve müşteri hizmetleri temas noktalarında çözüme kavuşturulabilecek sorunsuz, bağlantılı ve belirli kalıpların dışında kişiselleştirilmiş bir müşteri deneyimi sunabilmektedir (İpkin ve Keskinliç, 2023).

Müşterinin tüm ihtiyaçlarını önemsemeli ve çözüm sunabilmelidir. Müşteriyle daha önce kurulan tüm etkileşimlerin kayıt altına alınmış ve sürecin nasıl sonuçlandığı görülebilmelidir. Müşteri deneyimine yabancı kalmamak adına işletmenin kültürüne yerleştirilecek şekilde kurgulanmalıdır. Müşteri deneyiminin, marka ve işletmeye bağlı müşterilere her yerde özel deneyim sunmasıyla oluşmaktadır. Müşteri deneyimi, giderleri ve maliyetleri azaltarak (fraud işlemlerin takibi) işletmeye kar artışı sağlamalıdır. Müşteri deneyiminin sağlanması için müşterinin ürün ve hizmet hakkında edindiği düşünce veya deneyimi geri bildirim (feed back) olarak almak gerekmektedir (Gürler, 2009).



Şekil 5. Stratejik Müşteri Deneyimi Yönetimi Adımları

Müşteri Deneyiminin Erp İle Dijitalleşme Süreci

Dijital dönüşüme dahil olan ve iş yapış biçimlerini, firmaların örgüt yapılarını, müşteri deneyimlerini ve stratejilerini, çalışma alanlarını, kısacası tüm süreçleri ERP değiştirmektedir. Bu değişimin yaşanması sürekliliğin devam edebilmesi üretim ve tüketim süreçlerinde muazzam bir yeniliktir. Dijitalleşmenin gerçekleşmesi ile kurum içerisinde herkese hız, verimlilik, büyüme, fırsatlar ve birçok yenilikler sunmaktadır. Dijitalleşmenin önemini ve farkını anlayan kurum veya kuruluşların, hedeflerini gerçekleştirebilmek adına ayakta kalacaktır. Günümüzde kurum içerisinde temel ihtiyaçlar manuel iş gücünden çıkıp tüm her şeyin internete bağlanacağı ve internete bağlı olan her şeyinde akıllı hale geleceği tahmin edilmektedir (Seyitoğlu, 2019).

SONUÇ

Günümüzde e-ticaret üzerinden satış yapan firmaların rekabet ortamında olumlu bir müşteri deneyimi yaratmak ve yaşatabilmesinin arkasında ERP'nin önemli ölçüde önemi bulunmaktadır. Aynı sektörde olan rakiplerden farklılaşarak öne çıkma arzusuyla ilgilidir. E-ticaret'e başlayan yeni firmalar da dahil olmak üzere diğer tüm işletmeler gibi rekabette öne geçebilmek için farklılaşma çabasına girmişlerdir. E-ticaretin pazarda ki son yıllarına bakıldığında teknolojik gelişmelerin ERP yapısında da etkili olduğu ve yeni modüllerin oluşmasına aracı olduğu görülmektedir. Teknolojinin bu denli yansımaları büyük bir yol katettiğinin açık bir göstergesidir.

Müşteri deneyimi, kendi içerisinde yaşlara göre yani kuşaktan kuşağa göre değişmektedir. Tüm sektörün, her firmanın ve kurumun müşteri deneyimi

konusundaki tutumu farklılık göstermektedir. Bu alanda müşteri verilerine ERP ile rahatlıkla erişilebilmekte ve ölçümlenelerde yapılabilmektedir. Yaş faktörü göz önüne alındığında Y kuşağından bahsedilebilir. Fakat söz konusu müşteri deneyimi ise Z kuşağı ile deneyimsel, tasarımsal ve chatbot gibi teknolojilerle hızlı iletişim kurabilmek bu kuşak için önemlidir. Tüm kuşaklara farklı stratejiler üretmek ve farklı kanallardan, mecralardan ulaşmak gerekmektedir.

İnternet Elektronik ortamda Hem satıcılara hem tüketicilere kolaylık sağlamaktadır. Alıcılar araştırma yaparak hangi ürünün nerde daha uygun olduğunu ve ürünün kaliteli olup olmadığını öğrenirken aynı zamanda halkla ilişkiler ve reklamcılık satış ve yönetim gibi konularda da bilgi edinirler.

Sanal mağazaların fiziksel mağazalardan daha çok avantaja sahip olduğu da görülmektedir. Web sitelerinin sahip olduğu aktifliğin avantajını kullanarak onlara özel bir iletişim ve satış ögesi sunmaktadırlar.

Uluslararası ticareti geliştirmek için mevzuatlar ve kuralların gelişen teknolojiyi kaldırabilecek yetkinlikte olmadığı izlenmektedir. Ülkemiz açısından elektronik ticaret, diğer ülkelere göre daha fazla eğilime bağlı olarak büyük önem arz etmektedir. Geleneksel firma kültürüne bağlı olarak kağıda dayalı belge, arşiv, gibi dokümanları oluşturmak ve sonrasında yetkili kişiler tarafından onaylanma sürecini beklemek işlemlerin uzamasına sebebiyet vermektedir. Elektronik ticaret sayesinde hız, kolaylık ve maliyet açısından fark yaratmıştır. Firmalar ne kadar erken elektronik ticaret altyapısını benimsese de aynısını devlette kendi içinde yapmalı ve firmaların ihtiyaçlarına hızlı yanıt verebilmelidir.

Elektronik ticaretin dünya üzerindeki yayılım hızı ve ticaret payındaki görülen hızlı artışın, teknoloji ve küresel ticareti hedef göstermektedir. Elektronik ticaretin yaygınlaşmasıyla birlikte uzman kişilerin entegrasyon konularına daha fazla önem vermesini teşvik etmektedir. Küresel ticareti önemsemeyen veya geri kalan ülkeler, uluslararası elektronik ticareti tam anlamıyla yerine getiremeyecek ayrıca dış pazarları kaybetme tehlikesi olacaktır.

KAYNAKÇA

- Babacan, M. ve Onat, F. (2002). Postmodern Pazarlama Perspektifi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 11-19
- Bayraktar, E., ve Mehmet, E. (2006). Kurumsal Kaynak Planlaması Erp ve Yazılım Seçim Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 689-709.
- Canpolat, Ö. (2001). *E-Ticaret ve Türkiye'deki Gelişmeler*, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Hukuk Müşavirliği, Ankara
- Dirsehan, T. (2012). *Müşteri Deneyimi Tasarımı ve Yönetimi*. 1. Basım. İstanbul: Hiperli Yayınları.
- Duran, C. ve Nimet, U. (2018). Managing and Measuring Customer Experience: A Literatur Review. *Research Journal of Business and Management*, 5(1), 63-72.
- Gürler, U. (2009). *Bireysel bankacılıkta yenileşim (inovasyon) ve bir uygulama* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Haşiloğlu, S. B. (1999). *Enformasyon Toplumunda Elektronik Ticaret ve Stratejileri*, Türkmen Kitapevi, İstanbul. Yayın 36
- İpkin, M. ve Keskinlik, M. (2023). İşletmelerde ERP uygulamalarının dijital dönüşüm sürecine katkıları. *Aurum Journal of Social Sciences*, 8(1), 49-74.
- Keçek, G., & Yıldırım, E. (2009). Kurumsal kaynak planlamasi (erp) ve işletme açısından önemi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 240-258.
- Keskinlik, M., ve İpkin, M. (2023). İşletmelerde Erp Uygulamalarının Dijital Dönüşüm Sürecine Katkıları. *AURUM Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 49-74.
- Maklan, S., ve Klaus, P. (2011). Customer Experience: Are We Measuring The Right Things?. *International Journal of Market Research*, 53(6), 771-772.
- Şahin, İ. E.,(2007), Küresel Rekabet Ortamında Türkiye-'de Elektronik Ticaret ve Vergilendirilmesi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 7(13), 180-193.
- Seyitoğlu, Z. (2019). *Türkiye'de dijital halkla ilişkilerde değişen müşteri deneyimi: Chatbot uygulamaları* (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/İletişim Sanatları Anabilim Dalı/İletişim Sanatları Bilim Dalı).
- URL-1: <https://www.betkare.com/konu/e-ticaret-surecleri> (E.T. 10.04.2022).
- URL-2: <https://developmentbox.online/ni%C5%9F-pazar-stratejisi-nasl-olur> (E.T. 21.09.2022).
- URL-3: www.e-ticaret.com (E.T. 14.11.2022).
- URL-4: <https://muhendisbilir.com/kurumsal-kaynak-planlama-erp-nedir/> (E.T. 07.12.2022).
- Ünlüyıldız, E. (2007). Risk Evaluation of An ERP Implementation Project Using Fuzzy Extended AHP, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Fen Bilimleri ve Mühendislik Enstitüsü.
- Yılmaz, H. (2006). Kurumsal Kaynak Planlamasi Uygulamalarında Karşılaşılan Zorluklar ve Çözüm Önerileri Bir İşletmede Uygulaması, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DİJİTALLEŞMEYE YÖNELİK TUTUMLARI İLE TEMEL BİLGİ TEKNOLOJİSİ YETERLİLİKLERİ¹

Meryem ÖZTÜRK², Yusuf YILDIZ³

GİRİŞ

21. yüzyılın dijital teknolojisi, ekonomik hayatın ve modern toplumun neredeyse tüm yönlerini etkilemektedir. Hızla değişen teknoloji, ekonomi ve düşünce ile meslekler dünya düzenine göre değişmeye zorlanmakta, meslek örgütleri yeni yaklaşım modelleri aramaktadır. Günümüzde mesleklerin dijitalleşmesi bir tercih olmaktan çıkıp zorunluluk haline gelmekte ve teknolojik değişimleri kabullenmeyenler ve ayak uydurmayanlar piyasadan silinip tarihe karışmaktadır. Birçok meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte mesleğin amacı, uygulamaları ve uygulanma şekli değişmektedir (Ciurea ve Man, 2020: 307).

Geçmişte muhasebe uygulamaları çoğunlukla veri toplama ve güncelleme, rapor oluşturma ve banka mutabakatı yapma veya defter tutma faaliyetlerini içeren sayıları yorumlama kavramına katkıda bulunmaktaydı. “Muhasebecilik 36 kuruş gibi önemsiz meblağların peşinden koşuyor.”, Türk yazarlarından Halid Ziya Uşaklıgil’in 1984’te yazdığı “Ferdî ve Şürekası” romanında bir muhasebecinin hayatını anlatmak için kullandığı ifadedir. Şüphesiz bu, dijitalleşmeden önce manuel olarak yürütülen muhasebe işlemlerinin zorluğuna dikkat çeken çarpıcı bir ifadedir. Zira o dönemde geleneksel muhasebe tanımında yer alan “kayıt fonksiyonu” muhasebeciler için önemli ölçüde zaman kaybına neden olmaktaydı (Esmeray ve Esmeray, 2020: 354-355). Günümüzde dijitalleşme muhasebenin rolünü değiştirmiş ve artık muhasebenin rolü sadece sayıları kontrol etmek ve kayıtları tutmakla kalmamakta daha çok mevcut işletmelerin finansal kaynaklarını optimize etmelerine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla dijitalleşmenin muhasebede kullanılmasıyla rutin işler otomatikleşmiştir. Yani

1 Bu çalışma Yusuf Yıldız’ın “Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijitalleşmeye Yönelik Tutumları ve Temel Bilgi Teknolojisi Yeterlilikleri: İstanbul İli Özelinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, meryemozturk@atauni.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5221-3989>

3 MEB, yusufyildiz101@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0643-3371>

işlemler gerçekleştiğinde yevmiye kayıtları otomatik olarak yapılabilmektedir (Abd Razak vd., 2021: 65). Örneğin süpermarketlerde mal satıldığında, nakit ve gelir artışını, satılan malın maliyetini ve stoktaki azalmayı yansıtmak için aynı anda kayıtlar yapılabilmektedir. Bu durum sadece kayıt yapan geleneksel muhasebecilere olan ihtiyacın büyük ölçüde azalacağı ve muhasebecilerin muhasebe bilgilerini analiz etmeye odaklanacağı anlamına gelmektedir (Liyan, 2013: 750).

Dijital çağda faaliyet gösteren muhasebe profesyonellerinin dijital/temel bilgi teknolojisi becerilerinin temel vergi, muhasebe ve yönetim bilgisi ile zaten gerekli olan analiz, problem çözme, iletişim ve müşteri ilişkileri gibi sosyal becerileri birleştirmesi beklenmektedir (Gonçalves vd., 2022: 13). Bu durum muhasebe profesyonellerinin kendilerini geliştirmeleri ve yeni teknolojiler konusunda daha bilgili olmaları için fırsat yaratan akıllı teknolojiler ve yapay zekâ kullanımı bilgisini gerektirmektedir. Başka bir ifade ile makinelerin tekrarlayan, zaman alan ve gereksiz görevleri üstlenmesiyle birlikte muhasebe profesyonelleri, müşterileri ve işletmeleri için daha derinlemesine, üst düzey analiz ve danışmanlık desteği yapmak zorunda kalmaktadır.

İnsanların bir işe sağladığı duygusal zekânın yerini alabilecek hiçbir şey yoktur ve muhasebe profesyonelinin rolü burada çok önemli hale gelmektedir. Sadece muhasebe ve ekonomi kanunlarını bilen bir profesyonel, bilgi çağının talebini karşılayamayacaktır. Muhasebe teorisine aşina ve pratikte becerikli, ekonomi yasalarını bilen ve bilgi teknolojisini iyi kullanabilen muhasebe profesyonelleri günümüz rekabetçi ortamının ihtiyaçlarını daha fazla karşılayabilmektedir (Liyan, 2013: 750). Bu nedenle günlük rutinlerinde en son teknolojik gelişmeleri adapte edemeyen ve benimseyemeyenler hizmet ettikleri herhangi bir kuruluş için ilgisiz paydaşlar haline gelebilecektir (Abd Razak vd., 2021:65). Bu kapsamda çalışmanın temel amacı muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere bakış açılarını irdelemek ve temel bilgi teknolojileri (TBT) yeterliliklerini ortaya koymaktır. Bununla birlikte muhasebe profesyonellerinin dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ile temel bilgi teknolojileri yeterlilikleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmektir.

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Mevcut çalışma muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme/teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının ve temel bilgi teknolojileri konusundaki yeterliliklerinin araştırılmasına yönelik bir çalışma olması nedeniyle literatür iki başlıkta ele alınmıştır.

Meslek Mensuplarının Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmelere Yönelik Tutumları

Literatürde muhasebe alanında dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik çalışmalar çoğunlukla muhasebe eğitimi alan öğrencilerin muhasebe derslerinde teknoloji kullanımı ile ilgili görüşleri, muhasebe öğretim elemanlarının teknoloji kullanımına ilişkin bakış açıları, muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ya da teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarını ele alan çalışmalardan oluşmaktadır. Çalışmanın konusunu muhasebe meslek mensupları oluşturduğu için muhasebe meslek mensuplarının/muhasebe çalışanlarının dijitalleşmeye/teknolojik gelişmelere yönelik tutumları/görüşlerini inceleyen araştırmalara yer verilmiş olup ilgili çalışmalardan bir kısmı aşağıda sunulmuştur.

Fetty vd. (2019) dijital çağın muhasebe mesleğine yönelik etkisine ilişkin algılarını ortaya koymayı amaçladıkları çalışmalarında Endonezyalı 166 muhasebeciye anket yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda muhasebecilerin büyük bir kısmının teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğini geliştirmek için bir fırsat olarak gördüğü, muhasebecilerin iş yerlerinde teknolojik gelişmelerle ilgili eğitim aldıkları, muhasebecilerin teknolojiyle ilgili faaliyetlerinin, çoğunlukla günlük işlerini basitleştirmeyi amaçlamakla ilgili olduğu; muhasebecilerin personelini, teknoloji uzmanlığına sahip olacak şekilde görevlendirerek destekledikleri; muhasebeciler için teknolojik ilerlemenin en büyük zorluğunun, mevcut teknolojiden optimum fayda sağlamak için mevcut teknolojiyi bilmek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özetle çalışmanın bulguları muhasebe alanında dijitalleşmenin düşünme ve uygulama şeklini değiştirdiğini; muhasebecilerin çoğunlukla dijitalleşmeyi hem fayda hem de zorluk olarak algıladıklarını göstermektedir.

Şeker ve Hoş (2021) SMMM'lerin dijital muhasebe uygulamaları kullanımına ilişkin görüşlerini tespit etmek ve kullanıma etki eden faktörlerin neler olduğunu belirlemeyi amaçladıkları çalışmanın sonucunda SMMM'lerin dijital muhasebe uygulamalarına yönelik algıladıkları faydanın, kullanma niyeti üzerinde istatistik olarak pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu; SMMM'lerin algıladıkları kullanım kolaylığının, algıladıkları fayda ve kullanma niyeti üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Eş ve Atasoy (2022) yaptıkları çalışmada Ankara'da faaliyet gösteren meslek mensuplarının e-dönüşüm hakkındaki bilgi ve uyum düzeylerinin e-dönüşüm hakkında memnuniyet düzeyi ve dijitalleşmeden kaynaklı kaygı düzeyine etkisini incelemişlerdir. Katılımcıların e-dönüşüm bilgi ve uyum düzeylerinin, e-dönüşüm hakkında memnuniyet düzeylerinin ve dijitalleşmeden kaynaklı kaygı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık göstermediği tespit edilmiş ancak lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarına göre kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca e-dönüşüm bilgi ve uyum

düzeinin e-dönüşüm hakkında memnuniyet düzeyine pozitif ve dijitalleşmeden kaynaklı kaygı düzeyine negatif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Gonçalves vd. (2022) dijital teknolojilerin birçok alanda büyük etkileri olduğunu ve dijital dönüşümün iş modellerini yeniden oluşturduğunu; finans ve muhasebe hizmetlerinin yeni tehditler, zorluklar ve fırsatlarla karşı karşıya olduğunu vurguladıkları çalışmalarında dijital dönüşümün muhasebe alanındaki etkisini analiz etmeyi ve muhasebe çalışanlarının bu durumu nasıl algıladıklarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanıldığı araştırma sonuçlarına göre Portekiz'deki küçük ve orta ölçekte muhasebe hizmeti sunan işletmelerde dijital dönüşümün yeni başlamasına rağmen gelişen teknolojiler açısından optik okuma sistemi, yapay zeka, robotik ve kurumsal kaynak planlamasında önde olduklarını göstermektedir. Araştırmada değişime direnç, organizasyon kültürü ve maliyet, dijitalleşmenin önündeki ana engel olarak düşünülmekte iken dijital dönüşümün Portekiz muhasebe hizmetleri işletmelerine üretkenlik, etkinlik ve verimlilik, rutin görevlerden katma değerli faaliyetlere zaman ayırma, hataları azaltma ve müşteri ile iletişim kalitesini iyileştirme açısından çeşitli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

Şıtak ve Yardımcıoğlu (2022) faaliyetlerini Adana'da sürdüren muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşmenin muhasebe mesleğine ve muhasebe meslek mensuplarına etkilerine yönelik algılarını belirlemeyi ve algılarının demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda e-dönüşüm kaynaklı kaygı alt boyutu açısından kaygı düzeyi en yüksek olan meslek mensuplarının bir firmaya bağlı olarak çalışan meslek mensupları olduğu; e-dönüşüm kaynaklı kaygı alt boyutu açısından kaygı düzeyi en yüksek olan meslek mensuplarının 1-25 arasında mükellefe sahip olan meslek mensuplarının olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmanın sonuçlarına göre muhasebe profesyonellerinin dijitalleşmeyi önemsedikleri, bu alandaki gelişmeleri yakından takip ederek destekledikleri, dijital ürünlere uyum sağlayabildikleri hatta dijitalleşmenin muhasebe mesleğine olan saygıyı artırabileceği, haksız rekabeti önleyebileceği görüşüne ulaşmışlardır.

Meslek Mensuplarının Temel Bilgi Teknolojisi Yeterlilikleri

Gelişen teknoloji ile birlikte muhasebe uygulamaları ve muhasebe mesleğinin icra ediliş şekli değişmeye devam etmektedir. Geçmişte muhasebe uygulamaları daha çok kayıt tutma fonksiyonuna hizmet etmekten günümüzde işletmelerin kaynaklarını optimize etmelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla meslek mensuplarının değişen şartlara uyum sağlayabilmeleri için kendilerini özellikle dijitalleşme/bilgi teknolojileri başta olmak üzere birçok alanda geliştirmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda literatürde meslek mensuplarının temel bilgi teknolojisi yetkinliklerini araştıran çalışmalar incelenmiş olup ilgili çalışmalardan birkaçı aşağıda özetlenmiştir.

Bahador ve Haider (2012)'in yaptıkları çalışmada Malezya'daki akademisyenlerin bakış açısından muhasebeciler için hangi bilgi teknolojisi becerileri ve yeterliliklerinin gerekli olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca muhasebecilerin sahip olması gereken sosyal beceriler de çalışmada araştırılmıştır. Çalışma sonucundan muhasebeciler tarafından edinilmesi gereken en önemli bilgi teknolojisi becerisinin ise e-tablolar (4,67 ortalama ile) olduğu tespit edilmiştir. E-tabloları sırasıyla 4,43 ortalama ile kelime işleme; 4,17 ortalama ile sunum yazılımı; 3,07 ortalama ile web sitesi tasarımı; 3,00 ortalama ile veri tabanı ve muhasebe yazılım paketleri; 2,50 ortalama ile iletişim yazılımı, e-posta ve sosyal ağlar takip etmektedir. Muhasebecilerin sahip olması gereken sosyal becerilerin başında ise 4,09 ortalama ile iletişim becerileri gelmektedir. İletişim becerilerini sırasıyla analitik düşünme becerisi, takım çalışması becerileri, problem çözme becerileri ve yaratıcı düşünme becerileri, zaman yönetim becerileri ve liderlik becerileri takip etmektedir.

Wongsim (2016) Tayland'daki on kuruluştan 53 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında firma performansını artırmak için muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken bilgi teknolojisi yeterliliklerini araştırmıştır. 19 bilgi teknolojisi yeterlilik faktörünün (teknik beceri, sosyal beceri-örgütsel beceri, insani ilişkiler becerisi, kavramsal beceri gruplarından oluşan) tanımlandığı çalışmanın sonucunda araştırmaya katılanların firmalarda gerçekleştirilen faaliyetlerin kalitesini artırmak için bilgi teknolojisi kullanma becerilerinin gerekli olduğu konusunda hemfikir olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda sırasıyla muhasebe yazılım programları, iş zekâsı yazılımı, elektronik tablo yazılımı, ERP yazılımının muhasebeciler tarafından en çok ihtiyaç duyulan teknik beceriler olduğu belirlenmiştir. Muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken sosyal beceriler ise sırasıyla takım çalışması becerisi, analitik beceri, problem çözme becerisi, eleştirel düşünme becerisi, zaman yönetim becerisi, iletişim becerisi, liderlik becerisi, muhasebe hukuku ve yasal beceriler, yetki devri becerisi olduğu gözlenmiştir.

Alkhaffaf, Idris, Abdullah ve Al-Aidaros (2017) Irak'taki muhasebeciler arasında bilgi teknolojisi yeterliliklerini etkileyen bilişsel faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Irak kamu sektöründe farklı şehirlerde muhasebeci olarak çalışan 258 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamak için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Muhasebecilerin bilgi teknolojileri yeterliliklerinin 3,40 ortalama ile orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, bilişsel faktörlerin (başarı motivasyonu, hedef belirleme, ustalık deneyimi ve eğitim etkinliği) bilgi teknolojileri yeterliliklerini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Santonastaso ve Macchioni (2022) İtalya'daki 6.442 muhasebecinin dijital yeterliliklerinin incelenmesi amacıyla profesyonel sosyal ağ LinkedIn'deki

profillerinden alınan metinsel verileri analiz ederek keşifsel bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda Excel, Word ve PowerPoint'i içeren Office paketi, bireysel kullanıcıların profillerinde en sık bildirilen bilgi teknolojisi becerisi olup, bunu SAP gibi ERP yazılım yönetimi, SQL becerisine sahip olunması, CRM (müşteri ilişkileri yönetimi) takip etmektedir. Muhasebecilerin veri analiz yeteneklerini ise sırasıyla büyük veri analitiği, iş zekası, istatistik ve veri madenciliği takip etmektedir. Ayrıca araştırmanın sonuçları erkek muhasebecilerin profesyonel profillerinde bilgi teknolojisi yeterliliklerini kadın muhasebecilere göre daha fazla sergilediklerini, profillerindeki bilgilerle göre erkek muhasebecilerin kadın muhasebecilere göre bilgi teknolojisi yeterliliklerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Muhasebecilerin profillerine göre Kuzey İtalya'da yaşayan muhasebecilerin orta ve güney İtalya'da yaşayan muhasebecilere göre bilgi teknolojisi ve veri analitiği yeterlilikleri daha fazladır.

YÖNTEM

Dijital ortamda yaşanan gelişmeler bilgi oluşturma ve aktarma yöntemlerini değiştirmiş; bu değişiklikler de yeni ortamların doğmasına ve sanal iletişimin yaygınlaşmasına katkıda bulunmuştur. Teknolojinin gelişmesiyle dijital dönüşüm kaçınılmaz hale gelmiş, yaşanan gelişmeler hayatın her alanını etkilediği gibi ekonomik ve sosyal hayatta da köklü değişikliklere neden olmuştur. Dijitalleşme diğer mesleklerde olduğu gibi muhasebe mesleği için de önce ihtiyaç sonra zorunluluk haline gelmiştir. Değişen süreç ile birlikte muhasebe faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için muhasebe bilgileri dijital ortamlarda üretilmeye başlanmış ve muhasebe uygulamaları, işletme raporlamaları, finansal performans değerlendirmeleri, kurum içi iletişim kaynakları ve karar alma biçimleri teknolojik kaynaklarla gerçekleştirilir duruma gelmiştir. Başka bir ifadeyle elektronik ortamlarda yaşanan gelişmeler muhasebe uygulamalarında ve muhasebe mesleğinin icra edilmesinde değişikliklere neden olmuştur. Bu nedenle muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ve bilgi düzeyleri çok daha önemli hâle gelmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının gelişen ve değişen dünyada dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik bakış açılarını belirlemek, TBT yeterlilik düzeylerini tespit etmek; dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere bakış açıları ile TBT yeterlilikleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

Çalışmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Çalışmanın ana kütesini İstanbul'da faaliyetlerini serbest olarak yürüten muhasebe meslek mensupları oluşturmakta olup İstanbul'da 1769'u SM, 44.234'ü SMMM olmak üzere toplam 46.003 meslek mensubu bulunmaktadır (<https://www.turmobil.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bf->

df0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm). Çalışmada veriler anket yöntemi ile toplanmış olup hazırlanan anket 427 meslek mensubuna uygulanmıştır. Anketin uygulanabilmesi için Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliğinden Etik Kurul uygunluk-onay belgesi alınmış olup belge numarası E-77040475-000-2100292844'dür.

Hazırlanan anket üç bölümden oluşmakta olup birinci bölüm meslek mensuplarının cinsiyeti, yaşı, çalışma süresi gibi demografik ve sosyo-kültürel özelliklerini belirlemek üzere hazırlanan kişisel bilgi formundan; ikinci bölüm meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarını tespit edebilmek amacıyla Tekbaş (2018) ve Tekbaş vd. (2018) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan 6 olumsuz ve 8 olumlu ifadeden ve üçüncü bölüm meslek mensuplarının TBT yetkinliklerini tespit etmek üzere Chen vd. (2009), Rai vd. (2010), Wessels (2006), Tam (2011), Information Technology for Professional Accountants (<https://www.ifac.org/system/files/meetings/files/2820.pdf>) ve IEPS 2 (<https://www.ifac.org/system/files/publications/files/ieps-2-information-techno-1.pdf>) çalışmalarından uyarlanan 8 alt boyutun yer aldığı 33 ifadeden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve program vasıtasıyla frekans, yüzde, ortalama gibi tanımlayıcı istatistikî yöntemler; değişkenlere göre t testi ve ANOVA testi (değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiş ve değişkenlerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.); Pearson korelasyon analizi yöntemleri uygulanmıştır.

Çalışmanın Güvenilirliği

Araştırmalarda test gruplarına ilişkin bireysel farklılıkların ne derece gerçek ve ne derece hata faktörüne bağlı olduğunu yorumlamak amacıyla güvenilirlik katsayısı kullanılır (Büyüköztürk, 2008). Güvenilirlik katsayısı sıfır ile bir arasında değişen değerler alır ve bire yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilir (Kalaycı, 2008).

Çalışmada Cronbach Alfa Katsayıları muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının alt boyutları için 0,718-0,825 arasında; TBT yetkinliklerinin alt boyutları için ise 0,755-0,940 arasında değişmektedir. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının alt boyutlarından endişe ve önyargı ile TBT yetkinliklerinin alt boyutlarından genel ofis, veri yönetimi ve denetim otomasyonu için Cronbach Alfa Katsayılarının $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olması, bu alt boyutlar için hazırlanan ifadelerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu alt boyutlar dışındaki tüm alt boyutlar için alfa katsayısının $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olması, hazırlanan ifadelerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örneklem Grubuna İlişkin Genel Bilgiler

Çalışma kapsamında 427 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmış olup meslek mensuplarının demografik özelliklerine ve sosyo-kültürel özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Meslek Mensuplarının Demografik ve Sosyo-Kültürel Özelliklerine Ait Bulgular

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
Erkek	305	71,4	30’dan az	88	20,6
Kadın	122	28,6	30-39 arası	153	35,8
Öğrenim Durumu			40-49 arası	100	23,4
Lise	18	4,2	50-59 arası	70	16,4
Ön Lisans	18	4,2	60 ve üzeri	16	3,7
Lisans	274	64,2	Büroda Çalışan Eleman Sayısı		
Lisansüstü	117	27,4	Tek başına	96	22,5
Unvan			2-5 arası	267	62,5
SM	106	24,8	6-10 arası	34	8,0
SMMM	271	63,5	11-20 arası	20	4,7
SMMM+Bağ.Den.	50	11,7	20’dan fazla	10	2,3
Çalışma Süresi			Mükellef Sayısı		
5 yıldan az	76	17,8	10’dan az	74	17,3
5-10 yıl arası	76	17,8	10-25 arası	53	12,4
11-15 yıl arası	61	14,3	26-50 arası	100	23,4
16-20 yıl arası	63	14,8	51-100 arası	118	27,6
21-25 yıl arası	69	16,2	101-250 arası	58	13,6
25 yıldan fazla	82	19,2	250’den fazla	24	5,6
TOPLAM	427	100		427	100

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının %71,4’ü erkek iken %28,6’sı kadın olup %20,6’sının yaşı 30’un altında %3,7’si yaşı ise 60’ın üstündedir. Meslek mensuplarının çoğunluğu (%64,2’si) lisans mezunu iken %70,5’i evlidir. Meslek mensuplarının %11,7’si hem SMMM hem de bağımsız denetçidir. %62,5’inin yanında 2-5 arası personel çalışmakta olup %17,3’ünün 10’dan az mükellefi, %5,6’sının ise 250’den fazla mükellefi bulunmaktadır.

BULGULAR

Bulgular, muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşmeye-teknolojik gelişmelere yönelik tutumları, temel bilgi teknolojisi yeterlilikleri ve dijitalleşmeye yönelik tutumları ile TBT yeterlilikleri arasındaki ilişki olmak üzere üç başlıkta ele alınmıştır.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijitalleşmeye Yönelik Tutumları

Çalışmanın amaçlarından ilki muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarını tespit etmektir. Bu kapsamda 4 alt boyut ve 16 ifadeye meslek mensuplarının verdikleri cevapların ortalaması ve standart sapmaları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijitalleşmeye ve Teknolojik Gelişmelere Yönelik Tutumlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	İfadeler	Ort.	Standart Sapma
İLGİ	Mesleğimle ilgili dijital ürünleri/sistemleri kullanmak ilgimi çeker.	4,43	0,85
	Dijitalleşme ve teknoloji haberleri dikkatimi çeker.	4,24	0,92
	Yeni teknolojileri ve dijitalleşme araçlarını kullanmak ilgimi çeker.	4,25	0,96
AVANTAJ	Teknolojik gelişmelerin muhasebe meslek mensuplarına yeni fırsatlar ve kariyer alanı sunacağını düşünüyorum.	4,03	1,19
	Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak daha iyi öğrenirim.	4,42	0,92
	Dijital sistemlerin mesleğimi kolaylaştıran bir araç olduğunu düşünüyorum.	4,15	1,10
	Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğini daha verimli hale getireceğini düşünüyorum.	4,27	0,89
	Dijital sistemlerin bilgiye ulaşmada hızlı ve kolay bir yöntem olduğunu düşünüyorum.	4,53	0,80
ENDİŞE	Mesleğimle ilgili ortaya çıkan dijital sistemlere uyum aşamasında stres, kaygı ve hata yapma korkusu gibi duygular yaşıyorum.	3,00	1,36
	Mesleğimle ilgili dijitalleşme ve teknoloji haberlerini izleyince gelecekle ilgili korku ve paniğe kapılıyorum.	2,31	1,37
ÖNYARGI	Dijital sistemlerin bağımlılık yaptığını ve sosyallikten uzaklaştırdığını düşünüyorum.	2,84	1,49
	Dijital sistemlerin yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	2,28	1,33
	Dijitalleşme ile birlikte muhasebe mesleğinin yok olacağını düşünüyorum.	2,32	1,37
	Teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğini olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	2,02	1,26

İlgi alt boyutunda en yüksek ortalama “Mesleğimle ilgili dijital ürünleri/sistemleri kullanmak ilgimi çeker.”; avantaj boyutunda “Dijital sistemlerin bilgiye ulaşmada hızlı ve kolay bir yöntem olduğunu düşünüyorum.”; endişe boyutunda “Mesleğimle ilgili ortaya çıkan dijital sistemlere uyum aşamasında stres, kaygı ve hata yapma korkusu gibi duygular yaşıyorum.” ve önyargı boyutunda “Dijital sistemlerin bağımlılık yaptığını ve sosyallikten uzaklaştırdığını düşünüyorum.” ifadelerinde ortaya çıkmıştır. Tablo 3’te meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının alt boyutlar açısından ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo 3: Meslek Mensuplarının Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmelere Yönelik Tutumlarının Alt Boyutlar Açısından Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Ortalama	SS
İlgi	4,31	0,80
Avantaj	4,28	0,76
Endişe	2,66	1,05
Önyargı	2,37	1,02
Toplam*	3,97	0,64

* Endişe ve önyargı maddeleri olumsuz ifadeler olup bu ifadeler toplam tutum puanının hesaplanmasında ters kodlanmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumları alt boyutları açısından en yüksek ortalamaya sahip alt boyut, ilgi boyutu iken en düşük ortalamaya sahip alt boyut endişe (Olumsuz ifadeler ters kodlandığında ortalama 3,34 olmaktadır.) alt boyuttur. Meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik genel tutum ortalaması ise 3,97 olup bu ortalama meslek mensuplarının dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere yönelik olumlu tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Meslek mensuplarının demografik değişkenlere göre dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının değişip değişmediğine yönelik bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Meslek Mensuplarının Demografik Değişkenlere Göre Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmelere Yönelik Tutumları

	İlgi	Avantaj	Endişe	Önyargı	Toplam
Cinsiyet	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız
Yaş	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı
Öğrenim Durumu	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı
Çalışma Süresi	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı
Unvan	Anlamsız	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız
Çalışan Sayısı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı
Mükellef Sayısı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarından olan ilgi alt boyutu cinsiyet, çalışan sayısı, mükellef sayısına göre; avantaj alt boyutu cinsiyet, yaş, unvan ve çalışan sayısına göre; endişe alt boyutu yaşa ve çalışan sayısına göre; önyargı alt boyutu öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışan sayısına göre; toplam tutum puanı yaşa, öğrenim durumuna, çalışma süresine ve çalışan sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Erkek meslek mensupları kadınlara göre dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere daha fazla ilgi duymakta ve meslekleri için dijitalleşmeyi avantaj olarak görmektedir. 60 yaş üstü olan meslek mensupları diğer meslek

mensuplarına göre dijitalleşmenin muhasebe mesleği için daha yüksek düzeyde faydalı olacağı görüşünde olmalarına rağmen aynı yaş grubu dijitalleşmeye en endişeli yaklaşan yaş grubudur. Toplam tutum puanı açısından ise yaş gruplarının ortalamaları 3,82-4,06 arasında değişmekte olup en düşük ortalama 40-49 yaş aralığında iken en yüksek ortalama 30-39 yaş aralığındadır. Meslek mensuplarının eğitim düzeyi arttıkça dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere önyargılı yaklaşımları azalmakta iken eğitim düzeyi arttıkça dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere yönelik genel tutumları artmaktadır. 16-20 arası yıldır mesleklerini icra eden meslek mensupları dijitalleşmeye en önyargılı yaklaşan yaş grubu iken 11-15 arası yıldır mesleklerini icra eden meslek mensupları ise en düşük düzeyde önyargılı olan gruptur. Bunun aksine 11-15 arası yıldır mesleklerini icra eden meslek mensuplarının genel tutum ortalamaları en yüksek olan grup iken 16-20 arası yıldır mesleklerini icra eden meslek mensupları dijitalleşmeye yönelik olumlu tutumları en düşük olan gruptur. Hem SMMM olup hem de bağımsız denetçi olan meslek mensupları en yüksek ortalama ile (4,46) dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin meslekleri açısından avantaj/fayda sağladığını/sağlayacağını düşünen gruptur. 6-10 arası çalışana sahip olan meslek mensupları dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere en yüksek düzeyde ilgili olan grup olup aynı zamanda aynı grup dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin meslekleri için faydası olduğuna/olacağına inanan gruptur. 20'den fazla çalışanı olan meslek mensupları dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere en az ilgili olan grup iken meslekleri için en düşük düzeyde faydalı olduğuna/olacağına inanan gruptur. 11-20 arası çalışanı olan grup dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere en az endişeli yaklaşan ve en düşük düzeyde önyargılı olan grup iken dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere en yüksek düzeyde endişe ile yaklaşan grup tek başına çalışınan grup ve en yüksek düzeyde önyargılı olan grup ise 20'den fazla çalışanı olan gruptur. Genel tutum açısından ise en olumlu düşüncelere sahip olan grup 11-20 arası çalışanı olan grup en olumsuz düşüncelere sahip olan grup ise 20'den fazla çalışanı olan meslek mensuplarıdır. Mükellef sayısı 10'un altında olan meslek mensupları dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerle diğer meslek mensuplarına göre daha ilgiliyken 26-50 arasında mükellefe sahip meslek mensupları diğer meslek mensuplarına göre dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerle en az ilgili olan meslek mensuplarıdır.

Muhasebe Meslek Mensuplarının TBT Yeterlilikleri

Çalışmanın amaçlarından ikincisi muhasebe meslek mensuplarının temel bilgi teknolojisi yetkinliklerini tespit etmektir. Bu kapsamda 8 alt boyut ve 33 ifadeye meslek mensuplarının verdikleri cevapların ortalaması ve standart sapmaları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Muhasebe Meslek Mensuplarının TBT Yetkinlikleri

	İfadeler	Ort.	S.S.
GENEL OFİS	Kelime işlem yazılımlarını kullanarak yazı yazabilir, düzenleyebilir ve tablo ekleyebilirim.	3,97	1,19
	Elektronik tablolar oluşturabilirim. Finansal ve bilimsel işlemler için kullanabilirim.	4,18	1,03
	İnternette arama ve erişim araçlarını kullanarak istediğim bilgilere kolaylıkla ulaşabilirim.	4,55	0,72
	E-posta gönderebilir, sosyal ağları kullanarak internet üzerinden iletişim sağlayabilirim.	4,67	0,72
	Sunum hazırlayarak elektronik ortamda sunum yapabilirim.	4,32	0,98
	Mevcut görüntüleri istediğim şekilde kullanabilir, üzerinde değişiklik yapabilirim.	4,14	1,03
	İnternet üzerinden sanal ya da gerçek parayla ürün alıp satabilirim.	4,14	1,18
VERİ YÖNET.	Elektronik veri tabanlarına ulaşabilir, istediğim bilgileri elde edebilirim.	3,75	1,29
	Veri paylaşımı ve grup yazılımı araçlarını kullanabilirim. Elde ettiğim verileri uygun bir şekilde gönderebilirim.	4,11	1,07
MUHASEBE UYGULAM.	Muhasebe kayıtlarını tutmak amacıyla ilgili programları kullanabilir, kayıt yapabilirim.	4,68	0,61
	Vergileri programlar aracılığı ile hesaplayabilirim. Çevrim içi olarak vergi dairesine bildirimde bulunabilirim.	4,61	0,76
	Elektronik olarak fatura düzenleyebilir, paylaşımını ve arşivlenmesini sağlayabilirim.	4,66	0,70
GELİŞMİŞ OTOMASYON	İşletmelerde mal ve hizmet üretimi için gereken işgücü, makine, malzeme gibi kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayan sistemleri (ERP) kullanabilirim.	4,06	1,10
	İş belgelerini standartlara uygun bir şekilde oluşturabilir, ilgili kurum ve kuruluşlara iletebilirim.	4,29	0,96
	Ham verileri işleyerek, karar vericilerin karar vermesine katkı sağlayacak programları kullanabilirim.	4,25	0,97
DENETİM OTOMASYONU	Denetim yöntem ve tekniklerini uygulanarak elde edilen çalışma kağıtlarını anlayabilir, yorum yapabilirim.	4,23	0,95
	Bilgisayar ortamında muhasebe denetimi uygulamasını kullanabilirim. Denetim raporunu oluşturup ilgili taraflar bilgi aktarabilirim.	4,04	1,09
	Algoritma oluşturarak şekillendirdiğim modelin ne kadar gerçeğe yakın olduğunu test edebilirim.	3,29	1,34

SİSTEM GELİŞTİRME	Bilgisayar yazılım dillerini kullanarak program hazırlayabilir veya var olan bir programı geliştirebilirim.	2,38	1,36
	Sistemin aşamalarını ve bu aşamalar arasındaki veri akış ilişkisini gösterebilirim.	3,04	1,41
	İşlemi gerçekte gerçekleştirmeden simülasyon yoluyla gözlemlemesini sağlayan sağlayabilirim.	2,82	1,39
	Programlama araçlarını kullanarak yazılım, bakım ve programlara destek sağlayabilirim.	2,82	1,44
	Tüm işleri bir yerden yönetecek proje yönetimi yazılımları kullanabilirim. Proje planlama, çizelgeleme, kaynak tahsisi ve değişiklik yönetimini gerçekleştirebilirim.	2,99	1,44
AĞ ÇALIŞMASI	İşletim sistemleri tanıyıp kullanabilirim.	3,71	1,28
	İşlemci ve sunucu teknolojileri kullanarak uyumlu bir şekilde çalışmayı sağlayabilirim.	3,59	1,29
	Dijital ve kablosuz teknolojiler kullanarak cihazlar arasında iletişim sağlayabilirim.	3,92	1,20
	Ağ yapılandırmalarını yaparak kesintisiz iletişimin gerçekleşmesini sağlayabilirim.	3,66	1,29
GÜVENLİK YÖNETİMİ	Kötü amaçlı yazılımlardan bilgisayarımı kuruyabilir veri güvenliğini sağlayabilirim.	3,78	1,28
	Verileri şifreleyerek alıcısına güvenli bir şekilde ulaşmasını sağlayacak programları kullanabilirim.	3,60	1,32
	Ağ ve bilgisayar sistemleri arasındaki güvenliği sağlayan yazılım ve donanımsal sistemleri kullanabilirim.	3,56	1,33
	Yetkili kullanıcıların veri tabanında veya bir veri doğrulama sunucusundaki kimlik bilgileriyle eşleşip eşleşmediğini kontrol ederek sistemler için erişim kontrolü sağlayabilirim.	3,43	1,35
	Yedekleme ve olağanüstü durum kurtarma araçlarını kullanarak verileri saklayıp istenildiğinde geri yükleyebilirim.	3,92	1,16
	İzinsiz girişi tespit ederek sistemin yetkili kişiler tarafından kullanılmasını sağlayan sistemleri kullanabilirim.	3,27	1,37

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları genel ofis alt boyutunda kendilerini en yetkin e-posta gönderme ve sosyal ağları kullanarak internet üzerinden iletişim sağlama konusunda; veri yönetimi alt boyutunda veri paylaşımı ve grup yazılımı araçlarını kullanabilme, elde edilen verileri uygun şekilde gönderebilme konusunda; muhasebe uygulamaları alt boyutunda muhasebe kayıtlarını tutmak amacıyla ilgili programları kullanabilme ve kayıt yapabilme konusunda; gelişmiş otomasyon alt boyutunda iş belgelerini standartlara uygun bir şekilde oluşturabilme, ilgili kurum ve kuruluşlara iletebilme noktasında; denetim otomasyonu alt boyutunda denetim yöntem ve

tekniklerini uygulanarak elde edilen çalışma kâğıtlarını anlayabilme ve yorum yapabilme hususunda; sistem geliştirme alt boyutunda sistemin aşamalarını ve bu aşamalar arasındaki veri akış ilişkisini gösterebilme konusunda; ağ çalışması alt boyutunda dijital ve kablosuz teknolojiler kullanarak cihazlar arasında iletişim sağlayabilme hususunda; güvenlik yönetimi alt boyutunda yedekleme ve olağanüstü durum kurtarma araçlarını kullanarak verileri saklayıp istenildiğinde geri yükleyebilme noktasında görmektedir. Tablo 6'da meslek mensuplarının TBT yetkinliklerinin alt boyutlar açısından ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo 6: Meslek Mensuplarının TBT Yetkinliklerinin Alt Boyutlar Açısından Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	Ortalama	SS
Genel ofis	4,28	0,65
Veri yönetimi	3,92	1,06
Muhasebe uygulamaları	4,65	0,61
Gelişmiş otomasyon	4,20	0,90
Denetim otomasyonu	3,85	0,95
Sistem geliştirme	2,81	1,22
Ağ çalışması	3,72	1,10
Güvenlik yönetimi	3,59	1,05
TBT ortalama	3,93	0,68

Muhasebe meslek mensuplarının TBT yetkinlikleri alt boyutları açısından beklendiği gibi kendilerini en yetkin gördükleri alt boyut 4,65 ortalama ile muhasebe uygulamalarıdır. Muhasebe uygulamalarını sırasıyla genel ofis (4,28); gelişmiş otomasyon (4,20); veri yönetimi (3,92); denetim otomasyonu (3,85); ağ çalışması (3,72); güvenlik yönetimi (3,59) takip etmektedir. Alt boyutlar açısından muhasebe meslek mensupları kendilerini 2,81 ortalama ile en düşük düzeyde yeterli gördükleri alt boyut sistem geliştirmedir. Tablo 7'de meslek mensuplarının demografik değişkenlerine göre TBT yeterliliklerinin farklılaşp farklılaşmadığına dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 7: Meslek Mensuplarının Demografik Değişkenlere Göre TBT Yeterlilikleri

	Genel Ofis	Veri Yönetimi	Muhasebe Uygul.	Geliş. Otom.	Denetim Otom.	Sistem Geliş.	Ağ Çalışm.	Güvenlik Yön.	Toplam
Cinsiyet	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı
Yaş	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı
Öğrenim Durumu	Anlamsız	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız
Çalışma Süresi	Anlamsız	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı
Unvan	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız
Çalışan Sayısı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı	Anlamlı
Mükellef Sayısı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamsız	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı	Anlamsız	Anlamlı	Anlamlı

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının TBT yeterlilikleri genel ofis alt boyutu açısından cinsiyet, yaş, çalışan sayısı ve mükellef sayısına göre; veri yönetimi alt boyutu açısından yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışan sayısına göre; muhasebe uygulamaları alt boyutu açısından cinsiyete göre; gelişmiş otomasyon açısından cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışan sayısına göre; denetim otomasyonu açısından cinsiyet, yaş, çalışma süresi, unvan, çalışan sayısı ve mükellef sayısına göre; sistem geliştirme alt boyutu açısından çalışma süresi, unvan, çalışan sayısı ve mükellef sayısına göre; ağ çalışması alt boyutu açısından cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışan sayısına göre; güvenlik yönetimi alt boyutu açısından cinsiyet, yaş, çalışma süresi, çalışan sayısı ve mükellef sayısına göre; toplam TBT yeterlilikleri açısından cinsiyet, yaş, çalışma süresi, çalışan sayısı ve mükellef sayısına göre anlamlı düzeyde değişmektedir.

TBT yeterliliklerinin tüm alt boyutlarında ve toplamda erkekler kadınlara göre kendilerini daha yeterli görmektedir. Genel ofis, veri yönetimi, ağ çalışması, güvenlik yönetimi ve TBT ortalama 30 yaşından küçükler kendilerini daha yeterli görürken denetim otomasyonunda 50-59 yaş arasındaki meslek mensupları kendilerini daha yeterli görmektedir. Genel ofis, ağ çalışmaları ve TBT ortalama 40-49 yaş arası, veri yönetiminde 50-59 yaş arası, denetim otomasyonu ve güvenlik yönetimi alt boyutlarında 60 yaş ve üzeri meslek mensupları kendilerini diğer yaş gruplarına göre daha az yeterli görmektedir. Öğrenim durumuna göre hem veri yönetimi hem de gelişmiş otomasyon açısından kendilerini en yetkin gören grup lisansüstü mezuniyete sahip olanlar iken en az yetkin gören grup ön lisans mezunlarıdır. Meslek mensuplarının genel ofis, muhasebe uygulamaları, denetim otomasyonu, sistem geliştirme, ağ çalışması, güvenlik yönetimi, TBT genel yetkinlikleri mezuniyetlerine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak muhasebe

uygulamaları açısından kendilerini en yetkin gören grubun lise mezunu olması dikkat çekici bir husustur. Bunun nedeni lise mezunlarının ticaret meslek lisesi mezunu olmaları ve yoğun bir muhasebe eğitimi almış olmaları olabilir.

Çalışma süresine göre 6-10 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip meslek mensupları diğer meslek mensuplarına göre veri yönetiminde kendilerini daha fazla yeterli görmekte iken gelişmiş otomasyon, denetim otomasyonu, sistem geliştirme, ağ çalışması, güvenlik yönetimi, genel TBT yetkinlikleri açısından 11-15 yıl arası mesleğini icra eden meslek mensupları kendilerini diğer meslek mensuplarından daha yeterli görmektedir. Veri yönetimi konusunda kendilerini diğer meslek mensuplarına göre en yetersiz gören meslek mensupları 25 yıldan uzun süredir mesleğini yürüten meslek mensuplarıdır. 16-20 yıl arası süredir mesleki faaliyetlerini yürüten meslek mensupları ise gelişmiş otomasyon, denetim otomasyonu, sistem geliştirme, ağ çalışması, güvenlik yönetimi, genel TBT yetkinlik açılarından kendilerini en yetersiz gören meslek mensuplarıdır. İstatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma olmamakla birlikte 25 yıldan uzun süredir mesleğini sürdüren meslek mensupları muhasebe uygulamaları açısından kendilerini en yetkin olarak ifade eden meslek mensuplarıdır.

Mesleki unvana göre denetim otomasyonu alt boyutunda hem SMMM olup hem de bağımsız denetçi olanlar kendilerini en yeterli olarak görürken onları SMMM'ler takip etmektedir. Kendilerini denetim otomasyonu açısından en az yeterli görenler ise SM'lerdir. Sistem geliştirme alt boyutunda ise hem SMMM olup hem de bağımsız denetçi olanlar denetim otomasyonunda olduğu gibi sistem geliştirme açısından da diğerlerine göre kendilerini daha yeterli görürken SMMM'ler kendilerini diğerlerine göre daha yetersiz görmektedir.

Meslek mensuplarının ofislerinde çalışan sayısına göre genel ofis, veri yönetimi, sistem geliştirme, ağ çalışması, güvenlik yönetimi ve genel TBT yeterliliği açısından kendilerini en yeterli gören grup 6-10 arası çalışana sahip meslek mensupları iken gelişmiş otomasyon ve denetim otomasyonu açısından kendilerini en yetkin gören grup 11-20 arası çalışana sahip meslek mensuplarıdır. Genel ofis, denetim otomasyonu, sistem geliştirme ve güvenlik yönetimi açısından kendini en yetersiz gören grup tek başına çalışan meslek mensupları iken veri yönetimi, ağ çalışması, genel TBT ortalama açısından kendilerini diğerlerine göre daha yetersiz gören grup 20'den fazla çalışana sahip meslek mensupları ve gelişmiş otomasyon açısından en yetersiz gören grup ise 2-5 arası çalışana sahip meslek mensuplarıdır. Meslek mensuplarının genel TBT yetkinlikleri açısından değerlendirme yapıldığında kendilerini diğerlerine göre en yetkin gören grubun 6-10 arası çalışanı olan meslek mensupları; diğerlerine göre en yetersiz gören grubun ise 20'den fazla çalışanı olan meslek mensuplarıdır.

Mükellef sayısına göre hem genel ofis hem de denetim otomasyonu açısından 10'dan az mükellefe sahip olan meslek mensupları hariç diğer meslek mensuplarının mükellef sayısı arttıkça genel ofis ve denetim otomasyonu yeterlilikleri artmaktadır. Sistem geliştirme açısından kendini en yeterli gören (3,08) grup 101-250 mükellefi olan gruptur. Çok yakın bir ortalama (3,06) ile sistem geliştirme açısından kendini ikinci sırada yeterli gören grup ise 10'dan az mükellefi olan gruptur.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijitalleşmeye Yönelik Tutumları ile TBT Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

Çalışmanın nihai amacı olan meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ile TBT yeterlilikleri arasındaki korelasyon analizi ile incelenmiş olup korelasyon analizine ait bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Meslek Mensuplarının Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmelere Bakış Açılımları ile TBT Yeterlilikleri Arasındaki İlişki

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
İlgi (1)	Kor. kat. p	1												
Avantaj (2)	Kor. kat. p	,774** ,000	1											
Endişe (3)	Kor. kat. p	-,060 ,218	-,094 ,052	1										
Önyargı (4)	Kor. kat. p	-,243** ,000	-,311** ,000	,474** ,000	1									
Tutum gen. (5)	Kor. kat. p	,723** ,000	,797** ,000	-,506** ,000	-,765** ,000	1								
Genel Ofis (6)	Kor. kat. p	,528** ,000	,506** ,000	-,081 ,093	-,068 ,164	,407** ,000	1							
Veri Yön. (7)	Kor. kat. p	,349** ,000	,251** ,000	-,041 ,395	-,010 ,839	,215** ,000	,582** ,000	1						
Muh. Uyg. (8)	Kor. kat. p	,486** ,000	,471** ,000	-,010 ,831	-,082 ,091	,371** ,000	,635** ,000	,355** ,000	1					
Gel. Ot. (9)	Kor. kat. p	,466** ,000	,293** ,000	-,031 ,525	-,074 ,125	,291** ,000	,439** ,000	,405** ,000	,456** ,000	1				
Den. Ot. (10)	Kor. kat. p	,346** ,000	,262** ,000	-,046 ,344	-,086 ,076	,254** ,000	,387** ,000	,314** ,000	,300** ,000	,505** ,000	1			

Sist. Gel. (11)	Kor. kat. p	,212**	,105*	,002	,021	,092	,226**	,404**	-,010	,324	,590**	1			
		,000	,030	,975	,663	,059	,000	,000	,837	,000	,000				
Ağ Çal. (12)	Kor. kat. p	,382**	,242**	-,113*	-,155**	,303**	,401**	,409**	,212**	,412**	,461**	,582**	1		
		,000	,000	,019	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
Güv. Yön. (13)	Kor. kat. p	,417**	,292**	-,060	-,145*	,316**	,430**	,416**	,179**	,499**	,541**	,578**	,714**	1	
		,000	,000	,213	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
TBT genel (14)	Kor. kat. p	,530**	,391**	-,070	-,107*	,373**	,673**	,637**	,426**	,658**	,723**	,745**	,800**	,848**	1
		,000	,000	,151	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** 0,01 düzeyinde anlamlı, * 0,05 düzeyinde anlamlı

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere bakış açılarından ilgi alt boyutu ile avantaj alt boyutu arasında 0,774 düzeyinde pozitif, önyargı arasında 0,243 düzeyinde negatif, genel tutum arasında 0,723 düzeyinde pozitif; avantaj alt boyutuyla önyargı alt boyutu arasında 0,311 düzeyinde negatif, genel tutum arasında 0,797 düzeyinde pozitif; endişe alt boyutuyla önyargı alt boyutu arasında 0,474 düzeyinde pozitif, genel tutum arasında 0,506 düzeyinde negatif; önyargı alt boyutuyla genel tutum arasında 0,765 düzeyinde negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere tutum alt boyutu olan ilgi alt boyutuyla TBT yetkinlik alt boyutlarından olan genel ofis arasında 0,528 düzeyinde, veri yönetimi alt boyutu arasında 0,349 düzeyinde, muhasebe uygulamaları arasında 0,486 düzeyinde, gelişmiş otomasyon arasında 0,466 düzeyinde, denetim otomasyonu arasında 0,346 düzeyinde, sistem geliştirme arasında 0,212 düzeyinde, ağ çalışması arasında 0,382 düzeyinde, güvenlik yönetimi arasında 0,417 düzeyinde, genel TBT yetkinlikleri arasında 0,530 düzeyinde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçtan meslek mensuplarının dijitalleşmeye yönelik ilgilerinin yetkinlikleri üzerinde etkili olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve artan rekabet, meslekleri sürekli değişime zorlamaktadır. Bir süre önce var olmayan dijital sistemlerin birçoğunun artık aktif olarak kullanıldığı günümüzde teknolojik gelişmelerden en çok etkilenen mesleklerden biri de şüphesiz muhasebe mesleği ve muhasebe uygulamalarıdır. Geçmişte muhasebe uygulamaları daha çok kayıt tutma fonksiyonuna hizmet etmekteyken günümüzde işletmelerin kaynaklarını optimize etmelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla meslek mensuplarının değişen şartlara uyum sağlayabilmeleri için kendilerini özellikle dijitalleşme/bilgi teknolojileri başta olmak üzere birçok alanda geliştirmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmanın temel amacı muhasebe meslek

mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ve bilgi teknolojisi yeterliliklerini tespit etmek ve meslek mensuplarının demografik ve sosyo-kültürel özelliklerine göre teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının ve bilgi teknolojisi yeterliliklerinin değişip değişmediğini araştırmaktır. Ayrıca çalışmanın diğer bir amacı da muhasebe meslek mensuplarının teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ile bilgi teknolojisi yeterlilikleri arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu bağlamda İstanbul'da faaliyetlerini serbest olarak yürüten 427 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiş olup verilerin analizinde t testi ve ANOVA testi ile Pearson korelasyon analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Çalışmanın araştırma konularından ilki meslek mensuplarının dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarını tespit etmektir. Meslek mensuplarının ilgi alt boyutunda dijitalleşmeye ve teknolojik gelişmelere yönelik tutumlarının ortalama puanını 4,31 olduğu, avantaj alt boyutunda ortalama puanın 4,28 olduğu, endişe alt boyutunda 2,66 olduğu ve ön yargı alt boyutunda ortalama puanının ise 2,37 olduğu görülmüştür. Ortalama puanlar incelendiğinde meslek mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik olumlu tutumlarının en yüksek ilgi alt boyutunda en düşük ise endişe alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere karşı ilgilerinin yüksek olduğu ve dijitalleşme-teknolojik gelişmeleri avantaj olarak gördükleri; endişe ve önyargılarının olumlu görüşlerine nispeten düşük seviyede olduğu ifade edilebilir. Muhasebe meslek mensupları meslekleri ile ilgili dijital ürünleri ve sistemleri kullanmak, teknoloji haberlerini takip etmek ve yeni teknoloji ürünlerini kullanmak istemektedirler. Dijitalleşmenin-teknolojik gelişmelerin kendilerine yeni fırsatlar sunacağını, mesleği kolaylaştıracağını ve mesleği daha verimli hale getireceğini düşünmektedirler. Bununla birlikte düşük de olsa dijitalleşme-teknolojik gelişmelere karşı uyum aşamasında meslek mensupları stres ve kaygı yaşamaktadırlar. Aynı şekilde çok yüksek olmamakla birlikte dijitalleşme-teknolojik gelişmelerin yaratıcılığı engellediği, bağımlılık yaptığı, mesleğin dijitalleşme-teknolojik gelişmelerden olumsuz etkilendiği ve mesleğin yok olacağına inanma gibi düşüncelere de sahiptirler.

Çalışmanın diğer bir araştırma konusu meslek mensuplarının bilgi teknolojisi yeterlilik düzeyleridir. Meslek mensuplarının en yetkin oldukları bilgi teknolojisi alt boyutu muhasebe uygulamalarıdır. Muhasebe uygulamalarını sırasıyla genel ofis, gelişmiş otomasyon, veri yönetimi ve denetim otomasyonu takip etmektedir. Meslek mensuplarının kendilerini en düşük düzeyde yeterli gördükleri bilgi teknolojisi alt boyutu ise sistem geliştirmedir. Meslek mensuplarının bilgi teknolojisi yeterlilikleri genel olarak değerlendirildiğinde

genel ofis, muhasebe uygulamaları ve gelişmiş otomasyon yeterlilik düzeyleri çok yüksek (ortalama 4,20'nin üzerinde) düzeyde iken sistem geliştirme hariç diğer yeterlilikleri ise ortanın üzerindedir. Dijitalleşmenin kaçınılmaz olduğu günümüzde meslek mensuplarının bu düzeyi yakalamış olması olumlu bir durumdur. Meslek mensupları için özellikle önemli bir bilgi teknolojisi yeterliliği olan muhasebe uygulamaları yeterlilikleri genel anlamda yüksek olmasına rağmen muhasebe uygulamaları yeterlilik düzeyleri demografik ve sosyo-kültürel özelliklere göre (cinsiyet değişkeni hariç) istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak yine de bu yetkinlik düzeyinin meslek mensupları için özellikle ekstra önemli olması hasebiyle değerlendirilmesinde fayda bulunmaktadır. Meslek mensuplarından yaşı 60'ın üzerinde olanlar, lise öğrenim düzeyine sahip olanlar, evli olanlar, 25 yıldan uzun süredir mesleği icra edenler, hem SMMM hem de bağımsız denetçi olanlar, 11-20 arası çalışanı olanlar, 101-250 arası mükellefi olanlar muhasebe uygulamaları yeterliliği açısından kendilerini diğerlerinden daha yetkin görmektedir.

Çalışmanın nihai amacı meslek mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ile bilgi teknolojisi yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik tutumların alt boyutlarından olan ilgi alt boyutu ile bilgi teknolojisi yeterliliklerinin alt boyutlarından olan genel ofis, veri yönetimi, muhasebe uygulamaları, gelişmiş otomasyon, denetim otomasyonu, ağ çalışması, güvenlik yönetimi ve toplam bilgi teknolojisi yeterlilikleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde; sistem geliştirme arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Avantaj alt boyutu ile genel ofis, muhasebe uygulamaları ve toplam bilgi teknolojisi yeterlilikleri arasında yine pozitif yönlü orta düzeyde; diğer bilgi teknolojileri arasında ise pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir. Endişe alt boyutu ile sadece ağ çalışması arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak önyargı alt boyutu ile ağ çalışması, güvenlik yönetimi ve toplam bilgi teknolojisi yeterlilikleri arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki belirlenmiştir.

Özetle muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik tutumları ile bilgi teknolojisi yetkinlikleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme-teknolojik gelişmelere yönelik olumlu tutumları arttıkça yeterliliklerinin de arttığı, olumsuz tutumları arttıkça yetkinliklerinin de azaldığı sonucuna varılabilir. Başka bir ifadeyle çalışmadan elde edilen verilere göre meslek mensuplarının dijitalleşmeye yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarının yetkinlikleri üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.

Çalışma sonucunda teknolojik gelişmeler ile birlikte ortaya çıkan dijitalleşmenin muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojisi yeterliliklerini

sürekli geliştirmeleri gereken bir yetkinliğe dönüştürdüğü görülmüştür. Dolayısıyla muhasebe eğitimi veren tüm kurumların muhasebe mesleğinin gerektirdiği bilgi ve beceriyi, dijital ve elektronik ortamda kullanmayı beceriye dönüştürecek şekilde eğitim müfredatlarını güncellemeleri gerekmektedir. Dijital ve teknolojik değişim ve gelişmeler kapsamında oluşturulan programlar ve e-uygulamaların muhasebe meslek mensuplarının kullanımını kolaylaştırması adına TURMOB ve TESMER tarafından seminerler, toplantılar, uygulamalı ve çevrimiçi eğitimler düzenlenebilir ve bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının kendilerini geliştirmelerine imkân sağlanmış olunabilir. Belirli bir standart oluşana kadar bu eğitimler düzenlenmeye devam edilebilir ve belirli dönemlerde geri dönüt alınacak şekilde çevrim içi sınavlar oluşturulabilir. Ayrıca SMMM Staja Giriş Sınavı ve SMMM Yeterlilik sınavlarında yer alan konulara ilaveten dijitalleşme ve teknolojik gelişmeleri içeren güncel bilgi teknolojisi yeterliliklerine ilişkin sorulara da yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Abd Razak, S. N. A., Noor, W. N. B. W. M. ve Jusoh, Y. H. M. (2021). "Embracing Digital Economy: Drivers, Barriers and Factors Affecting Digital Transformation of Accounting Professionals". *International Journal of Advanced Research in Economics and Finance*, 3(3), 63-71.
- Alkhaffaf, H. H. K., Idris, K. M., Abdullah, A. ve Al-Aidaros, A. H. (2017). "The Influence of Cognitive Factors on Information Technology Competencies Among Accountants in Civil Conflict Environment: The Iraqi Perspective". *Journal of Information System and Technology Management*, 2(6), 13-30.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Chen, J., Damte, D., Banatte, J. M., ve Mapp, J. (2009). "Information Technology Competencies Expected in Undergraduate Accounting Graduates". *Research in Higher Education Journal*, 3, 1-7.
- Ciurea, M., ve Man, M. (2020). "The Accounting Profession from Romania in the Digitized Economy. In *2nd International Scientific and Practical Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: From Regional Development to Global Economic Growth" (MTDE 2020)* (pp. 307-312). Atlantis Press.
- Esmeray, A. ve Esmeray, M. (2020). "Digitalization in Accounting Through Changing Technology and Accounting Engineering as an Adaptation Proposal". Umut Hacıoğlu (Ed.), In *Handbook of Research on Strategic Fit and Design in Business Ecosystems* (pp. 354-376). New York: IGI Global.
- Eş, A. ve Atasoy, A. (2022). "Dijitalleşmenin Muhasebe Meslek Mensuplarına Etkisi: Ankara İli Örneği". *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 15(2), 247-279.
- Fetty, S., Anindita, T., Wikansari, R. ve Sunaryo, K. (2019). "The Future of Accountancy Profession in Digital Era". A. G. Abdullah, I. Widiaty, C. U. Abdullah (Eds.) In *Global Competitiveness: Business Transformation in the Digital Era* (pp. 8-14). London: Routledge.
- Gonçalves, M. J. A., da Silva, A. C. F., ve Ferreira, C. G. (2022). "The Future of Accounting: How Will Digital Transformation Impact the Sector?". *Informatics*, 9(19), 1-17.

- Information Technology for Professional Accountants Proposed International Education Practice Statement 2.1, -<https://www.ifac.org/system/files/meetings/files/2820.pdf> (Erişim Tarihi: 15.08.2021)
- International Education Practice Statement-IEPS 2-Information Technology For Professional Accountants <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/ieps-2-information-techno-1.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.08.2021)
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Ku Bahador, K. M. ve Haider, A. (2012). "Information Technology Competencies for Malaysian Accountants: An Academic's Perspective". 23rd Australasian Conference on Information Systems, 3-5 Dec 2012, Geelong.
- Liyen, L. (2013). "The Impact of Information Technology on Accounting Theory, Accounting Profession, and Chinese Accounting Education". *The Twelfth Wuhan International Conference on E-Business*.
- Rai, P., Vatanasakdakul, S., ve Aoun, C. (2010). "Exploring Perception of IT Skills Among Australian Accountants: An Alignment Between Importance and Knowledge". Sustainable IT Collaboration Around the Globe. 16th Americas Conference on Information Systems, (August 12-15), Lima, Peru.
- Santonastaso, R. ve Macchioni, R. (2022). "An Exploratory Study of the Digital Competences of Italian Accountants: Some Preliminary Results". *International Journal of Business and Management*, 17(2), 13-27.
- Şeker, Y. ve Hoş, S. (2021). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijital Muhasebe Uygulamalarını Kullanımlarına İlişkin Bir Araştırma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 953-972.
- Şitak, B. ve Yardımcıoğlu, M. (2022). "COVID-19 Salgın Hastalığı Sürecinde Muhasebe Mesleğine Dijitalleşme Açısından Bir Bakış: Adana İli Örneği". *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 5(1), 15-38.
- Tam, T. C. W. (2011). *The Relevant Information Technology Knowledge and Skills for Accounting Graduates in New Zealand*. (DBA Thesis), Lismore NSW: Southern Cross University.
- Tekbaş, İ. (2018). *Dijitalleşmenin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri Üzerine Bir Araştırma ve Yeni Bir Kavram Önerisi: Mali Mühendislik* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekbaş, İ., Kurnaz, E., ve Azaltun, M. (2018). "Dijital Muhasebe Okuryazarlığı: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma". In 5. *International Congress On Accounting and Finance Research (ICAFR)*, Seferihisar, İzmir.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, [https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)](https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm)), (Erişim Tarihi: 18.01.2022).
- Wessels, P. L. (2006). *A Framework for the integration of Information Technology in the education of professional accountants at South African Universities* (Doctoral Dissertation). Stellenbosch: University of Stellenbosch.
- Wongsim, M. (2016). "IT Competences for Professional Accountants: Case Studies in Thailand". *Journal of Global Business Review*, 18(1), 17-40.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMLARI

Beyzanur ÜSTÜNBAŞI¹, Hilal AKMAN DÖMBEKÇİ²

GİRİŞ

Kişiler mensup oldukları örgütlerde formal veya informal, olumlu veya olumsuz ilişkiler geliştirme eğilimindedirler. Kişiler ve örgütler bu ilişkileri farklı yollarla etkileyebildikleri gibi, aynı zamanda onlardan farklı şekillerde de etkilenirler. Çoğunlukla olumlu ilişkiler arasında bahsedilen örgütsel bağlılık hem formal hem informal şekilde gerçekleşebilir. Örgütsel bağlılık kavramı; kişilerin mensup oldukları örgüt veya örgütün hedefleri için uğraş vermesi ve hissettiği duygusal bağlar olarak tanımlanabilir. Bu duygusal bağlar; aşkın bir aidiyet duygusu olabileceği gibi, ahlaki bir sorumluluk hissi veya örgütten ayrılamama zorunluluğu gibi çeşitli şekillerde de kendini gösterebilir. 1950’li yıllardan itibaren çalışılmaya başlanan örgütsel bağlılık kavramının çeşitli sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı, davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak ikiye ayıran çalışma olduğu gibi duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devama yönelik bağlılık olarak üç başlıkta sınıflandıran çalışma da mevcuttur.

Örgütsel özdeşleşme ise kişinin kendini ve hedeflerini tanımlarken örgütün yapısı ve örgütün hedeflerinden ayrı görmemesi, örgütün yapısıyla olan uyumunun temeli olarak ifade edilebilir. Her örgütün kendi yapılanması, inançları ve kültürü, dünyayı algılama şekli, işleyişi, çalışma yapısı ve onu oluşturan kişilerle olan iletişimi farklıdır. Örgüte bağlı olan kişiler de örgütün hedefleri doğrultusunda yol almayı kabul ederler. Kişiler aynı örgüt çatısı altında birleşiyor olsalar bile her birinin düşüncelerinin, yaşayışları ve inanışlarının, hedefleri ve çabalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. İşte bu birbirinden tamamen farklı olan bireylerin hangi düzeyde örgüt hedefleriyle uyumlanabildiği, kendini ne kadar örgütün bir parçası hissettiği durumu ise kişinin örgütsel özdeşleşmesini açıklamaktadır.

1 Arş. Gör., Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, e-posta: beyzanurustunbas@gmail.com

2 Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, e-posta: akmhll@gmail.com

Örgütsel bağlılık kişilerin örgüt ile duygu düzeyinde gerçekleşen bir etkileşimi, bağlantısı iken; örgütsel özdeşleşme kişilerin varlığını ve kendi için çizdiği yolu örgütün tanımları içerisinde var etmesiyle gerçekleşen daha temel düzeyde bir bağlantıdır. Ancak iki duruma da bakıldığında, kişilerin örgüt ile kurdukları ilişkilerin ortak paydayı oluşturduğu gözlemlenmektedir. İnsanlar sosyal canlılar oldukları için çevreleriyle bir şekilde etkileşime girme ihtiyacı hissederler. En yakın çevreleri başta olmak üzere buldukları ortamların yapısına göre şekillenen sosyal etkileşimler kurarlar. İkili ilişkilerin veya birebir etkileşimin yeterli gelmediği noktalarda ise daha büyük yapılanmaların içerisinde olmak kişilerin sosyal etkileşim ihtiyacının doğurduğu bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Gündelik hayatta bir üst gücün, daha büyük bir grubun, hatta toplumda yer edinmiş bir oluşumun parçası olduğunu hissetmek kişinin aidiyet ve bağlanma ihtiyacını giderebilmesi noktasında yardımcı bir araç olarak görülmektedir.

Yapılmış olan çalışmalarda örgütsel bağlılığın ve örgütsel özdeşleşmenin olumlu çıktılarının birbirine çok benzediği görülmüştür. Kişiler örgüte karşı ahlaki bir sorumluluk veya duygusal bir bağlılık hissettiklerinde verimli çalışma oranları yükselir, örgüte bağlı kişilerin devir hızı daha düşük olur, kişiler örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çabalarlar. Bağlılığın olası istisnai sonucu ise kişilerin yalnızca devama yönelik bağlılıklarının yüksek olduğu örgütlerde ise, kişiler yalnızca var olmaya ve çalışmaya devam ettikleri için fiili olarak aktif gibi görünseler de verim oranları açısından örgütün düzeyini de aşağı çekme ihtimalleri bulunmaktadır. Bu durum başta kişilerin ve dolaylı yoldan örgütlerin atıl kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Örgütlerin, devama yönelik bağlılık düzeylerinin farkında olup, bu durumun gelişmesinin sebeplerini ve bu bağlılık türünü en aza indirebilmek için yeni yollar araştırması gerekmektedir.

Bireylerin kendileri için amaçları doğrultusunda çizdiği yolun ne kadarının, mensubu olduğu örgütün yolu içerisinde yer aldığı düzeyi ise örgütün ve bireyin aynı anda gelişim gösterebileceğinin bir cevabı olarak görülmektedir. Kişiler ve örgütler ortak bir hedefe yöneldikleri takdirde, kişilerin kendi yararları için attıkları her adım aynı zamanda örgütün de yararına olacaktır. Böyle durumlarda kişiler ve örgütlerin çıkarları ortaktır, iki taraf da kendi faydası uğruna bir adım atmış olsa bile sonuçlar iki taraf için de olumlu çıktılara sebebiyet vermektedir. Herhangi bir çıkar çatışması yaşanmaması, hatta iki tarafın da karşılıklı olarak birbirinin faydasını gözeterek hareket etmeleri hem çıktılarının karını ikiye katlayacak hem de karşılıklı memnuniyet düzeylerinin artmasına yardım etmektedir.

Kişilerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine paralel olarak duydukları güven düzeyleri de artmaktadır. Örgüte ve örgüt kültürüne güvenen bireyler örgütte sorumluluk almaktan kaçınmayacak, verilen görevleri

daha düzgün yerine getirecek, örgüt içi ilişkileri daha kuvvetli olacak ve örgütten ayrılmak bir yana bağlı oldukları örgüte yarar sağlama gayesi güdeceklerdir.

İlerleyen bölümlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleme kavramları detaylı olarak açıklanacak; şimdiye kadar yapılmış tanımlama ve çalışmalardan, kavramların öneminden, alt boyutlarından, bu kavramları etkileyen unsurlardan ve ölçme araçlarından bahsedilecektir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgüt en genel tanımıyla, belirli hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir arada bulunan topluluğuna verilen isimdir. Alman sosyolog Max Weber ise örgüt kavramını belirli kurallarla dış çevreye kapatılmış veya çevreyle olan ilişkisi sınırlandırılmış sosyal ilişkiler sisteminin bütünü; sistemlerde bu düzeni sağlayabilmek için seçilmiş yönetici veya liderin bulunduğu ve işlerin sürdürülebilmesi için daimi görevlendirilen çalışanların olduğu sistem olarak tanımlamıştır (Weber, 2023). Her örgütün formel yapısı, iç dinamiği, işleyişi, hedefleri, onu oluşturanlar ve oluşma şekilleri birbirinden ayrılmaktadır. Bu sebeple örgüt kavramının da kesin sınırlamaları yoktur ve literatürde birçok tanımlama görmek mümkündür.

Örgütsel bağlılık, kişinin bağlı bulunduğu örgüte ve örgütün hedeflerine duyduğu aidiyet duygusu olarak ifade edilebilir. Kavram hakkında yapılan ilk araştırmalar 1950'li yıllara dayanmaktadır. En bilinen araştırmalar ise Becker (1960), Etzioni (1961), Porter (1974), Mowday (1979), Steers (1970), Allen ve Meyer (1996) gibi araştırmacılar tarafından yapılmıştır.

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütle karşılıklı olarak anlaştıkları bir süreç ve bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak tanımlayan Becker aynı zamanda kavram ile ilgili ilk sınıflandırmayı da yapmıştır (Becker, 1960: 32).

Etzioni'ye göre örgütsel bağlılığın temel sebebi, örgütlerin kişiler üzerindeki güçleridir. Bu sebeple kişilerin verilen talimatlara yüksek uyum düzeylerini örgütsel bağlılık kavramıyla açıklamıştır (Zangaro, 2001: 15).

Mowday ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel bağlılık, kişilerin inançlarını ve tutumlarını örgüte olan davranışlarıyla pekiştirerek örgüte bağlanması olarak tanımlanmış; davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki kategoride sınıflandırılmıştır (Mowday vd., 1979: 225).

Bir diğer çalışmada ise bireyin, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için uğraş vermesi olarak belirtilmiş; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç başlıkta sınıflandırılmıştır (Kanter, 1968: 500).

Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılığı örgüt çalışanlarının bağlı oldukları örgüte karşı hissettikleri, örgütten ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bağ olarak tanımlamışlardır. Bu bağ kişiler ile örgüt arasında, içinde oldukları

duruma göre şekillenen üç farklı boyutu kapsamaktadır. Duygusal bağlılık boyutunda kişiler, örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissederler, örgütte kalmaya devam etme gerekçeleri bu bağlılıkları sebebiyle olmaktadır. Normatif bağlılık boyutunda kişiler kendilerini örgüte karşı sorumlu hisseder ve çalışmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görürler. Devam bağlılığı boyutunda ise kişilerin örgütten ayrılamamasının ve bağlılığının sebebi, örgütten ayrıldıkları taktirde yeni bir iş bulamayacak olmaları ve kaybedecek oldukları avantajları/konforlarıdır; bu bağlılığın temelinde kişilerin kendi faydalarını düşünüyor olmaları yatmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık birçok farklı bilim alanında uzman araştırmacılar tarafından üzerinde çalışılmış bir konudur. Örgütlerin hayatın her alanında farklı şekillerde bulunmasından dolayı her araştırmacı kendi çalışma alanına uygun şekilde tanımlamalar yapmıştır. Bu tanımlamaların bazılarında örgütsel bağlılık için alt boyut sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Literatürde özellikle üç farklı sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu sınıflandırma tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar olarak incelenmektedir. Örgütsel bağlılığın sınıflandırmalarının davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki kategori altında incelenmesinin sebebi; örgütsel davranışçılarının ve sosyal psikologların örgütsel bağlılık konusunu farklı açılardan ele almış olmalarından kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık konusunda çalışmalar yapmışken, sosyal psikologlar ise genellikle davranışsal bağlılık konusu üzerine yoğunlaşmışlardır.

Bireyin örgütle arasında geliştirdiği bağa yönelik tutumları, onun belirli davranışlarda bulunmasını ve bu davranışları sürdürme eğilimi göstermesini sağlayacaktır. Bu davranışlar arasında örgütte kalmaya devam etme, devamsızlık düzeyleri ve örgütün hedefleri için çalışıp/çalışmaması sıralanabilmektedir. Kişilerin takındıkları tavırlar ve mevcut halini koruma isteğinde olması sebebiyle bazı araştırmacılar sınıflandırmalarını kişilerin bu tutumları üzerinden ele almışlardır. Tutumsal bağlılıkta birey mensup olduğu örgütün hedef, değer ve amaçlarını kendi tutumlarıymış gibi benimser ve bu amaçları gerçekleştirebilme niyetiyle örgüt üyeliğini sürdürmeye devam eder. Bu bağlılık türünde kişiler kendi çıkar ve faydaları için örgüte bağlılıklarını devam ettirir; örgütle arasında bir alışveriş ilişkisi kurar (Mowday vd., 1979: 225). Tutumsal bağlılık kişinin örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir ve üç önemli unsuru bulunmaktadır, bunlar; Örgütün hedefleri ve değerleri için duyulan inanç ve kabulleniş, örgütün çıkarları doğrultusunda çabalamaya gönüllü olma ve örgüte olan bağlılığını sürdürme arzusu.

Tutumsal bağlılıkta Kanter'in yaklaşımına göre kişilerin enerji ve sadakatlerini örgüt için harcamaya meyilli olma durumlarına örgütsel

bağlılık denilmektedir. Çalışanlar hem kendi beklentilerini hem de örgütün beklentilerini, örgüte karşı olumlu duygular besleyerek gerçekleştirir ve kendilerini örgütlerine adarlar.

Etzioni, örgütsel bağlılık hakkında ilk çalışmaları yapan kişilerden biridir ve ilk sınıflandırmalardan biri de yine ona aittir. Etzioni'nin yaklaşımına göre örgütün mensupları üzerinde kullandığı güç ve yetkiler ancak kişilerin örgüte olan tutumları, tavırları ve yakınlaşmalarıyla ilişkilidir. Kişilerin örgüte olan yakınlaşma düzeylerine göre örgütsel bağlılığı ahlaki açıdan yakınlaşma, çıkara dayalı yakınlaşma ve yabancılaştırıcı yakınlaşma olarak üçe ayırmaktadır (Balay, 2000: 16). Ahlaki açıdan yakınlaşma kişinin örgütün hedeflerini, kültür ve normlarını benimsemesi, örgüte karşı olumlu duygular beslemesi olarak tanımlanabilir. Bu bağlılık türünde kişi örgütü o kadar içselleştirmiştir ki yapılması gereken şeyleri sanki tamamen kendi faydası gibi görerek yapar, işini değerli sayar ve buna karşılık örgütten bir ödüllendirme beklemez, ödüldeki değişimlerden de etkilenmez (Varoğlu, 1993: 4). Çıkara dayalı yakınlaşma ise ahlaki yakınlaşma kadar duygusal yoğunluk içermez; kişiler yakınlaşmalarını örgütün onlara sağladığı fayda boyutunda ayarlamaktadırlar. Birey ve örgüt arasında kazan-kazan ilişkisi mevcuttur. Yabancılaştırıcı yakınlaşmada ise, diğer ikisinde olduğu gibi olumlu duygular veya kazanç düşüncesi yoktur. Kişiler örgüte karşı olumlu bir bağlılık hissetmezler. Örgüt zararlı veya cezalandırıcı konumda bulunmaktadır. Kişiler psikolojik olarak bağlılık hissetmeseler ve atıl şekilde kalacak olsalar çeşitli nedenlerden dolayı bile örgüt içerisinde kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000: 16).

Örgütsel bağlılık araştırmalarında en önemli yerlerden biri de Allen ve Meyer'in çalışmalarına aittir. Bu çalışmalarda tutumsal bağlılık, kişilerin örgüt ile aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durum olarak belirtilmektedir. Bu yaklaşımda bireylerin tutumsal bağlılıkları örgütteki davranışlarıyla karakterize edilmektedir. Bağlılığın belirtileri ise bireylerin örgütte kalmaya devam etmesidir. Allen ve Meyer'in çalışmalarında örgütsel bağlılık üç kategoride sınıflandırılmaktadır. Duygusal bağlılık kişilerin aşkın bir duygu ve inançla örgüte bağlı olması, fedakarlıklar yapması ve örgütsel kabulleri içselleştirmesidir. Bu bağlılık türünde çalışanlar kendi istekleri doğrultusunda örgütte kalmaya devam ederler, herhangi bir teşvik veya zorunluluğa ihtiyaç duymazlar. Duygusal bağlılığın öncülleri olarak; rol açıklığı, amaç açıklığı, yönetimin önerileri dikkate alması, çalışanlar arasındaki uyum, örgüte güven, kişisel önem, eşitlik, geri bildirim ve katılım örnek gösterilebilmektedir. Örgüte duygusal bağlılığı olan kişiler, içten gelen bir arzu ile daha üretken olmak isteyecekler, örgüt sorunlarını kendinden ayrı görmeyerek çözmeye çalışacaklar, örgütün ve kendi amaçlarının uyumunu sağlayıp bu hedefleri gerçekleştirebilmek uğruna çaba göstereceklerdir (Yaşbay Kobal vd., 2022:

380). Normatif bağlılık ise duygusal bağlılık kadar doğal, içten gelen ve koşulsuz değildir. Bu bağlılık türünde kişiler kendilerini örgüte karşı sorumlu/yükümlü hissetmektedirler. Tam manasıyla örgüte bağlılık göstermeseler bile, örgüte zarar verici bir davranışta bulunmadıklarını düşündükleri için bu tutumu da ahlaki sınırlar içerisinde sayan kişiler, örgütten ayrılmayıp bağlılık gösterirler. Devama yönelik bağlılıkta ise kişiler duygusal, ahlaki veya vicdani olarak örgüte karşı bir bağlılık duymamaktadırlar. Bu kişilerin örgüte bağlılıklarının devam etmesinin sebebi örgütten ayrıldıkları taktirde bu durumun maliyetlerinin farkında olmaları durumudur. Örgütten ayrılma maliyetinin, kalma maliyetinden çok daha fazla olduğunu algılayan çalışanlar daha iyi koşullar bulana kadar örgütsel bağlılıklarını sürdürmeye devam ederler. Devama yönelik bağlılığın öncülleri olarak kişilerin becerileri, eğitim düzeyleri, kişisel yatırımları, emeklilik primi hatta mevcut alternatifler sayılabilmektedir. Kişi bu örgüte yatırım yapmış, uzmanlık geliştirmiş, sosyal ilişkiler kurmuş, kıdem ve emeklilik haklarına sahip olmuştur; örgütten ayrıldığı taktirde bunların hepsini kaybedecek ve yeniden çabalaması gerekecektir. Bu durumu yaşamak istemeyen kişiler bir aidiyet duygusu hissetmeseler dahi örgütte kalmaya devam ederler (Taşkın ve Dilek, 2010: 39).

Örgütsel bağlılık başlığı altında davranışsal bağlılık kategorizasyonu incelendiğinde bu kavramın, kişilerin geliştirdikleri ve yapmaya devam ettikleri davranışları ve alışkanlıkları sebebiyle örgütte kalmaya devam etmesi olarak ele alındığı görülmüştür. Aynı zamanda davranışsal bağlılık dışarı diğerlerine oranla daha kapalı örgütlerde başlangıç adımı, ritüel, üyeliğe kabul törenleri olarak da düşünülmektedir. Askeri kurumlar, dini tarikatlar bu durumun dışı vurumunun en iyi örnekleri olarak incelenebilir. Davranışsal bağlılıkta en bilinen yaklaşım Becker'in yaklaşımıdır, tasarlanmış bağlılık adı verilmektedir. Ona göre davranışsal bağlılık kişinin bir süre tutarlı şekilde gerçekleştirdiği eylemleri yapmaktan vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, yaptığı mevcut davranışları sürdürme eğilimidir. Birey düzenli olarak yaptığı bu davranışları, hedeflere ulaşma yolunda birer araç olarak görmektedir. Bu bağlılığın temelini ekonomik çıkarlar oluşturmaktadır. Kişi, işletmeden ayrılmanın finansal, sosyal ve ruhsal götürülerinin fazla olmasından dolayı kendini örgütte kalmaya mecbur hisseder. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça bireyin de örgüte bağlılığı o ölçüde artar ve hatta kişi örgütten uzaklaştırılmamak için hata yapmamaya fazladan özen gösterir (Gül, 2002: 49).

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise kişilerin örgüte, örgüt içerisindeki arkadaşlarına, yöneticilerine, görevlerine karşı farklı bağlılık türleri geliştirebileceği düşüncesinden oluşmuştur. Bir kişinin aynı örgüt içerisinde farklı bağlılık türleri olabileceği düşüncesine ek olarak bir kişi tarafından duyulan bağlılık çeşidinin/düzeyinin diğer bir kişinin bağlılığından farklı olacağı düşüncesi de yine bu yaklaşım içerisinde yer almaktadır. Reichers ve çalışmaları çoklu

bağlılık yaklaşımları içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Reichers'a göre bir kişinin örgüte bağlı olmasının sebebi örgütsel adalet iken, bu durum diğer kişide ilgili bir yönetici sebebiyle gerçekleşebilmektedir. Çoklu bağlılıklar modelinde örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan farklı iç ve dış unsurların birbirleriyle olan çeşitli etkileşimleri olarak ortaya çıkmaktadır (Reichers, 1985: 465).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bağlılığın kişiler ve örgütler için önemi ele alındığında ilk olarak kişilerin bağlanma ve aidiyet duygularının giderilmesi imkanıyla karşılaşılmaktadır. İnsanlar sosyal canlılardır, doğdukları andan itibaren çevreleriyle etkileşim kurma ihtiyacı hissederler. Bu etkileşim onların en yakını olan ebeveynlerinden başlar, okul ve arkadaş çevresi, sosyal çevre ve iş hayatı olarak devam eder. Kurulan etkileşimlerin düzeylerine bağlı olarak kişiler çeşitli bağlılık şekilleri gösterirler. Kişilerle veya örgütlerle kurulan etkileşim sonucu, onlara bağlılık göstermek mümkündür. Sosyal, kamusal, ideolojik, ticari vb. çeşitli örgütler bulunmakta ve örgütün yapısına göre mensuplarıyla olan etkileşimleri de değişmektedir. Kişilerin herhangi bir/birçok örgüte bağlılık göstermesi ona bir bütünün parçası gibi hissettirecektir. Büyük bir organizasyonun parçası olmak; kişilerde güven duygusunu uyandırmakta, sorunların çözülebileceğine olan inancı ve sosyal çevreleriyle olan ilişkilerini pekiştirmektedir. Kişilerin bağlı buldukları örgüte olan aidiyet duygusunun artması ile kişiler kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeye başlar. Kendilerini örgütten ayrı tutmazlar, mensup oldukları örgütün gerekliliklerine göre davranışlar sergiler ve kendilerini de bu şekilde tanımlarlar. Hem büyük bir organizasyona hem de organizasyonun üyelerine bireysel olarak bir bağlılık hissederler. Bu bağlılık çoğu zaman kişilerin motive olmasını sağlar ve daha iyi çıktılar üretebilmek için onları teşvik eder.

Kişiler örgütsel bağlılıklarının artmasıyla birlikte, daha nizami iş yapmaya ve daha üretken olmaya başlarlar. Bu bağlılık onlara uğruna çabalayabilecek bir amaç vermektedir. Bağlılık düzeyleri arttıkça, kişiler mensup oldukları örgütün çıkarları için daha fazla emek sarf etme eğilimi gösterirler. Bu durum ise örgütteki ataleti azaltır, performans iyileşmelerine yardımcı olur ve örgütün daha iyi sonuçlar elde etmesine katkıda bulunur. Ticari örgütlerde karlılık, siyasi örgütlerde artan katılımcı sayısı, sosyal örgütlerde büyüme, kamusal örgütlerde artan performans göstergeleri bu iyi sonuçlar arasında sayılabilmektedir.

Örgütlerin yapılanmalarına göre, kişilerin ilişkili olma düzeyleri de değişmektedir. Sosyal ve ideolojik örgütler genellikle gönüllülük esasına dayanırken, kamusal ve ticari örgütlere katılım genellikle kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışma ihtiyaçlarından doğan bir zaruriyet ile meydana gelmektedir. Ancak her ne şekilde olursa olsun örgütler kendilerine mensup olan kişilerin devir hızlarının yüksek olmasını istemezler. Devir hızı; kişilerin

örgüte giriş ve çıkış devinimlerinin oranını göstermektedir. Katılımcıların devamlı olarak giriş ve çıkış yaptığı örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için gerekli istikrarı yakalamakta zorlanırlar. Örgüt içi yapılması gereken işleri üstlenen kişilerin devir hızının yüksek olması ise, işlerin yanlış yapılmasına, aksamasına, kesilmesine; işleri vasıfsız kişilerin devralmasına, örgüte yeni katılacak kişilerin yapabilecekleri hatalardan doğan ek maliyetlere, eğitimleri için geçen süre ve ek kaynak ayrılması ile sonuçlanabilmektedir. Kişilerin örgütüne olan bağlılığının artması, onun örgütten ayrılmasını önleyecek bir sebep olarak değerlendirilebilir. Duygusal olarak aşkın bir bağlılıkla örgüte bağlı olan kişiler halihazırda örgütün faydası için çabalamaktan kaçınmazlar; buna ek olarak örgüte karşı ahlaki yükümlülük hisseden kişiler ise daha çok kazan-kazan sebebiyle veya vicdani duygularla örgütü yarı yolda bırakmak istemezler. Yapılan çalışmalarda örgüte olan bağlılığın artmasının, örgütten ayrılma oranlarını düşürdüğü gözlemlenmiştir (Gökkaya vd., 2017: 102).

Örgütsel bağlılık, kişiler ve örgütler bağlamında birçok faktörü etkileyebilme gücüne sahipken aynı zamanda birçok çeşitli durum ve faktörden de etkilenmektedir. Kişilerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler kişisel sebeplere, örgütsel sebeplere, kişi ve örgüt arasındaki etkileşim düzeyine veya dış etkenlere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Karaçor ve Şahin, 2004: 101; McCroskey, 2007: 18).

İletişim, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli unsurlardan biridir. Kişilerin birbirleriyle, birimler arası, yöneticilerle veya örgütün tamamıyla olan formal veya informal iletişiminin tamamı onların bağlılık düzeylerini ve şekillerini etkileyen bir faktördür. Güçlü ve sağlıklı bir iletişim kişilerin örgüt içerisinde kendini daha iyi ifade edebilmesine, doğru anlatmasına ve anlaşılmasına; bu sebeple talep veya şikayetlerinin de daha doğru iletilmesine yardımcı olacak, etkileşimin sağlıklı ve kesintisiz olmasına katkıda bulunacaktır. İletişim sorunları yaşanan bir örgütteki aksamalar, hoşnutsuzlar, talep ve şikayetler hakkında geri bildirim alınmaması, kişinin örgüt içerisinde anlaşılmadığını düşünmesi onun zamanla örgütten soyutlanmasına ve ayrışmasına sebep olacaktır. Bu ayrışma örgütsel bağlılığın zedelenmesine ve hatta kopmasına sebep olabilmektedir. Ancak sağlıklı iletişim ve iletişim araçlarının etkin kullanımı, örgüt içi işleyişi hızlandıracağı gibi kişilerin örgütteki kişilerin de varlığının fark edildiğini hissetmesine ön ayak olacak kişinin duygusal tatmininin ve bağlılığının da artmasının yolunu açacaktır. Örgüt içindeki kişilerin arasındaki iletişimin güçlü olması onları motive eden sebeplerden sayılabilir. Örgütlerde sağlıklı ve sıkı iletişim sayesinde informal yollarla kurulan arkadaşlık ilişkileri, çalışma koşulları çok iyi olmasa bile o çalışanın örgütte kalmasını sağlayabileceği gibi; informal ilişkiler kötüyse iş ortamı, ücreti vb. faktörler ne kadar iyi olursa olsun kişinin örgütsel bağlılığının azalmasına hatta örgütten ayrılmasına dahi

sebebiyet verebilir. Akademisyenlerle yapılan bir çalışmada yaşı daha genç, çalışma yılı az ve örgüt içi informal ilişkileri daha fazla olan akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Gökkaya vd., 2017: 117).

Bir iş kurumu çerçevesinde kişilerin örgüte olan bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlere bakıldığında, bağlılığı etkileyen diğer bir faktörün iş tatmini olduğu görülmektedir. Araştırmacılar iş tatminkarlığının örgütsel bağlılığı oluşturan birçok unsurdan biri olduğuna inanmaktadırlar (Taşkın ve Dilek, 2010: 40). Kişilerin iş tatmini çalıştıkları pozisyondan, aldıkları ücretten, yöneticilerden buldukları örgüt kültüründen ve çalışma arkadaşlarından etkilenmektedir. İş tatmini yaşayan ve işinden memnuniyet duyan kişi kendini örgütten ayrı hissetmesi, örgütten ayrılması pek olası değildir. Yaşanılan memnuniyet, örgütüne olan duygusal bağlılığın da artmasına yardımcı olacaktır. Bir üniversite hastanesinde farklı birimlerde çalışan hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini incelemek için yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın hekimlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğu gözlemlenmiştir (Karahan, 2009: 429). 500 kişilik bir hemşire grubuyla yapılan çalışmada hemşirelerin içsel tatmin ve dışsal tatmininin örgütsel bağlılıklarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Kişilerin örgütsel yapı içerisinde bağlılık seviyeleri incelendiği zaman duygusal, normatif ve devam olarak daha bağlı olduğu görülen çalışanların fazla iş tatmini sağladığı ortaya çıkmıştır. İşlerinden tatmin olmayan kişilerin devamsızlık, işi terk etme ve hayatlarından zevk alamama problemleri yaygın olarak görülmektedir. İşletmeler için bu sorunlar ek maliyetlere sebep olabilir (Hoş ve Oksay, 2015: 21).

Kişilerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen bir diğer önemli unsur ise güvendir. Güven, bir tarafın karşıdan gelecek eylemler için savunmasız kalma istekliliği, tarafların birbirlerinin çıkarlarını gözeteceği inancı, faydaların mübadelesi gibi çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. Örgütsel güven ise çalışanın örgüt tarafından desteklenme hissi verdiği sözleri yerine getirme ölçütü olarak tanımlanabilir. Kişilerin örgüte olan bağlılıkları örgütün hedefleri çerçevesinde kendine hedefler inşa etme ile ilişkiliyken, örgütsel güven ise kişilerin örgüt hedeflerine ve liderlerine olan inançlarıyla ilişkilidir ve örgütün attığı adımların çalışanların yararı için olacağı düşüncesi mevcuttur. Özel bir işletmede yapılan araştırma sonuçlarında, kişilerin örgütsel güven düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel güven ile normatif bağlılık arasında kuvvetli olmayan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Aynı çalışmada doktora eğitimi almış kişilerin duygusal bağlılığı yüksekken, yüksek lisans eğitimi almış çalışanların ise devam bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Taşkın ve Dilek, 2010: 44). Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven çalışanların verimliliklerine ve

gelişimlerine katkı sunan unsurlardır. Çalışanlarının başarı ve yeteneklerinin farkında olan örgütler kişilerde güveni daha rahat oluşturabilecek ve bununla beraber performans artışlarında yükselmeyi destekleyebileceklerdir. Bu durum örgütlerde karlılığın artmasına ve kişilerin örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıklarının düzeylerinin de yükselmesi için önemlidir. Eğitim araştırma hastanesinde yapılan bir çalışmada örgütsel güven 1 birim arttığında örgütsel bağlılığın da 0.609 birim artacağı belirtilmiştir. Çalışma alt boyutlarında kişilerin kuruma güveni 1 birim arttığında örgütsel bağlılığının 0.585 birim, yöneticiye güveni 1 birim arttığında örgütsel bağlılığının 0.416 birim ve çalışma arkadaşlarına güveni 1 birim arttığında ise örgütsel bağlılığının 0.541 birim artacağı da çalışmanın sonuçları arasındadır (Karabetyan, 2020: 53). Literatürdeki çalışmalar da bu araştırmaların bulgularını destekleyecek nitelikte sonuçlar içermektedir (Demir, 2011: 219; Akmaz ve Erbaşı, 2017: 142; Yorulmaz ve Karabacak, 2020: 128). Kişilerin örgüte güveni arttıkça da örgüte duygusal bağlılığı arttığı söylenebilir. Örgüte duyulan duygusal bağlılığı yükseltmek için öncelikle örgütsel güven ortamını tesis etmek ve güveni yükseltebilmek önemlidir. Ancak örgütsel güvenin yükseltilmesinde tek başına iş ortamıyla ilgili atılacak adımlar yeterli değildir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki örgütsel güven bireyden kaynaklı olarak da düşebilmektedir. Örgütler bunun analizini yaparken dikkatli olmalı ve atılacak adımları örgüt veya birey boyutunda alma kararlarını bu doğrultuda vermelidirler (Antalyalı vd., 2017: 1696).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise örgütteki terfiler ve kişiler için sunulan kariyer fırsatlarıdır. Kişilerin bağlı buldukları örgüt içerisinde onlara verilen yetkiler, kişilerin beceri ve yeteneklerinin altında kaldığı takdirde bir süre sonra kişinin kendine, yaptığı işe ve örgüte bakış açısı değişmektedir. Zamanla gelişme arzusu törpülenen kişi, örgüt faaliyetlerini isteksiz şekilde yürütecek veya kendini atıl hissetmeye başlayacaktır. Daha fazlasını yapabileceği inancında ve bu donanımda olan kişiyi örgütün fark etmemesi hem birey hem de örgüt kazançları için bir kayıp olarak değerlendirilebilir. Örgütler kendine bağlı olan kişilerin gelişimini desteklemeli, onların kariyer planlamalarında yardımcı olmalı, gerekli olduğu takdirde terfi ettirmekten kaçınmamalıdır. Terfi ve kariyer planlaması belirli olmayan kişiler kararsızlık ve ümitsizlik yaşadıkları bir sürece gireceklerdir. Bu süreç kişilerin örgüte olan inançlarını ve bağlılıklarını zedeleyerek, uzun vadede örgütten kopmaya sebebiyet verecektir (Demirel, 2009: 119).

Toplumlar ve örgütler genellikle ortak paydada, ortak bir kültürde buluşabilen bireyler tarafından meydana gelmektedir. Bireylerin ortak paydada buluşmasına sebep olan tüm değerler, inançlar, davranışlar, tavırlar, semboller, kullanılan dil ve mitler kültür kavramının birer yapı taşı oluşturmaktadır. Örgüt kültürü kavramı kısaca, bir örgütü diğerlerinden ayıran özelliklerin

bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Kişiler bu kültüre uyumlu olabildikleri ölçüde kendilerini örgüte ait hissederler. Kişileri birbirleriyle ve örgüt ile ortak paydada buluşturan kültür, onların aidiyet duygularının pekişmesine yardımcı olacak unsurları da bünyesinde barındırmaktadır. Örgüt kültürü aynı zamanda bireylerin beklentilerini, değerlerini, davranışlarını da etkilemektedir. Güçlü bir örgüt kültürü örgütte birlik ve bütünlüğü sağlarken, zayıf bir örgüt kültürü ise sağlıklı bir örgüt ortamı yaşanmasına sebep olacak bu durum kişilerde karamsarlık ve hayal kırıklığı yaratarak çalışanların örgüte ait hissetmemeleri ve bir kopuş yaşamaları ile sonuçlanacaktır. Örgütün yetkilileri, örgüt mensuplarının bağlılıklarını artırabilmek amacıyla, örgüt kültürünü çalışanlarının da değer ve beklentilerini içerecek şekilde zenginleştirmelidir. Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerle yapılmış bir araştırmada örgütsel kültürün baskın özellikler boyutunun devam bağlılığı üzerinde; başarı kriteri boyutunun da normatif bağlılık üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür (Yaşbay Kobal vd., 2022: 385).

Örgütün idare edilişi ve yönetim şekli de bireylerin o örgüte olan bağlılığını etkileyen unsurlardandır. Kişiler duygusal, ahlaki veya zaruri bağlarla bağlı oldukları örgütün, temelde işleyişi bozuk ve adaletsiz bir şekilde yönetildiğini gördükleri takdirde örgüte olan inanç ve bağlılıklarını kaybetmeye başlarlar. Örgütte yönetimin sağlıklı devam edebilmesi için yetki ve sorumluluk denkliliği, hakkaniyet, adil bir ödül-ceza sistemi, iş tanımlarına uygun ücret gibi özelliklerin de o örgütte bulunuyor olması gerekmektedir. Örgütte kazanılan bir başarı, onu elde edenlere mal edilmeli; sanki tüm yükü tek başına örgüt yönetici üstlenmiş gibi tüm ödül ve övgüler de ona atfedilmemelidir. Bu durum bir dahaki sefer için çalışanların azmini kırarak, örgütteki adalete olan inançları sarsılacaktır. Aynı şekilde hata yapan olduğunda, sorumluluğunu üstlenmeli veya cezası o kişiye verilmeli; astlara, tüm örgüte veya tamamen başka bir kişinin üstüne yapılan hatanın sonucu yıkılmamalıdır. Örgütsel bağlılık, yönetimde uygulanan politikalar ve alınan kararlar çerçevesinde de şekillenebilmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler örgütün yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir. Aynı şekilde yönetimde ve örgüt kültüründe tarafsızlık, eşitlik ve adalet kavramları benimsenmelidir. Örgütsel adalet, karar alma süreci, kaynakların etkin ve adil dağılımı ve kişiler arası etkileşimi kapsamaktadır. Örgütsel adalet, örgütün maddi ve ekonomik değerlerinin örgüt içi paylaşımında adil olmanın yanı sıra uygulanan yönetim strateji ve politikalarının da adil ve tarafsız olmasıdır (Demirel, 2009: 120). Örgütsel adalet, güven ve bağlılık ilişkilerini inceleyen bir araştırmada, örgütsel adaletin

kişilerin duygusal, normatif ve devam bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Aynı şekilde örgütsel güven de tüm bağlılık türlerini olumlu yönde etkilemektedir. Yöneticinin davranış ve uygulamalarının adaleti kişilerde güven düzeyini yükseltmekte böylelikle örgütsel bağlılığın oluşmasına da hem doğrudan hem dolaylı yoldan katkı sağlamış olmaktadır. Çalışmada örgütsel adalet devam bağlılığı ile yüksek düzeyde ilişkilendirilmiştir. Örgütte adalet algısı yüksek olduğu takdirde kişilerin örgütte kalma niyetleri yüksek, işten ayrılma niyetleri ve devamsızlık oranları ise düşüktür. Örgütteki kaynakların adaletsiz dağıtıldığı düşünün kişilerde ise düşük iş tatmini, düşük bağlılık; yüksek işten ayrılma niyeti, yüksek devamsızlık ile yönetici ve örgüte karşı olumsuz tutumlar gözlemlenecektir (Demir, 2011: 219).

Bireyler ve örgüt arasındaki hak ve sorumlulukların belirli kurallarla belirlendiği, karşılıklı hak ve ödevlere dayanan, hatta bazı durumlarda talep edilmese dahi mensuplarının fazladan çaba ve çalışma gösterdiği ilişkiler bütününe örgütsel vatandaşlık denilmektedir. Bireylerin gösterdikleri vatandaşlık davranışlarına görevi olmayan iş istense dahi sorun çıkarmama, öngörülme işlerin şikayetsiz tamamlanması, çalışma ortamının verimliliğine destek sağlanması, örgüt dışındaki topluma olumlu görüşlerin yansıtılması, örgüt kaynaklarının korunması, işleyişteki aksaklıkların giderilmesi için mesai arkadaşlarına yardım edilmesi gibi örnekler sıralanabilmektedir (Karaman ve Aylan, 2012: 36). Örgütsel vatandaşlık kavramının temel dayanağı olan üç nokta, bu davranışların isteğe bağlı olarak yapılması, sonrasında ödüllendirilmemesi ve örgüt işleyişini iyileştirmeye yönelik gerçekleşmiş olmasıdır (Yılmaz, 2009: 477).

Kişilerin bu gönüllülük esasına dayalı davranışları ancak örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olduğunda gerçekleşmektedir. Çünkü halihazırda örgüte bağlılığı düşük olan birey, örgütü için fazladan bir fedakarlıkta bulunmak istemeyecek, örgüt hedeflerini ve ilerleyişini fazla önemsemeyecek ve aksamaların olmaması için fazladan iş yapmayı kabul etmeyecektir (Polat Dede, 2019: 298).

İnsanları tanımak ve tanımlamak için sıklıkla başvuru demografik özellikleri ise, kişilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olan diğer temel unsurlardan biridir. Kişiler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, yaşadığı yer vb. demografik özelliklerine göre farklı düşünceler geliştirir, farklı davranışlar sergilerler. Araştırmalara mutlak surette konu edilen bu özellikler sayesinde toplumun incelenmesi ve anlaşılması daha mümkün kılınabilmektedir. Örgütler, toplumlar hatta uluslararası aktörler dahi kişilerin demografik verileri ve bu verilerin araştırmaya konu olan değişkenleri etkileme derecesi ve şekline göre adımlar atarlar. Birçok araştırmada gözlemlenmiştir ki, kişilerin demografik verileri verdikleri cevapları, yaptıkları eylemleri ve takındıkları

tavırları etkileyebilmektedir. Yapılmış bir çalışmada yaş ilerlemiş çalışanların gençlere oranlara örgütlerine bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Onay Özkaya vd., 2006: 84). Bir başka çalışmada ise orta yaş grubundaki çalışanların diğer gruplardaki çalışanlara göre normatif bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu; toplam çalışma yılı daha az olan kişilerin ise normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gökkaya vd., 2017: 117).

Kişilerin örgütsel bağlılıkları ve cinsiyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışmaların ihtilafı sonuçlar verdiği, bir taraf üzerinde yoğunlaşmadığı görülmektedir. Avustralya’da yapılan bir çalışmada kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Kadınlar kuruma sadakat, hata toleransı, örgütün çıkarları için çalışma isteği ve örgüte karşı sorumluluk duygusu gibi konularda daha anlayışlı ve isteklidirler (Thornwaite, 1993: 3).

Kişilerin aldıkları eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaş faktörü gibi çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Mowday ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin, örgüte olan bağlılıklarının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, alanında uzmanlaşmış ve nitelikli kişilerin örgütten ayrıldıkları takdirde diğer kişilere nazaran daha kolay iş bulabilmesi, örgütten ayrılmayı büyük bir kayıp olarak görmemesi bunun sonucunda buldukları mevcut konuma ve kültüre uyum sağlayamamasından kaynaklanabilir (Mowday vd., 1979: 224).

Kişilerin medeni durumları da onların çevrelerini algılama şekillerini, tutum ve davranışlarını, düşüncelerini değiştirebildiğinden, kişilerin örgüte olan bağlılıkları da bu değişkenden etkilenecektir. Akademisyenlerle yapılan bir çalışmada bekar kişilerin örgüt içi informal ilişkilerinin daha iyi olduğu bu sebeple örgütsel bağlılıklarının özellikle duygusal ve normatif alt boyutlarda evlilere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gökkaya vd., 2017: 117). Ancak evli ve özellikle çocuklu bireylerin sorumlu oldukları bir ailesi olması sebebiyle örgütte kalmayı istemeleri ve işlerini kaybetmemek için hassasiyet göstermeleri de olası bir durumdur. Böyle bir durumda kişinin örgütten ayrılmasıyla kaybedeceği şeyler yalnızca kendisini değil aynı zamanda sorumlu olduğu aile üyelerini de etkileyecektir (Onay Özkaya vd., 2006: 80).

Örgütsel Bağlılığı Ölçme Araçları

Türkçe literatürde örgütsel bağlılığı ölçmek için geliştirilmiş veya uyarlaması yapılmış birçok ölçek bulunmaktadır. Her birinin ölçüm şekilleri, soru sayıları ve alt boyutları birbirinden ayrı olmakla beraber, kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için ölçme aracı olarak kullanılabilirler.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ): Ölçek Lyman W. Porter, Richard M. Steers ve Richard T. Mowday

tarafından 1974 yılında geliştirilmiştir. 15 sorudan oluşmaktadır ve 6 sorusu ters kodlanmıştır. Kişinin bağlılığını, bireyin örgütte kalma isteğini, örgüt başarısı için gösterdiği çaba düzeyini, örgütün amaç ve değerlerine inanma derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Erceylan (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde cevaplamalar için 7'li Likert ölçeği kullanılırken Türkçeye uyarlamasında ise 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (Erceylan, 2010: 107).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Penley ve Gould tarafından 1988 yılında, örgütsel bağlılığı incelemek amacıyla Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımından esinlenilerek oluşturulmuştur. Ergün ve Çelik tarafından 2018 yılında Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Zoraki, ahlaki ve çıkarıcı olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan 15 maddelik bir ölçme aracıdır. Katılıyorum ve katılmıyorum seçenekleri uçlarda olacak şekilde 6'lı Likert şeklinde geliştirilmiş bir ölçektir. Ancak Türkçeye uyarlanırken 5'li Likert olarak düzenlenmiştir (Ergün ve Çelik, 2018: 113).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Scale): Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993 yılında 18 madde olarak geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması 226 öğretmen üzerinde uygulanarak, 2018 yılında Dağlı, Elçiçek ve Han tarafından gerçekleştirilmiştir (Dağlı vd., 2018: 1765).

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Ölçek çalışması Üstüner tarafından 2009 yılında ilk ve orta dereceli eğitim kurumlarında çalışan 310 gönüllü öğretmen ile yapılmıştır. Tek boyuttan oluşan 17 maddelik bir ölçektir ve iç tutarlılık katsayısı .96, test-tekrar test korelasyon katsayısı ise .88 olarak ölçülmüştür. Bu oranlar ölçeğin kullanımının güvenli olduğunu göstermektedir (Üstüner, 2009: 8).

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Önemi

Özdeşleşme, bireyin diğerinin bir yönünü, özelliğini veya niteliğini özümsemişi ve diğerinin sağladığı model tarafından tamamen veya kısmen dönüştürüldüğü psikolojik bir süreçtir. Kişilik, bir dizi özdeşleşme faaliyeti aracılığıyla oluşturulur ve belirlenir. Özdeşleşme kavramı insanlar hakkında ele alınmak istediğinde kavram, sosyal özdeşleşme çerçevesinde incelenebilir. Sosyal özdeşleşme kişilerin kendini sosyal çevresinden bir/birçok gruba ait olma algısı olarak tanımlanabilir (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Birey grubu bir bütün; kendisini ise bu bütünün bir parçası olarak algılamaktadır, gerçek veya sembolik bir üye olduğunun bilincindedir.

Sosyal özdeşleşme kavramına bakılarak örgütsel özdeşleşme için bir çıkarım yapılacak olursa örgütsel özdeşleşme, kişinin örgüt ile birlik olma, kişinin kendini bu örgüte ait hissetmesi olarak tanımlanabilir. Daha genel

bir perspektiften bakıldığında kişilerin kendini ve hedeflerini tanımlarken kullandığı kavramlar ile; örgütü ve örgütün hedeflerini tanımlarken kullandığı kavramların benzerlik derecesine örgütsel özdeşleşme denilmektedir (Dutton vd., 1994: 239). Bir kişinin örgütsel özdeşleşme düzeyi, kişinin benliğinin örgüt üyeliğine ne düzeyde bağlı olduğu ile ilişkilidir. Eğer kişi örgütü hayatında merkezileştirmişse, benliğinde merkezi rolde yer alıyorsa, örgüt birey için diğer sosyal örgütlerden daha önemli bir konuma gelmişse bu kişinin örgütle yüksek derecede özdeşleşmiş olduğunu söylemek mümkündür (Karabey ve İşcan, 2007: 232).

Bağlı olunan örgüt tarafından değer görme, iyi veya kötü olaylarda yalnız hissetmeme ve örgüt tarafından desteklendiğini bilme gibi çalışanların tatminsiz beklentilerinin karşılanması anlamına gelen örgütsel destek, çalışanların örgüt ile olan bağlılıklarını güçlendiren ve kişinin kendini örgüte ait hissetmesine yardımcı olan bir durumdur. Çalışanlar ise bu aldıkları örgütsel desteğin karşılığında, örgüt için daha fazla ve verimli şekilde çalışacak, bağlı bulunduğu örgütün daha iyi konuma gelmesi için uğraşacaktır. Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri ve örgüt ile psikolojik bir bağ kurmaları anlamına gelen örgütsel özdeşleşme, iyi veya kötü günde örgütte kalma arzusu olarak örgüt tarafından çokça beklenen bir tutumdur (Turunç ve Çelik, 2010: 184).

Örgütsel özdeşleşme çalışan araştırmacılardan bazıları bu kavramı örgütsel bağlılık ile aynı anlama gelecek şekilde kullanmışlardır. Onlara göre özdeşleşme, örgütsel bağlılığın bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Epitropaki ve Öartin'in çalışmasında (2005) örgütsel bağlılığın aslında örgütsel değerleri ve normları kabullenme olduğu belirtilirken, örgütsel özdeşleşmede ise bu değer ve normları kabullenmenin ötesinde aynı zamanda paylaşmanın söz konusu olduğu belirtilmiştir (Riketta, 2005: 375).

Öncelikle Kelman, sonrasında O-Reilly ve Chatman (1986) tarafından örgütsel özdeşleşme kavramı, duygusal-motivasyonel bir terim olarak ele alınmıştır. Örgütüyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyin, duygusal olarak o örgütün parçası olmaktan mutlu ve tatmin olduğu, ayrıca orada uzun süre çalışma arzusunda oldukları gibi kavramın duygusal yönlerine odaklanmışlardır (Riketta, 2005: 360).

İnsanlar, örgütler, şirketler veya toplumlar yaşamlarını devam ettirme ve faydalarını artırma içgüdüleri taşımaktadırlar. Her biri karşı tarafın yararlarından önce kendi yaşam ve faydasını düşünmektedir. İnsanlar da her ne kadar bir örgütün mensubu olsalar dahi her birinin hedefi ve çıkarları birbirinden, bazen örgüt çıkarlarından bile çok farklıdır. Örgütün faydasına atılacak bir adım, örgüte mensup olan kişiye uymadığı takdirde birey bu işi yapmak istemez, süreçte bilinçli veya bilinçsiz aksamalar ve kopukluklar yaşanır, birey yapılacak

işi kendi çıkarları doğrultusunda şekillendirmek isteyebilir. Bunun sonucunda yapılması gerek iş eksik veya yanlış yapılır; bazen hiç yapılmaz. Bu durum örgütün gelişimin önünde büyük bir engel teşkil ettiği gibi, zarara uğrama sebebi de olabilmektedir. Bu nedenledir ki örgütlerin amacı mümkün mertebe hedefleri ve çıkarları kendileriyle örtüşen mensuplar bulabilmektir. Gidilecek güzergahı benzer olan kişiler ile yollar daha kolay yürünür. Örgüt zorlanmadan yönetebildiği, işlerini aksatmayan, gerektiği zaman fedakarlıkta bulunabilen, atılacak adımlara aşına olan mensuplarla daha etkin ve verimli şekilde ilerleyebilecektir. Örgütün hedeflerini kendi hedefi gibi gören veya halihazırda benzer hedeflere sahip olan çalışanların, kendileri için dahi olsa atmış oldukları bir adım, yapılan olumlu hareketler aynı zamanda örgüt için de fayda sağlamış olacaktır. Kişinin kendi ilerlerken örgütü de ileri taşıyabiliyor olması daha fazla emek sarf etmeden daha fazla olumlu çıktıya yardımcı olur ve bu tüm örgütler için arzulanan bir potansiyeldir. Aynı zamanda bu kişiler kendilerini büyük bir yapbozun parçası gibi hissederek, kalan tüm örgütü de koruma ve ilerletme çabasında olurlar. Sosyal çevrelerinde örgüt hakkında olumlu bahseder ve onu savunurken, bir yandan da örgütün tanıtımını ve reklamını yapmış; yeni üyelere yol göstermiş olurlar. Kişi kendini tanımlarken, örgüt için yaptığı tanımlamalar ile ne kadar çok benzeşiyorsa o oranda örgütsel özdeşleşmesinin yükseldiği söylenebilir. Kendisine ve iç dinamiklerine bu kadar bağlı mensuplarla hareket eden örgütlerin zorlukları daha kolay atlatması da kaçınılmaz olacaktır.

Örgütsel özdeşleşmenin kişiler açısından faydalarına bakıldığında ise ilk olarak kişilerin ait olma ihtiyacının çeşitli örgütler yoluyla karşılandığı görülmektedir. Bir ya da birkaç örgüt mensubu kişiler kendilerini bir bütünün parçası olarak hissettikleri düzeyde hem sorumluluk bilincine kavuşacak hem de psikolojik bir dayanağa sahip oldukları düşüncesi onları teskin edecektir. Bir sorunu olduğunda yalnız bırakılmayacağını ve sorunlarını daha büyük bir grup yardımıyla çözebileceğini bilmek kişinin psikolojik olarak rahatlamasına destek olur. Benzer şekilde kendini örgütten ayrı görmeyen kişiler, benzer amaçlar için çalıştıkları örgütü bağlılık gösterirler; yaptıkları her bir işin verimli bir sonuca ulaşması amacıyla gerçekleştirirler. İcraatlarının boşa gitmediğini, atıl kalmadığını ve hepsinin bir amaç doğrultusunda olduğunu bilmek kişiye kendini yeterli hissettirecek ve duygusal tatmin sağlayacaktır.

Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi ya da daha açık bir ifade ile bireyin örgütle özdeşleşmesini etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Öncelikle iletişime değinilmesi gerekir. Örgütler sosyalliği, bağı, haberleşmeyi ve nihayetinde iletişimi gerektiren organizasyonel kurumlardır. Ancak iletişim sayesinde örgüt üyesi bireylerin yetkinlikleri, hedefleri vb. konular örgüte aktarılmış olur ve amaç birliği sağlanabilir. Örgüt içi iletişim aktarım ne kadar güçlü ve iyi

olursa örgütsel özdeşleşmenin de artacağı düşünülmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008:1012).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir bağ olduğu, örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi belirleyicisi olarak rol aldığı yapılan akademik çalışmalarla tespit edilmiştir (Çakınberk, vd. 2011). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda bulgulanmıştır (Altaş, 2021; Sökmen ve Bıyık 2016)

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel adalet arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediğine yönelik akademik araştırma sonuçları bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkileyen bir diğer unsur da yönetici desteğidir (Uzun, 2018:776).

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen bir diğer unsur örgütsel güvendir. Örgüte karşı hissedilen güven duygusunu ifade eden örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Aynı araştırmada örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edildiği ifade edilmektedir (Tokgöz ve Seymen, 2013:71).

Örgütsel özdeşleşmeye etki eden bir diğer unsur örgütsel imajdır. Yapılan bir araştırmada örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Karabey ve İşcan, 2007).

Öte yandan yapılan akademik çalışmalarla iş stresi ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş stresinin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani iş stresi arttıkça örgütsel özdeşleşmenin azaldığı ifade edilebilir (Turunç ve Çelik, 2010: 200).

Örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz etkileyen bir diğer unsur örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu gösteren akademik çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel sinizm arttıkça örgütsel özdeşleşme azalmaktadır (Şantaş, vd., 2016:882).

Ayrıca kurumsal imaj, örgüt kültürü, psikolojik sermaye, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel muhalefet de örgütsel özdeşleşmeye etki eden unsurlar arasındadır (Aksoy, 2009; Polat ve Meyda, 2011; Özgözü, 2016; Erdem, vd., 2015; Beldek, 2017).

Örgütsel özdeşleşmeyi dolaylı yoldan etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Burada güncel akademik çalışmalar ışığında bulgulanmış olan unsurlar ele alınmıştır.

Örgütsel Özdeşleşmenin Alt Boyutları

Daha önce de açıklandığı üzere, örgütsel özdeşleşme bireyin kendisini örgüte ait hissetme durumunu ifade eder. Bireyin kendini tanımlarken kullandığı ifadeler ile örgütü tanımlarken kullandığı ifadelerin benzerlik düzeylerinden de örgütsel özdeşleşme düzeyi hakkında fikir sahibi olunabilir (Karabey ve İşcan, 2007:232). Mael ve Ashforth (1992) ve Van Dick vd. (2004) tarafından geliştirilen ölçeklerde alt boyut bulunmamaktadır. Eker (2015) tarafından uyarlanan öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği ise iki boyutludur. İlk boyutta bilişsel, davranışsal ve duygusal örgütsel özdeşleşme yer alırken ikinci boyutta örgütün algılanan dış prestiji yer almaktadır. Birinci boyut, bireyin bilişsel, davranışsal ve duygusal açıdan örgütsel özdeşleşme durumunu ele alırken, ikinci boyut örgüt hakkında dışarıdan yapılan eleştiri ya da değerlendirmeler konusunda hissedilenleri ele alır. Örneğin; çalışılan örgüt hakkında medyada çıkan olumsuz bir haber karşısında utanç hissetmek ya da üzülme gibi.

Örgütsel Özdeşleşmeyi Ölçme Araçları

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından bazı ölçekler geliştirilmiştir. Bilim insanları tarafından geçerlilik ve güvenilirlikleri kanıtlanmış ölçüm aracı olarak kullanılacak nitelikte bulunan ölçeklere aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Ölçek Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Başar ve Basım (2015) tarafından ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ulusal literatüre kazandırılmıştır. Ölçek 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum, şeklinde 5’li likert türündedir (Mael ve Ashforth 1992; Başar ve Basım 2015).

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği Tak ve Aydemir (2004) ile Tüzün (2006) tarafından da Türkçe’ye çevrilerek geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 6 madde ile tek boyutlu ve 5’li likert türündedir (Tak ve Aydemir, 2004; Tüzün, 2006).

Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğinin, öğretim elemanları üzerinde kullanılması amacıyla Eker (2015) tarafından yeni ifadeler eklenerek revize edilmiştir. “Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği” olarak Türkçe literatüre eklenmiştir. Likert tipindeki ölçek 13 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar “bilişsel- davranışsal- duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütün algılanan dış prestiji” şeklinde adlandırılmıştır (Eker, 2015).

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Bu konuda başka bir ölçek ise Van Dick vd. (2004) tarafından geliştirilmiştir. 7 maddeden oluşan ölçek 5’li likert türünde

tasarlanmıştır. Ölçekte özdeşleşmenin duygusal, bilişsel, davranışsal ve değerlendirici yönlerine yönelik ifadeler bulunmaktadır (Van Dick vd., 2004).

SONUÇ

Örgütsel bağlılık temelinde, bireyin kendi amaçları ile örgütün amaçlarını uyumlaştırarak, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdiği çabayı ifade eder. Örgütsel özdeşleşme ise kişinin kendisi ve örgütü tanımlarken kullandığı ifadelerin ne derece örtüştüğü ile değerlendirilmektedir. Yani kişinin kendini tanımlaması ile örgütü tanımlaması arasındaki benzerliğin örgütsel özdeşleşmenin bir göstergesi olduğu söylenebilir. İki kavramın da bireyin örgütle bütünleşmesini ele alması bakımından ortak noktası bulunduğu ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme çalışan bazı araştırmacıların bu kavramın örgütsel bağlılığın bir parçası olarak ele aldıkları bilinmektedir. Özdeşleşme, örgütsel bağlılığın bir unsuru olarak değerlendirilmiştir. Çakınberk, vd. (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda da örgütsel bağlılığın, örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir (Çakınberk, vd. 2011). Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları ele alınmış olup benzer noktalarına değinilmiştir.

KAYNAKÇA

- Akmaç, A., Erbaşı, A. (2017). Psikolojik Kontrat ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4), 125-154.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Antalyalı, Ö.L., Dumlupınar, M., Özkul, A.S. (2017). Yetişkin Bağlanma Stillerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1679-1702.
- Ashford, B.E., Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics, *Yönetim ve Ekonomi*, 22(2), 663-683.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Beldek, E. G. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilişkisi: görgül bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3/1 (2011) 89-121.
- Demir, M. (2011). Effects of Organizational Justice, Trust and Commitment on Employees' Deviant Behavior. *Anatolia an International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22(2), 204-221.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2)239-263.
- Eker, D. (2015). Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 118-124.
- Erceylan, N. (2010). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ergün, H., Çelik, K. (2018). *Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34, 113-121.
- Gökkaya, D., İzgüden, D., Erdem, R. (2017). İnfomal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 99-120.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.

- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karabetyan, L. (2020). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 45-55.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karabey, C.N., İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, 231-241.
- Karaçor, S., Şahin, A. (2007). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 96-117.
- Karaman, A., Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- McCroskey, S.D. (2007). The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment: An Empirical Analysis, Doktora Tezi, Minneapolis: Capella University.
- Mowday R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-47.
- O'Reilly, C.A., Chatman J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özgözü, S. (2016). Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Polat Dede, N. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kuramsal Bir Çalışma. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Polat, M., & Meyda, C. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management*, 10(3) 465-476.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Sökmen, A. & Bıyık, Y., & (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tak, B. ve B.A. Aydemir, (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.

- Thornwaite, L. (1993). The Relationship Between Union Commitment and Gender: Some Qualifying Factors. *Industrial Relations*, 48(4), 762-779.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*. 8 (4): 776-789.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2), 171-191.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Weber, M. (2023). *Bürokrasi ve Otorite*. (çev. B. Akın) İstanbul: Adres Yayınları.
- Yaşbay Kobal, H., Şimşek S., Bilgen, İ. (2022). Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Hakkari Devlet Hastanesi Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 376-389.
- Yılmaz, K. (2009). Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 471-490.
- Yorulmaz, M., Karabacak, A. (2020). Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven ile İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel bağlılığın Rolü. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6(2), 121-130.
- Zangaro G.A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOLOJİK SERMAYE, BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMA VE YARATICILIĞIN BİRBİRİNE ETKİSİ: LİTERATÜR ÖRNEĞİ

Nuray TURAN¹

GİRİŞ

Çalışma yaşamında artış gösteren ulusal ve uluslar arası rekabet işverenleri sosyal, psikolojik, ekonomik ve teknolojik değişimleri ve gelişmeleri yakından takip etmeye sevk etmektedir. Dinamik bir dünya çalışanlar için ayrı, organizasyonlar için ayrı zorluklar ortaya çıkarmış ve mücadele unsurlarını çoğaltmıştır. Beraberinde bu zorlayıcı mücadele unsurlarında başarılı ve uyum sağlayabilir olmalarını adeta zorunlu kılmıştır. Değişken sosyal, psikolojik, ekonomik ve teknolojik koşullar çalışanlar açısından hem fiziksel hem de psikolojik açıdan daha fazla inisiyatif almalarını, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye (umut – iyimserlik – dayanıklılık – öz yeterlilik) sahip olmalarını; yaratıcı olmalarını; işlerini organize etmede yetkin olmalarını (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik) gerektirmiştir. Bu gereklilikler ise onları öne çıkaran ayırt edici özellikler olarak belirginlik kazanmıştır. Öte yandan gereklilikler, işverenler tarafından çalışanlarda aranmaya başlanan özellikler olarak ortaya çıkmıştır. Bahsi geçen çalışan özellikleri ile işveren talepleri kısaca “psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve çalışma yaşamında yaratıcılıktır.

Psikolojik sermaye, çalışanların olumlu ve güçlü yönlerine odaklanarak yaratıcı, kendi kendine karar verebilen ve inisiyatif alabilen, zorluklar karşından dayanıklı durabilen ve koşullara uyum sağlayabilen, öngörülü ve sabırlı olduğunu kabul eden bir olgudur. Bireysel iş yapılandırma, çalışanların işlerinde gelecek odaklı oldukları ve bu yönde tavır aldıkları, iş akışına ve sonucuna olumsuz etkide bulunmayacak bireysel talep ve ihtiyaçları için de uygun koşullar yaratabildikleri bir tutum ve davranıştır. Çalışma yaşamında yaratıcılık, özgün, yeni, yararlı ürün, mal, hizmet ya da iş yapma modeli, çalışma yöntemi ve yönetimi olarak bir sürecin sonunda ortaya çıkan bir çıktıdır.

¹ Araş. Gör. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Yunus Emre Yerleşkesi, 70200 Karaman, nurayturan@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6823-3992

Günümüz çalışma yaşamında, çalışma yaşamında psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılık konularına yönelik artan bir ilgi vardır. Organizasyonların rekabette üstünlük sağlayabilme ve değişen koşullara (ekonomik, sosyal, kültürel vb.) ayak uydurabilmeleri için çalışanlarına değer katmak, onları geliştirmek ve gerçek potansiyellerini sergileyebilmelerini sağlayabilmeleri önemlidir. Bu durum onların piyasada seçkin organizasyonlar olmalarını sağlayacaktır. Psikolojik sermaye çalışma yaşamında insanın gerçek potansiyelini açığa çıkarmak, onu geliştirmek ve bunun devamlılığını sağlamak açısından önemlidir. Bireysel iş yapılandırma bir işin tasarımını, işten aynı kalite ve beklenen sonuçları almak koşuluyla, çalışanların işlerinde olumlu psikolojik deneyimler kazanmasını sağlar. Yaratıcılık ise, bir organizasyonun yenilikçi olması, etkinliği ve uzun soluklu hayatta kalması açısından önemlidir. Bu bağlamda, bu kitap içi bölümde çalışma yaşamında kısaca psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılık tanımları, boyutları ve birbirleri ile olan etkileşimleri ele alınacaktır.

1. KISACA PSİKOLOJİK SERMAYE, BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMA VE YARATICILIK NEDİR?

Bu kısımda çalışma yaşamı için psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılığın kısaca anlama geldiğine yer verilecektir.

1.1. Psikolojik Sermaye

Kişinin pozitif psikolojik gelişim durumunu ifade eder. Kişinin kim olduğu ve kim olabileceği ile ilgilenir (Luthans vd., 2006; Luthans vd., 2007) En genel haliyle psikolojik sermaye, keyif ve mutluluk gibi anlık, çok değişken duyguları; bilgelik, iyilik hali, minnettarlık, affetme ve cesaret gibi göreceli şekillendirilebilir ve gelişime açık yapıları; kişilik özelliklerinin güçlü yanlarını; zeka, yetenek ve olumlu kalıtsal özellikleri temsil eder ve içerir (Barrick ve Mount, 1991; Judge ve Bono, 2001; Judge vd. 2004). Psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik, olmak üzere dört boyutu var.

Umut: Hedefe yönelik enerji, hedefe ulaşmayı planlama aracılığı ile etkileşimli olarak üretilen ve başarılı olma duygusuna dayanan olumlu motivasyon halidir (Snyder vd., 1991).

İyimserlik: Kişinin şimdi ve gelecekte başarılı olabileceğine ilişkin olumlu düşüncelere sahip olmasıdır (Luthans vd., 2006).

Dayanıklılık: Kişisel, sosyal ve psikolojik varlıklardan faydalanarak olumsuzlukların ve risk faktörlerinin üstesinden gelmek için olumlu adaptasyon kalıpları ile süreçlerinin yayılmasını ifade eder (Masten vd., 2009).

Öz-yeterlilik: Belirli bir görevi başarılı ve hedefe yönelik bir şekilde yerine getirebilmek için kişinin gerekli motivasyonuna, bilişsel kaynaklarına ve eylem

yollarını harekete geçirme yeteneğine yönelik kişinin inancını ve kendine güvenini anlatır (Stajkovic ve Luthans, 1998).

1.2. Bireysel İş Yapılandırma

Çalışanın işinin yetki, sorumluluk, görev ya da ilişkisel ve psikolojik sınırını tanımlamak amacıyla işlerinde yaptığı fiziksel ve psikolojik değişiklikleri ifade eden bir kavramdır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bireysel iş yapılandırma çalışanın yaptığı işte aktif bir rol aldığı, gelecek odaklı faaliyetlere yönelmeyi başlatma ve işin çıktıklarına zarar vermeden ya da eksik bırakmadan kişisel ihtiyaçlarına uygun alan oluşturduğu dinamik bir davranıştır (Berg vd., 2010; Niessen vd. 2016). Daha geniş anlamda, bireysel iş yapılandırma, çalışanın işini niçin, nasıl, ne zaman ve hangi koşullarda yapabileceğini ortaya koyarken, sonuçta ortaya çıkan iş yapma biçiminin hem çalışanın iş ve görev tanımlarını hem de işinin anlamını nasıl değiştirdiğini ortaya koyar (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Çalışanın bilişsel, fiziksel ve ilişkisel anlamda işini değiştirmesi ve dönüştürmesi ve kişilik özelliklerine uyumlu hale getirmesidir (Ingusci vd., 2016). Bireysel iş yapılandırmanın görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olmak üzere üç boyutu vardır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Görev Becerikliliği: Çalışan daha az ya da daha fazla görev alarak, sorumluluğundaki görevlerin kapsamını değiştirir, işinin başarılı biçimde gerçekleşmesinde kullanılan araç/ekipmanları değiştirir, sonuçta işe dair görevleri aktif olarak şekillendirir (Berg vd., 2010). İşin için gerekli görevlerde sergilenen çabanın miktar ve zamanını değiştirme faaliyetidir (Miller, 2015).

Bilişsel Beceriklilik: Çalışan işine ait algısını yeniden şekillendirir, işin bilişsel temsilini değiştirir (Berg vd. 2008). Çalışanın işinin gerektirdiği görevi, işyeri ilişkilerinin amaç ve anlamını algılaması ve yorumlaması için zihninde işi yeniden şekillendirir (Miller, 2015).

İlişkisel Beceriklilik: Çalışan işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarıyla ilişki ve iletişim kurma, bu ilişkileri yürütme, değiştirme ve sonlandırma faaliyetlerini gerçekleştirir (Miller, 2015). İşyerinde diğer çalışanlarla etkileşiminin düzeyini ve kalitesini değiştirme ile ilgilidir (Niessen vd. 2016).

1.3. Yaratıcılık

Yaratıcılık, sorunlara özgün çözümler üretmek açısından organizasyonlara önemli derecede yardımcı olan değerli bir çalışan davranışıdır. Çalışan için işi daha anlamlı ve değerli hâle getirir (Carmeli ve diğerleri, 2007). En temel anlamda, çalışma yaşamında yaratıcılık, özgün ve uygulanabilir fikir ve düşünce üretme kapasitesidir. Genel olarak, sık sık, yeni, orijinal ve faydalı fikirlerin üretilmesi olarak görülür (Amabile, 1988, Shalley vd. 2004, Woodman

vd.1993), yeni ve heyecan verici fikirlerin ortaya çıkmasını ifade eder. Bir başka açıdan, çalışma yaşamında yaratıcılık, organizasyon içindeki hiyerarşik konuma bakılmaksızın çalışanların ya bir ekibin ortaya koyduğu bir sonuçtur (Balay, 2010). Öte yandan, çalışma yaşamında yaratıcılık, yalnızca yeni ve orijinal fikirler önermek anlamına gelmez, her şeyden önce bu fikirler arasında yapıcı karşılaştırmalarda bulunmak, yeniliği teşvik etmek anlamına gelir (De Stobbeleir vd. 2011).

Çalışma yaşamı için yaratıcılık temel bir yetkinliktir. Bir organizasyonun ya da kişinin başarılı olmasının merkezinde yer alır. İyi geliştirilmiş, bir yetenek veya özelliktir (DeGraff ve Lawrence, 2002). Bir bilgi ya da mal ya da ürün ya da hizmet yaratmak için hayal gücünün, orijinal fikirlerin kullanılması kabiliyetidir (Potočnik ve Anderson, 2016). Değerli bir ürün, hizmet, süreç, yeni veya daha iyi bir düşünce üreten amaçlı bir aktivite ya da aktiviteler setidir (DeGraff ve Lawrence, 2002). Alandaki daha yeni gelişmeler, yaratıcılığın hem bir süreç hem de kendi çalışma rollerini, takım süreçlerini ve sonuçlarını iyileştirmek için çalışanların çabalarının bir sonucu olarak organizasyonel etkinlik olarak ele alınabileceğini göstermektedir (Potočnik ve Anderson, 2016).

PSİKOLOJİK SERMAYE & YARATICILIK

Psikolojik sermaye, potansiyel olarak önemli bir içsel motivasyon kaynağı olarak kabul edilir. Bunun yanında çalışan yaratıcılığını kolaylaştıran veya ortaya çıkaran olası özelliğine nispeten olarak daha az ilgi alaka gösterilmiştir. Bunun farkına varan bilim insanları, bu konuya odaklanmış ve konuyu detaylı biçimde ele almaya başlamışlar. Bu bağlamda, psikolojik sermaye aracılığı ile yaratıcılığı açıklamaya ve tahmin etmeye uğraşmışlardır (Sweetman et al., 2011; Rego et al., 2012; Zubair and Kamal, 2015).

Psikolojik sermaye olumlu bir davranıştır. Yaratıcılığı teşvik eden olumlu etki ve bilişe yol açar (Cai vd., 2018). İşyerinde bireysel anlamda olumlu düşünce ve davranış geliştirmesi sayesinde (Cenciotti vd. 2017) yaratıcılığı geliştirme ve çalışanların yaratıcılığını teşvik etmede kuvvetli bir potansiyele sahiptir (Avey vd., 2012; Rego vd., 2012; Sweetman vd., 2011). Psikolojik sermayesi yüksek kişilerin zor ve tehlikeli koşullarla karşı karşıya kaldıkları zamanda bile değişime uyumlu, yaratıcı ve sabırlı olduğu gözlenmiştir (Reivich ve Shatte, 2002).

Çin'de 700 çalışan ile yapılan bir araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının aracılığı ile umut ve iyimserlik boyutlarının çalışma yaşamında yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Yu ve diğerleri, 2018). Tayvan'da 278 doktorun katıldığı bir araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkarken, bu sayede doktorların

performansları ile rol performanslarının artışta geçtiği gözlenmiştir (Lee ve Chu, 2016).

Endonezya’da bir üretim sektöründe 277 kadın çalışan arasında yapılan bir araştırma sonucu psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Asbari vd., 2021). Psikolojik sermaye ve yaratıcılık arasındaki etkileşimi ele diğer araştırmalar incelendiği zaman, genel olarak psikolojik sermayenin doğrudan ya da dolaylı biçimde yaratıcılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu dikkat çekmektedir. Pakistan’da 532 yazılımcı ile yapılan araştırma sonucu psikolojik sermayenin çalışmada akış ve yaratıcılık arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğunu ortaya konulmuştur (Zubair ve Kamal, 2015). Hindistan’da devlete ait 11 AR-GE merkezinde toplam 496 çalışan ile yapılan bir araştırmanın sonucu, pozitif liderlik davranışının psikolojik sermaye aracılığı ile yaratıcı performans davranışını arttığını göstermiştir (Gupta ve Singh 2014). Burada da psikolojik sermayenin dolaylı yönden yaratıcılığı geliştirme fonksiyonunu görmek mümkün. Portekiz’de 301 çalışan arasında yapılan bir araştırma sonucu, psikolojik sermayenin otantik liderlik ve yaratıcılık arasındaki ilişkide pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka ifadeyle, psikolojik sermayenin otantik liderlik ve yaratıcılık arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır. Yaratıcılığın liderliği geliştirmesine psikolojik sermayenin destek olduğunu söylemek mümkündür bu durumda (Rego ve diğerleri, 2012).

PSİKOLOJİK SERMAYE & BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMA

Çalışanın teşvik edilerek kendi işini kendi yapma fırsatı bulması, çalışanın kendisi için aktif ve mücadele gerektiren zorlu bir çalışma ortamı oluşturması psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkilere sahiptir. Avrupa’da 940 çalışanın katıldığı bir araştırma sonucu bu savı destekler bir sonuç sunmuştur. Araştırma sonucuna göre, bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya çıkmıştır (Vogt, vd. 2016). Bireysel iş yapılandırmada çalışanın çevresini kontrol etme çabasına yöneliyor olması, onun öz-yeterlilik ve iyimserlik gibi kişisel kaynaklarını destekler ve geliştirir. Öte yandan bireysel iş yapılandırma sürecinde hedef belirleme ve bu hedef/hedeflere ulaşmaya imkân verecek yolları bulma, bir psikolojik sermaye olarak umudun oluşmasında etkilidir (Vogt ve diğerleri, 2015).

Bunun yansısı, bireysel iş yapılandırma aracılığı ile zor koşulların/ durumların üstesinden gelmek, çalışanın bir diğer psikolojik sermayesi olan geleceğe yönelik dayanıklılığını artırır (Vogt ve diğerleri, 2015). Malezya’da 201 kamu yöneticisi ile yapılan bir araştırma bulgularına göre, psikolojik sermaye ve bireysel iş yapılandırma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır (Hussein ve Amiruddin, 2020). 171 Çalışan ile yapılan bir başka araştırma sonucunda, dönüşümcü ve otantik liderliğin psikolojik sermaye aracılığı ile

bireysel iş yapılandırma üzerinde olumlu derecede etkili olduğu, bunun sonucu olarak yaratıcılığın ortaya çıktığı görülmüştür (Van de Riet, 2015). Dolaylı yönlere psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerindeki etkisi görülmektedir.

Türkiye’de 200 mavi yakalı çalışan arasında yapılan bir araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ve bireysel iş yapılandırma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Karabey ve Kerse, 2017). Güney Kore’de 270 göçmen çalışan arasında yapılan bir diğer araştırma sonucu da şefkatin psikolojik sermaye aracılığı ile bireysel iş yapılandırma üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Ko, 2019).

Psikolojik sermaye ve bireysel iş yapılandırma arasındaki ilişkide, bireysel iş yapılandırmayı aracı değişken olarak ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Kuzey Kıbrıs’ta 320 beyaz yakalı çalışan ile yapılan bir araştırma sonucunda ise çalışanlar tarafından algılanan aşırı niteliklilik ve bireysel iş yapılandırma arasında pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Sesen ve Ertan, 2018). Endonezya’da 82 çalışan arasında yapılan bir araştırma sonucunda, bireysel iş yapılandırma aracı değişken olarak ele alınmış ve ortaya çıkan sonuçlarda psikolojik sermayenin bireysel iş yapılandırma aracılığı ile işe adanma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir (Gustitia, 2019).

BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMA & YARATICILIK

Yaratıcılık ve bireysel iş yapılandırma birbirini geliştiren iki faktördür (Gunawan vd., 2022; Safarova ve Şehitoğlu, 2023). Yüksek düzeydeki yaratıcılık bireysel iş yapılandırmayı olumlu biçimde etkiler (Demerouti ve diğerleri, 2015). Çünkü yaratıcılık dinamik eylem süreçlerinde bilgi toplamayı destekleyebilir (Frese ve Fay, 2001). Bu nedenle netlik, artan zorlayıcılık ve azalan engelleyici iş talepleriyle olumlu bir şekilde ilişkili olması olasıdır (Luu vd., 2019).

Vietnam’da 1347 sağlık çalışanı ile yapılan araştırma sonucuna göre, karizmatik liderliğin bireysel iş yapılandırma aracılığı ile yaratıcılık üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi vardır (Luu vd., 2019). Bir başka ifade ile bireysel iş yapılandırma yaratıcılığı destekleyen ve geliştiren bir yapıdır. Bir başka araştırma sonucuna göre ise, yaratıcılığın dijital yetkinlikler ve bireysel iş yapılandırma arasında aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Bireysel iş yapılandırmanın yaratıcılık etkisi ile dijital yetkinlikleri arttırdığını söylemek mümkündür (Buonocore ve diğerleri, 2021).

Pakistan’da 271 bankacı ile yapılan bir çalışmada, bireysel iş yapılandırmanın çalışmada yaratıcılık üzerinde, işe adanmışlık aracılığı ile etkili olduğu görülmüştür (Rizvan vd., 2016). Tayvan’da 163 çalışanın katıldığı bir araştırma sonucunda, bireysel ekipte gözlenen iş yapılandırmanın psikolojik

sermaye aracılığı ile bireysel yenilikçiliği anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (Uen vd. 2021).

SONUÇ

Çalışma yaşamında psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılık hem çalışanlar hem de işverenler ya da organizasyonlar için gittikçe daha önemli hale gelmesi beraberinde, iki taraf da bu yapıların ve olguların çalışma yaşamındaki rolünü daha çok anlamaya ve iyileştirmeye yönelmiştir. İnsan kaynakları, diğer kaynaklara göre rekabet koşullarında daha özgün ve bulunması güç bir kaynak olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle insan kaynaklarının geliştirilmesi oldukça önemlidir.

Çalışma yaşamında psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılığın nasıl geliştirildiği, birbirlerini nasıl destekledikleri ve sonuçlarının neler olduğunun anlaşılır olması önemlidir. Bu noktada literatürde psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılık kapsamında yapılmış araştırmaların ele alınması da bir başka önemli konu olarak çıkar karşımıza. Örneğin yaratıcılığın nasıl geliştirildiğine dair yeterli araştırma veya çalışma yoktur. Bir başka açıdan pozitif duygulanımların ve pozitif sermayenin yaratıcılığa kapı araladığı; bireysel iş yapılandırmanın yaratıcılığı, yaratıcılığın bireysel iş yapılandırmayı; psikolojik sermayenin yaratıcılığı; yaratıcılığın psikolojik sermayeyi geliştirici etkisinin olduğu araştırmalarda ortaya çıkan bir konudur. Böylece son yıllarda çalışma yaşamında öne çıkan bu üç araştırma konusunun (psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılık) irdelenmeye değer olduğu dikkat çekmiştir.

Psikolojik sermaye; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik dörtlüsünün oluşturduğu ve bu dört unsurun birbirini beslediği bir psikolojik iyilik halidir. Psikolojik sermaye hem kalıtsal hem de geliştirilebilir bir psikolojik durumdur. Hedefe yönelmeyi sağlayan enerji ve motivasyon, şu an ve gelecekte başarılı olmaya ilişkin olumlu düşünce, olumsuzluklar karşısında güçlü olma ve bunların üstesinde gelme, hedefe alınan görev için başarılı olmaya götürecektir yoldaki yetenektir.

Bireysel iş yapılandırma, çalışanın yetki, sorumluluk, işyerindeki ilişkisel ve psikolojik sınırları belirlemek, amacıyla işinde yaptığı fiziksel ve psikolojik değişimlerdir. Bireysel iş yapılandırmada çalışan işinde aktif bir rol alır, gelecek odaklı faaliyetleri başlatır. Çalışanın işini niçin, nasıl, ne zaman ve hangi koşullarda yapabileceğini ortaya koyar. Böylece ortaya çıkan iş yapma biçimi hem çalışanın iş ve görev tanımlarını hem de işinin anlamını değiştirir. Çalışan daha az ya da daha fazla görev alır ve sorumluluğundaki görevlerin kapsamını değiştirir. Çalışan işine ait algısını yeniden şekillendirir. Çalışan işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarıyla ilişki ve iletişim kurma ve bu ilişkileri yürütme, değiştirme ve sonlandırma faaliyetlerini gerçekleştirir.

Çalışma yaşamında yaratıcılık temel bir yetkinlik, bir organizasyonun başarılı olmasının merkezindeki yapılardan biridir. Bir bilgi ya da mal ya da ürün ya da hizmet yaratmak için orijinal fikirlerin kullanılması kabiliyetidir. Çalışma yaşamında yaratıcılık hem bir süreç hem de kendi çalışma rollerini, takım süreçlerini ve sonuçlarını iyileştirmek için çalışanın çabası sonucudur.

Gelecek araştırmalara için birkaç öneride bulunmak gerekirse, psikolojik sermaye, bireysel iş yapılandırma ve yaratıcılık konularında derinlikli çalışmaların yapılması alana önemli katkılar sunacaktır. Yaratıcılığın geliştirilmesinde etkili bir faktör olarak psikolojik sermayenin etki düzeyi ve koşulları araştırılabilir. Bu konuda boylamsal araştırmalar yapılabilir. Yaratıcılığın en çok talep edildiği alanlar, sektörler için psikolojik sermayenin tek başına ve boyutları ile etkilerini ortaya koyan modeller geliştirilebilir. Bunun tam tersi olarak, yaratıcılığın psikolojik sermayeyi nasıl geliştirdiği ya da geliştirilebileceği ile ilgili araştırmalar, uygulamalar ve çalışmalar yapılabilir. Çünkü bireysel ve toplumsal anlamda ya da ekip anlamında psikolojik sermayenin ortaya çıkarılması, geliştirilmesi ve güçlendirilmesi önemlidir. Bu sayede bireysel farkındalıklar artacaktır.

Bir başka açıdan psikolojik sermaye ve bireysel iş yapılandırmanın etkileşimi daha kapsamlı ele alınabilir. Bireysel iş yapılandırma davranışının kazanımında psikolojik sermayenin neden ve nasıl etkileri olduğuna ilişkin organizasyonlar tarafından uygulamalar yapılabilir. Bu bağlamda, bu kazanımların organizasyon için psikolojik, ekonomik ve sosyal kazanımları gözlenebilir. Ardından bu sonuçlar raporlanarak diğer organizasyonlar için örnek olarak sunulabilir.

Yaratıcılık ve bireysel iş yapılandırma arasındaki etkileşimin de hem uygulamada hem de teoride detaylı işlenmesi her iki faktör açısında verimli sonuçlar alınmasına destek olacaktır.

Psikolojik sermaye, yaratıcılık ve bireysel iş yapılandırma konuları güncel olduğu kadar karmaşık ve muğlak konulardır. Bu nedenle her bir konu uygulama ve teoride tüm boyutları ile ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B. ve Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 66–77.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in A Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions at Work. *Academy of Management Review*, 23, 472-491.
- Avey, J., Richmond, L. ve Nixon, D. (2012). Leader Positivity and Follower Creativity: An Experimental Analysis. *Journal of Creative Behaviour*, 46(2), 99-118.
- Balay, R. (2010). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2010). Perceiving And Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Buonocore F., Agrifoglio R. ve De Gennaro D. (2021). *The Role of Digital Competencies and Creativity for Job Crafting in Public Administration*. In: Metallo C., Ferrara M., Lazazzara A., Za S. (eds) Digital Transformation and Human Behavior. Lecture Notes in Information Systems and Organisation, 37. Springer, Cham.
- Cai, W., Lysova, E. I., Bossink, B. A. G., Khapova, S. N. ve Wang, W. (2018). Psychological Capital and Self-Reported Employee Creativity: The Moderating Role of Supervisor Support and Job Characteristics. *Creativity and Innovation Management*, 28, 30-41.
- Carmeli, A., Cohen-Meitar, A. ve Elizur, D. (2007). The Role of Job Challenge and Organizational Identification in Enhancing Creative Behavior among Employees in the Workplace. *Journal of Creative Behavior*, 41, 75-90.
- Cenciotti R, Alessandri G. ve Borgogni, L. (2017). Psychological Capital and Career Success over Time: the Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 24(3), 372-384.
- De Stobbeleir, K. E., Ashford, S. J. ve Buyens, D. (2011). Self-Regulation of Creativity at Work: The Role of Feedback-Seeking Behavior in Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 54(4), 811-831.
- DeGraf, J. ve Lawrence, K. (2002). *Creativity at Work* (1st ed.). Wiley. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/2756335/creativity-at-work-developing-the-right-practices-to-make-innovation-happen-pdf> (Original work published 2002).
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Gevers, J. M. (2015). Job Crafting and Extra-Role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Halbesleben, J. R. (2015). Productive and Counterproductive Job Crafting: A Daily Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 457–469
- Frese, M. ve Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Gunawan, A., Adawiyah, W. R. ve Purnomo, R. (2022). Passionate Way to Creativity through the Power of Job Crafting and Sense of Calling. *Wseas Transactions on Information Science and Applications*, 19, 105-113.
- Gupta, V. ve Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394

- Gupta, V. (2014). Employee Creativity: Mediating & Moderating Role of Psychological Capital. *Indian Journal of Industrial Relations*, April 2014, Vol. 49, No. 4 (April 2014), pp. 649-662
- Hussein, N. ve Amiruddin, N. S. (2020). Job Crafting, Psychological Capital and Work Engagement: An Empirical Evidence of a Sustainable High-Performance GLC. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 8(2), 55-67.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. ve Urbini, F. (2016). Job Crafting and Job Satisfaction in a Sample of Italian Teachers: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- Judge, T. A., Van Vianen A. E. M. ve DePater I. E. (2004). Emotional Stability, Core-Evaluations, and Job Outcomes. *Human Performance*, 17, 325-346.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluation Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- With Job-Satisfaction and Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80- 92.
- Karabey, C. N. ve Kerse, G. (2017). The Relationship Between Job Crafting and Psychological Capital: a Survey in a Manufacturing Business. *Press Academia Procedia*, 3(1), 909-915.
- Ko, S. H. (2019). The Effect of Compassion on Job Crafting : Mediating Effect of Positive Psychological Capital and Moderating Effect of Deep Acting. *Journal of Digital Convergence* 17(4), 57-64.
- Lee, C. H. ve Chu, K. K. (2016). Understanding The Effect Of Positive Psychological Capital on Hospitality Interns' Creativity for Role Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 213- 222.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M., (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Management Department Faculty Publications*, 165, 1-43.
- Luu, T. T., Rowley, C., Khai Dinh, C., Qian, D. ve Le, H. Q. (2019). Team Creativity in Public Healthcare Organizations: The Roles of Charismatic Leadership, Team Job Crafting, and Collective Public Service Motivation. *Public Performance & Management Review*, 42(6), 1448-1480.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E. ve Reed, M. G. J. (2009). Page 117-131. *Resilience in Development*. Editors Lopez, S. J., Snyder, C. R. Oxford University Press.
- Miller, M. L. (2015). *Relationships Between Job Design, Job Crafting, Idiosyncratic Deals, and Psychological Empowerment (Doktora Tezi)*. Walden University, College of Management and Technology: Minneapolis.
- Niessen, C., Weseler, D. ve Kostova, P. (2016). When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting. *Human Relations*, 69 (6), 1287-1313.
- Potočník, K. ve Anderson, N. (2016). Creativity at Work, <http://psychology.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-6>, Son erişim tarihi: 9 Haziran 2021.
- Rego, A., Sousa, F. ve Marques, C. (2012). Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Reivich, K. ve Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor*. New York: Broadway Books.
- Rizwan, M., Humayon, A., Shahid, A., Tufail, H., Danish, R. ve Muneeb, H. (2016). *The effect of job crafting on job creativity through job engagement: a case of banking sector of Vehari*,

- Pakistan, European Online Journal of Natural and Social Sciences, Česká Republika, 5, nov. 2016.
- Safarova, F. ve Şehitoğlu, Y. (2023). The Mediating Role of Job Crafting in The Effect of Self-Leadership on Employee Performance: The Case of Azerbaijan Banking Sector. *Journal of Human and Social Sciences*, 6(1), 1-21. <https://doi.org/10.53048/johass.1165850>
- Sesen, H. ve Ertan, S. S. (2019). Perceived Overqualification and Job Crafting: The Moderating Role of Positive Psychological Capital. *Personnel Review*, 49(3), 808-824.
- Shalley, C. E. ve Gilson, L. L. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Snyder, C. R. ve Irving, L., Anderson, J. (1991). Page 285-305. *Hope and Health: Measuring the will and the Ways*. In the Handbook of Social and Clinical Psychology. Editors. Snyder, C. R., Forsyth, D. R. Elmsford, NY: Pergamo.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.
- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K. ve Yepuru, P., Saini, V. (2021). Job Crafting and Psychological Capital: A Multi-Level Study of Their Effects on Innovative Work Behaviour. *Team Performance Management*. 27(1/2), 145-158.
- Van de Riet, J. (2015). Leadership and Job Crafting: Relationships with Employability and Creativity. *Master of Science in Operations Management & Logistics*.
- Vogt, K., Jari J., Hakanen R. B., Gregor J. J. ve Georg F. B. (2016). The Consequences of Job Crafting: A Three-Wave Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353-362, DOI: 10.1080/1359432X.2015.1072170.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. ve Griffin, R. W. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *The Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179201.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C. H. ve Wang, C. (2019). The Role of Psychological Capital in Employee Creativity. *Career Development International*, 24(5), 420-437.
- Zubair, A. ve Kamal, A. (2015). Work Related Flow, Psychological Capital, and Creativity among Employees of Software Houses. *Psychological Studies*. 60(3), 321-333.

REKLAMLARIN BİREYİN BEDEN ALGISINA ETKİSİ

Ezgi SAATCIOĞLU¹

GİRİŞ

Sosyal öğrenme sürecinde her bir birey, kendisi ve içinde yaşamakta olduğu toplum ve kültür hakkında bilgi edinmektedir. Bu bilgiler arasında sosyal yaşamdaki konumu ve üstlenmesi gereken roller de yer almaktadır. Sosyal yaşamda kendisi için uygun görülen kalıpları öğrenen birey, kendisini diğerleri ile karşılaştırarak hem kimliğini hem fiziksel varlığını keşfetmektedir. Bireyin, kendi bedenini nasıl algıladığı, beden algısı kavramı ile ifade edilmektedir. Kültürel açıdan insan bedeninin özellikle de kadın bedeninin zihinsel ve ruhsal tüm özelliklerinden soyutlanarak yalnızca bedene indirgendiği ve cinsel olarak nesneleştirildiği görülmektedir. Nesneleştirme özellikle medya araçları ile gerçekleştirilmekte ve topluma öğretilerek içselleştirilmesi sağlanmaktadır.

Sosyalleşme sürecinde bireyler, beden nesneleştirilmesini de öğrenmektedirler. Nesneleştirme kuramına göre her birey, kendi bedenini dışarıdan bir gözlemci gibi izlemekte ve toplumdan öğrenerek içselleştirdikleri standartlara uymadığı zaman ruhsal ve fiziksel sorunlar yaşamaktadırlar. Sosyal yaşamda her bir birey kendisini diğerleri özellikle de referans grupları ile kıyaslamakta ve böylelikle hem kendisine dair hem de sosyal ilişkilere dair bilgi edinmektedirler. Sosyal etkileşim sayesinde edinilen bu bilgiler de bireyin beden algısı üzerinde rol oynamaktadır. Her birey karşılaştırmayı kendisine olabildiğince denk olan kişilerle gerçekleştirmekte ve yukarı veya aşağı yönlü karşılaştırma gerçekleştirmektedir.

Medya da sosyal karşılaştırma sürecinde önemli bir kaynak olmaktadır. İzleyici konumundaki birey, kendisini televizyon programları, diziler, filmler, reklamlar ile karşılaştırmakta ve bu kurgu dünyanın daha iyi olduğu sonucuna ulaşırsa imrenmektedir. Reklamlar, bir ürün veya servisin kullanımını ile daha iyi bir hayat imgesi yaratmaktadır. Bu bağlamda reklamlarda her şey imrenilir olmaktadır. Reklamlarda insan bedeninin bir çekicilik unsuru

olarak kullanılması öncelikle kadın bedenleri ile başlamış ve giderek artan bir yoğunlukla kullanılmaktadır. Bununla birlikte günümüzde erkek bedenlerinin de nesneleştirilmesi söz konusu olmaktadır.

Reklamlarda karşılaştıkları idealize edilmiş bedenlerle sosyal karşılaştırma gerçekleştiren bireyler, beden algılarını bu doğrultuda oluşturmaktadır. Oluşan beden algısının da bireyler için birtakım etkileri olmaktadır. Reklamlar, bireyin beden algısı üzerinde depresyon, anksiyete, yeme bozuklukları gibi birtakım fiziksel ve ruhsal etkiler yaratabilmektedir.

BEDEN ALGISI

Beden algısı bireyin kendi bedeninin kendi zihninde nasıl şekillendiğini ifade etmektedir. Beden algısı, bireyin zihninde bilinçli olarak duyuşsal öğelerin algılanması ve bilinçsiz bir biçimde sosyal olarak oluşun imgeler ile inşa edilmektedir (Schilder, 1935). Beden algısı, beden imgesi, beden şeması, beden kavramı birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılabilir. Beden algısı, bireyin kendi beden deneyimini nasıl düzenlediğini temsil etmektedir (Fisher, 1972). Beden algısı kavramı (Gallagher, 1986: 545-546):

- Bireyin bilincinde kendi bedeninin nasıl algılandığından
- Bireyin zihninde beden kavramının nasıl inşa edildiği ve entelektüel açıdan beden kavramına yaklaşımından
- Bireyin kendi bedenine yönelik tutum ve duygularından

oluşmaktadır.

Beden algısı veya beden imgesi, kendi bedenimizin kendi zihnimizde oluşun resmi olmaktadır. Bu resimde üç boyut olup bunlar beden algısının fizyolojik temeli, beden algısının hormonal temeli ve beden algısının sosyolojik temeli olmaktadır. Sosyolojik boyut, bireyin bedeni üzerinde sosyal yaşamın etkisine (Hanley, 2004: 5) ve bu bağlamda sosyal karşılaştırma üzerinden elde edilen bilgilere dayanmaktadır.

Bireylerin kendi fiziksel özelliklerine yönelik düşünce, duygu ve davranışlarını temsil eden beden algısı (Muth ve Cash, 1997: 1438) beden imgesinin değerlendirilmesi ve beden imgesine katılım olarak iki öğede değerlendirilmektedir. Beden imgesinin değerlendirilmesi, bireyin fiziksel görünümüne ilişkin düşünce ve duygularının değerlendirilmesini ifade ederken beden imgesine katılım ise bireyin nasıl görüldüğünü geliştirme ve yönetme eylemini ifade etmektedir (Cash ve Szymanski, 1995).

Sosyo-kültürel açıdan değerlendirildiğinde kadınların ve erkeklerin sosyal açıdan beden algıları farklılık göstermektedir. Toplumun kadından ve erkekten beklediği farklı roller ve davranışlar bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri olarak kavramsallaştırılan bu roller, geleneksel anlamda bireyin kadın veya erkek olmasına göre sosyo-kültürel açıdan kendisine atfedilen dişil ve eril rolleri

ifade etmektedir. Oakley (1972) tarafından ortaya konan toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal yaşam içinde bireyler tarafından model alma, dolaylı ve doğrudan öğrenme yolu ile edinilmektedir (Bussey ve Bandura, 1999).

Her toplum insan bedenine ilişkin belirli ideal sınırlar çizebilmektedir. Bu ideal beden sosyalleşme araçları ile aktarılmakta ve bireyler tarafından içselleştirilmektedir. Beden biyolojik bir karakteristiğe sahiptir ve fonksiyonel işlevi bulunmaktadır. Sosyal bir varlık olarak beden ise bireyin bireyin kimliğinin en belirgin temsili olmaktadır ve sosyal bir işlev üstlenmektedir. Bu bağlamda beden birtakım sembolik anlamların da taşıyıcısı olmaktadır (Neagu, 2015: 30). Sosyo-kültürel olarak idealize edilen bedenlerin, bireyin beden algısı ile örtüşmemesi durumunda birey bedenine yönelik olumsuz duygular geliştirebilmektedir. Morrison vd., (2004) toplumsal yaşamda kadınlar için zayıf ve ince bedenlerin, erkekler için ise kaslı bedenlerin idealize edildiğini ifade etmektedir. Bu süreçte de medya önemli bir rol üstlenmektedir. Medya aracılığı ile insan bedenine yüklenen bu roller ile beden, nesneleştirilmektedir.

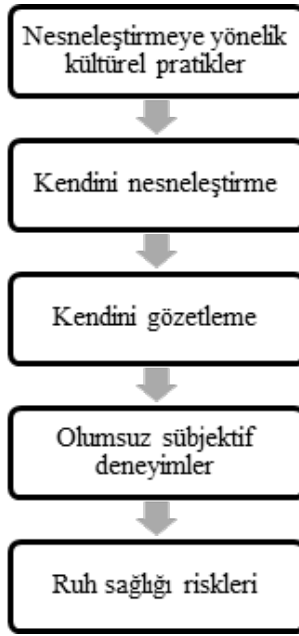
Nesneleştirme Kuramı

Fredrickson ve Roberts (1997) ifade ettikleri üzere nesneleştirme kuramı, kadınların bedenlerinin cinsel açıdan nesneleştirildiği bir toplumsal yapı içerisinde kadınlık deneyimine değinmektedir. Bu yaklaşıma göre kadınlar kendi bedenlerini, gözlemcilerin bakış açısı ile görmekte ve bunu içselleştirmektedirler. Kurama göre beden bakılan, değerlendirilen ve daima nesneleştirilme potansiyeline sahip bir varlık olmaktadır. Fredrickson ve Roberts (1997) nesneleştirme yaklaşımını, kadın bedenleri üzerinden geliştirmiş olsalar da günümüzde bu kuram erkek bedenleri de dahil olmak üzere insan bedeni çerçevesinde ele alınabilmektedir. Cinsel nesneleştirme bireyin bedeninin kimliğinden, kişiliğinden ayırıştırılarak yalnızca bir nesne olarak ele alınması ile gerçekleşmektedir. Bu durumda bireyin varlığı, yalnızca beden nesnesine indirgenmektedir (Bartky, 1990; Tiggemann ve Kuring, 2004; Calogero, 2012: 574). Nesneleştirme, bakış ile gerçekleştirilmekte olup (Hall, 1984; Argyle ve Williams, 1969; Cary, 1978; Gardner, 1980):

- Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlara daha çok bakılmaktadır.
- Kadınlar, bakıldıklarını daha çok hissetmektedirler.
- Erkeklerin kadınlara yönelik bakışları daha sıklıkla karşılıksız olmaktadır.
- Erkeklerin bakışlarına, sıklıkla cinsellik temalı yorumlar eşlik etmektedir.

Nesneleştirme, hem sosyal yaşam hem de medya aracılığı ile gerçekleşmektedir. Kadınlar, sosyalleşme sürecinde kendilerini birer nesne olarak görmeyi ve değerlendirmeyi öğrenmektedirler. Buna göre kadınlar, kendilerini dışarıdan bir gözlemcinin bakışı ile gözlemlemekte ve bedenlerini gözlemcinin bakışına göre değerlendirmektedirler (Fredrickson ve Roberts,

1997: 176). Sosyal yaşamda nesneleştirme bireyin tanıdığı veya tanımadığı kişilerle sosyal ilişkileri içerisinde gerçekleştirebilmektedir. Medya aracılığı ile gerçekleşen nesneleştirmede ise televizyon programları, animasyonlar, müzik videoları, dergiler, gazeteler ve reklamlar gibi her çeşit medyada gerçekleşebilmektedir. Medyada, sıklıkla erkek bakışı ile izlenilmek üzere kadın bedenleri sergilenmektedir, Sosyal yaşam ve medya aracılığı ile kendilerini nesneleştirmeyi öğrenen bireyler, kendilerine yönelik üçüncü kişi bakışına sahip olmaktadır. Kendini nesneleştirme süreci, bireyin bedeninden utanç duymasına, görünüşüne yönelik endişe duymasına, dikkat azalması ile zihinsel ve fiziksel aktivitelerin zayıflamasına, depresyona, yeme bozukluklarına yol açabilmektedir (Calogero, 2012: 574-575).



Şekil 1: Nesneleştirme Kuramı Modeli

Kaynak: Calogero (2012: 576)

Grabe vd. (2007: 166) kadınların nesneleştirildiklerinin farkında oldukları için kendilerini gözetleyerek kendilerini nesneleştirme bakış açısına sahip olduklarını ifade etmektedirler. Calogero ve Pina (2011) kadınların bedenlerinin nasıl gözüktüğüne dair suçluluk ve pişmanlık duyduklarını ve bedenlerini düzeltme arzusu ile eylemler gerçekleştirdiklerini ifade etmektedirler. Bu düzeltme çabası yeme bozukluklarına yol açabilmektedir. Buna göre kadınlar toplumun belirlediği güzellik idealine ulaşamadıkları zaman suçluluk ve utanç duyabilmektedirler. Nesneleştirme sosyal hayatta öğrenildiği ve kültürel bir boyuta taşındığı için kadınların görünümleri hakkındaki kaygıları kendi seçimleri

olmadığı için kendini gözetleme süreci de olumsuz yargılardan kaçınmak için gelişen bir strateji olmaktadır (McKinley ve Hyde, 1996).

Gapinski vd. (2003) kadınların beden nesneleştirilmesine yönelik tepkilerini ölçmek amacı ile bir deney gerçekleştirmişlerdir. Bu deneye katılan 80 kadın, mayo veya kazak denemiştir. Mayo, yüksek oranda nesneleştirme ile kazak ise düşük oranda nesneleştirme ile eşleştirilmektedir. Deneyde kilo konulu sohbetlere maruz kalan kadınlar arasında kazak deneyenlerin olumsuz duygularında artış olur iken mayo deneyen kadınların olumsuz duygularında azalma tespit edilmiştir. Kilo konuşması, Nichter ve Vukovic (1994) tarafından bireyin akran gruplarında veya diğer bir deyişle referans gruplarında gerçekleşen, sosyal açıdan etki sahibi olarak görülen kendini aşağılayan beden konuşması olarak tanımlanmaktadır. Kilo konuşması, duygular için kiloyu bir referans noktası olarak almaktadır. Kilo olduğu belirtilmekle negatif duyguları belirtmek eşdeğer hale gelmektedir.

Kadınlar, toplum tarafından nesneleştirilirken kendileri de birer nesne olarak davranmaya başlamaktadırlar. Daha az konuşmak, kendilerine soru sorulmadığı sürece konuşmamak gibi davranışlarla geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yansıtmaktadırlar (Heflick ve Goldenberg, 2014). Saguy vd. (2010) kadınların, erkeklerle kurdukları sosyal etkileşimde eğer bedenlerinin nesneleştirildiğini düşünüyorlar ise daha az konuşma eğiliminde olduklarını ve daha çekingen olduklarını ifade etmektedirler. Syzmanski vd. (2011) nesneleştirmenin gerçekleştiği ortamı tanımlamaktadırlar. Buna göre nesneleştirme ortamında beş ana özellik bulunmaktadır. Bunlar;

- Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin varlığı,
- Erkeklerle etkileşime geçme olasılığının yüksek olması,
- İlgili ortamda kadınların erkeklerle kıyaslandığında daha az güç sahibi olmaları,
- Kadınların bedenlerine yönelik yüksek oranda dikkat edilmesi,
- Erkek bakışının bilincinde olunması ve onaylandığı bir ortam olması

şeklinde sıralanmaktadır.

Impett vd. (2011) gerçekleştirdikleri 5 yıl süren uzun dönem araştırmada 13 yaşından 18 yaşına gelinceye değin genç kızlarla çalışmışlardır. Araştırma sonucunda zaman içinde beden nesneleştirilmesi azalan genç kızların özgüvenlerinde artış ve derisif semptomlarda azalma gözlemlenmektedir. Grabe vd. (2007) ergenlik çağındaki genç kızlar ve genç erkekler arasında nesneleştirmenin etkilerinin farklılık gösterip göstermediğine dair bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre nesneleştirmenin etkileri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. 13 yaşındaki kız çocukları, 13 yaşındaki erkek çocuklarına kıyasla daha fazla kendini gözetleme, beden

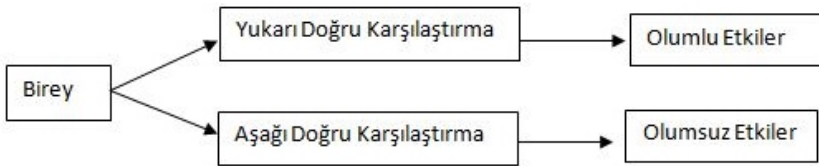
utancı, depresif semptomlar göstermektedirler. Kendini gözetleme bir diğer deyişle sosyal karşılaştırma, kız çocuklarında depresyona yol açabilirken erkek çocuklarında benzer bir durum görülmemektedir. Bununla birlikte bu durumun cinsiyetler arasındaki farklılık oranı düşük olması nedeni ile erkek çocukların nesneleştirmeyi içselleştirme ve nesneleştirme etkilerinden tamamen muaf oldukları düşünülmektedir.

Nesneleştirme kuramına göre, yapılan sosyal karşılaştırma bireyin bedenine ilişkin utancını arttırmakta ve utanç bireyin sosyal standartları sağlayabilmesi için önemli bir ahlaki duygu olmaktadır. Bu bağlamda bedenlerinden utanç duyan bireyler, sosyal açıdan da sorunlar yaşamaktadırlar; çünkü sosyal karşılaştırma sonucunda gördükleri üzere toplumun onlar için uygun gördüğü standartları karşılayamamaktadırlar (Lewis, 1992). Kadınlar kendileri için daha az kaslı bir bedeni idealize ederler iken erkekler ise kendileri için daha kaslı bir bedeni idealize etmektedirler. Kadınlar kendilerini nesneleştirirken daha zayıf bir bedeni, erkekler ise daha kaslı bir bedeni hedeflemektedirler (Oehlhof vd., 2009).

Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Sosyal karşılaştırma bireyin kendi yeteneklerini, düşüncelerini, fiziksel özelliklerini, başarılarını ve diğer pek çok kendisi ile ilgili unsuru başka bireylerle ya da gruplarla karşılaştırmasını ifade etmektedir (Guyer ve Vaughan-Johnston, 2018). Sosyal karşılaştırma kuramı, Festinger (1954) tarafından ortaya konmaktadır. Kurama göre sosyal hayatta her bir birey, kendisini diğerleri ile karşılaştırarak kendisi hakkında bilgi edinmektedir. Festinger'e (1954) göre:

- İnsanların kendilerini değerlendirmek için bir dürtüleri bulunmaktadır.
- Bireyler, kendi düşüncelerini ve becerilerini diğerleri ile karşılaştırarak değerlendirmektedirler. Eğer hem fiziksel hem de sosyal karşılaştırma mümkün değilse bireyin sübjektif değerlendirmesi dengesiz olmaktadır. Eğer bireyin elinde objektif bir biçimde ancak sosyal temele dayanmayan yetenek ve görüş değerlendirmesi mevcut ise birey, kendisini diğerleri ile karşılaştırmamaktadır.
- Birey, kendisi ile karşılaştıracığı kişi arasındaki farklılık arttıkça karşılaştırma eylemini gerçekleştirme eğilimi azalmaktadır.



Şekil 2: Sosyal Karşılaştırma Şekli

Kaynak: Farshi vd. (2023)

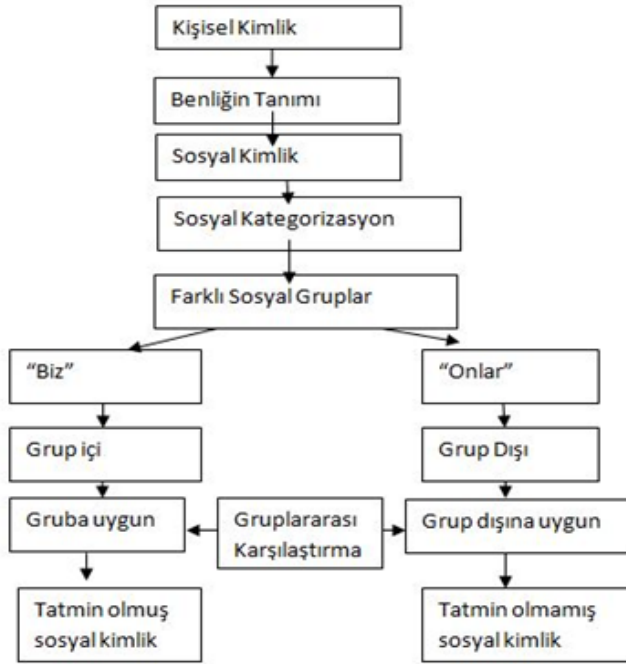
Sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken kendilerine olabildiğince benzeyen kişileri temel alan bireyler, aşağı yönlü veya yukarı yönlü karşılaştırma gerçekleştirebilmektedirler. Yukarı yönlü karşılaştırmada kendisinden daha iyi durumdakilerle kıyaslanan birey daha iyi olabilmek için güdülenebilmekte; kendisinden daha kötü durumdakilerle kıyaslanan birey ise kendisini avutmakta, yüceltmektedir (Festinger, 1954).

Tablo 1: Sosyal Karşılaştırmannın Etkileri Tablosu

	Yukarı Doğru Karşılaştırma	Aşağı Doğru Karşılaştırma
Olumlu Etkiler	Umut, Esinlenme	Minnettarlık
Olumsuz Etkiler	Memnuniyetsizlik, İmrenme	Küçümseme

Kaynak: Garcia ve Halldorsson (2023)

Yukarı doğru karşılaştırma, bireyin kendini değerlendirmesini etkileyerek kendine güveni olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aşağı doğru karşılaştırma ise bireyin kendini değerlendirmesini güçlendirerek kendini geliştirmesini ve yükseltmesini sağlayabilmektedir (Tesser ve Collins, 1988; Wills, 1981).



Şekil 3: Sosyal Karşılaştırma Kuramı Akış Diyagramı

Kaynak: Margaret vd. (2018)

Sosyal karşılaştırma, sosyal kimliğin oluşumunda ve sosyal sınıflandırmada da etkili olmaktadır. Sosyal kimlik, bireyin toplum içindeki konumunu tanımlamakta ve temsil etmektedir. Böylelikle sosyal sınıflandırma

gerçekleşmektedir (Hogg ve Williams, 2000: 81). Yukarıda yer alan diyagramda görüldüğü üzere sosyal kimlik ve sosyal sınıflandırma birbirlerine sosyal karşılaştırma ile bağlanmakta ve kişisel kimlikten doğmaktadır. Kişisel kimlik, bireyin benliğinin tanımı olmaktadır. Sosyal olarak kategorize edilen farklı kişisel kimlikler biraraya gelerek belirli sosyal kimlikleri oluşturmaktadır. Her bir sosyal kimlik, farklı sosyal gruplara işaret etmekte ve “biz” ile “onlar” ayrımını oluşturmaktadır. “Biz”den olan aynı grup içinde yer almakta ve gruba uygun niteliklere sahip olmaktadır. “Onlar”dan olan ise bireyin içinde bulunduğu gruptan farklıdır ancak kendi içinde benzeşmektedir. Böylelikle iki farklı grup arasında bir sosyal karşılaştırma söz konusu olmaktadır. Böylece kendisini de sosyal açıdan karşılaştıran birey, kendisine uygun olan gruba dahil olarak sosyal açıdan tatmin olmaktadır.

Sosyal karşılaştırma sonucunda birey, olumlu bir kimliğe sahip olmak istemektedir. Bu bağlamda tatmin olacağı sosyal kimliğe ulaşabilmek için doğru inanç yapılarını benimsemesi gerekmektedir. Burada öznel yargılar devreye girerken birey, kendisine uygun yapıları içselleştirmektedir. Böylece farklı grupların yani sosyal kimliklerin sahip oldukları statü, sınırlar ve sınırların geçişkenliği sosyal inanç yapıları ile belirlenmektedir (Turner, 1975: 10). Kişisel kimlik ve sosyal kimlik arasında bir bağ bulunmaktadır. Kişisel kimliğin belirlenmesinde, korunmasında ve güçlendirilmesinde sosyal kimlik işlev sahibi olur iken sosyal kimliğin temelinde de kişisel kimlik bulunmaktadır. Sosyal kimliğe yönelik tehditler de kişisel kimliğe yönelik olarak değerlendirilmektedir (İslam, 2014: 1782).

Sosyal kimlik kavramı, kişisel kimliğin grup içinde nasıl yorumlandığını, sosyal kategorizasyon ile gerçekleştirilen sosyal sınıflandırmaların bireyin toplumsal konumu üzerindeki etkisini değerlendirmektedir (Tajfel, 1978). Sosyal kimlik, diğer gruplarla ilişkilerle ve karşılaştırma sonucunda ortaya konmaktadır. Birey, sosyal kimliğini geliştirmek üzere farklı gruplara dahil olabilmektedir. Çünkü sosyal kimlik, kişisel kimliğe de katkı sağlamaktadır. Diyagramda da görüldüğü üzere sosyal sınıflandırma ile sosyal yaşam düzenlenmekte ve sosyal kimlik, bireyin ait olduğu grup ile bu aidiyete bağlı duyguları belirlemektedir (Turner, 1975: 7-8). Sosyal kimliğe ve kişisel kimliğe ilişkin tüm bileşenler bireyin zihninde depolanmakta ve işlenmekte böylelikle ortaya bir yapı çıkmaktadır. Bu yapı, sosyal bir ürün haline gelmekte ve sosyal ilişkiler içinde gösterilmektedir (Oyserman vd., 2012: 78). Kişisel kimliğin algılanmasında bireyin kendisini diğerleri ile karşılaştırması önem taşımaktadır. Böylelikle diğerleri ile ortak ve farklı özelliklerini keşfederek sınıflandırma gerçekleştirebilmektedir (Featherstone, 2013: 147).

Bireyler, sosyal ve kişisel kimliğin algılanması söz konusu olduğunda sosyal yaşamdaki bağıntılar etkili olmakta ve bu bağıntılar sosyal karşılaştırma

ile çözümlenmektedir (Owens vd., 2010:478). Sosyal kimlik, bireyin görüş ve tutumları üzerinde etki sahibi olur iken karşılaştırmalı bir biçimde referans grupları da etkili olmaktadır. Referans gruplar bireyin kimliğini, kendisini değerlendirme sürecinde gerçekleştirdiği sosyal karşılaştırmada aracı olmaktadır (Hyman, 1960: 387; Merton, 1968: 288). Bireyin kendisine referans olarak benimsediği kişiler ve medya da sosyal karşılaştırma sürecinde belirleyici rol üstlenebilmektedir.

REKLAMLARIN BİREYİN BEDEN ALGISINA ETKİSİ

Medyada yer alan nesneleştirilmiş beden imgeleri, bireyler tarafından içselleştirilerek kendilerini birer nesne olarak görmelerine yol açmaktadır. Bu bağlamda hem sosyal karşılaştırma kuramı hem de nesneleştirme kuramına göre her birey sosyalleşme sürecinde kendisine bir nesne olarak bakmayı öğrenmekte ve bu bakışı içselleştirmektedir (Grabe ve Hyde, 2009). İdealize edilmiş bedenlerin kadınlar ve erkekler üzerinde aynı etkiye sahip olmadıkları ve idealize edilmiş bedenlere ilişkin imgelerin daha çok kadınları hedeflemesi nedeni ile kadınların daha çok etkilendikleri görülmektedir (Atar ve Şener, 2018: 208). Reklamlar başta olmak üzere medyanın bireylerin beden algılarına etkisinin sıklıkla kadın bedenleri özelinde araştırıldığı görülmektedir. Çünkü kadın bedenleri, modern reklamcılığın başlangıcı ile birlikte bir reklam çekiciliği unsuru olarak kişiliklerinden ayrıştırılarak nesneleştirilmektedir.

Kapitalizmde birey kendiliğinden güzel olmamakta ancak tüketim yolu ile güzelleşebilmektedir (Bocock, 1993). Tüketimi sağlayan ise başta reklamlar olmak üzere medya olmaktadır. Medya kullanımı, bedenlerine yönelik memnuniyetsizlikleri, ideal beden imgesinin içselleştirilmesi, beslenme bozuklukları ile doğrudan ilişkili olmaktadır (Grabe vd., 2008). İdealize edilen medya imajları beslenme bozukluklarına yol açabilmektedir (Levine ve Smolak, 1998). Dohnt ve Tiggemann (2006) kız çocuklarının bedenleri hakkında medyadan gelen mesajları içselleştirme 7 yaşından itibaren başladıklarını ifade etmektedirler. Aubrey (2006) tarafından gerçekleştirilen bir uzun dönem araştırmanın sonuçlarına göre nesneleştirilmiş görseller içeren televizyon izlemenin sonucunda 1 sonra araştırma katılımcılarının kendilerini nesneleştirme düzeyleri artış göstermektedir. Grabe ve Hyde (2009) ise MTV izleyen katılımcıların karşılaştıkları nesneleştirilmiş beden imgelerinin yer aldığı müzik videolarının kendini nesneleştirme üzerinde etkili olduğunu ve beden memnuniyeti, beslenme biçimi, endişe ve depresif davranışlar üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedirler.



Şekil 4: Medya içeriğinin etkileri şekli

Kaynak: Grabe ve Hyde (2009)

Şekil 4’te görüldüğü üzere medya içeriklerine maruz kalan bireyler, kendilerini medya içeriklerinde yer alan nesneleştirilmiş beden imgeleri ile sosyal açıdan karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırma sırasında kendilerini ve medya içeriklerini gözetleyen bireyler eğer kendilerini yetersiz bulurlarsa birtakım olumsuz etkilerle karşılaşmaktadırlar. Bunlar arasında bedene ilişkin memnuniyetsizlik, diyet yaparak beslenme bozukluklarına neden olma, depresyon, anksiyete, özgüven eksiklikleri yer almaktadır.

1990’larda reklamlar aracılığı ile beden imgelerinin kitle pazarlamasının parçası olması kadınlar için zayıf, uzun, genç ve bronz olmanın erkekler için ise kaslı, güçlü ve genç olmanın idealize edilmesini getirmiştir (Rabak-Wagner vd., 1998: 29). Bu durum her ürüne uygun bir tüketici kitlesinin yaratılması gerekliliğine dayanmakta olup kitle üretiminin yaygınlaştığı 1900’lerin başlarına kadar dayanmaktadır. Kitle üretimine dayalı sistemin devamlılığının sağlanabilmesi için yüksek oranda sağlanan arzın karşılığı olarak yüksek oranda talep olması gerekmektedir (Featherstone, 1982). Sistemin devamlılığı için gereken talebin yaratılmasında ise reklam önemli bir rol üstlenmektedir.

İdeal olarak betimlenen bedenlerin reklamlarda yer alması söz konusu olduğunda bu amaç ile iki yol izlenmektedir. Bunlardan ilkinde ideal modeller ikincisinde ise gerçek kişiler yer almaktadır. Modeller ürünü kullanan konumundayken ürünü kullanmayan kişilerle karşılaştırılmış olmaktadır. Gerçek kişiler ise ürünü kullanmadan önceki ve ürünü kullandıktan sonraki halleri ile yer almaktadırlar. Böylelikle ürün ile idealize edilmiş bedenler eşleştirilmektedir (Ring, 2000: 60-61). Aradaki değişimin yaratılmasında ise şu öğelerden yararlanılmaktadır (Ring, 1999: 21):

- Yüz ifadesi
- Kullanılan makyaj
- Saç stili
- Giysiler
- Bedenin duruşu
- Bedenin ne kadarının gösterildiği

- Sorunlu bölgelerin varlığı veya yokluğu
- Işık ve aydınlatma
- Görselin tonu ve rengi

Reklamlar sıklıkla topluma gerçek dışı ve idealize edilmiş bir yaşam tarzı sunmaktadırlar. Reklamların hedef kitlesi olarak konumlanan tüketici bireyler, reklamlarda gördükleri ile kendileri arasında sosyal açıdan bir karşılaştırmaya gitmektedirler. Böylelikle reklamverenler tarafından reklamı yapılan ürünün satın alınması ile idealize edilen yaşam tarzına ulaşmanın mümkün olduğu düşüncesi aşılmanmaya çalışılmaktadır. Beden algısının etkilendiği reklamlar açısından özellikle güzellik sektörü reklamları eleştirilmektedir (Richins, 1991). Reklamlarda gerçek dışı imgelerin yer almasının etik olmadığına dair tartışmalar sürerken Potter (1986) ve Spitzer (1962) gerçekleştirdikleri araştırmalarda katılımcıların gerçek dışı imgelerin ve betimlemelerin farkında olduklarını ifade etmektedirler.

Moda dergilerinde betimlenen kadınlar; modaaya uygun, tercih edilen, ilgi gören, başarılı kadınlar olarak betimlenmektedirler (Gustafson vd., 1999). Dergi reklamlarında yer alan bu görseller pek çok kadın için ulaşılabilir bir betimleme olmamakta ve bu nedenle kadınların bedenlerine yönelik tatminlerini etkilemektedir (Lin ve Kulik, 2002). Murray vd. (1995) erkeklerle karşılaştırıldıklarında kadınların, kendi bedenlerini hemcinslerinin bedenleri ile sosyal açıdan karşılaştırma eğilimleri daha yüksek olmaktadır. Bununla birlikte tıpkı gerçek dışı kadın bedeni betimlemelerinde olduğu gibi gerçek dışı erkek bedeni betimlemeleri de yapılmaktadır (Venkat ve Ogden, 2002). Reklamlarda, fiziksel açıdan çekici hemcinslerine maruz kalan hem kadınlar hem de erkekler kendilerini değerlendirdiklerinde beden algıları olumsuz yönde etkilenmekte ve kendi bedenlerine ilişkin memnuniyetsizlik duymaktadırlar (Grogan vd., 1996; Gulas ve McKeage, 2000).

Archer vd. (1983) dergi reklamları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada kadın modellerin ağırlıklı olarak bedenleri ile erkek modellerin ise ağırlıklı olarak yüzleri ile betimlendikleri görülmektedir. Bu betimlemeler insanların algılarını da etkilemektedir. Buna göre bedenleri ile betimlenen kişiler daha az zeki olarak yorumlanmaktadırlar. Gray vd. (2011) ise birinin bedenine odaklanıldığında aracılılık algıları azalmakta ancak deneyim algıları artmaktadır. Bedenin sergilendiği örneklere karşı katılımcılar, ahlaki sorumluluğu düşük görmektedirler. Durkin ve Paxton (1999) 15 yaşındaki genç kızlarla gerçekleştirdikleri araştırmada kadın dergilerinde yer alan genç kadınların idealize edilmiş imgelerine maruz kalmaları halinde kısa dönemdeki beden algılarını incelemektedirler. Hali hazırda olumsuz beden algısına sahip olan katılımcıların bedenlerine yönelik memnuniyetlerinin azalma riski daha fazla olmaktadır.

Diedrichs ve Lee (2010) ortalama bedene ve kaslı bedene sahip erkek bedeni imgelerinin kadın ve erkeklerin beden algısı üzerindeki etkisini incelemek üzere dört farklı beden ölçülerinde örnek görseller hazırlamışlardır. Bu görsellerden ilkinde beden yer almazken ikincisinde kaslı bedene sahip, üçüncüsünde ortalama slim, dördüncüsünde ise ortalama kaslı modeller yer almaktadır. Hem erkek katılımcılar hem de kadın katılımcılar, ortalama erkek bedeni ile kaslı erkek bedeninin reklam etkililiğini aynı görmektedirler. Erkek katılımcılar, ortalama bedenlerle karşılaştıklarında olumlu yönde beden algısı sergilerlerken kaslı bedenlerle karşılaştıklarında beden algılarında farklılık görülmemektedir.

Bir diğer araştırmada Yu vd. (2011) gerçekleştirdikleri anket çalışmasında zayıf bedene sahip modellerle ortalama ölçülerde bedene sahip modellerin yer aldığı reklamlara maruz kalma arasında marka tutumu açısından farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte bireylerin hali hazırda sahip oldukları beden algıları, sosyal karşılaştırma süreci sonucunda modellerle ne kadar benzerlik kurdukları üzerinden dolaylı olarak marka tutumları etkilenmektedir. Bu bağlamda araştırma sonuçları, bireyin medya imajlarını anlamlandırma sürecinde sahip olduğu beden algısının önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar, tüketicilerin kendileri ile benzerlik kurabilecekleri daha gerçekçi bedenlerin reklamlarda kullanılmasının, marka tutumu ve reklam etkililiği üzerinde yarar sağlayabileceğini vurgulamaktadırlar. Benzer bir biçimde Lou ve Tse (2020) de reklamlarda gerçeğe yakın bedenlerin kullanılmasının marka açısından yarar sağladığını ortaya koymaktadırlar. Bu bağlamda tüketiciler için reklamın ve marka iletişim çalışmalarını etkili olması için mutlaka gerçek dışı, idealize edilmiş bedenleri elde etme arzusuyla hareket etmeleri gerekmemektedir. Beden algıları üzerinden gerçekleştirdikleri sosyal karşılaştırmada kendilerine daha yakın olan imgeler onlar için daha etkileyici olmaktadır.

SONUÇ

Sosyal hayatta her bir birey, kendisini diğerleri ile karşılaştırarak bilgi edinmektedir. Sosyal karşılaştırma, bireyin kendisini ve diğerlerini tanıyarak sınıflandırılmasında rol oynamaktadır. Birey, bedenini de karşılaştırma yoluna gitmekte ve bu karşılaştırma sosyal kaynakların yanı sıra medya da önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin kendi bedenine ilişkin düşünceleri ve duyguları onun beden algısını oluşturmaktadır. Beden algısının şekillenmesinde de sosyal karşılaştırma önemli bir rol oynamaktadır.

Sosyalleşme sürecinde birey, içinde bulunduğu toplumun ve kültürün kurallarını ve değerlerini öğrenmekte ve kuralları, değerleri içselleştirerek benimsemektedir. Sosyalleşme araçlarından biri olan medya da bireye içselleştirmesi gereken olguları öğreten bir araç olmaktadır. Medya, sosyalleşme sürecinde rol oynarken bireyin beden algısı üzerinde de etki sahibi olmaktadır.

Reklamlar başta olmak üzere medya içerikleri, bireyin sosyal karşılaştırma sürecinde rol oynarken ona idealize edilmiş bir yaşam göstermekte ve bu bağlamda olması gerekeni göstermektedir. Bu idealize edilmiş yaşamda bedenler de idealize edilmektedir.

Tüketim eyleminin sürdürülebilmesi için bireyler daima tüketmeli ve kendileri için idealize edilenlere tüketim yolu ile ulaşmaya çabalamaktadır. Bu bağlamda idealize edilen bedenler birer nesne haline gelmektedir. Nesneleştirme kuramına göre insan bedeni, kişilikten ve kimlikten soyutlanarak yalnızca fiziksel bir varlık haline gelmekte; gözetlenerek tüketilmektedir. Nesneleştirmeyi içselleştiren bireyler, kendi bedenlerini de kendi bedenleri olarak değil gözlemci olarak dışarıdan izlemekte ve beden algıları da bu yönde şekillenmektedir. Kendilerini sosyal açıdan diğerleri ile karşılaştırırken bedenlerini de karşılaştırarak bedenlerine yönelik olumlu veya olumsuz duygular ve düşünceler geliştirebilmektedirler.

İlk reklam örneklerinden itibaren insan bedeninin nesneleştirildiği örnekler görülmektedir. Reklamlar üzerinden ağırlıklı olarak kadın bedeni seyirlik bir nesne olarak sunulurken değişen toplumsal ve ekonomik koşullar ile erkek bedeninin nesneleştirilmesi söz konusu olmaktadır. Reklamlarda insan bedeninin nesneleştirilmesi ve nesneleştirmenin bireyin beden algısına etkisi etik bir tartışma konusu olagelmekte ve araştırmacılar tarafından ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde reklamlarda idealize edilen bedenlerin yer alması reklama ve markaya yönelik tutum üzerinde belirgin bir olumlu etki yapmazken bireylerin beden algıları üzerindeki olumsuz etkileri göze çarpmaktadır. Kadınlar reklamlarda ince, zayıf, pürüzsüz bir cilde sahip kadın imgeleri; erkekler ise kaslı ve pürüzsüz yapıdaki erkek imgeleri ile kendilerini sosyal açıdan karşılaştırarak olumsuz duygu ve düşünceler geliştirmektedir. Kendi bedenlerine yönelik memnuniyetsizlik duyan bireyler, bilinçsiz diyet, ilaç ve steroid kullanımı gibi eylemlere yönelmekte ve depresyon, anksiyete gibi psikolojik sorunlarla baş etmektedirler. Bu bağlamda marka ve reklam uzmanlarının markaya yönelik arzu edilen tutum değişimini yaratmamasına rağmen neden bedeninin nesneleştirilmesinden yararlandıkları önemli bir soru işareti olmaktadır. Yalnızca dikkat ve ilgi çekme amacı ile nesneleştirilen idealize beden imgelerinin varlığının ne kadar gerekli olduğu önemli bir tartışma konusu olarak öne çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Archer, D., Iritani, B., Kimes, D. D., ve Barrios, M. (1983). Face-ism: Five studies of sex differences in facial prominence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 725–735. doi:10.1037/0022-3514.45.4.725
- Argyle, M. ve Williams M. (1969). Development of eating problems in adolescent girls: A longitudinal study, *Developmental Psychology*, 25, 73-79.
- Atar, G. M. ve Şener, G. (2018). Reklamdaki İdeal Kadın Bedeninin Geleceği: Rötüşlanmış ve Rötüşlanmamış Beden Görsellerinin Genç Kızlar Üzerindeki etkisi, *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi*, 26(3), 204-226.
- Aubrey, J. S. (2006). Effects of sexually objectifying media on self- objectification and body surveillance in undergraduates: Results of a 2-year panel study. *Journal of Communication*, 56, 366–386.
- Bartky, S. L. (1990). *Femininity and domination: studies in the phenomenology of oppression*. New York: Routledge
- Bocock, R. (1993). *Tüketim*. (Çev: İ. Kutluk). Ankara: Dost.
- Bussey, K ve Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review*, 106 (4), 676-713.
- Calogero, R. M. (2012) *Objectification theory, self-objectification, and body image*. İçinde Cash, Thomas (Ed.), *Encyclopedia of Body Image and Human Appearance*. (574-580). Academic Press. ISBN 978-0-12-384925-0.
- Calogero, R. M. and Pina, A. (2011) Body guilt: Preliminary evidence for a further subjective experience of self-objectification. *Psychology of Women Quarterly*, 35 (3). 428-440. ISSN 0361-6843.
- Cary, M. S. (1978). Soes civil inattention exist in pedestrian passing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 1185-1193.
- Cash, T. F., ve Szymanski, M. L. (1995). The development and validation of the Body-image Ideals Questionnedre. *Journal of Personality Assessment*, 64, 466-477.
- Diedrichs, P. C. ve Lee, C. (2010). GI Joe or average Joe? The impact of average-size and muscular male fashion models on men's and women's body image and advertisement effectiveness, *Body Image*, 7, 218-226.
- Dohnt, H., ve Tiggemann, M. (2006). The contribution of peer and media influences to the development of body satisfaction and self-esteem in young girls: A prospective study, *Developmental Psychology*, 42, 929–936.
- Durkin, S.J. ve Paxton, S. J. (1999). Predictors of response to a brief presentation of advertising images in adolescent girls. 4th London International Conference on Eating Disorders, London, April.
- Farshi, E., Ghorbanpour, F. ve Keser, S. (2023). Challenging the Status Quo: Unraveling Hidden Dynamics in Psychological Decision-Making, *Journal of Psychiatry*, 26 (5), 1-7
- Featherstone, M. (1982). The body in cnsuer culture, *Theory, Culture and Society*, 1(1), 18-33.
- Featherstone, M. (2013). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*. (M. Küçük, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Process, *Human Relations*, 7, 117- 140.
- Fisher, S. (1972). *Body Image*. İçinde D. Sills (Ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences* (Vol. 2, pp. 113-116). New York: Collier-Macmillan.
- Fredrickson, B. L. Ve Roberts, T.-A. (1997).Objectification Theory Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks, *Psychology of Women Quarterly*, 21, 173-206.
- Gallagher, S. (1986). Body Image and Body Schema: A Conceptual Clarification, *The Journal of Mind and Behavior*, 7 (4), 541-554.

- Gapinski, K. D., Brownell, K. D. ve LaFrance, M. (2003). Body objectification and Fat Talk: Effects on emotion, motivation, and cognitive performance, *Sex Roles*, 48 (9/10), 377-388.
- Garcia, S. ve Halldorsson, A. (2023). Social comparison. İçinde R. Biswas-Diener ve E. Diener (Eds), *Noba textbook series: Psychology*. Champaign, IL: DEF publishers. Retrieved from <http://noba.to/y4urxhvj>
- Gardner, C. B. (1980). Passing by: Street remarks, address rights and the urban female. *Sociological Inquiry*, 50, 328-356.
- Grabe, S., Hyde, J. S. ve Lindberg, S. M. (2007). Body Objectification and Depression in Adolescents: The role of Gender, Shame, and Rumination, *Psychology of Women Quarterly*, 31, 164-175.
- Grabe, S., Ward, L. M., ve Hyde, J. S. (2008). The role of the media in body image concerns among women: A meta-analysis of experimental and correlational studies. *Psychological Bulletin*, 134, 460-476.
- Grabe, S. Ve Hyde, J. S. (2009). Body objectification, MTV, and psychological outcomes among female adolescents, *Journal of Applied Social Psychology*, 39 (12), 2840-2858
- Grogan, S., Williams, Z. ve Conner, M. (1996). The effects of viewing samegender photographic models on body-esteem. *Psychology of Women Quarterly*, 20,569-575.
- Gulas, C. S. ve McKeage, K. (2000). Extending social comparison: An examination of the unintended consequences of idealized advertising imagery. *Journal of Advertising*, 29 (2), 17-28.
- Gustafson, R., Popovich, M, ve Thomsen, S. (1999). The Thin Ideal, *Marketing News*, 33 (6), 22.
- Guyer, J. J. ve Vaughan-Johnston, T. I. (2018). *Social Comparisons (Upward and Downward)* In V. Zeigler-Hill, T. K. Shackelford (eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, Springer International Publishing.
- Gray, K., Knobe, J., Skeskin, M., Bloom, P., ve Barrett, L. F. (2011). More than a body: Mind perception and the nature of objectification, *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (6), 1207-1220.
- Hall, J. A. (1984). *Nonverbal sex differences: Communication accuracy and expressive style*. Baltimore MD: John Hopkins University Press.
- Hanley, F. (2004). *The Dynamic Body Image and the Moving Body: A Theoretical and Empirical Investigation*. Victoria University PHD Thesis.
- Heflick, N. A., ve Goldenberg, J. L. (2014). Seeing Eye to Body: The literal objectification of women, *Current Directions in Psychological Science*, 23 (3), 225-229.
- Hogg, M. A. ve Williams, K. D. (2000). From I to We: Social Identity and the Collective Self, *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4 (1), 81-97.
- Hyman, H. H. (1960). Reflections on Reference Groups, *The Public Opinion Quarterly*, 24(3), 383-396.
- Impett, E. A., Henson, J. M., Breines, J. G., Schooler, D. ve Tolman, D. L. (2011). Embodiment Feels Better: Girls' Body Objectification and Well-Being Across Adolescence, *Psychology of Women Quarterly*, 35 (1), 46-58.
- İslam, G. (2014). *Social Identity Theory*. In T. Teo. (Ed.). *Encyclopedia of Critical Psychology*. (1781-1783). New York: Springer.
- Levine, M. P. ve Smolak, I. (1996). *The mass media and disordered eating: Implications for primary prevention*. In W. Vandereycken ve G. Noordenbos (Ed.) *The Prevention of Eating Disorders*. New York: New York University Press, pp.23-56
- Lewis, M. (1992). *Shame: The exposed self*. New York: Free Press.
- Lin, L. F. ve Kulik, J. A. (2002). Social Comparison and Women's Body Satisfaction, *Basic and Applied Social Psychology*, 24 (2), 115-123.

- Lou, C. ve Tse, C. H. (2020). Which model looks most like me? Explicating the impact of body image advertisements on female consumer well-being and consumption behaviour across brand categories, *International Journal of Advertising*, DOI: 10.1080/02650487.2020.1822059
- Margaret, S. B., Sreedevi, P., Devi, M. S. ve Rani, P. R. (2018). Gender Differences on Body Image Perceptions of Tribal Adolescents, *Current Journal of Applied Science and Technology*, 30 (6), 1-11.
- McKinley, N. M., ve Hyde, J. S. (1996). The Objectified Body Consciousness Scale. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 181-215. doi: 10.1111/j.1471-6402.1996.tb00467.x
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. NY: Simon and Schuster.
- Morrison, T. G., Kalin, R. ve Morrison, M. A. (2004). Body-Image Evaluation and Body-Image Investment Among Adolescents: A Test of Sociocultural and Social Comparison Theories, *Adolescence*, 39(155), 571-592.
- Murray, S. H., Touyz, S. W. Ve Beumont, P. J. V. (1995). The Influence of Personal Relationships on Women's Eating Behavior and Body Satisfaction, *Eating Disorders The Journal of Treatment and Prevention*, 3 (3), 243-252.
- Muth, J. L., ve Cash, T. F. (1997). Body-image attitudes: What difference does gender make? *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 1438-1452.
- Neagu, A. (2015). Body Image: A theoretical framework, *Proc. Rom. Acad.*, 17(1), 29-38
- Nichter, M., ve Vuckovic, N. (1994). Fat talk: Body image among adolescent girls. In N. Sault (Ed.), *Many mirrors: Body image and social relations* (pp. 109-131). New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Oakley, A. (1972) *Sex, Gender, and Society*. London: Temple Smith
- Oehlhof, M. E. W., Musher-Eizenman, D. R., Neufeld, J. M., ve Hauser, J. C. (2009). Self-objectification and ideal body shape for men and women, *Body Image*, 6, 308-310.
- Oyserman, D., Elmore, K. ve Smith, G. (2012). *Self, Self-Concept, and Identity*. In M. R. Leary, J. P. Tangney. (Ed.). *Handbook of self and Identity* (69-104) USA: The Guilford Press.
- Owens, T. J., Robinson, D. T. ve Smith-Lovin, L. (2010). Three Faces of Identity, *Annual Review of Sociology*, 36, 477-499.
- Potter, W. J. (1986), Perceived Reality and the Cultivation Hypothesis, *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 30 (Spring), 159-174.
- Rabak-Wagner, J., Eickhoff-Shemek, J. ve Kelly-Vance, I. (1998). The effect of media analysis on attitudes and behaviors regarding body image among college students. *Journal of American College Health*, 47 (1), 29-36.
- Richins, M. L. (1991). Social comparison and the idealized images of advertising, *Journal Of Consumer Research*, 18, 71-83.
- Ring, A. (1999). The marketing of cosmetic surgery: doctors and the beauty trade, *The Australian Health Consumer*, 2, 20-22.
- Ring, A. (2000). *Advertising and the body as ideal image*. İçinde D. Gaskill and F. Sanders (eds) *The Encultured Body: Policy Implications for Heathy Body Image and Disordered Eating Behaviours* (45-54) Brisbane: Queensland University of Technology.
- Saguy, T., Quinn, D. M., Dovidio, J. F., ve Pratto, F. (2010). Interacting Like a Body: Objectification Can Lead Women to Narrow Their Presence in Social Interactions, *Psychological Science*, 20(10), 1-5.
- Schilder, P. (1935). *The image and appearance of the human body*. London: Kegan, Paul, Trench, Trubner and Co.
- Spitzer, Leo (1962), *American Advertising Explained as Popular Art*, İçinde Anna Hatcher (Ed.) *Essays on English and American Literature* (248-277). Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Szymanski, D. M., Moffitt, I. B., ve Carr, E. R. (2011). Sexual Objectification of Women: advances to Theory and Research, *The Counseling Psychologist*, 39 (1), 6-38.
- Tajfel, H. (1978). *Social categorization, social identity and social comparison*. İçinde H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (61-76). London: Academic Press.
- Tesser, A., ve Collins, J. (1988). Emotion in social reflection and comparison situations: Intuitive, systematic, and exploratory approaches. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 695-709.
- Tiggemann, M. ve Kuring, J. K. (2004). The role of body objectification in disordered eating and depressed mood, *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 299-311.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour, *European Journal of Social Psychology*, 5(1), 1-34.
- Venkat, R. ve Ogden, H. (2002). Advertising-induced social comparison and body-image satisfaction: the moderating role of gender, self-esteem and locus of control, *Journal Of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction And Complaining Behavior*, 15, 51-67.
- Wills, T. A. (1981). Downward Comparison Principle in Social Psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245-71.
- Yu, U-L, Damhorst, M. L., Russell, D. W. (2011). The impact of body image on consumers' perceptions of idealized advertising images and brand attitudes, *Family And Consumer Sciences Research Journal*, 40(1), 58-73.

SAĞLIK HİZMETLERİNDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ: SAĞLIK YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Ayten TURAN KURTARAN², Hilal ÖZAYDIN³

GİRİŞ

“Kalite (qualites), Latince nasıl oluştuğu anlamına gelen “qualis” kelimesinden gelmekte ve sözcük hangi ürün ve hizmet için kullanılıyorsa, onun gerçekte ne olduğunu belli etmek amacını taşımaktadır” (Şimşek, 2001). “Juran’a göre kalite, kullanıma uygundur. Crosby’nin bakış açısına göre ise kalite; sistemin şartlara ve talebe uygunluğudur. Amerikan Kalite Kontrol Derneği (ASQC)’nin kalite tanımı ise; bir mal ya da hizmetin belirli bir gereksinimi karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan karakteristiklerin tümü, kalitedir. Japon Sanayi Standartları Komitesi’ne göre kalite; ürün ya da hizmeti ekonomik bir yoldan üreten ve tüketicinin isteklerine cevap veren bir üretim sistemidir” (Çelik, 2018: 3).

İşletmelerin müşterilerini memnun etmeye ve işletmelerde çalışanların sosyal sorumluluk bilincinin gelişmesine katkı sağlayan kalite kavramı, günümüzde yönetim kavramı ile birlikte anılmaya başlanmış ve toplam kalite yönetimi karşımıza çıkmıştır (Çelik, 2011).

Toplam Kalite Yönetimi (TKY), bir örgütte süreçlerin sürekli geliştirilmesi, ekip çalışmasının teşvik edilmesi, müşteri memnuniyetinin ve etkin iletişimin sağlanması amacını taşıyan katılımcı bir yaklaşımdır (Karasa Gezen vd., 2007: 168).

TKY yaklaşımı, “İkinci Dünya Savaşı”nı takip eden yıllarda bir mühendislik yaklaşımı olarak ortaya çıkmış, 1980’li yıllardan sonra ise sadece üretime yönelik değil bütün işletme fonksiyonlarına yönelik iyileştirme ve geliştirmeyi içeren bir yönetim yaklaşımı olarak popülerlik kazanmıştır. Uzun süreli müşteri tatminini, başarmayı, kendi çalışanı ve toplum için avantajlar elde etmeyi

1 Bu araştırma, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu tarafından desteklenmiştir.

2 Prof. Dr. / Karadeniz Teknik Üniversitesi / 0000-0001-6116-6467 / ayaturan@ktu.edu.tr

3 Lisans Öğrencisi / Karadeniz Teknik Üniversitesi / 0009-0003-0633-9769 / hilalozydn@gmail.com

amaçlayan bu yaklaşım, kalite üzerine yoğunlaşır ve tüm çalışanların katılımına dayanan bir işletme yönetim modeli ortaya koyar” (Hill, 1991:397-415).

Kurumsal mükemmellik anlayışını benimseyen ülkeler Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımını çeşitli uluslararası modellerle özendirilmektedir. Japonya'nın Deming Ödülü, ABD'nin Malcolm Baldrige Ödülü ile işletmeler teşvik edilirken, Türkiye'de de ürün veya hizmet kapsamında kullanılmakta olan ISO 9000 ve Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı (EFQM) tarafından EFQM mükemmellik ödülü gibi standartlar ile Toplam Kalite Yönetimi anlayışının yaygınlaştırılması ve bu doğrultuda işletmelerin teşvik edilmesi amaçlanmıştır (Kalder, 2003; Çetin ve Arslan, 2020).

ISO 9000, üretilen ürün ve hizmette müşteri talep ve beklentilerini karşılayarak, kalite düzeylerinin artırılması ve rakiplere karşı avantaj elde edilmesi gibi faydalar sağlayarak; toplam kalite yönetimi uygulamasına yönelik önemli bir belirleyici olmuş ve bir yönetim felsefesi olarak küresel temelde benimsenmesine destek olmuştur (Çetin ve Arslan, 2020: 32-33).

Günümüzün değişen dünya dinamiğine bağlı olarak insanlar, sistemler ve kurumlar hızlı bir değişim içine girmiştir. Bu değişimle beraber sağlık hizmetlerinde kalite odaklı modern bir yönetim anlayışının uygulanması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Üretim ve hizmet sektörlerinde yapılan hataların bir şekilde telafisi mümkünken; sağlık hizmeti doğrudan insanın yaşama hakkını etkilediği için telafisi mümkün değildir (Öztürk, 1996).

Kalite iyileştirme çalışmalarının etkili yapılamaması, tepe yöneticilerin kalite çalışmalarını önemsememesi, sağlık çalışanlarının kalite çalışmalarına yeterince katılmamaları, çalışmaların iş yükünü artıracığı düşüncesi, maliyet/etkililik çalışmalarında yetersizlikler ve kalite iyileştirme çalışmalarını destekleyecek planlama ve bütçeleme sistemleri arasındaki uyumsuzluklar kalite iyileştirme çalışmalarındaki başarısızlığın nedenleri arasında yer almaktadır. Bu nedenlerin tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması önemlidir. Çünkü kaliteli sağlık hizmeti ve müşteri tatmini, yönetim ile çalışanların güçlü uyumları, işbirliği ve ekip çalışması ile sağlanabilmektedir (Örtlek vd. 2017).

TKY, klasik yönetimin tersine sürekli gelişmeyi hedefler. TKY, tüm çalışanların bilgi, beceri ve yaratıcılıklarını en üst düzeyde kullanabilmelerini sağlayacak ve bunları sürekli geliştirmelerine olanak tanıyacak bir örgütsel yapı ve örgüt kültürünün oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Kalitenin yükseltilebilmesi ve sürecin iyileştirilebilmesi için insan kaynaklarının bu sürece katılımının sağlanması önemlidir. Bu örgütsel yapının oluşturulabilmesi için profesyonel yöneticilerin, “liderlik veya destekleyici yönetim” anlayışını benimsemesi gerekmektedir (Güngör, 2008). Üst yönetimin TKY'yi benimsemesi ve bu sürece aktif katılımı halinde başarı oranı artar (Bolat vd., 2008).

Türkiye’de sağlık hizmetlerinde kalite çalışmalarına artan bir ilgi vardır. Sağlık Bakanlığı’nın bu konudaki çalışmaları artarak devam etmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı 2003). 1998 yılında Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde “Kalite Yönetimi Şube Müdürlüğü” kurulmuştur. Şubenin amacı; “Bakanlığa bağlı yataklı tedavi kurumlarındaki hizmet sunumu ile ilgili vizyon, misyon ve ilkelerini belirlemek, hizmet alanları, insan kaynakları, hasta memnuniyeti, maliyet ölçümleri, hasta hakları, akreditasyon, hizmet kalitesi vb. çalışmalar ile sağlık alanındaki değişim ve gelişmeler doğrultusunda hizmetlerin standardize edilmesi ve TKY felsefesinin Sağlık Bakanlığı yataklı tedavi kurumlarına profesyonel bir yaklaşımla adaptasyonunu ve kurumsal değişimi sağlamaktır” (Doğan ve Kaya, 2004).

LİTERATÜR İNCELEMESİ

TKY çerçevesinde; başarılı organizasyonlar sahip olduğu insan kaynaklarının çabalarını, yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunulmasına yöneltmiş ve kalite pek çok farklı alanda (sağlık, eğitim ve diğ.) araştırma konusu olmuştur. Aşağıda sağlık alanında kalite ile ilgili yapılmış araştırmalara değinilmiştir.

Özel ve kamu hastanesinde çalışanların TKY’nin temel ilkelerine ilişkin görüşlerini değerlendiren Gürsoy (2010), özel hastanedeki çalışanların kamu hastanesinde çalışanlara oranla daha olumlu bir bakış açısı sergilediklerini tespit etmiştir. Doğan ve Kaya (2004) Aksaray’daki sağlık yöneticilerinin TKY’ye ilişkin algılarını değerlendirmiş ve sağlık yöneticilerinin TKY’nin uygulanmasında bir lider rolü almak istediklerini ancak bu rolü üstlenmek için TKY ile ilgili yeterli miktarda eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Koç (2006), İstanbul ilinde ISO 9001:2000 belgesi alan devlet hastanelerindeki üst düzey yöneticilerin kalite algılarını değerlendirmiştir. Yöneticilerin kalite konusunda eğitim alması ile kaliteyi algılama puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunurken; yaş, öğrenim durumu, cinsiyet, pozisyon, deneyim yılları ile kaliteyi algılama puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Akar vd. (2009), Ankara ilindeki Sağlık Bakanlığına bağlı hastane yöneticilerinin kalite yönetimine ilişkin algılarını değerlendirmişlerdir. Yöneticilerin %40,7’ si (74) kalite sistemleri ile ilgili orta düzeyde bilgiye sahip olduğunu, yöneticilerin %46,7’si (85) kalite konusunda hiç eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Yaman (2017), toplam kalite yönetimi uygulamaları ve iş gören motivasyonunun iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmış ve üst yönetimin liderliğinin, iş görenlerin performansının artmasını negatif yönde, iş görenlerin örgütsel bağlılığını ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Demirbilek ve Çolak (2008) yaptıkları araştırmada, özellikle yataklı sağlık kurumlarında TKY çalışmalarının başarıya ulaşabilmesinin büyük ölçüde kurum üst yönetiminin TKY’yi benimsemesine bağlı olduğu belirlenmiştir. Lüleci vd. (2019), TKY ve personel performansını etkileyen faktörleri araştırmış ve bu

araştırmada yardımcı sağlık çalışanlarının yarısının (%50,7) toplam kalite yönetimi uygulamalarına sıklıkla katıldığı; doktorların ve idari personelin ise yarısından daha azının (sırayla %27,0 ve %37,1) toplam kalite yönetimi uygulamalarına katıldıkları tespit edilmiştir. Ulusoy vd. (2011), Sivas ilindeki hastane yöneticilerinin TKY'ye ilişkin görüşlerini değerlendirmiş ve yöneticilerin %37,5'inin TKY hakkında eğitim almadıkları ve TKY hakkındaki bilgilerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Şimşek (2019) yaptığı araştırmada, çalışanların kararlarına önem verilmediği, hastanenin yeni fikir ve önerilere açık olmadığı, performansa göre bir ödüllendirmenin yapılmadığı yönünde bulgulara ulaşmıştır. Özfidancı (2019), hastane çalışanlarının TKY uygulamalarına ilişkin algı düzeyleri ile kalite üzerine eğitim alma durumları ve hastanedeki pozisyon değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bircan ve Baycan (2004), bir üniversite hastanesinin bazı polikliniklerinde hizmet alan hastaların, verilen sağlık hizmeti hakkında görüşlerini ve sağlık hizmet kalitesini değerlendirmiştir. Hastalar doktorların ilgisi hakkında çok olumlu düşüncelere sahipken, hemşireler hakkında olumlu, tıbbi personel olmayan hasta bakıcı ve sekreterlerin ilgisi hakkında kararsız kalmışlardır. Biçer (2018) yaptığı araştırmada, en fazla başvurulan stratejik yönetim tekniklerin misyon ve vizyon ifadeleri (%93,8), sosyal medya ve internet (%90) ve toplam kalite yönetimi (%93,4) olduğunu; en az kullanılan stratejik yönetim tekniklerin ise, küçülme (%89,9), dengeli puan kartı (%71,6), değer zinciri (%84,4) ve iş portföy analizleri (%81,4) olduğunu tespit etmiştir. Güzel (2021), sağlık hizmetlerinde toplam kalite yönetiminin tedarik zinciri yönetimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık hizmetlerinde toplam kalite yönetimi (TKY) değişkeni ile tedarik zinciri yönetiminin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Göktaş ve Al Shubaki (2017), Irak ve Türkiye'de sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi açısından Toplam Kalite Yönetimi çerçevesinde çalışanların kalite konusundaki algılarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda tüm ifadelerde kurumlar arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır($p>0.05$).

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Trabzon ilindeki sağlık yöneticilerinin toplam kalite yönetimine ilişkin bilgi ve tutumlarını incelemektir. Bu kapsamda, sağlık yöneticilerinin TKY hakkındaki görüşleri ile TKY algı düzeyleri belirlenmiş ve belirlenen değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Bu bilginin sağlık kurumlarındaki TKY sürecinin planlanması, uygulanması ve öngörülen değişiklikler için faydalı olması beklenmektedir. Sağlık ekibinin olmazsa olmaz üyeleri olan yöneticilerin sağlık kurumunun kalite çalışmalarına ilişkin görüşleri ile kalite algılarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi, sağlık kurumlarında kaliteli

hizmet sunulması ve hizmet kalitesinin sürekli iyileştirilmesine önemli katkı sağlayacağı hedeflenmektedir.

Araştırmanın amacı ve literatürdeki çalışmalar dikkate alınarak belirlenen araştırma soruları aşağıda sunulmuştur.

- 1- Sağlık yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarına ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2- Sağlık yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimi algısı ne düzeydedir?
- 3- Sağlık yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimi algısında kamu, dal, üniversite ve özel sağlık kurumları arasında farklılık var mıdır?
- 4- Sağlık yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimi algısında sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık var mıdır?
- 5- Sağlık yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimi algısında kalite eğitimi alma durumuna göre bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Tasarımı ve Örnekleme

Bu araştırma, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama yöntemi olarak planlanmıştır. Bu yöntemle araştırmaya konu olan kamu ve özel sağlık kurumlarında görev yapan sağlık yöneticilerinin TKY'ye ilişkin bilgi ve tutumları mevcut koşullar içinde değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, Trabzon ilinde kamu ve özel sağlık işletmelerinde görev yapan sağlık yöneticileri (başhekim ve yardımcısı, başhemşire ve yardımcısı ile hastane müdürü ve yardımcısı) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın sadece Trabzon ilinde yürütülmesi planlandığından, örneklem seçimi yapılmadan evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş olup 118 yöneticiden 70'i araştırmaya katılmıştır (Tablo 2). Araştırmanın örneklemini gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmak isteyen sağlık yöneticileri oluşturmuştur. Veriler, sağlık yöneticileri ile yüz yüze görüşme yapılarak araştırmacı tarafından doldurulmuştur.

Çalışma öncesi, çalışmanın yapılacağı kamu sağlık kuruluşları için Trabzon İl Sağlık Müdürlüğü'nden, üniversite hastanesi ve özel sağlık kuruluşları için ilgili kurumlardan çalışmanın yapılması için yazılı izin alınarak Karadeniz Teknik Üniversite Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve kabul alınmıştır. Ayrıca, araştırma kabul ölçütlerini taşıyan sağlık yöneticileri çalışmanın amacı, prosedürü, avantajları ve dezavantajları hakkında bilgi verilerek, sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş onam alındıktan sonra çalışmaya dahil edilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Evren ve Örneklemine İlişkin Veriler

	Hastaneler	Evrendeki Yöneticiler	Araştırmaya Katılan Yöneticiler
1	“Ahi Evren Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi”	7	4
2	“Akçaabat Haçkalı Baba Devlet Hastanesi”	7	6
3	“Araklı Bayram Halil Devlet Hastanesi”	5	4
4	“Arsin İlçe Devlet Hastanesi”	2	1
5	“Çaykara Ataköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi”	3	2
6	“Düzköy İlçe Hastanesi”	2	2
7	“Fatih Devlet Hastanesi”	7	2
8	“Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi”	16	4
9	“Köprübaşı Vali Recep Yazıcıoğlu Devlet Hastanesi”	2	1
10	“Maçka Ömer Burhanoğlu Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi”	4	3
11	“Of Devlet Hastanesi”	5	2
12	“Sürmene Devlet Hastanesi”	4	2
13	“Tonya Devlet Hastanesi”	3	2
14	“Trabzon Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi”	4	3
15	“Vakfıkebir Devlet Hastanesi”	5	3
16	“Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi”	7	7
17	“Karadeniz Teknik Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Merkezi (Farabi Hastanesi)”	14	14
18	“Özel Imperial Hastanesi”	10	5
19	“Özel Medical Park Karadeniz Hastanesi”	5	1
20	“Özel 7M Hastanesi”	6	3
	TOPLAM:	118	70

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında, Öznur KOÇ’un (2006) yüksek lisans tezi kapsamında geliştirdiği kişisel bilgi formu, kalite algı ölçeği ve kurum tanıtım formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek için yazardan mail yoluyla izin alınmıştır. Veri toplama formları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yöneticilerin tanıtıcı özelliklerinin, kurumlarındaki kalite çalışmalarına ilişkin görüşlerinin ve kalite çalışmalarıyla ilgili genel görüşlerinin sorgulandığı 25 soru yer almaktadır. İkinci bölümde; üst düzey yöneticilerin kaliteye yönelik algılarını belirlemek amacı ile 4’lü likert tipinde 8’i olumsuz, 32 si olumlu olmak üzere 40 ifadeden oluşan ölçekleştirilmiş anket formu kullanılmıştır. Katılımcıların bu ifadelere; Kesinlikle katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Katılıyorum(3), Tamamen katılıyorum(4) şeklinde cevaplamaları istenmiştir.

Ölçekleştirilmiş kalite algısı anketi sekiz alt boyuta ayrılmıştır. Bu boyutlar şu şekildedir;

- Müşteri odaklılık
- Liderlik
- Çalışanların katılımı
- Süreç yaklaşımı
- Yönetim sistem yaklaşımı
- Sürekli iyileştirme
- Verilere dayalı karar verme
- Tedarikçilerle işbirliği

Üçüncü bölümde ise; kurum ismi, kuruluş yılı, çalışan ve yatak sayısı, kalite çalışmalarına başlama ve kalite belgesi alma yılı, kalite sürecinde danışmanlık alma durumuyla ilgili bilgileri toplamak amacı ile 7 sorudan oluşan kurum tanıtım formu yer almaktadır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler, lisanslı SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde öncelikle tanımlayıcı istatistiksel metotlara (ortalama, standart sapma) başvurulmuştur. Veriler normal dağılıma uygun olduğundan parametrik testlerden (Student's t ve ANOVA testi), yararlanılarak araştırma soruları test edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 2'de araştırmaya katılan yöneticilerin demografik ve kalite eğitimlerine ilişkin özelliklerinin dağılımı görülmektedir. Tablodan anlaşıldığı gibi araştırmaya katılan yöneticilerin; %50,8'i (n=34) 46 yaş ve altı grubunda, %24,3'ü (n=17) kadınlardan oluşmakta, %75,7'si (n=53) erkeklerden ve %42,9'u (n=30) lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Yöneticilerin; %57,1'i (n=40) hastane müdürlüğünde, %28,6'sı (n=20) başhekimlikte, %14,3'ü (n=10) başhemşirelikte çalışmaktadır.

Tablo 2: Yöneticilerin Tanımlayıcı Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler		n(70)	%
Yaş*	46 ve altı	33	47,1
	47 ve üzeri	26	37,1
Cinsiyet	Kadın	17	24,3
	Erkek	53	75,7
Eğitim	Lise	1	1,4
	Ön Lisans	2	2,9
	Lisans	37	52,9
	Lisans Üstü	30	42,9
Hastane Pozisyonu	Başhekim	6	8,6
	Başhekim Yardımcısı	14	20
	Müdür	14	20
	Müdür Yardımcısı	26	37,1
	Başhemşire	7	10
	Başhemşire Yardımcısı	3	4,3
Kalite Eğitimi	Aldı	54	78,3
	Almadı	15	21,7
Kurum Türü	Kamu	33	47,1
	Dal	15	21,4
	Üniversite	13	18,6
	Özel	9	12,9
Kurum Kalite Belgesi	Var	28	46,7
	Yok	32	53,3

* Yaşa ilişkin bilgiler açık uslu soru ile toplanmış ve gruplandırılmasında medyan değeri dikkate alınmıştır.

Katılımcıların kalite eğitimlerine ilişkin özelliklerinin dağılımı incelendiğinde; %78,3'ünün (n=54) kalite eğitimi aldığı ve %21,7'sinin (n=15) kalite eğitimi almadığı görülmektedir. Araştırmanın uygulandığı kurum türüne baktığımızda kamu hastaneleri'nde %47,1 (n=33), dal hastanelerinde %21,4 (n=15), üniversite hastanesinde %18,6 (n=13) ve özel hastanelerde %12,9 (n=9) oranında bir katılım sağlanmış ve katılım gösteren hastanelerin %46,7'sinin (n=28) kalite belgesi aldığı, %53,3'ünün (n= 32) ise kalite belgesi almadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3'te yöneticilerin kurumlarındaki kalite çalışmaları hakkındaki düşünceleri yer almaktadır. Buna göre yöneticilerin %88,6'sı (n=62) kurumlarında kalitenin etkin bir şekilde uygulandığını düşünmektedir. Bununla birlikte yöneticilerin %42,2'si (n=27) kalite çalışmalarının her aşamada yönetici ve çalışanların ortak kararı ile yürütüldüğünü düşünmektedir.

Yöneticiler, hastanede uygulanmakta olan kalite programının sunulan hizmeti %97,1 (n=68) oranında olumlu etkilediğini düşünmektedir. Yöneticilerin

%94,3'ü (n=66) kalite uygulamalarının gelecek 10 yılda popülaritesi ve kullanımını azalacak geçici bir heves olmadığını düşünmektedir. Yöneticilerin %88,4'ü (n=61) kalite süreci ile ilgili kurumlarının yönetim felsefesinin kendi kişisel yönetim felsefeleri ile aynı doğrultuda olduğunu düşünmektedir. Yöneticilerin %25,9'u (n=15) kalite çalışmalarının hastaneye sağladığı en önemli katkının kanıta dayalı çalışma anlayışı olduğunu düşünmektedir. Yöneticilerin %61,5'i (n=40) hastanelerindeki kalite çalışmalarının başarısını sağlayan en önemli etkenin üst yönetimin kalite anlayışı olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3: Yöneticilerin Kurumlarındaki Kalite Çalışmaları Hakkındaki Görüşleri

Değişkenler		n	%*
“Hastanenizde kalite uygulamalarının etkin bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?”	“Evet”	62	88,6
	“Hayır”	8	11,4
“Hastanenizde kalite çalışmaları nasıl yönetilmektedir?”	“Kalite uygulamaları isteği üst yönetimden gelir, çalışanlar buna uyar.”	13	20,3
	“Kalite sürecinin mantığı açıklanarak, çalışanların katkısı sağlanır.”	24	37,5
	“Kalite çalışmaları her aşamada yönetici ve çalışanların ortak kararı ile yürütülür.”	27	42,2
“Sizce hastanede uygulamakta olduğunuz kalite programı sunduğunuz hizmeti nasıl etkiledi?”	“Olumlu etkiledi”	68	97,1
	“Etkilemedi”	1	1,4
	“Olumsuz etkiledi”	1	1,4
“Kalite uygulamaları gelecek 10 yılda popülaritesi ve kullanımını azalacak geçici bir heves midir?”	“Evet”	4	5,7
	“Hayır”	66	94,3
“Kalite süreci ile ilgili kurumunuzun yönetim felsefesi sizin kişisel yönetim felsefenizle aynı doğrultuda mıdır?”	“Evet”	61	88,4
	“Hayır”	8	11,6
“Kalite çalışmalarının hastaneye en önemli katkısı ne olmuştur?”	“Hiç katkısı olmadığından vazgeçmek üzereyiz.”	2	3,4
	“Bütünleşme ve katılımcı ortam yarattı.”	10	17,2
	“Veri arttı.”	14	24,1
	“Müşteri odaklı yaklaşımı sağladı.”	4	6,9
	“Kanıta dayalı çalışma anlayışı sağladı.”	15	25,9
	“Tercih edilir hastane olmayı sağladı.”	13	22,4
“Hastanenizde kalite çalışmalarının başarısını sağlayan en önemli etken nedir?”	“Üst yönetimin kalite anlayışı.”	40	61,5
	“Finansal imkanlar”	2	3,1
	“Çalışanların kalite anlayışı”	19	29,2
	“Kullanılan teknoloji ve uzmanlık, malzemenin kalitesi”	1	1,5
	“Diğer”	3	4,6

*Yüzde değerleri, değişkene verilen yanıtların geçerli yüzdesidir. Bazı katılımcılar bazı değişkenleri yanıtsız bırakmışlardır.

Tablo 4'te çalışmaya katılan yöneticilerin toplam kalite yönetimine ve boyutlarına yönelik algılarının ortalama, standart sapma ve cronbach alpha değerleri yer almaktadır. Yöneticilerin genel kalite algısının $\bar{x}=3,06$ düzeyinde olduğu saptanmıştır. Kalite algısının en yüksek olduğu boyutun veriye dayalı karar verme boyutu ($\bar{x}=3,1946$) olduğu ve en düşük algıya sahip olunan boyutun ($\bar{x}=2,739$) tedarikçilerle işbirliği boyutu olduğu saptanmıştır.

Tablo 4: Katılımcıların TKY ve Boyutlarına İlişkin Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Min	Max	Ortalama \bar{x}	Sd (s)	Cronbach's Alpha (α)
Müşteri Odaklılık	2,2	4	3,1092	0,36449	0,475
Liderlik	2,2	4	3,1623	0,43775	0,456
Çalışanların Katılımı	1,8	4	2,9959	0,49273	0,66
Süreç Yaklaşımı	2	4	3,0378	0,49829	0,702
Yönetime Sistem Yaklaşımı	2	4	3,0942	0,44614	0,588
Sürekli İyileştirme	1,8	4	3,1593	0,46635	0,681
Verilere Dayalı Karar Verme	2	4	3,1946	0,42024	0,653
Tedarikçilerle İşbirliği	1,8	3,4	2,7324	0,36213	0,362

Tablo 5'te toplam kalite yönetimi ve boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri sunulmuştur. Analiz sonucunda, basıklık çarpıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Normal dağılım varsayımı sağlandığından çalışma verilerinin analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır (Tabacnich ve Fidell, 2013).

Tablo 5: TKY ve Boyutlarının Basıklık – Çarpıklık Değerleri

TKY ve Boyutları	Skewness	Kurtosis
Müşteri Odaklılık	0,131	0,055
Liderlik	-0,059	-0,446
Çalışanların Katılımı	-0,167	-0,314
Süreç Yaklaşımı	0,299	-0,71
Yönetime Sistem Yaklaşımı	-0,442	0,058
Sürekli İyileştirme	-0,015	0,233
Verilere Dayalı Karar Verme	0,119	-0,123
Tedarikçilerle İşbirliği	-0,46	0,617
Genel ortalama	0,194	-0,125

Tablo 6’da sağlık yöneticilerinin kalite algısında yaş değişkenine göre oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur.

Tablo 6: Yöneticilerin Yaş Değişkenine Yönelik Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	46 ve altı (n=33)		47 ve üzeri (n=26)		P. Değ.
	Ort.	S. S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,08	0,38	3,12	0,37	0,660
Liderlik	3,22	0,35	3,07	0,48	0,159
Çalışan Katılımı	2,99	0,45	3,00	0,50	0,976
Süreç Yaklaşımı	3,05	0,41	3,03	0,57	0,762
Yönetime Sistem Yaklaşımı	3,07	0,42	3,14	0,47	0,395
Sürekli İyileştirme	3,18	0,42	3,24	0,53	0,176
Verilere Dayalı Karar Verme	3,18	0,42	3,20	0,44	0,710
Tedarikçilerle İşbirliği	2,67	0,43	2,79	0,30	0,227
Genel	3,03	0,31	3,07	0,36	0,612

Test sonucunda sağlık yöneticilerinin yaşlarına göre kalite algılamalarına ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7’de sağlık yöneticilerinin kalite algısında cinsiyete göre oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur. Sağlık yöneticilerinin cinsiyete göre kalite algılamalarına ilişkin puan ortalamaları karşılaştırıldığında, tedarikçilerle işbirliği alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmış olup ($p=0,041$), tedarikçilerle işbirliği boyutunda erkek yöneticilerin kalite algısının kadın yöneticilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 7: Yöneticilerin Cinsiyet Değişkenine Yönelik Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Kadın (n=17)		Erkek (n=53)		P. Değ.
	Ort.	S. S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,97	0,45	3,12	0,33	0,676
Liderlik	3,35	0,48	3,12	0,33	0,038
Çalışan Katılımı	3,12	0,36	2,95	0,52	0,21
Süreç Yaklaşımı	3,05	0,48	3,03	0,5	0,843
Yönetime Sistem Yaklaşımı	3,02	0,45	3,11	0,44	0,457
Sürekli İyileştirme	3,17	0,5	3,15	0,45	0,863
Verilere Dayalı Karar Verme	3,24	0,4	3,17	0,42	0,558
Tedarikçilerle İşbirliği	2,52	0,47	2,79	0,29	0,041
Genel	3,07	3,37	3,05	0,32	0,86

Tablo 8’de sağlık yöneticilerinin kalite algısında eğitime göre oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur. Test sonucunda sağlık yöneticilerinin eğitimleri ile kalite algılamalarına ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır ($p>0,05$). Lisansüstü eğitim alan sağlık yöneticileri ile almayanlar arasında toplam kalite yönetimi algısında değişiklik olmadığı tespit edilmiştir. Ancak lisansüstü eğitim alan sağlık yöneticilerinin liderlik puanının daha yüksek olduğu ve oluşan farklılığın istatistiksel olarak %10 düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur.

Tablo 8: Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Lisans (n=37)		Lisansüstü (n=30)		P. Değ.
	Ort.	S.S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,07	0,37	3,15	0,33	0,350
Liderlik	3,09	0,44	3,28	0,39	0,057
Çalışan Katılımı	3,00	0,51	2,98	0,49	0,905
Süreç Yaklaşımı	3,08	0,49	3,00	0,48	0,572
Yönetim Sistem Yaklaşımı	3,08	0,45	3,12	0,44	0,686
Sürekli İyileştirme	3,12	0,48	3,20	0,45	0,426
Verilere Dayalı Karar Verme	3,17	0,42	3,23	0,43	0,597
Tedarikçilerle İşbirliği	2,72	0,34	2,75	0,39	0,754
Genel	3,04	0,33	3,09	0,33	0,522

Tablo 9’da sağlık yöneticilerinin hastanedeki pozisyonlarına göre kalite algısında oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur. Analiz sonucunda, yöneticilerin kalite algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmış olup ($p=0,002$), tedarikçilerle işbirliği boyutunda başhemşire yardımcılarının kalite algılarının diğer yöneticilerden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 9: Yöneticilerin Hastanedeki Pozisyonuna Göre Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Başhekim (n=6)		Başhekim Yrd. (n=14)		Hastane Müdürü (n=14)		Müdür Yrd. (n=26)		Başhemşire (n=7)		Başhemşire Yrd. (n=3)		P. Değ.
	Ort.	S. S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,16	0,34	3,08	0,32	3,12	0,33	3,06	0,36	3,2	0,52	3,13	0,57	0,967
Liderlik	3,23	0,38	3,17	0,37	3,09	0,45	3,07	0,46	3,42	0,5	3,4	0	0,433
Çalışan Katılımı	2,86	0,65	3,03	0,5	3,02	0,58	2,93	0,45	3,21	0,4	2,93	0,23	0,816
Süreç Yaklaşımı	2,9	0,6	3,01	0,39	3,15	0,46	2,98	0,54	3,2	0,54	2,93	0,57	0,79
Yönetime Sistem Yaklaşımı	3	0,64	3,12	0,34	3,02	0,41	3,16	0,44	3,14	0,52	2,73	0,57	0,663
Sürekli İyileştirme	3,1	0,68	3,2	0,31	3,13	0,53	3,13	0,43	3,37	0,53	2,93	0,57	0,792
Verilere Dayalı Karar Verme	3,13	0,72	3,11	0,28	3,29	0,39	3,16	0,43	3,37	0,45	3,06	0,11	0,711
Tedarikçilerle İşbirliği	2,73	0,43	2,66	0,28	2,83	0,22	2,81	0,3	2,68	0,52	1,93	0,23	0,002
Genel	3,01	0,48	3,05	0,23	3,08	0,33	3,04	0,32	3,2	0,44	2,88	0,36	0,804

Tablo 10'da sağlık yöneticilerinin kalite algısında kalite eğitimi alma durumuna göre oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur. Test sonucunda, sağlık yöneticilerin kalite eğitimi ile kalite algılamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10: Yöneticilerin Kalite Eğitimi Alma Durumuna Göre Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Kalite Eğitimi Almış (n=54)		Kalite Eğitimi Almamış (n=15)		P. Değ.
	Ort.	S. S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,13	0,38	3	0,28	0,201
Liderlik	3,21	0,45	3,02	0,33	0,15
Çalışan Katılımı	3,04	0,48	2,87	0,48	0,226
Süreç Yaklaşımı	3,08	0,51	2,92	0,43	0,268
Yönetime Sistem Yaklaşımı	3,13	0,46	2,92	0,33	0,097
Sürekli İyileştirme	3,19	0,49	3,05	0,34	0,222
Verilere Dayalı Karar Verme	3,22	0,44	3,07	0,3	0,222
Tedarikçilerle İşbirliği	2,71	0,38	2,78	0,26	0,487
Genel	3,09	0,34	2,95	0,25	0,166

Analiz sonucunda, kalite eğitimi alma durumuna göre sağlık yöneticilerinin toplam kalite yönetimi algısında oluşan farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, kalite eğitimi alan sağlık yöneticileri ile almayanlar arasında toplam kalite yönetimi algısının değişmediğini göstermektedir.

Tablo 11: Yöneticilerin Görev Yaptığı Hastane Türüne Göre Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Kamu (n=33)		Dal (n=15)		Üniversite (n=13)		Özel (n=9)		P. Değ.
	Ort.	S. S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,09	0,37	3,22	0,32	3	0,3	3,13	0,44	0,426
Liderlik	3,07	0,47	3,35	0,4	3,21	0,36	3,06	0,37	0,188
Çalışan Katılımı	2,93	0,54	3,26	0,4	2,81	0,43	3,02	0,36	0,075
Süreç Yaklaşımı	3,03	0,51	3,32	0,48	2,72	0,4	3,04	0,29	0,015
Yönetime Sistem Yaklaşımı	3,08	0,46	3,34	0,36	2,83	0,48	3,08	0,22	0,024
Sürekli İyileştirme	3,1	0,49	3,38	0,43	3,01	0,42	3,2	0,4	0,153
Verilere Dayalı Karar Verme	3,21	0,47	3,31	0,38	3,07	0,34	3,11	0,33	0,437
Tedarikçilerle İşbirliği	2,76	0,3	2,87	0,3	2,55	0,49	2,64	0,35	0,097
Genel	3,03	0,33	3,26	0,3	2,9	0,31	3,03	0,27	0,032
Post Hoc									(2-3)

Tablo 11’de sağlık yöneticilerinin kalite algısında kurum türüne göre oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur. Test sonuçlarına göre, sağlık yöneticilerinin kurum türüne göre süreç yaklaşımı alt boyutu ($p=0,015$), yönetime sistem yaklaşımı alt boyutu ($p=0,024$) ve genel kalite ($p=0,032$) puan ortalamaları arasında oluşan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Normal dağılım varsayımı sağlandığı için kurum türüne bağlı olarak oluşan bu farklılıkların kaynaklarını belirlemede Tukey’s Post- Hoc testi kullanılarak, dal hastanesinde görev yapan yöneticilerin kalite algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır($p=0,032$). Bu durum, sağlık yöneticilerinin toplam kalite yönetimi algısında dal hastaneleri ve özel hastaneler arasında anlamlı bir farklılık oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 12: Yöneticilerin Kurum Kalite Belgesi Bulunma Durumuna Göre Kalite Algıları

TKY ve Boyutları	Kalite Belgesi Var (n=28)		Kalite Belgesi Yok (n=32)		P. Değ.
	Ort.	S. S	Ort.	S.S	
Müşteri Odaklılık	3,06	0,36	3,15	0,41	0,411
Liderlik	3,05	0,46	3,25	0,44	0,094
Çalışan Katılımı	2,99	0,55	3	0,51	0,983
Süreç Yaklaşımı	3,1	0,51	2,98	0,53	0,384
Yönetim Sistem Yaklaşımı	3,14	0,38	3,01	0,52	0,296
Sürekli İyileştirme	3,24	0,42	3,1	0,54	0,292
Verilere Dayalı Karar Verme	3,29	0,43	3,16	0,44	0,271
Tedarikçilerle İşbirliği	2,79	0,29	2,65	0,44	0,172
Genel	3,08	0,32	3,04	0,38	0,633

Tablo 12’de sağlık yöneticilerinin kalite algısında kurum kalite belgesi bulunma durumuna göre oluşan farklılığın anlamlı olup olmadığına dair test istatistikleri sunulmuştur. Test sonucunda, kurum kalite belgesi bulunma durumuna göre sağlık yöneticilerinin kalite algılamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır ($p>0,05$).

TARTIŞMA

Trabzon ilinde sağlık yöneticilerinin toplam kalite yönetimi yaklaşımına yönelik bilgi ve tutumlarının incelenmesi amacıyla planlanan araştırma, kamu, dal, üniversite ve özel hastaneler olmak üzere 20 hastanede çalışan 70 üst düzey yönetici ile gerçekleştirilmiş olup, elde edilen bulgular aşağıda literatür ile desteklenmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin; %50’si 46 ve altı yaş grubunda, %76’sı erkek, %55’i lisans düzeyinde %45’i lisansüstü düzeyde eğitim almış ve %57’si hastane müdürü ve yardımcılardan, %29’u başhekim ve yardımcılardan ve %14’ü başhemşire ve yardımcılardan oluşmaktadır. Araştırma grubunun orta ve ileri yaş grubunda olduğunu, çoğunluğunun erkek olduğunu, yaklaşık yarısının lisansüstü düzeyde eğitim aldığını ve çoğunluğunu hastane müdürü ve yardımcılarının oluşturduğunu görmekteyiz.

Koç (2006)’un yaptığı araştırmada; araştırma grubunun çoğunluğunun başhekim ve yardımcılardan, orta yaş grubundan, bayarlardan ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip sağlık yöneticilerinden oluştuğu belirtilmiştir. Araştırma grubumuz Koç’un araştırmasına göre yaş ve eğitim değişkenleri açısından benzerlik gösterirken cinsiyet ve çalışma pozisyonu açısından benzerlik göstermemektedir. Kaya ve Doğan (2004)’ın yaptıkları araştırmada; araştırma grubunun büyük çoğunluğunu başhekim ve yardımcılardan, genç

yaş grubundan ve erkeklerden oluştuğu ve çoğunluğun yüksek lisans düzeyinde eğitim aldıkları bulunmuştur. Araştırma grubumuz Kaya ve Doğan'ın araştırma grubuyla cinsiyet değişkeni açısından benzerlik gösterirken yaş, eğitim ve çalışma pozisyonu açısından benzerlik göstermemektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin; %77'sinin kalite eğitimi aldığı ve %23'ünün kalite eğitimi almadığı tespit edilmiştir. Ulusoy, Biçer ve Naldöken (2011)'in yapmış oldukları çalışmada, araştırmaya katılan tüm yöneticilerin %62,5'inin toplam kalite yönetimi hakkında bir eğitim aldığı belirtilmiştir. Akar vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada yöneticilerin %46,7'sinin (85) kalite konusunda hiç eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Koç (2006), Kaya ve Doğan (2004) yapmış oldukları çalışmalarda da sağlık yöneticilerinin kalite eğitimi alma oranları bizim bulgularımızı destekler yöndedir.

Araştırmada, kurum statülerine göre yöneticilerin kalite algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dal hastanelerinde çalışan yöneticilerin kalite algısı, süreç yaklaşımı ve yönetime sistem yaklaşımı boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları üniversite hastanesinde çalışan yöneticilerin almış oldukları puan ortalamalarından daha yüksek bulunmuş olup, aralarındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Koç (2006)'un araştırmasında da kurum statülerine göre kalite algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmada, öğrenim durumuna göre yöneticilerin kalite algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Koç (2006), öğrenim durumuna göre yöneticilerin kalite algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğundan bizim çalışma sonuçlarımız ile uyuşmamaktadır. Araştırmada, cinsiyete göre yöneticilerin kalite algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Koç (2006), cinsiyete göre kalite algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirterek, bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Araştırmada, hastanedeki pozisyonuna göre yöneticilerin kalite algı düzeyleri karşılaştırıldığında, tedarikçilerle işbirliği alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Koç (2006), hastanedeki pozisyonuna göre yöneticilerin kalite algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Araştırmada, kalite eğitimi alma durumuna göre yöneticilerin kalite algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu araştırmanın aksine Koç (2006), kalite eğitimi alan yöneticilerin kalite algı düzeylerinin almayan yöneticilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda, hastane yöneticilerinin kalite algılarının ortanın üzerinde, yani yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu puan aynı zamanda referans alınan iki çalışmadaki yöneticilerin algı düzeylerinden de yüksektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Trabzon ilinde sağlık yöneticilerinin toplam kalite yönetimine yönelik tutumlarının ve bilgi düzeylerinin incelendiği bu çalışmada genel olarak belirlenen değişkenlere göre yöneticilerin kalite algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmamasıyla birlikte çalışmadan elde edilen bulgular şunlardır;

Yöneticilerin genel olarak toplam kalite yönetimi anlayışını desteklediklerini, toplam kalite yönetiminin uygulanmasında lider rolü üstlenmek istediklerini, bunun için eğitim almaları gerektiğini bildiklerini fakat yeterli eğitim almadıklarını ve eğitim eksikliğinin toplam kalite yönetiminin önünde duran önemli bir engel olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda yöneticilerin kalite algılarında tedarikçilerle işbirliği alt boyutunda cinsiyet ve çalışma pozisyonuna göre kadın ve başhemşirelerde düşük çıkması hastanelerde tam manada bir süreç yaklaşımının hakim olmadığını göstermektedir. Toplam kalite yönetimi, işletmelerin tüm süreçlerinde iyileştirme gerçekleştirerek tüm çalışanların katılımıyla hem iç (çalışanlar) hem de dış müşteri (tedarikçiler, müşteriler vb.) memnuniyetinin sağlanmasını kapsamaktadır.

Bu bulgu ve sonuçlar doğrultusunda, öncelikle yöneticilere toplam kalite yönetiminin anahtar kavramları ve yöntemleri konusunda yeterli miktarda eğitim verilerek, bu eğitim örgütün tüm çalışanlarını kapsamalıdır. Süreçleri iyi bir şekilde entegre edebilmek için, tedarik zinciri yönetimi etkin şekilde yönetilmelidir.

KAYNAKLAR

- Akar, Y., Gülhan, Y., ve Acar, P. (2015). Sağlık Sektöründe Kalite Yönetimi, Sağlık Yöneticilerinin Kalite Anlayışı (Ankara İli Örneği). *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(2), 76-81.
- Biçer, E. B. (2018). Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Stratejik Yönetim Tekniklerine Bakış Açılarının ve Yaklaşım Tarzlarının Belirlenmesi: Sivas İli Örneği. *Journal of Management and Economics Research*, 16(4), 405-427.
- Bircan, H., ve Baycan, S. (2004). Sağlık Sektöründe Verimlilik ve Kalite Sistemi: Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi Örneği. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(2), 173-185.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çelik, İ. (2011). Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Felsefesine Göre: Yöneticilerin Çalışanlarına İlişkin İşlevlerini Yerine Getirebilme Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı.
- Çelik, Ö. (2018). Hastanelerde Uygulanan Sağlıkta Kalite Standartlarının Sağlık Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: Konya Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Çetin C. ve Arslan M. L. (2020). *Toplam Kalite Yönetimi*, Yedinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Demirbilek, S. ve Çolak, M. (2008). Sağlık Hizmetlerinde Kalite: Manisa ili örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 91- 111.

- Doğan, S. ve Kaya, S. (2004). Aksaray'daki Sağlık Bakanlığı Hastane Yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimi Konusundaki Algıları. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(1),1-19.
- Göktaş, P. ve Al-Shubaki, F.İ. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Sağlık Kurumlarında Kalite Yönetim Algısının Karşılaştırılması: Irak- Türkiye Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 157-192.
- Güngör, J. F. (2008). Toplam Kalite Yönetimi İlkeleri ve Hastane Performansına İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Gürsoy, E. (2010). Özel ve Kamu Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi: Özel Ve Kamu Hastanelerinde Ampirik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Güzel, L. (2021). Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetiminin Tedarik Zinciri Yönetimi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. İstanbul: İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Hill, S. (1991). How Do You Manage a Flexible Firm? The Total Quality Model. *Work, Employment and Society*, 5 (3), 397-415.
- Karasa Gezen, A., Akıncı, F., Esatoğlu, A. E., Parsons, A. L. ve Sarp, N. (2007). An Evaluation of the Opinions of Hospital Employees Regarding the Contribution of Internal Marketing to the Application of Total Quality Management in Turkey. *Health Marketing Quarterly*, 24 (3-4), 167-187.
- Kalder (2003). EFQM Mükemmellik Modeli 2003, Brüksel: Avrupa Kalite Yönetim Vakfı Yayınları.
- Kaya S. (2003). Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi: Çeşitli Ülkelerdeki Uygulamalara Genel Bir Bakış. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6 (2), 57-70.
- Koç, Ö. (2006). İstanbul İlinde ISO 9001:2000 Belgesi Alan Sağlık Bakanlığı Hastanelerindeki Üst Düzey Yöneticilerin Kalite Anlayışı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı.
- Lüleci, M., İkizler, C., ve Aytekin, G. K. (2019). Sağlık Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi ve Personel Performansını Etkileyen Faktörler: Bir Vakıf Üniversite Hastanesi Örneği. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 13-41.
- Öçalan, B. K. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi ve Memnuniyet Analizi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü.
- Örtlek, M., Yanık, A., Kalkan, C., Topaloğlu, S., Kalaner, A. ve Baç, A. (2017). Sağlık Çalışanlarının Hastane Kalite Çalışmalarına Yönelik Görüşleri ve Kalite Algısı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(2), 37-51.
- Özfidancı, S. (2019). Hastane Çalışanlarının Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Uygulamalarına İlişkin Algı Düzeyleri: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi örneği. Yüksek lisans Tezi, Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Öztürk, S. A. (1996). Hizmet İşletmelerinde En Önemli Rekabet Unsuru: Kalite. *Standart Ekonomik ve Teknik Dergisi*, (35), 46-78.
- Şimşek, H. (2019). Sağlık Çalışanlarının Kalitenin İyileştirilmesine Yönelik Beklenti ve Algılarının Araştırılması: Mersin İli Tarsus Devlet Hastanesi Çalışma Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- Şimşek, M. (2001). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2003). Yataklı Tedavi Kurumları İstatistik Yıllığı 2002. Yayın No: 652, Ankara.

- Tabachnick, B. G.,ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Ulusoy, H., Biçer, E., ve Naldöken, Ü. (2011). Hastane Yöneticilerinin Toplam Kalite Yönetimine İlişkin Görüşleri. *Cumhuriyet Medical Journal*, 33 (1), 17-25.
- Yaman, A. (2017). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile İşgören Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Yıldız, H. (2020). Toplam Kalite Yönetimi Algısının Kurum Kültürü Üzerine Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİNDE YAPAY ZEKANIN ROLÜ

Abdurrahman Yunus SARIYILDIZ¹

1. Giriş

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlık politikasını “bir toplumda belirli sağlık hedeflerini gerçekleştirmek için alınan kararlar, programlar ve faaliyetler” olarak tanımlamaktadır. Sağlık politikası birçok ülkede, özellikle de düşük ve orta gelirli ülkelerde tüm nüfusu kapsayacak şekilde geliştirilmekte ve uygulanmaktadır (Chao vd., 2023).

Diğer taraftan küresel sağlık sistemleri, nüfus artışı, kanser ve kronik hastalıkların yaygınlığının artması, artan sağlık hizmetleri maliyetleri ve personel eksikliği nedeniyle artan sayıda hastayla karşı karşıya kalmaktadırlar (Roppelt vd., 2023). Ayrıca tıp bilimindeki gelişmeler ve buna bağlı olarak dünya çapında yaşam beklentisinin artması nedeniyle de sağlık sistemleri hizmetlerine yönelik artan taleple karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum da maliyetlerin artmasına ve hastaların ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan bir iş gücüne yol açmaktadır (Dicuonzo vd., 2023).

Sağlık endüstrisi, sağlık hizmetleriyle ilgili karar verme, sağlık hizmeti sağlayıcıları, yatırımcılar, hükümet, politika yapımcıların yanı sıra hastalar ve onların bakıcıları da dahil olmak üzere tedavi arayan kişiler arasında işbirliğine dayalı bir etkileşimi içeren karmaşık bir endüstridir. Tüm bu karmaşıklık içinde sağlık hizmetine erişen kişinin memnuniyeti ve tercihleri karar vermede ön planda olmalıdır (Suha ve Sanam, 2023).

Dördüncü sanayi devriminin gelişiyile birlikte işletmeler yapay zeka, blok zincir ve nesnelerin interneti gibi çeşitli teknolojileri benimsemeye yönelmişlerdir. Bu teknolojiler arasında **yapay zeka**, sağlık, sigorta, üretim, bankacılık, dijital ödemeler, enerji ve eğitim gibi sektörlerde ezber bozan bir unsur olarak giderek daha fazla kabul görmektedir (Kumar vd., 2023). Öte yandan dördüncü sanayi devrimi, nanoteknoloji, yapay zeka ve Nesnelerin

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: yunus.sariyildiz@samsun.edu.tr, Orcid: 0000-0003-2526-5016

İnterneti gibi temel teknolojilerin hızlı gelişiminin iş yaratma, eğitim ve endüstri gibi çeşitli alanlarda temel değişiklikleri beraberinde getirdiği bir dizi olguyu da ifade etmektedir (Kong vd., 2022).

Dördüncü sanayi devrimi ile karşımıza çıkan bilgi ve iletişim teknolojisinin, büyük verinin ve yapay zekanın hızla ilerlemesiyle birlikte, sağlık sistemlerinin sermaye ile entegrasyonu, sağlık sistemlerinin uzun süreli bakım kurumlarına dahil edilmesi ve bakım veya maruz kalma için ölçüm verilerinin entegrasyonu gibi akıllı sağlık sistemleri ortaya çıkmıştır (Wang ve Hsu, 2023).

Bu anlamda yapay zekanın sağlık hizmetlerinde daha yaygın kullanılmasıyla ilgili çalışmalar ve mevcut alan yazın hızla çoğalmaktadır. Sonuç olarak, mevcut yayınlarda sağlıkla ilgili yapay zeka araştırmaları istikrarlı bir şekilde artmaktadır (Jimma, 2023).

Bu çalışmada sağlık hizmetlerinde yaşanan dijitalleşmenin, yapay zeka çerçevesinde sağlık kurumları yönetimindeki rolü üzerinde durulacaktır. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan dördüncü sanayi devrimi hayatımızın her alanında olduğu gibi sağlık hizmetleri ve sağlık kurumları için de gelecekte karşılaşılabilecek vazgeçilmez bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Birçok teknolojik uygulama ve yeniliğin yanında yapay zeka gelecekte belki de en çok konuşulan kavramlar arasında olacaktır. Bu kapsamda çalışmada sağlık kurumları yönetiminde yapay zekanın rolü vurgulanacaktır.

2. Yapay Zeka

İlk kez 1956 yılında John McCarthy tarafından ortaya atılan yapay zeka terimi, bilgisayarların insanlar tarafından gerçekleştirilenlere benzer görevleri yerine getirme yeteneğini ifade etmektedir. Başka bir deyişle yapay zeka, insan eylemlerini yapay olarak taklit eden bilgisayar programları aracılığıyla insan zekasını simüle etmektedir (Khalid vd., 2023).

Yapay zeka teknolojileri, şirketlerin proaktif bir belirsizlik yönetimi yaklaşımı uygulayarak müşterileri için daha fazla değer yaratmasına olanak tanıyarak, böylece maliyet verimliliğini ve gelirleri artırmaktadır (Li vd., 2023).

Yapay zeka, birinci “*buhar motoru devrimi*”, ikinci “*elektrik devrimi*” ve üçüncü “*dijital devrim*”den sonra dördüncü sanayi devrimi olarak da tanımlanmaktadır. Otonom araçlardan sanal asistanlara ve çeviri yazılımlarına kadar yapay zeka, farklı alanlarda çok çeşitli senaryolarda kullanılmaktadır. Sağlık ve tıp alanı da yapay zeka ile önemli bir dönüşüm yaşamaktadır (Zhang ve Zhang, 2023).

Yapay zeka, normalde insanın bilişsel yeteneklerini gerektirecek sorunların üstesinden gelmek için kullanılan bir dizi birbirine bağlı teknolojiyi ifade etmektedir. Bu teknolojiler, deneyimlerden öğrenmek, yeni girdilere uyum sağlamak ve çeşitli özerklik düzeyleriyle tahminler, öneriler veya kararlar

vermek gibi çeşitli görevleri yerine getirmek üzere tasarlanmıştır (Vo vd., 2023).

Yapay zeka, insan zekasını içeren tipik görevleri yerine getirebilen bilgisayar sistemlerinin prensibi ve geliştirilmesidir. Yapay zeka, bir insan etkinliği olarak gerçekleştirildiğinde akıllı olduğu bilinen şekillerde davranan mekanizmalardan oluşmaktadır (Nasseef, vd., 2022).

Yapay zekanın gündeme getirdiği dijitalleştirme, mevcut kurumların operasyonlarını değiştirmek için bilgi veya dijital teknolojinin nasıl uygulanabileceğini anlama olanağı sunmaktadır. Bu dijital gücün devasa genişlemesi hayatımızın her alanı olduğu gibi iş piyasasını da değiştirmektedir (Li vd., 2023).

Dijital dönüşüm iş piyasalarını etkilediği gibi sağlık sistemini de etkilemektedir. Sağlık sistemleri, hastalara daha kapsamlı ve etkili bakım hizmeti sunmak için ileri teknoloji ve veri yönetiminden yararlanmaktadır. Bu dijital sağlık sistemi:

- Elektronik tıbbi kayıt sistemleri,
- Sağlık izleme cihazları,
- Uzaktan izleme hizmetleri,
- Sanal tıbbi konsültasyonlar,

gibi çeşitli bileşenleri içerebilmektedir. Bu teknolojiler, tıp uzmanlarının hastaların sağlık durumunu daha iyi anlamalarına ve zamanında tıbbi müdahale ve tedavi planları sunmalarına yardımcı olabilmektedir (Wang ve Hsu, 2023).

Sağlık hizmetlerindeki elektronik tıbbi kayıt sistemindeki veriler, demografik bilgiler, radyoloji raporları, geçmiş tıbbi veriler, hayati belirtiler, ilaçlar, aşılar, ilerleme notları, sigorta bilgileri ve laboratuvar verileri dahil olmak üzere hastayla ilgili kritik idari ve klinik verileri içerebilen elektronik sağlık kayıtları gibi farklı hasta tıbbi veritabanlarında bulunmaktadır. (Zahlan vd., 2023).

Sağlık hizmetlerindeki verilerin mahremiyeti ve ulaşılabilirliği noktasında büyük veri yönetiminden yararlanılması daha faydalı olacaktır. İşte bu yüzden yapay zeka, büyük verinin gücünü açığa çıkarma, kanıt dayalı klinik karar almayı destekleyecek içgörüler kazanma ve değere dayalı bakımı mümkün kılma potansiyeli nedeniyle sağlık hizmetlerinde hızla ilerlemektedir. Yapay zeka, genellikle diğer insan zihinleriyle ilişkili olarak insanın bilişsel işlevlerini taklit etmek üzere programlanan bilgisayarlar veya robotlar gibi makineleri kullanarak insan zekasını simüle ederek öğrenmeyi ve sorunları çözmeyi ifade etmektedir (Ma vd., 2023).

Bu çerçevede yapay zekanın sağlık uygulamalarının sayısı ve değeri hızla artmaktadır. Yapay zeka genel olarak normalde insan zekası gerektiren görevleri yerine getirebilen birbiriyle ilişkili teknolojileri ifade etmektedir. Radyoloji ve

patoloji gibi tıbbi uzmanlıkların dayandığı görüntüye dayalı teşhis ve tarama, bu tür tıbbi yapay zeka uygulamalarının bugüne kadarki en başarılı alanı olarak kabul edilmektedir (Aquino vd., 2023).

Öte yandan yapay zeka çağında, bilgi teknolojisinin ve çeşitli veri türlerinin hızla gelişmesiyle birlikte, makine öğrenimi ve büyük veri gibi alanlar, karar vermenin temel bileşenleri haline gelmiştir. Makine öğrenimi, açık kuralları takip etmek yerine verilerden kalıpları öğrenerek belirli görevleri çözmek için tasarlanmış bir dizi yapay zeka yaklaşımıdır. Makine öğreniminin tanıs ve tarama uygulamaları genellikle klinisyenlerin becerilerini artırarak yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Aquino vd., 2023). Dünya çapında önemli bir ekonomik ve halk sağlığı sorunu, sağlık hizmetleri ve hastalıkların mali yüküdür (Ramezani vd., 2023). Yapay zeka dünya çapında karşılaşılan bu sorunların çözümünde etkin rol oynayabilecektir.

3. Sağlık Kurumları Yönetiminde Yapay Zekanın Rolü

Ülkeler artan sağlık hizmetleri maliyetleriyle karşı karşıya kalırken, vatandaşlarını ve savunmasız grupları karşılanamaz yüksek sağlık harcamalarından korumaya ve kapsamlı, ayrımcı olmayan sağlık hizmetlerine erişim sağlamaya çalışmaktadırlar (Ramezani vd., 2023). Bu yüzden sağlık hizmetleri, halk sağlığını ele almadaki önemi nedeniyle en kritik sektörlerden biridir (Kumar vd., 2023).

Diğer taraftan sağlık hizmetleri, dijital dönüşüm olgusunun kök saldı, dolayısıyla yeni iş fırsatları yaratan ve yerleşik paradigmalarda devrim yaratan kilit sektörlerden biridir. COVID-19'un tetiklediği sağlık hizmetlerinin ortaya çıkışı, sağlık kurumlarının yüksek düzeyde dijital olgunluğa ulaşmasının kritik önemini altını çizmiştir (Li vd., 2023).

Sağlık sistemleri, hastalar (örn. fatura yönetimi), sağlık profesyonelleri, sağlık tesisleri, laboratuvarlar, eczaneler, ödeme yapanlar ve düzenleyiciler gibi birden fazla aktör ve kuruluşu kapsayan ağır idari iş yükleriyle karakterize edilmektedir (Jimma, 2023).

Tüm ülkelerde sağlık hizmetleri birçok sorunla karşı karşıyadır. En temel sorun ise sağlık hizmetlerine erişim anlamında yaşanmaktadır. Kronik bulaşıcı olmayan hastalıklara (örneğin kanserler, kardiyovasküler hastalıklar, diyabet) doğru küresel epidemiyolojik geçiş bağlamında, dünya nüfusunun yaklaşık yarısı temel sağlık hizmetlerine erişimden yoksundur. Sağlık harcamalarının bir sonucu olarak kabaca 100 milyon insan yoksul olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2035 yılına kadar dünya çapında yaklaşık 12,9 milyon sağlık çalışanının eksik kalacağını da öngörmektedir (Alami vd., 2020).

Dünyada yaşanan sağlık hizmetleri sorunlarının çözülmesi noktasında ülkeler küresel olarak mücadele etmektedir. Yakın zamanda yaşanan

COVID-19 pandemisi, sağlığın hayatın her alanında olduğunu ve çok farklı sektörleri, olguları etkilediğini bir kez daha ortaya koymuştur. Bu noktada yapay zeka gibi teknolojinin imkanlarından yararlanmak sorunların çözümüne noktasında yardımcı olabilecektir. Örneğin sağlık hizmetlerinde yapay zeka, tıbbi tamamen hayal edilemeyecek şekillerde geliştirerek ve bazı büyük küresel sağlık sorunlarını çözerek yeni olanakların kilidini açmaktadır. Yapay zekanın sağlık hizmetlerinde potansiyelini artırmak için, insanı aşan performansına rağmen, veri gizliliği ve güvenlik endişeleri tam olarak ele alınmalıdır. Son zamanlarda yapılan birçok çalışma, özellikle sağlık hizmetlerinde yapay zeka tabanlı sistemlerin kurulumunda gizlilik sorunlarının altını da çizmektedir (Khalid vd., 2023).

Bir diğer ifade ile sağlık hizmetlerinde yapay zekanın ortaya çıkışı pek çok umut vaat etmektedir. Sağlık hizmetlerinde yapay zeka, hasta teşhislerini iyileştirmeye, önleme ve tedaviyi iyileştirmeye, maliyet verimliliğini artırmaya yardımcı olmaktadır. Herkes için eşit erişim ve tedavi sağlamanın bir yolu olarak da hizmet etmektedir (Zahlan vd., 2023).

Yapay zeka, 2026 yılına kadar tahmini pazar büyüklüğünün 45,2 milyar dolara ulaşacağı sağlık sektöründe hızla genişlemektedir. Yapılan çalışmalar, yapay zekanın tıbbi uygulayıcılar arasındaki verimliliğinin, büyük miktarda veriyi yönetirken hızlı teşhis ve tedavi ile diğer tıbbi hizmetler ve önleyici bakım sağlarken arttığını göstermektedir. (Singh vd., 2023).

Yapay zeka tabanlı sağlık sistemi, hastalık tahminini, teşhisini ve tedavilerini iyileştirerek hem hastalara hem de sağlık hizmeti sağlayıcılarına fayda sağlamaktadır. Yapay zekanın sağlık hizmetlerinde uygulanması doktorlara, hastalara ve sağlık hizmeti sağlayıcılarına dört şekilde fayda sağlayabilecektir:

- Tedavinin başarı şansını tahmin ederek ve tedaviye başlamadan önce hastalığın başlangıcını analiz ederek,
- Komplikasyonları önleyerek veya yöneterek,
- Tanı ve/veya tedavi sırasında hasta bakımına aktif olarak destek olarak,
- Hastalığın patolojisini ve ayrıca en iyi tedaviyi belirleyerek (Jimma, 2023).

Yapay zeka uygulamaları, hastalık tespitinde, hastalık tedavisinde ve tıbbi karar vermede üstün performans sağlayarak günümüzün sağlık hizmetleri yeteneklerini giderek daha da geliştirmektedir. Bu ilerlemeler teknolojik olarak diğerlerinin yanı sıra hastalar ve klinisyenler için dikkate değer gelişmelere olanak tanırken, aynı zamanda hastanelere yapay zeka uygulamalarını başarılı bir şekilde yürütmek için yeterli organizasyonel yapılar kurma konusunda baskı yapmaktadır (Lammermann vd., 2023).

Sağlık kuruluşlarının idari ve tıbbi süreçleri, yapay zeka sistemlerinin kullanımını nedeniyle hızla değişmektedir. Bu değişiklik, yapay zekanın özellikle erken teşhis ve tanı ile ilgili tıbbi süreçlerde birden fazla aktivitedeki kritik etkisini göstermektedir. Önceki çalışmalar, yapay zekanın sağlık sektöründeki hizmetlerin kalitesini artırabileceğini öne sürmektedir (Ali vd., 2023).

Hastaneler,

- *Büyük veri,*
- *Yapay zeka,*
- *Robotik,*
- *Nesnelerin İnterneti,*
- *İnsansız ulaşım,*
- *Nanoteknoloji,*
- *3 boyutlu baskı*
- *Genom analizi*

gibi çeşitli yeni teknolojileri kullanarak, önleyici bir yaklaşımdan hassas tıbbı doğru yenilikçi ve sürekli bir şekilde genişleyebilecektir (Kong, 2022).

Modelleri verilere sığdırmak için istatistiksel teknikler kullanan yapay zeka, sağlık kuruluşlarında elektronik sağlık kayıtları, görüntüleme ve minimal invazif prosedürler dahil olmak üzere sağlık hizmetleri alanlarına kapsamlı bir şekilde uygulanarak hastalık teşhisi ve yönetimindeki rolünü sürekli olarak geliştirerek artırmaktadır (Njei vd., 2023).

Yapay zekanın tıpta kullanımını, hastalıkların ve diğer fiziksel ve zihinsel bozuklukların önlenmesi, teşhisi, tedavisi, iyileştirilmesi konusundaki mevcut prosedürleri değiştirmeye başlamıştır. Kamu güveni ve etik konusundaki endişeleri artırmanın yanı sıra, bu yeni gelişen teknolojideki ilerlemeler aynı zamanda sağlık hizmetlerine entegrasyonu konusunda da birçok tartışmaya yol açmaktadır (Kumar, P. vd., 2023).

Bir diğer ifade ile yapay zekanın tıp endüstrisindeki uygulaması giderek olgunlaştı ve tıp alanında yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Evrimsel sinir ağları ve doğal dil işleme gibi yapay zeka algoritmalarındaki son gelişmelerle birlikte yapay zeka, tıbbi uygulamaları yavaş yavaş değiştirmektedir. Tıbbi yapay zeka temel olarak klinik teşhisler, tedavi önerileri ve sonuç tahminleri yapmak için bilgisayar teknolojilerinden yararlanmaktadır (Huang vd., 2023).

Belirtilen yapay zekanın sağlık ve tıpta giderek artan kullanımını, araştırmaların da yoğun ilgisini çekmektedir. Ek olarak, hesaplama gücündeki ilerlemeler, sağlık sistemlerinde üretilen büyük miktardaki verilerle birleştiğinde, birçok klinik problemin yapay zeka uygulamaları için olgunlaşmasına neden olmaktadır (Nasseef vd., 2022). Dolayısıyla şu ifade edilebilir ki yapay zeka

uygulamalarının benimsenmesiyle ilgilenen en umut verici alanlardan biri de tıp sektörüdür. Son birkaç yılda klinik karar destek sistemlerine dayanan birçok başarılı uygulama geliştirilmiştir. Sonuç olarak, tıp sektörüne yönelik yapay zeka uygulamaları, alanın çehresini giderek değiştirmektedir (Albahri vd., 2023).

Sağlık sistemlerinde yapay zeka, hastaların tıbbi verilerini analiz etmek ve tıp pratisyenlerinin makine öğrenimi teknikleri ve algoritmalarını kullanarak doğru teşhis koymalarına yardımcı olmak için de kullanılmaktadır. Örneğin yapay zeka destekli fitness takipçileri, tıbbi robotik yardımı ve kişiselleştirilmiş sağlık teknolojileri, sağlık sektöründe büyük talep görmektedir (Singh vd., 2023).

Sağlık hizmetlerindeki dijital teknolojiler hakkında mevcut literatür incelendiği zaman, dijital teknolojinin yönlendirdiği halk sağlığı olaylarının acil durum yönetiminde de önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Örneğin dijital teknolojinin halk sağlığı olaylarının erken uyarısı ve tahmini için kullanılmasıdır. Halk sağlığıyla ilgili acil durumlara ve salgın hastalıklara anında hazırlanmak ve bunlara anında müdahale etmek amacıyla sağlıkla ilgili davranışları tahmin etmek için dijital teknolojilerden yararlanılmaktadır. Dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte

- Akıllı algoritmalar,
- Makine öğrenimi,
- Derin öğrenme,
- İlgili verileri yönetmek ve analiz etmek için

halk sağlığı acil durumlarının erken uyarı çalışmalarında da kullanılmaktadır (Wen vd., 2023).

Randevu Sistemi

Sağlık kurumlarında etkin ve verimli bir sağlık hizmeti sunulabilmesi için planlı randevulu bir hizmet sunum anlayışının eksiksiz şekilde işletilmesi gerekmektedir. Sağlık kurumlarında yapay zeka uygulamaları randevu sistemlerinin daha etkin kullanılması ve işgücü kayıplarının önüne geçilebilmesi adına önemli bir rol üstlenebilecektir. Çünkü planlanan hastane randevularına gelmemek, klinik yönetimi aksatmaktadır. Örneğin bu durum yalnızca Birleşik Krallık Ulusal Sağlık Hizmeti'nde yıllık 1 milyar £ olduğu tahmin edilen kaynağı tüketmektedir. Devamsızlık riskinin doğru şekilde sınıflandırılması, önleyici müdahalelerin verimini en üst düzeye çıkarabilir. Potansiyel nedenlerin çok çeşitli olması ve basit, doğrusal, düşük boyutlu modellere dayalı sistemlerin zayıf performansı, karmaşık tahmine dayalı katılım modellerine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Nelson vd., 2019).

Diğer taraftan yapay zekanın yakın zamanda hızlı bir şekilde büyümesinin çeşitli nedenleri vardır; bunlar arasında büyük miktarda açıklamalı klinik verinin bulunması, hesaplama gücünün ve bulut depolamanın artan maliyeti ve erişilebilirliği, makine öğrenimi tekniklerindeki gelişmeler ve açık kaynaklı makinelerin kullanılabilirliği yer almaktadır (Kumar, P. vd., 2023).

Tıbbi yapay zekanın hızlı gelişimi ve uygulanması, daha evrensel ve etkili tıbbi yardımı, daha uygun ve doğru tıbbi tedaviyi simgelemekte ve geleneksel tıpta birçok düzeyde devrim niteliğinde bir atılım getirmektedir (Zhang ve Zhang, 2023).

Akıllı Sağlık Hizmetleri

Yapay zeka sağlık hizmeti kaynakları, günümüzde ve hatta gelecekte en umut verici akıllı sağlık hizmeti modeli türü olarak kabul edilmektedir (Yang vd., 2022). Bilgi teknolojilerinde ve yapay zekada yaşanan hızlı ilerlemeyle birlikte akıllı sağlık hizmetleri de ciddi bir ivme kazandı. Akıllı sağlık hizmetleri, yapay zeka gibi ileri teknolojileri kullanarak insanların yaşamları boyunca sağlığını ve refahını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Akıllı sağlık hizmetleri geliştikçe çeşitli sensörler, cihazlar ve iletişim teknolojileri tarafından sürekli olarak büyük sağlık verileri üretilmektedir (Chen vd., 2023).

3.1. Sağlık Kurumları İnsan Kaynaklarında Yapay Zeka

Yapay zeka araçlarıyla çalıştırılan dijital insan kaynakları sistemlerinin uygulanması, insan kaynakları personelinin zamanının çoğunu tüketen ve çok ilkel tekniklerle yürütülen görevler olan çalışan tazminatı ve yan haklar planının hazırlanması için harcanan zamanı büyük ölçüde azaltacaktır. Böylece yapay zeka araçlarının uygulanması süreçlerde gelişim sağlayarak insan kaynakları personeline daha stratejik konulara odaklanma zamanı sağlamaktadır (Li vd., 2023).

Diğer taraftan yapay zeka araçlarının yetenekli personeli işe alma ve işe alma süreci üzerinde önemli bir etkisi de olmaktadır. Bu nedenle böyle bir süreç, yüzlerce alakalı ve alakasız özgeçmişin taranmasından işe uygun küçük bir aday seçimi bulmaya kadar önemli miktarda zaman ve çaba gerektirmektedir (Li vd., 2023).

Yapay zeka kullanımı sağlık hizmetinin ana üreticisi olan sağlık profesyonellerini rutin görevlerden kurtarabilir ve riskli koşulları zamanında ve etkili bir şekilde tespit ederek hayat kurtarılmasına katkı sağlayabilecektir. Benzer şekilde tahmine dayalı modeller, sağlık hizmeti planlamasını ve programlamasını destekleyen güçlü yönetim araçları olabilecektir. Özetle, diğer alanlarda olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de yapay zeka kullanımı yeni büyüme kaynakları sunarak, insanların çalışma şeklini değiştirebilecek ve iş verimliliğini de artırabilecektir (Dicuonzo vd., 2023).

Bir diğer nokta ise yapay zeka sistemleri, yayınlardan ve klinik uygulamalardan güncel sağlık bilgileri sağlayarak sağlık pratisyenlerinin uygun hasta bakımı sunmalarına yardımcı olabilecektir. Böylece yapay zeka sistemi, insan klinik uygulamalarında kaçınılmaz olan teşhis ve tedavi hatalarını azaltmada yardımcı olabilecektir (Nasseef vd., 2022).

Günümüzde yapay zeka uygulamalarının hastanelerde dağıtılması ve çalıştırılması, önceki tıbbi süreçlerin yanı sıra doktorlar, hastalar ve bilgi teknolojileri personeli gibi ilgili paydaşların rollerini de yeniden tanımlamaktadır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinde yapay zeka uygulamalarının kullanılması, hata durumunda sorumlulukların ve yapay zeka uygulamasının sürece nasıl entegre edilmesi gerektiğinin net bir şekilde tanımlanmasını gerektirmektedir (Lammermann vd., 2023).

Sağlık hizmetlerinde olduğu gibi benzer karmaşık ve belirsiz sistemlerde daha iyi kararlar verebilmek için yapay zeka, tıbbi uygulamaları dönüştürme potansiyeline sahip bir teknoloji olabilecektir. Yapay zekanın gerçek dünya uygulamalarındaki rolü tartışılırken insanların göz ardı edilmesi ise çok yaygın bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Kumar, P. vd., 2023).

Sağlık kurumları yönetiminde olduğu gibi insan kaynaklarının yeni rolü, yapay zekayı satın alarak ve bunu şirketlerin hız ve yanıt verme gibi konulardaki yeteneklerini artırmak için kullanarak rekabet avantajı oluşturmak olacaktır. İnsan kaynaklarının yeni stratejik rolü, yapay zekayı en iyi şekilde entegre etmek için şirketlerin yapılarını gözden geçirmeye yönelecektir (Li vd., 2023).

Yapay zekadaki son gelişmeler, çalışanların üretkenliği, verimliliği ve bakım sonuçlarıyla ilgili daimi sağlık sorunlarını çözme potansiyeline sahip yapay zeka tabanlı çözümlere yatırım yapmak için sağlık hizmeti sağlayıcılarının dikkatini çekmektedir. Sağlık hizmetleri son derece düzenlemeye tabi bir sektördür ve bu akıllı algoritmaların gerçek faydalar sağlamak üzere kliniklerde konuşlandırılmasının biraz zaman alması da beklenmektedir (Khalid vd., 2023).

4. Sonuç

Yapay zeka sağlık hizmeti kaynakları, günümüzde ve gelecekte akıllı sağlık hizmetlerinin en umut verici modelidir. Ana gövde olarak hastane ile nesnelere interneti aracılığıyla 5G iletişim teknolojisi ve diğer bilgi teknolojileri, hastaları, tıbbi ve bakım personeli, ilaç satıcılarını, ilaç şirketlerini, sağlık sigortası kurumlarını ve diğer paydaşları birbirine bağlamaktadır. Hastane ekipmanının entegrasyonu, doktorlara ve hastalara çeşitli türlerde karar destek hizmetleri sağlamak için ilaç ve malzeme gibi kaynakların etkin kullanılmasında yapay zeka uygulamalarından aktif olarak yararlanılacaktır (Yang vd., 2022).

Sağlık kurumlarında kullanılacak dijital teknolojilerden yapay zeka, blockchain teknolojisi, nesnelere interneti ve makine öğrenimi yenilikleri ve

entegrasyonu, bu sektörde katma değerli hizmet elde etmeyi vaat etmektedir. Aslında bu durum sağlık hizmetleri operasyonu ve tedarik zinciri yönetimindeki büyük eşitsizliklerle, yenilikçi sağlık altyapısı eksikliği ve yetkililerden düşük parasal destek ve yatırımla da karşı karşıya kalmaktadır (Kumar, A. vd., 2023).

Yapay zekanın sağlık sektöründeki zorlukları, gerçek ve algılanan veri bütünlüğü meseleleri ve sonuçta ortaya çıkan hasta güvenliği ve mahremiyet meseleleriyle de ilgilidir (Ali vd., 2023).

Yapay zekanın sağlık hizmetlerinde kullanımı, yapay zekanın bu alandaki potansiyel zararlarının azaltılmasına yardımcı olan çeşitli ekonomik, politik ve etik kaygılardan kaynaklanmaktadır (Albahri vd., 2023).

Tüm bunlara ilave olarak makine öğrenimi, nesnelere interneti, algoritmalar ve robotlar dahil olmak üzere yapay zeka teknolojileri, özellikle sağlık sektöründe riskleri ve faydaları izlemek, teşhis etmek, tedavi etmek ve ölçmek için de kullanılmaktadır. Prosedürleri iyileştirmek ve ilaç yönetimini kolaylaştırmak için sağlık kuruluşları büyük ölçüde tıbbi verilere ve analitiklere güvenmektedir (Ali vd., 2023).

Yapay zeka tabanlı sağlık hizmetlerinin sunulması için sağlık kuruluşları tüm operasyonlarını bu düzene göre organize etmek, planlamak ve yönetmek durumundadırlar. Bu konuda çoğu ülkelerdeki işletmelerin sağlık hizmetlerine yatırım yapma ve özellikle tedarik zinciri yönetimi olmak üzere teknolojik yeniliklerin faydalarından yararlanma konusunda daha büyük bir isteği ve hazırlığı olduğu vurgulanmaktadır (Kumar, A. vd., 2023).

Bu konuya örnek olarak dünyanın en gelişmiş sağlık sistemlerinden birine sahip olmasına rağmen Japonya'nın, hızla yaşlanan nüfusu nedeniyle 2025 yılına kadar yarım milyona yakın sağlık çalışanı açığı yaşaması beklenmektedir. Buna yanıt olarak hükümet yetkilileri çok çeşitli yapay zeka odaklı sağlık hizmetleri çözümleri uygulamayı planlamaktadırlar. Bunlar arasında;

- Fiziksel engelli veya yaşlılara yardımcı olan bakım robotları,
- Anonim çevrimiçi ruh sağlığı danışmanlığı sağlayan sohbet robotları,
- Makine öğrenimini kullanan teşhis yazılımları,

yer almaktadır (Ho vd., 2023).

Benzer şekilde günümüzde yaşlı sağlık hizmetlerinde kullanılan çok çeşitli yapay zeka tabanlı cihazların olduğu bilinmektedir. Literatürde yapılan çalışmaların sonuçları, yapay zeka teknolojilerinin yaşlı yetişkinlerde oynadığı rollerin çok sayıda olduğunu ve yapay zeka teknolojilerinin yaşlı sağlığı üzerindeki etkisinin umut verici olduğunu göstermektedir. Yapay zeka teknolojileri, yaşlı yetişkinlerin karşılanmayan bakım ihtiyaçlarını karşılama kapasitesine sahip olup, yaşlı sağlık hizmetlerinde büyük bir potansiyel ortaya koymaktadır (Ma vd., 2023)

Roppelt ve arkadaşları 130 çalışmaya dayanan çok disiplinli sistematik bir literatür incelemesinden türettikleri, “**Sağlık Sektörü Modelinde Yapay Zekanın Benimsenmesi**” modelini ortaya koymuşlardır. Bu model, yapay zekanın sağlık sektöründe benimsenmesini etkileyen beş boyutu kapsamaktadır. Bu boyutlar;

- Makroekonomik hazırlık (dış öncül)
- Düzenleyici hazırlık (dış öncül)
- Teknolojik hazırlık (dış öncül)
- Organizasyonel hazırlık (iç öncül)
- Bireysel hazırlık (iç öncül)

şeklinde sağlık kurumlarında yapay zekanın benimsenmesini etkileyen öncüller olarak önerilmiştir (Roppelt vd., 2023).

Yapay zekanın sağlık hizmetlerinde teşhis ve tedavi, yönetim ve hasta izleme dahil olmak üzere geniş bir uygulama yelpazesinde tercüme edilmesi ve benimsenmesi, hızlı teknolojik gelişmelere yetişirken sınırlı kaynak tahsisi altında olan bir sağlık sistemi içinde yapay zeka uygulamalarının ne kadar hızlı geliştirildiğine ve uygulandığına bağlı olacaktır (Vo vd., 2023). Bu durum ise günümüzün dijital dünyasında vazgeçilmez bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dünya genelindeki sağlık kuruluşları küreselleşmenin getirdiği yeni teknolojik gelişmeler ile yönetimlerini profesyonelleştirirken aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunu da geliştirmek zorundadırlar. Dijital çağda tüm insanların vazgeçilmez bir yaşam hakkı olan sağlık için her türlü yenilikten yararlanmak gerekmektedir. Bunların başında yapay zeka gelmektedir. Yapay zeka sağlık kurumlarında teşhis ve tedavi için sağlık profesyonellerine yardımcı olarak işe başlayıp, insan kaynakları, her türlü veriler, finansman, hizmet sunum ağı, sigortacılık vb. gibi alanlarda, insanlara katkı sağlamaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

- Alami, H., Rivard, L., Lehoux, P., Hoffman, S.J., Cadeddu, S.B.M., Savoldelli, M., Samri, M.A., Ahmed, M.A.A., Fleet, R., Fortin, J-P., (2020). Artificial intelligence in health care: laying the Foundation for Responsible, sustainable, and inclusive innovation in low- and middle-income countries, *Globalization and Health* 16: 52, <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00584-1>
- Albahri, A.S., Duhaim, A.M., Fadhel, M.A., Alnoor, A., Baqer, N.S., Alzubaidi, L., Albahri, O.S., Alamoodi, A.H., Bai, J., Salhi, A., Santamaría, J., Ouyang, C., Gupta, A., Gu, Y., Deveci, M., (2023). A systematic review of trustworthy and explainable artificial intelligence in healthcare: Assessment of quality, bias risk, and data fusion, *Information Fusion* 96, 156–191, <https://doi.org/10.1016/j.inffus.2023.03.008>
- Ali, O., Abdelbaki, W., Shrestha, A., Elbasi, E., Alryalat, M.A.A., Dwivedi, Y.K., (2023). A systematic literature review of artificial intelligence in the healthcare sector: Benefits, challenges, methodologies, and functionalities, *Journal of Innovation & Knowledge* 8, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100333>

- Aquino, Y.S.J. Rogers, W.A., Braunack-Mayer, A., Frazer, H., Win, K.T., Houssami, N., Degeling, C., Semsarian, C., Carter, S.M., (2023). Utopia versus dystopia: Professional perspectives on the impact of healthcare artificial intelligence on clinical roles and skills, *International Journal of Medical Informatics* 169, <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2022.104903>
- Chao, K., Sarker, N.I., Ali, I., Firdaus, R.B.R., Azman, A., Shaed, M.M., (2023). Big data-driven public health policy making: Potential for the healthcare industry, *Heliyon* 9, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19681>
- Chen, X., Xie, H., Li, Z., Cheng, G., Leng, M., Wang, F.L., (2023). Information fusion and artificial intelligence for smart healthcare: A bibliometric study, *Information Processing and Management* 60, 103113, <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2022.103113>
- Dicuonzo, G., Donofrio, F., Fusco, A., Shini, M., (2023). Healthcare system: Moving forward with artificial intelligence, *Technovation* 120, 102510, <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102510>
- Ho, M-T., Le, N-T., B., Mantello, P., Ho, M.T., Ghotbi, N., (2023). Understanding the acceptance of emotional artificial intelligence in Japanese healthcare system: A cross-sectional survey of clinic visitors' attitude, *Technology in Society* 72, 102166, <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102166>
- Huang, X., Wu, X., Cao, X., Wu, J., (2023). The effect of medical artificial intelligence innovation locus on consumer adoption of new products, *Technological Forecasting & Social Change* 197, 122902, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122902>
- Jimma, B.L., (2023). Artificial intelligence in healthcare: A bibliometric analysis, *Telematics and Informatics Reports* 9, <https://doi.org/10.1016/j.teler.2023.100041>
- Khalid, N., Qayyum, A., Bilal, M., Al-Fuqaha, A., Qadir, J., (2023). Privacy-preserving artificial intelligence in healthcare: Techniques and applications, *Computers in Biology and Medicine* 158, <https://doi.org/10.1016/j.combiomed.2023.106848>
- Kumar, A., Mani, V., Jain, V., Gupta, H., d, Venkatesh, V.G., (2023). Managing healthcare supply chain through artificial intelligence (AI): A study of critical success factors, *Computers & Industrial Engineering* 175, <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108815>
- Kumar, P., Chauhan, S., Awasthi, L.K., (2023). Artificial Intelligence in Healthcare: Review, Ethics, Trust Challenges & Future Research Directions, *Engineering Applications of Artificial Intelligence* 120, <https://doi.org/10.1016/j.engappai.2023.105894>
- Kong, H.J., An, S., Lee, S., Cho, S., Hong, J., Kim, S., Lee, S., (2022). Usage of the Internet of Things in Medical Institutions and its Implications, *Healthc Inform Res.* October; 28 (4): 287-296, <https://doi.org/10.4258/hir.2022.28.4.287>
- Lammermann, L., Hofmann, P., Urbach, N., (2023). Managing artificial intelligence applications in healthcare: Promoting information processing among stakeholders, *International Journal of Information Management* 75, 102728, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102728>
- Li, P., Bastone, A., Mohamad, T.A., Schiavone, F., (2023). How does artificial intelligence impact human resources performance evidence from a healthcare institution in the United Arab Emirates, *Journal of Innovation & Knowledge* 8, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100340>
- Ma, B., Yang, J., Wong, F.K.Y., Wong, A.K.C., Ma, T., Meng, J., Zhao, Y., Wang, Y., Lu, Q., (2023). Artificial intelligence in elderly healthcare: A scoping review, *Ageing Research Reviews* 83, <https://doi.org/10.1016/j.arr.2022.101808>
- Nasseef, O.A., Baabdullah, A.M., Alalwan, A.A., Lal, B., Dwivedi, Y.K., (2022). Artificial intelligence-based public healthcare systems: G2G knowledge-based exchange to enhance the decision-making process, *Government Information Quarterly* 39, 101618, <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101618>
- Njei, B., Kanmounye, U.S., Mohamed, M.F., Forjindam, A., Ndemazie, N.B., Adenusi, A., Egboh, S-M.C., Chukwudike, E.S., Monteiro, J.F.G., Berzin, T.M., Asombang, A.W.,

- (2023). Artificial intelligence for healthcare in Africa: a scientometric analysis, *Health and Technology* 13: 947–955 <https://doi.org/10.1007/s12553-023-00786-8>
- Nelson, A., Herron, D., Rees, G., Nachev, P., (2019). Predicting scheduled hospital attendance with artificial, *npj Digital Medicine* 2: 26, <https://doi.org/10.1038/s41746-019-0103-3>
- Ramezani, M., Takian, A., Bakhtiari, A., Rabice, H.R., Fazaeli, A.A., Sazgarnejad, S., (2023). The application of artificial intelligence in health financing: a scoping review, *Cost Effectiveness and Resource Allocation* 21: 83 <https://doi.org/10.1186/s12962-023-00492-2>
- Roppelt, J.S., Kanbach, D.K., Kraus, S., (2023). Artificial intelligence in healthcare institutions: A systematic literature review on influencing factors, *Technology in Society* 76, 102443, <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102443>
- Singh, N., Jain, M., Kamal, M.M., Bodhi, R., Gupta, B., (2023). Technological paradoxes and artificial intelligence implementation in healthcare. An application of paradox theory, *Technological Forecasting & Social Change* 198, 122967, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122967>
- Suha, S.A., Sanam, T.F., (2023). Exploring dominant factors for ensuring the sustainability of utilizing artificial intelligence in healthcare decision making: An emerging country context, *International Journal of Information Management Data Insights* 3, <https://doi.org/10.1016/j.ijimei.2023.100170>
- Vo, V., Chen, G., Aquino, Y.S.J., Carter, S.M., Do, O.N., Woode, M.E., (2023). Multi-stakeholder preferences for the use of artificial intelligence in healthcare: A systematic review and thematic analysis, *Social Science & Medicine* 338, 116357, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.116357>
- Yang, J., Luo, B., Zhao, C., Zhang, H., (2022). Artificial intelligence healthcare service resources adoption by medical institutions based on TOE framework, *Digital Health Volume* 8: 1–42, <https://doi.org/10.1177/20552076221126034>
- Zahlan, A., Ranjan, R.P., Hayes, D., (2023). Artificial intelligence innovation in healthcare: Literature review, exploratory analysis, and future research, *Technology in Society* 74, 102321, <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102321>
- Zhang, J., Zhang, Z., (2023). Ethics and governance of trustworthy medical artificial intelligence, *BMC Medical Informatics and Decision Making* 23:7, <https://doi.org/10.1186/s12911-023-02103-9>
- Wang, W-H., Hsu, W-S., (2023). Integrating Artificial Intelligence and Wearable IoT System in Long-Term Care Environments. *Sensors*, 23, 5913. <https://doi.org/10.3390/s23135913>
- Wen, C., Liu, W., He, Z., Liu, C., (2023). Research on emergency management of global public health emergencies driven by digital technology: A bibliometric analysis, *Front. Public Health* <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1100401>

SAĞLIK KURUMLARINDA FİNANSAL OKURYAZARLIK VE DİJİTALLEŞME

Şengül SAĞLAM¹, Doç. Dr. Şerife GÜZEL²

GİRİŞ

Finansal okuryazarlık tüm bireyleri etkileyen önemli bir konudur. Bu bağlamda sağlık kurumlarında finansal okuryazar olmak da önem arz etmektedir. Ekonomideki değişimleri takip ederek finans analizini doğru yapan kurumların sürdürülebilirliği artmaktadır. Finansal okuryazarlık ihtiyacı, finansal piyasaların serbestleşmesi ve krediye erişimin kolaylaşması; kredi kartlarının hazır bir şekilde piyasaya sürülmesi; finansal ürünlerin pazarlanmasındaki hızlı büyüme ile giderek daha da önemini artırmaktadır. Sağlık işletmeleri, güçlü yönlerini sağlamlaştırarak işletme stratejilerini belirlerken finansal faktörleri göz önünde bulundurmalı ve doğru yorumlamalıdır. Bunun yanında sağlık kurumlarının uzun vadeli kazanç sağlayabilmeleri için stratejik kararlarını rastgele almamaları gerekmektedir. Stratejik amaç ve hedeflerini oluştururken temel finans prensipleri olan kar elde etme, gelir ve gider hesaplarının iyi yapılması ve yatırım yapılacak kaynakların doğru seçilmesi için gerekli eğitimlerin sağlanması gerekmektedir.

Sağlık kurumları ile ilgili bölümlerde okuyan bireylere bu hususta ders verilmesi oldukça doğru bir karardır. Finansal okuryazarlık; kişinin para ile gerçekleştirdiği tüm işlemlerin hak edişleri doğrultusunda karar vermelerini sağlayan yetkinliğin ismidir. Bu bağlamda finansal bilgi düzeyinin yüksek olması sadece bireyler için değil aynı zamanda ulusal olarak da gelişmeyi sağlamaktadır. Şöyle ki sağlık kurumlarının teknolojiyi takip ederek kendilerini farklı kılmaları ve doğru yatırım kararları almaları gerekmektedir. Bunun yanında doğru alanlarda tasarruf sağlayıp kendini güvence altına almak için birikim yapmaları doğru olacaktır. Bunları etkili ve verimli bir şekilde yapmaları için finansal kayıtları eş zamanlı ve objektif olarak kaydetmeli ve ellerindeki veriler ile finansal tabloları okuyup yorumlayabilir olmalıdırlar.

1 Doktora Öğrencisi Şengül SAĞLAM, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, Türkiye, 0000-0002-9150-3142, sengul.saglammm61@gmail.com

2 Doç. Dr. Şerife GÜZEL, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya, Türkiye, 0000-0002-4141-9110, serife_89@hotmail.com.

Finansal okuryazarlık düzeyi yüksek olan bireyler hem finansal sorunlardan kaçınmak hem de bunları çözmek için çaba harcamaktadır. Bu durum sağlıklı ve mutlu bir hayat yaşamak için hayati bir önem taşımaktadır (CBF, 2004b). Finansal sıkıntıların artması bireylerin mutsuz olmasına ve akıl sağlığı ile ilgili sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır (Cleek ve Pearson, 1985). Bu nedenle, finansal okuryazarlık araştırma konusu olmaya devam edeceği düşünülmektedir. Finansal bilgi ve beceri eksikliğinden kaynaklanan sorunların çözülmesi için belirli nüfus gruplarına yönelik iyileştirme çalışmalarının yapılması gerekmektedir (FLF, 2005b; RMR, 2003).

Sonuç olarak işletmelerin gerek malzeme gerek insan gücü ya da teknolojik farklılıklar yaratırken ürünlerin maliyetini doğru hesaplamalarından yatırım kararlarına kadar her alanda finansal bilgilerden faydalanmak zorundadır. İşletmelerin kuruluş aşamasında incelenen ilk faktör finansal durumdur. Bireylerin hem finansal refahlarını sağlayabilmesi hem de finansal sistemin kendileri için sağladığı avantajlardan yararlanabilmesi için finansal okuryazarlık düzeyinin geliştirilmesi gerekmektedir.

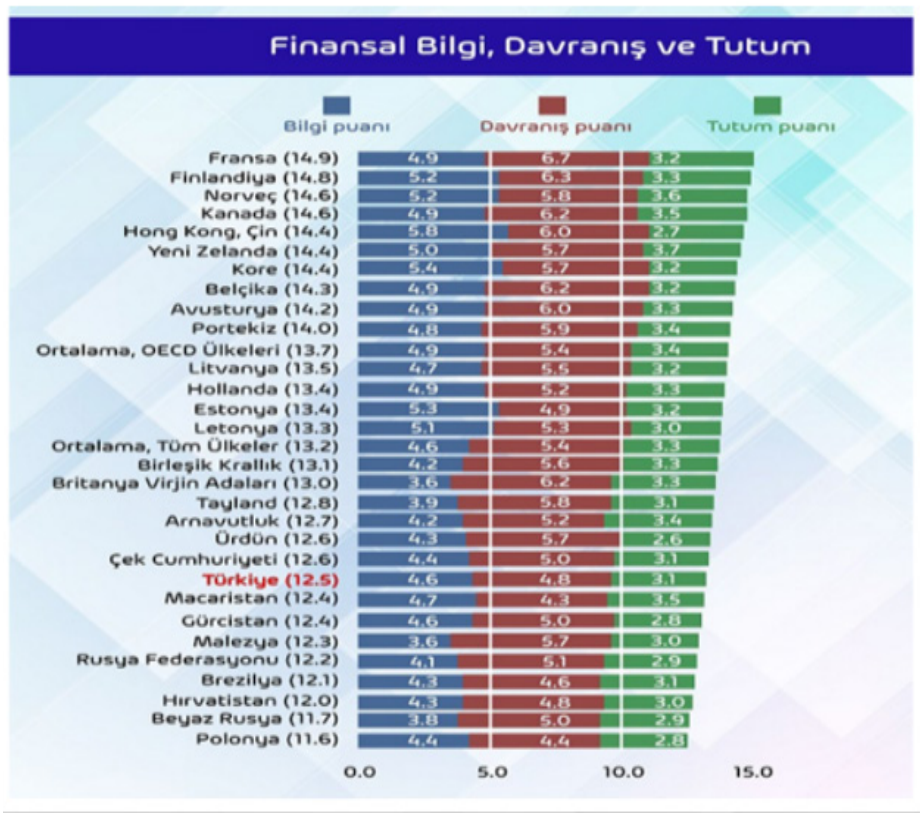
1. FİNANSAL OKURYAZARLIK NEDİR?

Finansal okuryazarlık kavramı bireylerin, ekonomik gücünü koruyabilmesi ve finansal anlamda avantajlı kararlar verebilmesi için öğrenmesi gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışların bütünü olarak ifade edilebilmektedir (Gökmen, 2012: 20). Yani finansal okuryazarlık, bireylerin finans konularına hâkim olmasını ve bu alanda doğru kararlar alabilmesini sağlamaktadır (Alkaya ve Yağlı, 2015: 585). Bir başka ifadeyle finansal okuryazarlık kavramı bireylerin sahip olması gereken birtakım yeteneklerden oluşan bir süreçtir. Bu yeteneklere örnek olarak bütçeleme, tasarruf, yatırım, ödünç alma/verme, çeşitlendirme, sigortalama vb. faaliyetlerin etkin bir şekilde öğrenilmesi ve kararlarda etkin olarak kullanabilmesi verilmektedir (Temizel, 2010: 5-7).

Küreselleşmenin yaygınlaşması, teknolojinin gelişmesi ile mesafelerin anlamını yitirmesi Finansal liberalizasyonu beraberinde getirmiştir. Beal ve Delpachitra (2003)'e göre finansal okuryazarlık becerileri, bireylerin finansal dünyada yollarını bulmalarını, paraları hakkında bilinçli kararlar almalarını ve finansal konularda yanlış yönlendirilebilme olasılıklarını en aza indirmelerini sağlamaktadır. Bireylerin sahip olduğu kıt kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmesi, karmaşık finansal kararlar alırken zorlanmaması için finansal okuryazarlık becerilerini geliştirmeleri hayati bir önem taşımaktadır (Chen ve Volpe, 1998; Mercan vd., 2012). Örneğin ödeme yöntemleri arasından seçim yapmak, daha kapsamlı kullanabilmek için doğru sağlık sigortası tercihinde bulunmak, kredi kartı kullanım alternatiflerini kıyaslamak, taksitlendirme seçenekleri arasından seçim yapmak, kısa ve uzun dönemli yatırım planları yapmak gibi günlük hayatta karşılaştığımız durumlar finansal okuryazarlığın

önemini arttırmaktadır (Chen ve Volpe, 1998; Mercan vd., 2012). Bu durum bireylerin finansal okuryazarlık düzeylerini finansal araçları anlayabilecek seviyeye yükseltmesi için eğitim gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca bireylerin finansal okuryazarlık düzeyinin yükseltilmesi ve günlük hayatta uygulanabilmesi ile sıkıntıların azaldığı görülmekte ve finansal kararlar açısından en uygun kararı verebilmeleri sağlamaktadır (Temizel ve Bayram, 2011: 75).

OECD International Network on Financial Education (OECD/INFE) tarafından 12 Ekim 2016 tarihinde (18-79 yaş aralığı) yetişkinlerin finansal okuryazarlık düzeylerini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir (foy.tbb.org.tr). Çalışma sonucuna göre (Şekil 1) Türkiye 4.6 bilgi puanı, 4.8 davranış puanı, 3.1 tutum puanı ile genel ortalama puanı 12,5 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan 30 ülke arasında 21. sırada yer alırken 17 OECD ülke arasında da 15. sırada yer almıştır.



Şekil 1. Finansal Bilgi, Davranış ve Tutum

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği (2016)

Finansal okuryazarlığa sahip bireylerin bir finans uzmanı kadar donanımlı ve detaylı bilgiye sahip olması beklenmemektedir. Kendisinin ve çevresindeki kişilerin finansal kararlarında, tavsiye verebilecek kadar bilgi, tutum ve davranış sergilemesi yeterli görülmektedir (Akdağ, 2018: 1-86). Çocukların finansal okuryazarlık öğrenmeye başladığı ilk ortam ailesidir ve genellikle rol model olarak babanın davranışları örnek alınmaktadır (Campbell, 2007: 20). Finansal karar sürecinde bireyin temel sahip olması gereken bilgiler temel matematiksel işlemleri içermektedir (Kılınç ve Kılıç, 2018: 3).

Finansal eğitim programlarının daha etkili ve verimli olması için özel olarak belirlenmiş hedef kitlelere yönelik yapılması tavsiye edilmektedir. Örneğin orta yaş ve üzeri bireyler geleceğe dönük birikim yapma ve emeklilik planlarında ek bilgi ve desteğe ihtiyaç duymaktadır (Lusardi ve Mitchell, 2008: 4).

Görüldüğü üzere finansal okuryazarlık, toplumu oldukça fazla etkileyen bir konudur. Ekonomik hedeflere ulaşmak için finansal okuryazarlık seviyesinin yüksek olmasına gerek duyulmaktadır (Kocabıyık ve Teker, 2018: 160).

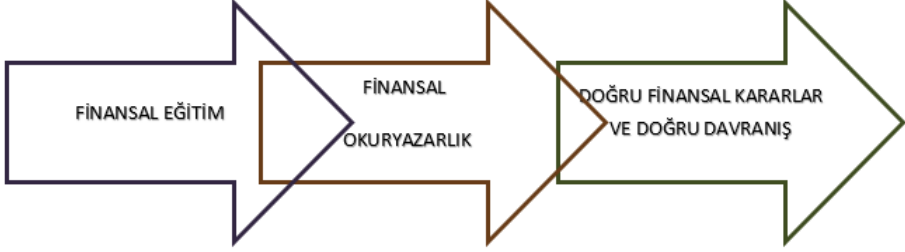
2. SAĞLIK KURUMLARINDA FİNANSAL OKURYAZARLIĞIN ÖNEMİ VE FİNANSAL OKURYAZARLIK EĞİTİMİ

Finansal okuryazarlık kavramı bireylerin çeşitli finansal araçları değerlendirip, uzun vadeli bilinçli karar alma beceri ve bilgisidir (Mandell, 2016: 163). Finansal eğitim ise bireylerin bilgi, eğitim ve objektif tavsiyeler yoluyla finansal ürün ve kavramlara olan farkındalığının artırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca finansal risk ve fırsatları gözlemleyebilmelerini ve bilinçli kararlar verebilmesini sağlayan bir süreçtir (OECD, 2005: 13).

Meyer (2017)'ye göre finansal okuryazarlık sağlık alanında da kişilerin tercihlerinde ve kararlar almasında aktif olarak rol oynamaktadır. Örneğin hastaların sağlıklarıyla ilgili kararlar alırken sadece maliyetlerini değerlendirmesinde değil aynı zamanda sağlık sigortası edinme ve ödemelerini yapma, kanser ve kronik hastalıklar gibi maliyeti uzun süreli hastalıkların yönetimi ve tedavisi konusunda detaylı araştırma yapabilme yetkinliğine ulaşmalarını sağlamaktadır.

Finansal okuryazarlık eğitiminin bilinçli tüketici yetiştirmede etkili olduğu araştırmalar tarafından ifade edilmektedir. Bu durum dünya devletlerini, sivil toplum kuruluşlarını ve işletmeleri finansal okuryazarlık düzeyinin yükselmesi için gerekli olan eğitimlere yönelmesini sağlamıştır (Fernandes, Lynch ve Netemeyer, 2014). Finansal okuryazarlık eğitiminin verimli olabilmesi için bilgilerin sadece sınıf ortamında salt bilgiler aracılığıyla öğretilmesinden ziyade sınıf dışı öğretim tekniklerinden yararlanılarak verilmesi tavsiye edilmektedir (Yalçınkaya ve Er, 2019: 19).

Teknolojinin gelişmesi ile finansal ürün yelpazesinin çoğalması, kredi kartı ile ilgili birçok işlem için bankalara gidilmesine gerek kalmadan uygulamalar üzerinden yapılabilmesi, ekonomik krizlerin finansal kurumlar üzerindeki yaratmış olduğu negatif etkiler gibi faktörler bireylerin finansal okuryazarlığa önem vermesini sağlamıştır (Bayram, 2010: 15).



Şekil 2. Finansal Eğitim Diyagramı

Kaynak: (Willis, 2008'den akt. Türkiye Bankalar Birliği, 2023).

Finans konularında eğitilmiş bireyler sadece kendi hayatlarına değil sosyal hayat içerisinde etkileşimde bulunduğu topluma, piyasalara ve ülke ekonomisine de katkıda bulunmaktadır (Bedir, 2020). Örneğin, düşük gelir grubunda yer alan bireylere yapabilecekleri tasarruf imkânlarını ve finans dışı kurumlarda yaptıkları işlemlerindeki kombinasyonların farkına varabilmelerini sağlamaktadır (Temizel, 2010: 25).

Sonuç olarak Türkiye'de genç nüfusun bu konudaki eğilimlerine ait stratejiler oluşturulmasına bir an önce başlanması gerekmektedir. Ayrıca finansal okuryazarlığın gerek kişisel gerekse ulusal düzeyde artırılması için çalışmalar başlatılması önemli görülmektedir. Literatürdeki çalışma sonuçlarına göre bireylerin finansal okuryazarlık eğitimi almalarına rağmen finansal okuryazarlık düzeylerinin düşük olduğu, teorik bilgilerin uygulamaya geçirilmediği için unutulduğunu göstermektedir. Eğitim programlarında uygulamalı derslere ağırlık verilmesi tavsiye edilmektedir.

3. FİNANSAL OKURYAZARLIĞI ETKİLEYEN MAKRO VE MİKRO FAKTÖRELER

OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği)'nin PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı) olarak isimlendirdiği araştırması üye ülkeler arasında yıllardır düzenli olarak yapılmaktadır. Bu araştırmaya göre, Türkiye matematik ve fen bilimleri gibi okuma alanlarında çoğu zaman OECD ortalamalarının altında kaldığı belirtilmektedir. Tasarruf bilincinin artmasından, işletmelerimizin büyümesine kadar birçok yerde matematiğin bir alt kolu olan finansal matematik ve ticari matematik karşımıza çıkmaktadır ve cari denge (açık), GSYİH (Gayri Safi Yurt İçi Hasıla) gibi makro kalemlerde de payları ve

etkileri oldukça fazladır (Dirican, 2013: 1-3).

Finansal okuryazarlık düzeyini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bireyin eğitim durumu, cinsiyeti, yaşı, medeni hali gibi sosyo-demografik faktörler finansal okuryazarlık durumunu etkilemektedir (Akın ve Kayacı, 2021: 549). Yapılan araştırmalarda bireylerin eğitim durumu ile finansal okuryazarlık düzeylerinin yükselmesi arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz ve Aslan, 2020: 189).

Finansal okuryazarlık düzeyini tespit amacıyla yapılan çalışmaların sonucunda büyük bir fark olmasa da erkeklerin kadınlara göre finansal kavramlara daha hâkim olduğu tespit edilmiştir (Sönmez ve Kılıç, 2020: 483). Ayrıca yapılan araştırmalarda finansal okuryazarlık seviyesi ile yaş arasında önemli bir bağ olduğu tespit edilmiştir (Tuncel ve Polat, 2022: 497). Lusardi (2008) 55 yaş ve üstü bireylerin temel finansal bilgilere hâkim olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışma sonuçlarına göre bekarların evlilere göre az da olsa daha fazla finansal bilgi seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Finansal okuryazarlığın temel konusu ekonomi olduğu için etkilendiği en büyük faktörde ekonomik faktörlerdir. Ekonomik faktörlerin başında ülkenin gelişmişlik düzeyi ile ülkenin mali durumu ve kişisel gelir gelmektedir (Yücel ve Kuyumcu, 2018: 410). Kişilerin yaşamış oldukları çevre de finansal okuryazarlık seviyesini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Fiziksel ve psikolojik refah artması aile ve evlilik ilişkilerinden duyulan memnuniyeti pozitif yönde etkilemesi nedeniyle birey ve aileler açısından oldukça önemlidir (Jorgensen, 2007: 6). Finansal ürünlerin karmaşıklığının artması bireylerin güvenliğini etkilemektedir (Mandell, 2006: 1).

CBA'nın 5000 Avusturalyalı ile ulusal bir telefon anketi ile gerçekleştirilen araştırmasında, finansal okuryazarlığın geliştirilmesini etkileyen mikroekonomik faktörlerin araştırılması ve finansal okuryazarlığın geliştirilmesini etkileyen makroekonomik faktörler analiz edilmiştir. Anket sonuçları işsizlerin finansal okuryazarlık becerilerinin zayıf olduğunu göstermiştir. Bu grupta ayrıca gençler, erkekler, öğrenciler, daha düşük eğitim seviyesine sahip kişiler, daha düşük gelirli kişiler ve daha önce hiç ücretli bir işte çalışmamış kişiler yer almıştır. Bu demografik özelliklere sahip katılımcılar, en düşük finansal okuryazarlık puanlarına sahip yüzde 10'luk kesimi oluşturmuştur. Anket sonuçları ayrıca daha ileri yaş gruplarındaki kişilerin de daha düşük finansal okuryazarlık sergilediğini göstererek finansal okuryazarlığın sadece yaş ve deneyimin bir fonksiyonu olmadığını ortaya koymuştur. Çalışmanın ikinci aşaması, finansal okuryazarlıktaki gelişmelerin 'tüm toplum genelinde, her yaştan birey için yaşam tarzı kazanımlarıyla sonuçlanabileceğini ortaya koymuştur. Beklenen diğer makroekonomik etkiler arasında ulusal tasarrufların güçlendirilmesi, kamu ve özel tüketimin artırılması ve daha başarılı küçük işletmelerin yaratılması yer almaktadır (CBF, 2004b, 3).

4. FİNANSAL OKURYAZARLIK VE DİJİTALLEŞME

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle birlikte bilgi teknolojileri de olumlu yönde etkilenmektedir. Finans literatüründeki gelişmelerin geleceğine yön vererek teknolojik yeni finansal ürünlerin finansal sisteme dahil edilmesini sağlamıştır. Bu durum işlem tutarlarının ve bilgilerin şeffaf olmasını ve maliyetlerin azalmasını sağlamıştır (Yılmaz ve Tuncay, 2012: 345).

ATM (Kredi kartları Otomatik Para Çekme Makinaları), EFT (Elektronik Fon Transfer), sağlık hizmetleri ile ilgili ödemelerin mobil uygulamalar arayıcılığıyla yapılması gibi teknoloji temelli yeni ürünlerin hizmete sunulabilmesi teknolojik gelişmeler sayesinde ortaya çıkan ürünlere örnek verilebilir. Finansal okuryazarlık bilincini aşılacak programlar ve uygulamalar finansal bilgiyi tüketicilere ulaştırarak dijital tabanlı sistemler arayıcılığıyla finansal okuryazarlığın görsel ve işitsel olarak etkilenmesine ve gelişmesine katkı sağlamaktadır (Hayta, 2011: 255).

Perakende bankacılık, finansal okuryazarlık ve eğitim, yatırım ve kripto para gibi günümüzde yaygın olarak kullanılan para birimleri finansal alandaki tüm teknolojik yenilikleri de kapsamaktadır.

Dijital finansal okuryazarlık kavramı finans, ekonomi, eğitim, sağlık vb. gibi birçok dijital uygulamaların etkin kullanılabilmesi için fayda sağlamaktadır. Finansal teknolojilerin amacı; işlem maliyetini azaltarak, işlemlerin daha hızlı bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır (Yetiz ve Ünal, 2018: 122).

FinTek (Finansal Teknolojiler) olarak adlandırılan ve teknolojik gelişme ve yenilikler ile finans sektörünün entegre edilmesi sonucu ortaya çıkan gelişmelerin birçok avantajı bulunmaktadır (OECD, 2018);

- Verilerin eş zamanlı olarak işlenmesi,
- Daha fazla verimlilik sağlanması,
- Maliyet tasarrufu sağlanması,
- Kullanıcı deneyiminin arttırılması,
- Yeni iş alanlarının açılması,
- Web, mobil uygulamalar ile erişimin sağlanması,
- Yer ve mekân kavramlarının olmamasıdır.

5. SAĞLIK KURUMLARINDA FİNANSAL OKURYAZARLIK İLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde finansal okuryazarlık ile ilgili bilgi düzeyinin incelendiği pek çok çalışma mevcuttur. Çalışmaların incelenen örneklem açısından farklılık göstermelerine karşın, çoğunlukla finansal okuryazarlık nedir, finansal okuryazarlık ve dijital okuryazarlık arasındaki ilişki, finansal okuryazarlık eğitimi ve önemi, finansal okuryazarlığı etkileyen faktörler ve bu faktörlerin

makro ve mikro açıdan arasındaki ilişki açısından ele alınmaktadır. Literatürde yer alan kaynakların incelemeleri aşağıda belirtildiği gibidir.

Araştırmacı	Araştırma Bulgu ve Sonuçları
Schagen ve Lines (1996)	Genel nüfusa yönelik bir finansal okuryazarlık araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların çoğunun finansal işlemlerde kendilerine güvendikleri tespit edilmiştir.
Chen ve Volpe (1998)	13 üniversiteden 924 üniversite öğrencisini kapsayan bir finansal okuryazarlık araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda işletme bölümü okumayan, kadın ve 30 yaş altında az iş deneyimi olan kişilerin finansal okuryazarlık bilgi düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
Joo ve Garman (1998)	Kişisel finansal sağlık ile çalışanların iş verimliliği arasındaki ilişkiyi araştırılmış ve kişisel finansal sağlığın çalışanların iş verimliliğini etkilediğini tespit edilmiştir.
AdFlag (2000)	Yetişkin Finansal Okuryazarlık Danışma Grubu (AdFLAG), gençlerin ve yetişkinlerin finansal eğitime daha iyi erişiminin nasıl teşvik edileceğini belirlemeyi amaçlamıştır. Finansal okuryazarlığa olan ihtiyacın artmaya devam edeceği sonucuna varmışlardır çünkü bireylerin kendilerine daha fazla güvenmeleri beklenmektedir. Buna, değişen iş modelleri, yaşlanan nüfus, daha az devlet müdahalesi ve giderek karmaşıklaşan finansal ürünlerden kaynaklanan zorluklarda eklenmiştir. AdFLAG, kısa vadeli finansal okuryazarlık eğitiminin, özellikle yaşlılar, gençler, tek başına yaşayan ebeveynler, etnik azınlıklar, engelliler ve sosyal konutlarda yaşayan insanlar gibi ihtiyaç sahibi nüfus kesimlerine odaklanarak eğitim, istihdam, barınma, finansal hizmetler ve iletişim etrafında inşa edilmesini tavsiye etmiştir.
Akca, Işık ve Sönmez (2014)	Sağlık kurumlarının finans ve maliyet departmanlarında çalışan kişilerin finansal okuryazarlık düzeylerini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun finansal yönetim konusunda herhangi bir eğitim almadığı, %40' ının kendisini finansal yönetim konusunda bilgi sahibi olduğunu düşünürken, %23,1'inin de yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.
Öztürk ve Demir (2015)	Akademik personellerin finansal okuryazarlık düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin %63,7'sinin para yönetimi ile ilgili tutumlarını ailelerinden öğrendikleri ve %49,5'i gibi büyük bir kısmının bütçe ve finansal plan yapmadığı görülmektedir.
Barış (2016)	Üniversite öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyleri ile bireysel bütçeleme davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda finansal okuryazarlık düzeyi ile bütçeleme davranışı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
Altan ve Biçer (2017)	Sağlık çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda sağlık çalışanlarının finansal okuryazarlık başarı puanları %60 olarak tespit edilmiştir.

Durmuşkaya ve Kavas (2018)	Türkiye'deki akademisyenlerin finansal okuryazarlık düzeylerini ölçmek amacıyla yapılan çalışma sonucunda sosyal bilimlerde çalışan akademisyenlerin sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerden, erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerden, lisansüstü mezunların lisans mezunlarından, öğretim görevlisi ve öğretim üyesi olanların araştırma görevlilerinden finansal açıdan daha okuryazar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bağcı ve Arabacı (2019)	Üniversite öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeylerini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyinin düşük olduğu, finansal okuryazarlık düzeyini etkileyen faktörlerin ise aile gelir durumu, baba mesleği, temel finans bilgisi gibi birçok değişken tespit edilmiştir.
Özer (2019)	Sağlık Yönetimi bölümü öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerinin alt boyutlar bazında orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.
Yücedağ Erdiñ ve Kayhanođlu (2020)	Sağlık çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeylerinin kuşaklararası farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının finansal okuryazarlık düzeyi yüksek bulunmuş olup kuşaklara göre finansal okuryazarlık düzeyi arasında farklılık bulunmamıştır.
Yıldız ve Bozkurt (2020)	Türkiye'deki bireylerin finansal okuryazarlık düzeyi ile mobil bankacılık hizmeti kullanım sıklığı arasındaki ilişki inceleyen araştırma sonucunda finansal okuryazarlık düzeyi ile mobil bankacılık arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Çam ve Köse (2021)	Sağlık okuryazarlığı ve finansal okuryazarlık düzeylerini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada elde edilen bulgular sağlık okuryazarlığı ile finansal okuryazarlık anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.
Kaya ve Kılıç (2021)	Finansal okuryazarlık ve dijitalleşme kavramlarını modellemeye yönelik bir ölçek geliştirmeyi amaçlayan araştırmanın sonucunda öğrencilerin dijital finansal davranışlarının genel olarak anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir.
Yılmaz, Erişen ve Aydamak (2021)	Sağlık yöneticilerinin finansal okuryazarlık hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda sektörde yer alan sağlık yöneticilerinin finansal okuryazarlık anlamında bilgi düzeylerinin yeterli olmadığı ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir.
Taşlayan, Bekerci ve Çakıroğlu (2023)	Üniversite öğrencilerinin dijital finansal okuryazarlığın bireysel girişimcilik yönelimine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kadınların dijital teknolojiye yönelik

SONUÇ

Finansal okuryazarlık hem Türkiye’de hem dünyada önemi her geçen gün giderek artarak yeni fırsatlar sunmaktadır. Bu fırsatların artması veya azalması bireylerin finansal bilgi birikimine göre değişen bir kavramdır. Finansal okuryazarlık seviyesinin yükselmesi ile insanlar nasıl yatırım yapabileceklerini, hangi ürüne ne zaman yatırım yapabileceklerini, yatırımdan doğan riski, riskin sunduğu getirileri, getirinin uzun mu kısa vadeli mi olduğu gibi birçok konuda bilgi alabilmektedir. Bu bilginin doğru kullanımı bireyleri olduğu konumdan daha yüksek veya daha kazançlı bir kişi haline getirebilmektedir. Dolayısıyla finansal okuryazarlık bilgisi, kişilerin geleceğine yatırım yapmaları için önemli bir fırsat kümesidir. Fırsatları etkili ve stratejik bir şekilde kullanılması tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe pozitif anlamda etkileyip sürdürülebilirliğini kolaylaştıracaktır.

Finansal becerilere duyulan ihtiyaç son on yılda hızla artmıştır çünkü finansal piyasalar serbestleştirilmiştir. Bu durum finansal kurumların pazar payı için birbiriyle güçlü bir şekilde rekabet etmeleri kredi alma koşullarını daha kolay hale getirmiştir (Beal ve Delpachitra, 2003: 65). Bireysel kredilere, faizsiz ve diğer ödeme seçeneklerine daha kolay erişimle birlikte kredi kartlarının hazır bulunması, tüketim harcamalarındaki artışa ve hem kişisel hem de hane halkı borç seviyelerinde hızlı bir yükselişe yol açmıştır (RBA, 2005: 10-11). Ayrıca, finansal ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve pazarlanması da hızla artmıştır.

Üniversite öğrencilerini hedef alan finansal okuryazarlık çalışmaları, genel olarak işletme bölümü öğrencilerinin diğer öğrencilere göre daha finansal okuryazar olduğunu göstermiştir. Genel nüfusa odaklanan finansal okuryazarlık çalışmaları, daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin genellikle daha yüksek finansal okuryazarlık seviyelerine sahip olduğunu göstermektedir ancak eğitim kazanımının türü, eğitim kurumu veya performans seviyesi hakkında bilgi bulunmamaktadır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde finansal okuryazarlık seviyesinin az da olsa kadınlara göre erkeklerin daha iyi olduğu belirtilirken dijital teknolojiye yönelik ürün ve hizmetlerin kullanımı konusunda kadınların daha iyi olduğu belirtilmiştir.

Yapılan araştırmaların sonucunda sağlık kurumlarında finansal okuryazarlık düzeyinin düşük olduğunu saptamaktadırlar. Finansal okuryazarlık düzeyinin yükselmesi için gerekli eğitimlerin verilmesi, edinilmiş bilgilerin etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması ve denetlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Adult Financial Literacy Advisory Group (AdFLAG), 2000, Report to the Secretary of State for Education and Employment (online), Department of Education and Skills, Londra, <https://www.dfes.gov.uk/adflag/> (E. T.: 18.12.2023).
- Akca, N., Işık, O., Sönmez, S. (2014). Kırıkkale İlindeki Sağlık Kurumlarının Finans ve Maliyet Departmanlarında Çalışanların Finansal Bilgi Düzeyleri, *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, (8), 121-145.
- Akdağ, G. (2018). Tr 81 Düzey 2 Bölgesindeki (Bartın, Karabük, Zonguldak) Bireysel Yatırımcıların Finansal Okuryazarlığı ve Bireylerin Finansal Yatırım Kararına Yönlendiren Faktörler, Yüksek Lisans Tezi. Bartın: Bartın Üniversitesi.
- Akın, D. Ve Kayacı, A. (2021). Akademisyenlerin Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi: Dicle Üniversitesi'nde Bir Araştırma, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (22), 543-567.
- Alkaya, A. ve Yağlı, İ. (2015). Finansal Okuryazarlık- Finansal Bilgi, Davranış ve Tutum: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8, 585-599.
- Altan, F., Biçer, EB. (2017). Sağlık Bakanlığına Bağlı Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Belirlenmesi: Sivas İli Örneği, *Business & Management Studies: An International Journal*, 5 (2), 481-499.
- Bağcı ve Arabacı (2019). Finansal Okuryazarlık Düzeyinin ve Finansal Okuryazarlığı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, *Business ve Management Studies: An International Journal*, 7 (3), 68-88.
- Barış, S. (2016). Finansal Okuryazarlık ve Bütçeleme Davranışı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *TESAM Akademi Dergisi*, 3(2), 13-38.
- Bayazıt Hayta, A. (2011), *Aile Finans Sistem İlişkileri*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayram, S.S. (2010) . Finansal Okuryazarlık ve Para Yönetimi Davranışları: Anadolu Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Beal, D. J. ve Delpachitra, S. B. (2003). Financial Literacy among Australian University Students, *Economic Papers*, 22 (1), 65-78.
- Bedir, G. (2020). Finansal Okuryazarlık, Finansal Eğitim, Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranışlarına İlişkin Hatay İlinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Toros Üniversitesi.
- Campbell, MAB. (2007). A Phenomenological Study of Family Influence on Millennial College Students Money Beliefs and Behaviors, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Iowa State University.
- Chen, H. ve Volpe, R. P. (1998). An Analysis of Personal Financial Literacy among College Students, *Financial Services Review*, 7 (2), 107-128.
- Chen, H. ve Volpe, R. P. (2002). Gender Differences In Personal Financial Literacy Among College Students. *Financial Services Review*, 11(3), 289-307.
- Cleek, M. G. ve Pearson, T. A., (1985). Perceived Causes of Divorce: An Analysis of Interrelationships, *Journal of Marriage and the Family*, 47 (1), 179-183.
- Commonwealth Bank Foundation (CBF), (2004b). Australians and Financial Literacy, Commonwealth Bank Foundation, Sidney.
- Çam, AV., Köse, B. (2021). Bireylerin Sağlık Okuryazarlığı ve Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Belirlenmesi: Rize İlinde Bir Uygulama, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10 (4), 678-690.
- Dirican, C. (2013). Finansal Farkındalık ve Finansal Okuryazarlık. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(14), 1-98.

- Durmuşkaya, S. ve Kavas, YB. (2018). Akademik Gelişim ve Finansal Okuryazarlık Arasındaki İlişkinin Tespiti Üzerine Bir Araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 25 (3), 926-939.
- Fernandes, D., Lynch, J. G., Jr., ve Netemeyer, R. G. (2014). Financial literacy, financial education, and downstream financial behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861–1883. DOI:<https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1849>
- Finansal Okuryazarlık Vakfı (FLF), (2005a). Vakıf Hakkında, Erişim Adresi: www.understandingmoney.gov.au/about/about.asp (E.T.:17.12.2023).
- Gökmen, H. (2012). *Finansal Okuryazarlık*, İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Hayta, A.B. (2011). *Aile finans sistemi ilişkileri*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Jorgensen, B. L. (2007). Financial Literacy Of College Students: Parental And Peer Influences, Virginia Polytechnic Institute And State Universty
- Kaya I. U. ve Kılıç (2021). Finansal Okuryazarlık ve Dijitalleşme: Ölçek Geliştirme Üzerine Bir Çalışma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6 (15), 296-315
- Kılınc, N. ve Kılıç, Y. 'Finansal Okuryazarlık ve Davranışsal Finans İlişkisi: Yatırım Profesyonellerine Yönelik Bir Araştırma', Uluslararası Katılımlı 22. Finans Sempozyumu, 10-13 Ekim 2018, Mersin Valiliği, Mersin 2007, 479 – 488.
- Kocabıyık, T. ve Teker, T. (2018). Finansal Okuryazarlık: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 2587-2621.
- Lusardi, A. ve Mitchell, OS. (2007). Financial Literacy and Retirement Preparedness Evidence and Implications for Financial Education, *Business Economics*, 35-44.
- Mandell, L. (2006), Financial Literacy: If It Is So Important, Why Is Not Improving?, Networks Financial Institute At Indiana State Universty Policy Brief.
- Mercan, N., Oyur, E., Altınay, A. ve Aksanyar, Y. (2012). Ekonomi Okur Yazarlığına Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(2), 109-118.
- Meyer, M. (2017). Is Financial Literacy a Determinant of Health? *Patient*, 10 (4), 381-387. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40271-016-0205-9>.
- OECD (2005), Improving Financial Literacy Analysis Of Issues And Policies Organisation
- OECD, (2018). G20/OECD INFE Policy Guidance on Digitalisation and Financial Literacy. Erişim Adresi: <http://www.oecd.org/Finance/G20-OECD-INFE-Policy-Guidance-Digitalisation-Financial-Literacy-2018.pdf>.
- Özer, Ö. (2019). Finansal Okuryazarlığın İncelenmesi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinde Bir Uygulama, *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 253-259.
- Öztürk, E. ve Demir, Y. (2015). Finansal Okuryazarlık Ve Para Yönetimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, 20(14), 113-134.
- Schagen, S. ve Lines, A. (1996). Financial Literacy in Adult Life: A report to the Natwest Group Charitable Trust. NFER.
- Sönmez, Y. ve Kılıç, E. (2020). Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Kastamonu Üniversitesi Örneği, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10 (2), 479-497.
- Taşlıyan, M., Bekereci, NE., Çakıroğlu, Z. (2023). Dijital Finansal Okuryazarlığın Bireysel Girişimcilik Yönelimine Etkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 232-243.
- Temizel, F. (2010). *Mavi Yakalılarda Finansal Okuryazarlık*, Beta Yayın A.Ş., Yayın No:2335, İşletme-Ekonomi Dizisi: 388: İstanbul.

- Temizel, F. ve Bayram, F. (2011). Finansal Okuryazarlık: Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 73-86.
- Tuncel, FB. ve Polat, M. (2022). Arıcıların Finansal Okuryazarlık Düzeyi: Bingöl Örneği, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24 (42), 488-509.
- Türkiye Bankalar Birliği (2016). Finansal Bilgi, Tutum ve Davranış, Erişim Adresi: tbb.org.tr (E. T. 18.12.2023).
- Yalçınkaya, E. ve Er, T. (2019). Sosyal Bilgiler Eğitiminde Finansal Okuryazarlık. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9 (1), 1-24.
- Yetiz, F. ve Ünal, AE. (2018). Finansal Yeniliklerin Gelişimi ve Türk Bankacılık Sektörüne Etkileri. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 118-135.
- Yılmaz, FÖ., Erişen, MA., Aydamak, MY. (2021). Sağlık Yöneticilerinin Finansal Okuryazarlık Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi: Nitel Bir Çalışma, *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi (SAYOD)*, (1), 49-68.
- Yılmaz, V. ve Tuncay, M. (2012). Finansal Liberizasyonun Tasarruf ve Yatırım Üzerine Etkisi Türkiye Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (3-4), 345-363.
- Yılmaz, E. ve Aslan, T. (2020). Finansal Okuryazarlık ve Siirt Üniversitesi Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (87), 181-202.
- Yücel, E. ve Kuyumcu, O. (2018). Finansal Okuryazarlığın Ülke Ekonomisindeki Yeri ve Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Tespit Edilmesi: Bursa İli Uygulaması, *IJSI*, 11 (2), 395-422.
- Yücedağ Erdiñ, N. ve Yaban Kayhanođlu, D. (2020). Kuşak Farklılıklarına Göre Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Belirlenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16 (30), 2840-2503.

SANAL KAYTARMA'NIN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ BİŞKEK ÖRNEĞİ

Mehmet ULUTAŞ¹

GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerin, iş örgütlerinde işlerin yürütülme biçimlerinde yarattığı büyük devrim, işgörenlerin üretkenliklerini ve verimliliklerini geliştirmelerine çok büyük katkılar sağlamıştır. Ancak, aynı teknolojik gelişmeler, işgörenlerin iş yerlerinde, örgüt aleyhine olan birtakım yaramazlıklar yapmaları için de yeni yollar ve fırsatlar da sunmuştur (Lim, 2002: 675).

Sanal kaytarma kavramı, örgütlerinin internet erişim imkanlarını, çalışma saatleri içinde ve iş ile ilgili olmayan amaçlarla kullanan işgörenlerin bu davranışlarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Örgütler, sanal kaytarmayı kendileri için bir endişe kaynağı olarak görebilmektedir. Çünkü, çalışma saatlerinde gerçekleştirilen web sayfalarında gezinme (browsing) ya da e-posta gönderme (emailing) gibi eylemler, çalışma saatinin verimsiz kullanılması anlamına gelmekte ve işgörenleri iş taleplerini yerine getirmekten alıkoymaktadır (Lim ve Chen, 2012: 343).

Çalışma örgütlerinde iş kaybı ve verimlilikte azalmalara sebep olan sanal kaytarma, işgörenlerin çalışma saatleri içerisinde motivasyonlarını yok ederek işe ve örgütlerine yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir. Bu nedenle araştırmada esas olarak sanal kaytarma konusu incelenmiş ve örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi ampirik bulgularla sunulmuştur.

TEORİ VE HİPOTEZLER

Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma iki terimden oluşmaktadır; 1) Kaytarma/aylaklık (loafing); “Loafer” zamanını boşa harcayan kişi demektir; dolayısıyla kaytarma, zamanı boşa harcama fiiline karşılık gelmektedir. 2) Sanal/siber (cyber); Bilgisayarların

¹ Doç. Dr. Mehmet Ulutaş, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Mutfak Sanatları Meslek Yüksekokulu Otel Lokanta ve İkrâm Hizmetleri Bölümü Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, ORCID: 0000-0002-6838-2506, mehmet.ulutas@hbv.edu.tr

hayatımıza dahil olmasıyla birlikte, bilgi teknolojilerini temel alan ifadeler için bir ön-ek (prefix) olarak “siber” sözcüğü kullanılmaya başlanmıştı. Dolayısıyla, siberaylaklık ya da başka bir adıyla sanal kaytarma, kişinin bilgisayar başında ve internete dayalı bir eylemde bulunarak, işiyle uğraşmak yerine zamanını boşa harcaması ya da şahsi işlerini yürütmesi anlamına gelmektedir (Jandaghi vd., 2015: 336).

Sanal kaytarma (cyber-loafing), internette verimsiz zaman geçirmek olarak tanımlanabilecek olan “cyber-slacking” ya da “cyber-slouching” terimleriyle de ilişkilendirilmektedir (Akt. Ozler ve Polat, 2012: 2).

Sanal kaytarma kavramı, örgütlerinin internet erişim imkanlarını, çalışma saatleri içinde ve iş ile ilgili olmayan amaçlarla kullanan işgörenlerin bu davranışlarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Örgütler, sanal kaytarmayı kendileri için bir endişe kaynağı olarak görebilmektedir. Çünkü, çalışma saatlerinde gerçekleştirilen web sayfalarında gezinme (browsing) ya da e-posta gönderme (emailing) gibi eylemler, çalışma saatinin verimsiz kullanılması anlamına gelmekte ve işgörenleri iş taleplerini yerine getirmekten alıkoymaktadır (Lim ve Chen, 2012: 343).

Mastrangelo vd. (2006), sanal kaytarmanın bilgisayarlara erişim (Access to computers), işten kaytarma (Breaks from work), örgüt iklimi (Climate) ve bireysel farklılıkların (individual Differences) birleşimine bakarak anlaşılabilirliğini ifade eden ABCD sanal kaytarma modelini öneri sürmüşlerdir (Akt. Askew vd., 2014: 510).

İş yerlerinde internet kullanımı, işgörenlerce, e-postalarını kontrol etme, gazete okuma, yetişkin içerikli sitelere girme, başkalarına mesajlar gönderme, yasa dışı program indirme vb. çok farklı davranışları içermektedir. Bunların bir kısmı çok masumca eylemler gibi görünse de bazen örgütleri maddi, manevi, kanuni sorumlulukların altına sokarak zor durumda kalmalarına sebep olabilmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 96).

Sanal kaytarma İş Kanunu çerçevesinde değerlendirildiğinde, işveren ile işgören arasında sanal kaytarma sebebiyle güven ortadan kalkmışsa, iş ilişkisinin devamı çekilmez bir hal almışsa, 25.md’ye göre işverene haklı fesih hakkı doğmaktadır (Yıldız ve Yıldız, 2015: 1).

Sanal kaytarmanı yararlı mı zararlı mı olduğu hususunda literatürde farklı görüşler mevcuttur. Zararlı olduğunu düşünenlere göre, sanal kaytarma eylemleri, örgütlerde verimlilik kaybına sebep olur ve zararlı faaliyetlerdir. Yararlı olduğunu düşünenlere göre ise sanal kaytarma davranışları, işgörenlerden iş tatminini ve verimliliği artırıcı ve iş stresini azaltıcı yönde etkili olmaktadır (Yağcı ve Yüceler, 2016: 669) Keklik vd. (2015: 129), yaptıkları araştırma ile önemli sanal kaytarma faaliyetlerinin işgörenlerin örgütsel öğrenme (organizational learning) kapasitesini olumlu etkilediğini, örgütlerde verimliliğin azalmasına

sebepl olduğu düşünölen kaytarma etkinliklerinin öğrenme gibi olumlu etkileri de bulunduğunu göstermişlerdir.

Sanal Kaytarma'nın Boyutları

Sanal kaytarmanın iki ana biçimi söz konusudur; 1) Önemsiz/Hafif Sanal Kaytarma (minor cyberloafing); Bu sanal kaytarma türüne, kişisel e-posta gönderimi ve alımı örnek gösterilebilir. 2) Önemli/Ağır Sanal Kaytarma (serious cyberloafing); Bu tür sanal kaytarmaya ise online kumar oyama, yetişkinlere yönelik web sitelerinde gezinme örnek olarak verilebilir (Blanchard ve Henle, 2008: 1067).

Önemsiz sanal kaytarma davranışları, spor sayfalarına bakma, gazete haberlerini takip etme, yapılan işle alakalı olmayan email gönderip alma, finans içerikli web sitelerini inceleme, online alışveriş yapma vb. faaliyetleri kapsamaktadır (Akt. Özdem ve Demir, 2015: 1031).

Sanal Kaytarma Üzerine Yapılan Ampirik Araştırmalar

Sanal kaytarma ile ilgili olarak literatürde önceden yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Aşağıda söz konusu çalışmalar özetlenmeye çalışılmıştır; Lim ve Chen'in (2012: 343) sanal kaytarmanın işgörenlerin duyguları ve çalışma performansları üzerine etkisini inceledikleri çalışmalarının bulguları şu şekildedir; İşgörenler, genel itibariyle iş yerinde sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğunu düşünmektedirler. Erkek işgörenler, sanal kaytarmanın çalışma performansları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu, kadın işgörelere kıyasla daha fazla bildirmişlerdir. Ayrıca, göz atma (browsing) biçimindeki sanal kaytarmanın işgörenlerin duyguları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, e-posta atma (emailing) şeklindeki sanal kaytarmanın ise negatif bir etkiye sahip olduğunu da ortaya koymuşlardır.

Lieberman vd.'nin (2011: 2192) yaptıkları ampirik araştırmada, işgörenlerin işe bağlılığı (job involvement) ile sanal kaytarmanın olumsuz yönde ilişkili olduğu, iş arkadaşlarının sahip olduğu sanal kaytarma algısının, internet kullanımına yönelik yönetsel desteğin ve iş arkadaşlarıyla konuşmak ya da iş saatında kişisel işlerini yürütmek gibi internet dışı kaytarma davranışlarının (non-internet loafing behaviors) sanal kaytarma ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017: 430), Manisa Celal Bayar Üniversitesi personeli üzerine yaptıkları çalışmada, sanal kaytarma ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Kaplan ve Öğüt (2012: 1), Konya'daki üniversite hastaneleri çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel adalet boyutları ile sanal kaytarma boyutları arasında negatif yönde ilişki tespit etmişlerdir.

Babadağ (2018: 207), masa başı çalışan belediye memurları üzerine yaptığı çalışmada, memurların işe yabancılaşma (work alienation) algısının sanal kaytarma ve alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Söz konusu çalışma bulgularından yola çıkılarak sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinin testi için aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H_1 : “Sanal kaytarma örgütsel yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1a} : “Önemli sanal kaytarma anlamsızlaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

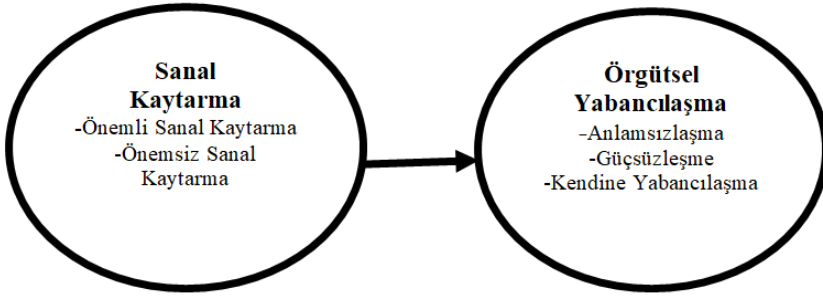
H_{1b} : “Önemli sanal kaytarma güçsüzleşme üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1c} : “Önemli sanal kaytarma kendine yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1d} : “Önemsiz sanal kaytarma anlamsızlaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1e} : “Önemsiz sanal kaytarma güçsüzleşme üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1f} : “Önemsiz sanal kaytarma kendine yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”



Şekil 1: “Araştırma Modeli”

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Örneklemi

“Tesadüfi olmayan örnekleme” yöntemleri içerisinde yer alan “kolayda örnekleme” metodu kullanılarak, Bişkek’te faaliyet gösteren konaklama işletmeleri işgörenlerinden, 163 adet anket formu vasıtasıyla veriler elde edilmiştir. Katılımcıların demografik yapısı şu şekildedir; cinsiyetleri bakımından, 34 “erkek” (% 20,9), 129 “kadın” (% 79,1); yaşları bakımından % 90,8’i (148) “18-35”, % 6,7’si (11) “36-50”, % 2,5’i (4) 50 üstü; medeni durumları bakımından, % 90,8’i (148) “bekar”, % 9,2’si (15) “evli”; eğitim düzeyleri bakımından, % 90,2’si (147) “üniversite”, % 9,2’si (15) “lise”, % 0,6’sı (1) “ilkokul” mezunu; görev süreleri bakımından, % 43,6’sı (71) “1 yıldan az”; % 47,9’u (78) “1-6 yıl”, % 8,6’sı (14) “6 yıl üstü”dür.

Veri Toplama Aracı

Sanal Kaytarma Ölçeği; Orijinal şekliyle 13 ifade ve 2 alt boyuttan oluşan ölçek, Lim (2002: 685) tarafından geliştirilmiş, Yıldız ve Örucü (2014: 104) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Altınışik (2019: 75) tarafından da güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ankette 1: Kesinlikle Katılmıyorum... 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Altınışik (2019: 34) ölçek için 0,75 Cronbach Alfa katsayısına ulaşmıştır.

Tablo 1: “Sanal Kaytarma Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları”

“Sorular”	“Eş Kökenlilik”	“Faktör Yüğü”	“Özdeğer”	“Açıklanan Varyans %”	“Ortalama”	“Güvenirlik (Alfa)”
“Önemli Sanal Kaytarma”			2,579	32,241	3,8564	,683
ONML_4	,657	,810				
ONML_1	,513	,713				
ONML_3	,420	,634				
ONML_7	,368	,585				
ONML_8	,447	,532				
“Önemsiz Sanal Kaytarma”			1,306	16,330	2,8282	,494
ONSZ_3	,578	,758				
ONSZ_1	,487	,696				
ONSZ_5	,415	,587				

“Önemli Sanal Kaytarma”

ONML_4 “İnternet üzerinden müzik, film veya doküman indiririm.”

ONML_1 “Sosyal içerikli ağlara katılırım (Facebook, Twitter v.b.)”

ONML_3 “İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim”

ONML_7 “İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim (Youtube vb.)”

ONML_8 “İş dışı haberleşme için e posta alma, gönderme veya kontrol etme gibi işlemler yaparım”

“Önemsiz Sanal Kaytarma”

ONSZ_3 “İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret ederim (Sörf yapma)”

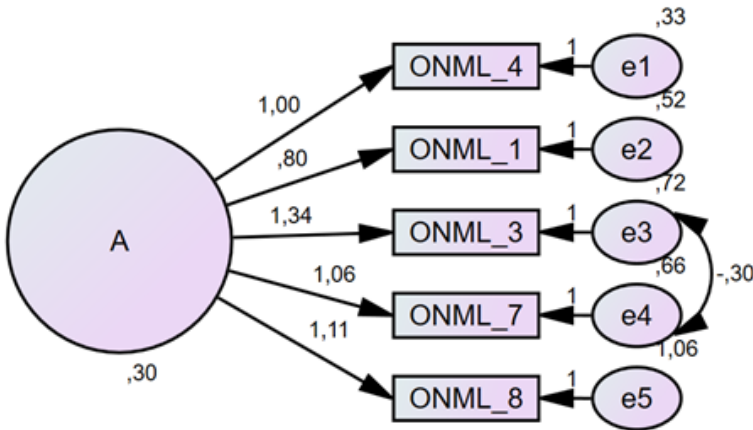
ONSZ_1 “Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynarım”

ONSZ_5 “Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım”

Sanal kaytarma ölçeğinin “önemli sanal kaytarma” ve “önemsiz sanal kaytarma” olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Yapılan açımlayıcı faktör analizinde, faktör yükleri uygun bileşenlere dağılmayan ifadeler görülmüş ve uygun bileşenlere dağılmayan; “İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yaparım (EFT, Havale işlemleri gibi)”, “İnternet üzerinde oluşmuş sanal toplulukları ziyaret ederim”, “Blogları okurum”, “Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret

ederim (Finans, borsa siteleri gibi)", "Kişisel web sayfam ile ilgilenirim." ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre, "önemli sanal kaytarma" faktörünün "öz değeri" 2,579'dur ve "toplam varyansın" %32,241'ini açıklamaktadır. Faktörün "güvenirliliği" 0,683 olarak tespit edilmiştir. "Önemsiz sanal kaytarma" faktörünün "öz değeri" 1,306'dır ve "toplam varyansın" %16,330'unu açıklamaktadır. Faktörün "güvenirliliği" 0,494 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin "Bartlett Testi için ki-kare" 206,657 ve "p anlamlılık" değeri 0,01'den küçük olarak gerçekleşmiştir. "Kaiser-Meyer-Olkin örneklem" değeri 0,684'dür.

Sanal kaytarmanın alt boyutlarından olan ve 3 ifadeye indirgenmiş bulunan "önemsiz sanal kaytarma" boyutunun güvenirlik katsayısı düşük olduğu için, söz konusu alt boyutun araştırmada kullanılmamasına karar verilmiş ve aşağıda da görüleceği üzere yalnızca "önemli sanal kaytarma" faktörü için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır;



Şekil 2: "Önemli Sanal Kaytarma Faktörü Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (A: Önemli Sanal Kaytarma)"

Ölçeğe ait "uyum iyiliği değerleri" Tablo 2'de gösterilmiştir;

Tablo 2: "Önemli Sanal Kaytarma Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri"

"Değişkenler"	Standart	"Önemli Sanal Kaytarma"
"X ² "		5,917
"df"		4
"CMIN/ DF"	"≤5"	1,479
"RMSEA"	"≤08"	0,054
"CFI"	"≥.90"	0,986
"GFI"	"≥.85"	0,986
"NFI"	"≥.90"	0,959
"AGFI"	"≥.80"	0,947
"TLI"	"≥.90"	0,965

Tablo 2’de gösterildiği gibi “önemli sanal kaytarma” ölçeğine ait “uyum iyiliği değerleri”, “kabul edilebilir aralıklar” içerisinde.

“Örgütsel Yabancılaşma” Ölçeği

Orijinal şekliyle 17 ifade ve 3 alt boyuttan oluşan ölçek, Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş, Uysaler (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Çakırlar (2020: 93) tarafından da güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ankette 1: Kesinlikle Katılmıyorum... 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Çakırlar (2020: 93) ölçek için 0,882 Cronbach Alfa katsayısına ulaşmıştır.

Tablo 3: “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ”

“Sorular”	“Eş Kökenlilik”	“Faktör Yüğü”	“Özdeğer”	“Açıklanan Varyans %”	“Ortalama”	“Güvenirlik (Alfa)”
“Güçsüzleşme”			4,880	48,800	2,1074	,848
GCSZ_3	,779	,819				
GCSZ_4	,773	,818				
GCSZ_2	,733	,809				
GCSZ_1	,541	,691				
“Anlamsızlaşma”			1,333	13,331	2,1247	,831
ANSZ_2	,815	,876				
ANSZ_1	,737	,778				
ANSZ_3	,699	,738				
“Kendine Yabancılaşma”			1,097	10,974	2,5542	,815
KYAB_1	,747	,831				
KYAB_3	,753	,806				
KYAB_2	,734	,774				

“Güçsüzleşme”

GCSZ_3 “İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.”

GCSZ_4 “İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.”

GCSZ_2 “İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.”

GCSZ_1 “İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.”

“Anlamsızlaşma”

ANSZ_2 “Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.”

ANSZ_1 “Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.”

ANSZ_3 “Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.”

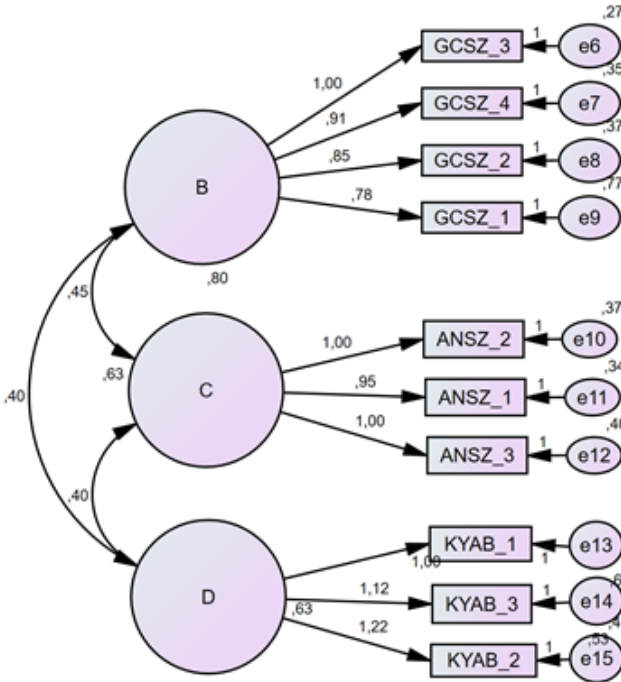
“Kendine Yabancılaşma”

KYAB_1 “İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.”

KYAB_3 “Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.”

KYAB_2 “İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.”

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, “örgütsel yabancılaşma” ölçeği, “kendine yabancılaşma”, “anlamsızlaşma” ve “güçsüzleşme” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. “Açımlayıcı faktör analizi” sırasında kimi ifadelerin kendi faktörleri altında toplanmadığı görülmüştür. Bu sebeple, “İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor”, “İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir”, “Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum”, “Benim yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum”, “Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum”, “Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor”, “Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum”, “İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım” ifadeleri ölçekten çıkarılmak zorunda kalmıştır. Buna göre “kendine yabancılaşma” faktörünün “öz değeri” 2,1074’tür; “toplam varyans”ın %48,80’ini açıklamaktadır; “güvenirlilik” 0,848’dır; “anlamsızlaşma” faktörünün “öz değeri” 1,333’tür; “toplam varyans”ın %13,331’ini açıklamaktadır; “güvenirlilik” 0,831’dır; “güçsüzleşme” faktörünün “öz değeri” 1,097’dır; “toplam varyans”ın %10,974’ünü açıklamaktadır; “güvenirlilik” 0,815’dır; “Bartlett Testi için ki-kare” 821,104, “df” 45, “p anlamlılık değeri” 0,001’den küçüktür; “Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri” 0,844’dür.



Şekil 3: “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ”

Ölçeğin “uyum iyiliği değerleri” Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri”

“Değişkenler”	Standart	Örgütsel Yabancılaşma
“X ² ”		60,868
“df”		30
“CMIN/ DF”	“≤5”	2,029
“RMSEA”	“≤.08”	0,080
“CFI”	“≥.90”	0,961
“GFI”	“≥.85”	0,936
“NFI”	“≥.90”	0,928
“AGFI”	“≥.80”	0,882
“TLI”	“≥.90”	0,942

Tablo 4’de görüleceği üzere “örgütsel yabancılaşma” ölçeğinin “uyum iyiliği” değerleri, “kabul edilebilir” aralıklar içerisinde yer almaktadır.

BULGULAR

Yol analizine geçmeden önce, sanal kayıtarma ölçeğinin alt boyutlarından olan “önemsiz sosyal kayıtarma” faktörünün Cronbach Alfa katsayısının düşük olması sebebiyle söz konusu alt boyutun analizden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu sebeple araştırmanın hipotezinde revizyona gidilmiş olup, son şekli aşağıda yer almaktadır;

H₁: “Önemli sanal kayıtarma örgütsel yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

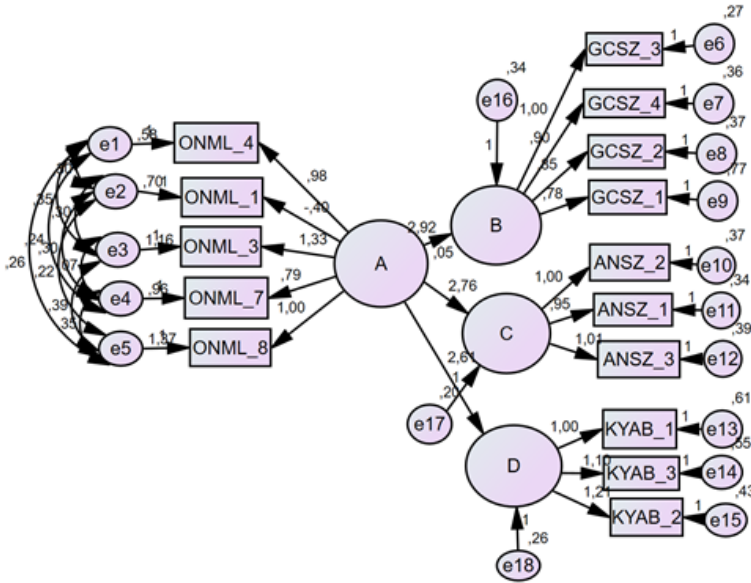
H_{1a}: “Önemli sanal kayıtarma anlamsızlaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1b}: “Önemli sanal kayıtarma güçsüzleşme üzerinde bir etkiye sahiptir.”

H_{1c}: “Önemli sanal kayıtarma kendine yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”

Yol Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için aşağıda “yol analizi” yapılmıştır;



Şekil 4: “Önemli Sanal Kaytarma ve Örgütsel Yabancılaşma İlişisine Ait Yol Analizi”

“Yol analizi uyum iyiliği değerleri” Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Yol Analizi Uyum İyiliği Değerleri

“Değişkenler”	Standart	“Önemli Sanal Kaytarma ve Örgütsel Yabancılaşma”
“X ² ”		117,735
“df”		75
“CMIN/ DF”	“≤5”	1,570
“RMSEA”	“≤.08”	0,059
“CFI”	“≥.90”	0,956
“GFI”	“≥.85”	0,917
“NFI”	“≥.90”	0,890
“AGFI”	“≥.80”	0,867
“TLI”	“≥.90”	0,938
“IFI”	“≥.90”	0,957

Tablo 5’de görüleceği gibi “Önemli Sanal Kaytarma ve Örgütsel Yabancılaşma” ölçeğinin “uyum iyiliği değerleri”, “kabul edilebilir aralıklar” içindedir; “X²/df” 1,371 (3-5 arasında olmalı); “NFI” 0,884; “TLI” 0,953; “IFI” 0,966; “CFI” 0,965; “RMSEA” 0,047; “GFI” 0,965; “AGFI” 0,896 olarak tespit edilmiştir ve bu sonuçlara göre model iyi uyuma sahiptir.

Tablo 6: Modelin Sonuçları

Ölçüm Modeli			β_1	β_2	S.E.	C.R.	P
ONML_8	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,197	1			
ONML_7	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,182	0,767	0,424	1,81	0,07
ONML_3	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,279	1,326	0,607	2,183	0,029
ONML_1	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	-0,115	-0,41	0,401	-1,021	0,307
ONML_4	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,283	0,955	0,442	2,159	0,031
GCSZ_3	<---	Güçsüzleşme (B)	0,866	1			
GCSZ_4	<---	Güçsüzleşme (B)	0,807	0,907	0,077	11,823	***
GCSZ_2	<---	Güçsüzleşme (B)	0,783	0,854	0,075	11,365	***
GCSZ_1	<---	Güçsüzleşme (B)	0,611	0,759	0,091	8,376	***
ANSZ_1	<---	Anlamsızlaşma (C)	0,791	0,948	0,096	9,869	***
ANSZ_3	<---	Anlamsızlaşma (C)	0,775	0,979	0,099	9,908	***
KYAB_1	<---	Kendine Yabancılaşma (D)	0,713	1			
KYAB_3	<---	Kendine Yabancılaşma (D)	0,766	1,104	0,13	8,51	***
KYAB_2	<---	Kendine Yabancılaşma (D)	0,83	1,215	0,137	8,885	***
ANSZ_2	<---	Anlamsızlaşma (C)	0,796	1			
YEM Yol Analizi							
Anlamsızlaşma (C)	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,82	2,765	1,275	2,168	0,03
Güçsüzleşme (B)	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,758	2,885	1,328	2,172	0,03
Kendine Yabancılaşma (D)	<---	Önemli Sanal Kaytarma (A)	0,766	2,592	1,208	2,145	0,032

β_1 : Standart Katsayılar, β_2 : Standart Olmayan Katsayılar, *** $p < 0,001$

Araştırmanın bulgularına göre “önemli sanal kaytarma” ile “örgütsel yabancılaşma” arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sebeple, “ H_1 : “Önemli sanal kaytarma örgütsel yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmektedir. Alt boyutlar bakımından ele alındığında;

- “Önemli sanal kaytarma” ile “anlamsızlaşma” arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=2,765$, $p=0,03$). Bu sebeple, “ H_{1a} : “Önemli sanal kaytarma anlamsızlaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.” hipotezi yol diyagramından elde edilen sonuçlara göre kabul edilmektedir. Söz konusu bu etki pozitif yöndedir.
- Önemli sanal kaytarma” ile “güçsüzleşme” arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=2,885$, $p=0,03$). Bu sebeple, “ H_{1b} : “Önemli sanal kaytarma güçsüzleşme üzerinde bir etkiye sahiptir.”

hipotezi yol diyagramından elde edilen sonuçlara göre kabul edilmektedir. Söz konusu bu etki pozitif yöndedir.

- c. Önemli sanal kaytarma” ile “kendine yabancılaşma” arasındaki yol katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=2,592$, $p=0,032$). Bu sebeple, **“H_{1c}: “Önemli sanal kaytarma kendine yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahiptir.”** hipotezi yol diyagramından elde edilen sonuçlara göre kabul edilmektedir. Söz konusu bu etki pozitif yöndedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm insanlık, baş döndürücü bir şekilde değişen, gelişen, ilerleyen teknolojinin nimetlerinden sonuna kadar istifade etmektedir. Ancak teknolojinin toplumlara getirdiği sayısız yararlarının yanında kimi zararları da bulunmaktadır. Bu hususta yazılmış sayısız eser, bu konuya hayatını adanmış bir çok bilim adamı, yazar, düşünür olsa da; toplumlar her yeni teknolojik icadın kendisinin ya da eskisinin yeni sürümünün peşinde koşmaya devam etmektedir.

İnsanların sosyal hayatını bu denli etkileyen teknolojinin, çalışma hayatını etkilememiş olması da düşünülemez. Çünkü, bilgisayar, cep telefonu, internet, sanal ağlar vb. teknolojinin ürettiği zaman öldürme makineleri, işleri kolaylaştırıp hızlandırırken, işgörenlerin mesai saatleri içerisinde kişisel iş ya da eğlence maksatlı kullanımlarına da imkan vererek iş ve verim kayıplarına da yol açabilmektedir.

Teknolojinin bu kadar gelişmediği dönemlerde iş kaybı, işgörenlerin çalışmak yerine sohbet etmeleri, telefon görüşmelerini, yemek ya da çay molalarını uzatmaları biçiminde klasik kaytarma yöntemleriyle söz konusu olmaktadır. Bugün ise sanal kaytarma adı verilen ve bilgi teknolojileri kullanılarak yapılan, işveren açısından daha karmaşık, daha yakalaması güç, caydırması çok daha zor çalışma kayıpları söz konusudur.

Bu sebeple bu araştırmada, sanal kaytarma il örgütsel yabancılaşma kavramları incelenmiş ve aralarında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığı tartışma konusu edilmiştir. Bu şekilde, hem sanal kaytarma literatürüne hem de örgütsel yabancılaşma literatürüne katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini, Kırgızistan’ın başkenti Bişkek’te konaklama sektöründe faaliyet göstermekte olan otel işletme çalışanları oluşturmaktadır. Otuzlu yaşlarında genç bir kardeş ülke olan Kırgızistan’da akademik faaliyetlerin de yetersiz oluşu, akademik anlamda yapılan her çalışmayı değerli kılmaktadır.

Veriler, bir anket formu vasıtasıyla 163 işgörenden toplanmış olup; ifadeler için “5’li Likert tipi 1: Kesinlikle Katılmıyorum... 5: Kesinlikle Katılıyorum” ölçek kullanılmıştır. Sanal kaytarma ölçeği, 13 ifade ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır ve Lim (2002: 685) tarafından geliştirilmiş, Yıldız ve Örucü

(2014: 104) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Altınışik (2019: 75) tarafından da güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ise, 17 ifade ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır ve Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş, Uysaler (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Çakırlar (2020: 93) tarafından da güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerinin tespiti için her iki ölçek için açılımlayıcı faktör analizi yapılmış, faktör yükü uygun dağılmayan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra açılımlayıcı faktör analiziyle son şeklini almış olan ifadeler kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ancak, sanal kaytarma ölçeğinin ikinci boyutu olan “önemsiz sanal kaytarma” faktörü, düşük alfa değeri sebebiyle doğrulayıcı faktör analizine dahil edilmemiş ve bu aşamada araştırmanın hipotezi de değiştirilerek “sanal kaytarma” yerine “önemli sanal kaytarma” ifadesi konmuştur. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin alfa değerleri çok yüksek olduğu için, herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Son durum çerçevesinde, hem “önemli sanal kaytarma” hem de “örgütsel yabancılaşma” ölçeklerini uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralık içerisinde yer aldığı görüldükten sonra, iki faktör arasında yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Yapılan yol diyagramı, önemli sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu etki, örgütsel yabancılaşmanın, “anlamsızlaşma”, “güçsüzleşme” ve “kendine yabancılaşma” olmak üzere üç alt boyutunun üçünde de görülmektedir. Etkinin yönü pozitif olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak, önemli sanal kaytarma faaliyetlerinin işgörenlerin örgütlerine yabancılaşma düzeylerini artırdığı ifade edilebilir.

Memurlar üzerine yaptığı araştırmada Babadağ (2018: 207), işe yabancılaşma algısının sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Etkinin yönü, sanal kaytarmanın yabancılaşma üzerine etkisi değil de yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerine etkisi şeklinde, işbu araştırmadan farklı olsa da söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyması bakımından destekleyici olarak kabul edilebilecektir.

Örneklemin turizm sektörü içerisinde yer alan bir alt sektör olarak konaklama/ otel vb. işletmeleri olması, Bişkek’in nüfusunun azlığı ve yeterli miktarda konaklama işletmesine sahip olmaması, dil farklılığı ve tercüme kaynaklı yanlış algılamalar olma ihtimali, çalışmanın kısıtlarını ifade etmektedir.

Sonraki araştırmalarda, sanal kaytarmanın bir çok farklı faktörlerle inceleme konusu edilmesi ve farklı örneklerle geliştirilmesi, literatürün zenginleşmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Altınışık, F. U. (2019). *Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin İş Tatmini Ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ege Bölgesi Örneği*. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetimi Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role of The Theory of Planned Behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Babadag, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Balkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207–239. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.437734>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Çakırlar, B. (2020). *Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarmanın Örgütsel Yabancılaşma İle Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği*.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430–444. <https://doi.org/10.20875/makusobed.289250>
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335–349. <https://doi.org/10.22059/ijms.2015.52634>
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1–13.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., & Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129–144.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation*. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515–529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>
- Özdem, G., & Demir, A. (2015). Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 1029–1042. <https://doi.org/10.17860/efd.46151>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Ünal, Ö. F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95–118. https://www.metis2020.com/wp-content/uploads/METIS_D1.4_v3.pdf

metis2020.com/documents/deliverables/index.html%0Ahttps://www.medis2020.com/medis-deliverables-d1-4-d2-4-d3-3-d4-3-d6-5-and-d7-3-were-completed-in-february-2015/index.html%0Ahttp

- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*.
- Yağcı, M., & Yüceler, A. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma (Cyber Loafing with Its Conceptual Aspects). *International Journal of Social Sciences and Education Research Online*, 2(2), 663–673. <http://dergipark.gov.tr/ijsser>
- Yıldız, B., & Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1–17. <https://doi.org/10.11611/yead.234315>
- Yıldız, H., & Özücü, E. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 14(1), 99–114. <https://doi.org/10.21121/eab.2014118071>

ŞEHİR HASTANELERİNDE ÖZEL-KAMU ÇALIŞANI ÇATIŞMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Fatma SERİN², Doç. Dr. Şerife GÜZEL³

GİRİŞ

20. yüzyılın son çeyreğinde küreselleşme ile meydana gelen değişimler hayatımızın pek çok alanını etkilediği gibi ekonomik alanda da hepimizi etkilemiştir. Bu değişimler pek çok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de değişim ve dönüşümleri kaçınılmaz kılmıştır. Kamusal hizmetlerin etkin olduğu alanlardan biri olan sağlık sektöründe devlet yatırımları ile özel yatırımlar da yer almıştır. Sağlık sektöründe özelleştirme kamuyu devre dışı bırakmadan Kamu Özel Ortaklığı modelini ortaya çıkarmıştır. Bunun sonucunda Şehir Hastaneleri ve Entegre Sağlık Kampüsleri kurulmaya başlanmıştır. Pek çok ülkede 1980 sonrasında yeni bir kamu yönetimi anlayışı ile idare ortaya çıkmıştır. Son dönemlerde pek çok ülkede yaygın olarak kullanılan “Kamu Özel Ortaklığı” modelidir (Gökkaya ve Erdem, 2021). Dünyada bu gelişmeler yaşanırken Türkiye’de de bu anlayış yer bulmuştur. Türkiye değişen hükümetler ve ekonomi politikaları sonucunda son yıllarda pek çok sektör gibi kamu yönetiminde de neoliberal politikalar benimsenmiş ve uygulanmıştır.

Şehir hastaneleri hem avantaj hem de dezavantajları ile karşımıza çıkmakta olan bir kamu-özel iş birliği modeli olmakla beraber artık sağlık sektörünün önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Şehir hastanelerinde 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi olan ve maaşları devlet tarafından ödenen kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan kamu personeli ve yüklenici firma tarafından iş sözleşmeleri ile çalışan özel personel bir arada çalışmaktadır. Farklı uygulama ve haklara sahip olan bu iki taraf açısından bir arada çalışmanın daha çağa uygun bina ve donanım ile daha kaliteli hizmet vermek gibi avantajlarının yanında farklı özlük hakları ve denetim sistemleri gibi dezavantajları da mevcuttur. Bunlar da personel arasında zaman zaman çatışmalara sebebiyet verebilmektedir.

1 Bu bölüm Doç. Dr. Şerife GÜZEL danışmanlığında Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek lisans öğrencisi Fatma SERİN tarafından hazırlanan bitirme projesinden üretilmiştir.

2 Nutrisyon Hemşiresi, Konya Şehir Hastanesi, Konya, Türkiye, Orcid: 0009-0001-8436-9264, Fuluyurtserin@hotmail.com

3 Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya, Türkiye, Orcid: 0000-0002-4141-9110, serife_89@hotmail.com.

Literatür değerlendirildiğinde, ülkemizde son yıllarda uygulanmaya başlayan bir sistem olduğundan özellikle sistemin uygulayıcısı konumunda olan çalışanlar tarafından sisteme uyum sağlamakta büyük sorunlar yaşanmamakla beraber, küçük çatışmalar da zamanla çözüme kavuşacağı düşünülmektedir. Bu bölümde şehir hastanelerinin genel özellikleri, avantajları, dezavantajları, hayata geçirilme gerekçeleri başta olmak üzere çatışma, kamu çalışanı ve özel çalışan özellikleri, şehir hastanelerinde kamu ve özel çalışanların çatışma durumu ve çatışma nedenlerine yer verilmiştir.

1. ŞEHİR HASTANESİ

Kamu hastaneleri, Kamusal yönden hizmet veren, kâr amacı gütmeyen acil, poliklinik, klinik ve laboratuvar hizmetlerinin sunulduğu sağlık birimleridir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en yaygın olan hastane türü olduğu gibi aynı zamanda sosyal devlet anlayışının gereğidir. (Şengül, 2023). 1933 yılında yayınlanan “Hususi Hastaneler Kanunu” na göre özel hastane kavramı ile ilgili ilk tanımlar yapılmıştır. Bu kanuna göre özel hastaneler “kamuya ait hastanelerden farklı olarak ayaktan ve yatarak tedavi hizmeti sunan sağlık yurtları” olarak tanımlanmıştır. (Sağlık Bakanlığı Hususi Hastaneler Kanunu, 1933: (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2219&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>). “Kamu-Özel İş Birliği” veya diğer ismi olan “Kamu- Özel Ortaklığı” ile ilgili genel bir tanım olmayıp, farklı tanımlar mevcuttur. Kamu- Özel İş Birliği, kamu ve özel sektör temsilcileri tarafından birlikte geliştirilen ve hizmet, ürün vb. kaynakların paylaşıldığı gibi aynı zamanda risklerin ve maliyetlerin de paylaşıldığı bir iş birliği olarak ifade edilmektedir (Van Ham ve Koppenjan, 2001).

İlk girişimin İngiltere tarafından yapıldığı “Kamu Özel İşbirliği (KÖİ)” modellerinde kanuni düzenlemeler yapılarak uygun zemin oluşturulduktan sonra, kamunun özel sektörü de yanına alarak ortak olarak kurduğu “Özel Sektör Finansman Girişimi (PFI-Private Finance Initiative)” ile yapılmıştır. İngiltere’de bu modelin kullanılmaya başlanması ile pek çok ülkede uygulanma bulmuştur. 2000’li yılların başlarına kadar sadece on civarı ülke “Kamu Özel İşbirliği (KÖİ)” modelini kullanırken günümüzde birçok ülkenin artık bu modeli kullanmakta olduğu bilinmektedir. (Boz, 2013). Yani devletler, tarih boyunca kamu özel iş birliğini kullanmakla birlikte son yıllarda, kamu özel sektör ortaklığı, ülkeler arasında yaygınlaşmıştır (Acartürk ve Keskin, 2012).

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de borçlanma olanaklarının sınırlanması, kamu yatırımlarındaki artış, yetersiz bütçe ödenekleri, kaliteli ve ihtiyaçlara cevap veren proje üretilmesi taleplerindeki artış sebebiyle yeni model arayışları oluşmuş ve “kamu özel sektör ortaklığı” uygulamaları karşımıza çıkmıştır (Önder, 2019). Kamu ve özel sektör ortaklığının nasıl tanımlanacağı konusunda fikir birliği olmamakla beraber, “kamu özel sektör ortaklıkları” ifadesi yüzlerce

farklı türde uzun vadeli sözleşmeyi, risk dağılımını, mali düzenlemeleri ve şeffaflık gereksinimlerini kapsamaktadır. Ayrıca, devlet hizmetleri sözleşmesi, özelleştirme gibi kavramlarla da yakından ilişkilidir (Linder, 1999). Türk sağlık sektörü için uygulanmakta olan “Kamu Özel Ortaklığı (KÖO)” programları sırasıyla şu alt basamakları içermektedir (Group Law Firm, 2013 akt Arı, 2021):

- a. Tasarım
- b. İnşaat
- c. Malların tedariki (ekipman, mobilya, sarf malzemeleri)
- d. Hizmetlerin sağlanması

Şehir hastaneleri birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu pek çok sağlık hizmetini bir arada sunmaktadır. Aynı zamanda ilaç deposu, eczane, atık ve geri dönüşüm yönetim merkezi, çocuk oyun alanları, otoparklar ve ihtiyaca göre sonradan yapılabilecek olan ek binalar da şehir hastanelerinde yer almaktadır (Yılmaz ve Karakaş, 2011; Evren, 2016)

Şehir Hastanelerinin devlet hastanelerinden, özel hastanelerden ve diğer sağlık kuruluşlarından fiziksel ve işlevsel olarak farklı özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Şengül 2023):

- *Şehir hastanelerinin kendine özel kanunu bulunmaktadır.*
- *Bütünleşmiş sağlık kampüsü olarak hizmet vermektedir.*
- *Otel konforunu aratmayacak konaklama olanakları mevcuttur.*
- *Hastanede teşhis ve tedavide kullanılan cihazlar, araç, gereçler kaliteli ve çağın teknolojik gereklerine uygun olarak hizmet vermektedir.*
- *Kullanılan enerji ve su daha verimli kullanılmakta, çevre dostu bina tasarımları ile “Yeşil hastane” sisteminde çalışmaktadır.*
- *Şehir hastanelerinin Türkiye’nin Sağlık Turizmi gelirlerine büyük katkısı bulunmaktadır.*

Günümüzde güncelliğini koruyan şehir hastanelerinin binaların yeni olmaması sebebiyle fiziki görünüm, konfor ve teknoloji açısından iyi durumda olması gibi avantajları yanında yatırımların uzun süreli kira sözleşmelerine tabi olması, hastane büyüklüğü sebebiyle hastane içi ulaşım zorluğu, şehir merkezine uzaklığı sebebiyle ulaşım güçlüğü, büyük yatak kapasitesi sebebiyle âtil kapasitenin oluşması gibi dezavantajları bulunmaktadır (Gökkaya ve ark., 2018)

2. ÇATIŞMA

Çatışma “gruplar ile kişiler arasında birden fazla alternatif bulunması durumunda görüş ayrılığının ortaya çıkması” şeklinde tanımlanmakta, en genel tanımıyla da “bir ya da daha fazla birey herhangi bir konu üzerinde anlaşmazlıklar yaşamaması durumunda meydana gelen durumlar” olarak da ifade

edilmektedir (Scrumpf ve ark., 2007). Çatışma kavramı, bireylerin birbirlerine karşı göstermiş olduğu davranışların ve vermiş oldukları tepkilerin sözel ve sözel olmayan bir iletişim yoluyla oluşturulması olarak değerlendirilmektedir (Cüceloğlu, 2018).

Bireyler açısından değerlendirildiğinde çatışma kavramı, bireyin iç dünyasında ortaya çıkan farklı isteklerin aynı zamanda ortaya çıkması ve birbirleriyle yüz yüze gelmesidir. Aynı zamanda kişiyi çatışma davranışlarına götüren, bunlardan hangisine kişinin karar veremediği ve sorunlu bir hale gelmesi hali çatışma kavramı ile ifade edilir (Şentürk, 2006). Kişinin kendi içinde yaşadığı çatışmalar içsel tutarsızlıkları içerirken, kişiler arası çatışmalar iki taraf arasında yaşanan uyum problemlerini, gruplar arası çatışmalar da bir grup içindeki veya birden çok grup arasındaki uyum problemlerini içermektedir (Yenen, 2023). Çatışma daha ayrıntılı aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.



Şekil 1. Çatışma Türleri (Aktaş ve Kılınç, 2007)

Kişi, çatışmayı anlamaya çalışsa da ona karşı dirense de yine de çatışma içindedir. Direncin kendisi bir çatışma oluşturur. Çatışmayı anlayarak ona direnmemek ve çatışmadan kaçmamak gerekmektedir. Çatışmanın tüm yapısının farkında olmak o anda hemen bir değişimin gerçekleşmeye başladığını göstermektedir (Krishnamurti, 2012). Çatışma kavramını daha ayrıntılı olarak ele almak için kavrama ilişkin yaklaşımları, çatışma nedenlerini ve sonuçlarını incelemek gerekmektedir.

2.1. Çatışma Kavramına İlişkin Yaklaşımlar

Geleneksel Görüş

Çatışma hakkında ilk görüşler çatışmanın kötü olduğunu varsaymış ve çatışmanın olumsuz olduğu düşünülmüş, ayrıca olumsuz anlamını daha da

pekiştirmek için şiddet ve yıkım gibi terimlerle eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Dolayısıyla geleneksel görüşte “çatışmanın önlenmesi gerekmektedir” anlayışı ön planda tutulmaktadır (Atiker, 2004). Bu görüşe göre örgütsel etkililiği ve etkinliği etkileyen çatışmanın örgütte ortaya çıkmasından mümkün olduğunca kaçınılması gerekmektedir. Çatışmayı engelleyebilmenin en önemli yolu olarak örgütte var olan çalışanların görev tanımlarının anlaşılabilir olması görülmektedir (Özyiğit, 2010). Gulick, Urwick, Fayol, Weber ve Taylor bu görüşü temsil eden başlıca bilim insanlarıdır. Bu bilim insanlarının çatışmayı çözme konusundaki genel görüşü, örgüt yapısının kesin sınırlarla belirlenmesi ve dolayısıyla üyelerin çatışmasını önlemektir (Atiker, 2004).

Davranışçı Görüş

Davranışçı yaklaşım, çatışmanın bütün gruplarda ve örgütlerde doğal ve kaçınılmaz bir olgu olduğu görüşündedir. Karmaşık örgüt yapıları sebebiyle doğal olarak çatışmanın ve dolayısıyla anlaşmazlıkların ortaya çıkabileceği öngörülmektedir (Atiker, 2004). Bir işletmenin devamlılığını sağlanmasının çalışanlara bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bu görüşe göre insanın sosyal bir varlık olduğundan dolayı iyi ya da kötü anlamda çatışmalar kaçınılmazdır. İşletmeye ya da yönetime düşen en önemli görev örgüt çıkarına yönlendirebilecek şekilde çatışmayı yönetebilmektir (Özyiğit, 2010). Çatışmanın tamamen ortadan kaldırılmasının grupların ya da kişilerin sahip olduğu farklılıkların da ortadan kaldırılması anlamına geldiği belirtilmiş ve bu durumun örgüte zarar verebileceği ifade edilmiştir (Atiker, 2004).

Etkileşimci Görüş

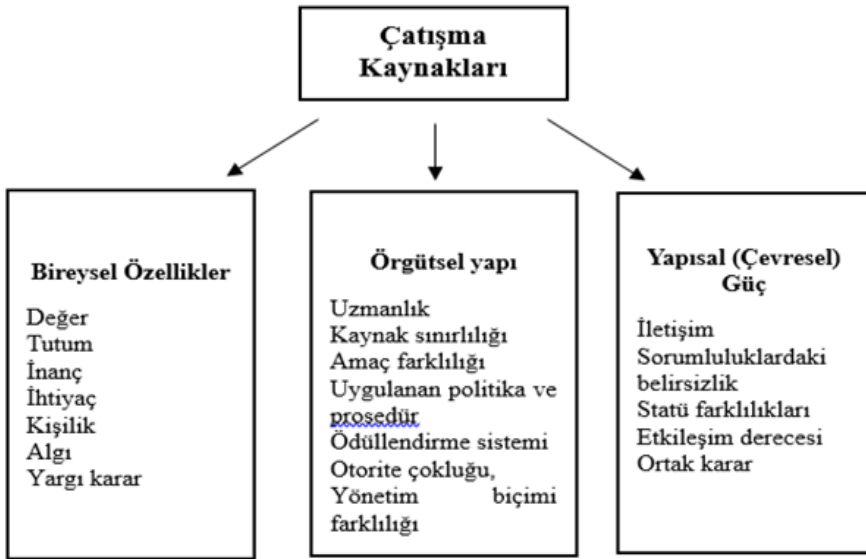
Etkileşimci yaklaşım, davranışçı görüşle ortak bir nokta olarak örgütlerde çatışma kavramının kaçınılmaz bir durum olduğunu kabullenmiştir. Günümüzde de halen geçerliliğini koruyan bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu görüşe göre bir örgütteki çatışmaların dozunun aşırısına kaçması halinde örgüte yarardan çok zarar getirecektir (Atiker, 2006). Yine bu görüşe göre çatışma kavramının olmadığı bir kurumda ya da işletmede zamanla tek düzeylik, ilgisizlik ortaya çıkmakta ve dolayısıyla kurum yapısı da bozulmaktadır (Özel, 1996). Tam tersi yani çatışmanın sürekli olduğu kurumlarda da karar verme süreci olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Ayrıca etkileşimci görüş, açık sistem anlayışını benimseyerek modern organizasyon yönetim anlayışından bahsetmektedir (Pelit, 2005). Barışçıl ve uyumlu çalışanların zamanla kendilerini yeniliklere ve değişimlere kapatmasının örgütün gelişmesine, ilerlemesine engel oluşturacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla gerekirse bilinçli olarak, bir örgütün çalışma ortamında çatışmayı teşvik etmesini savunmaktadır (Atiker, 2006).

2.2. Çatışma Nedenleri

Çatışmaya sebep olan birçok kaynak bulunmaktadır. Örneğin Ertürk (2000)'e göre çatışmalara kaynaklık yapan örgütsel bazı nedenler şunlardır:

- Örgüt büyüklüğü,
- Personel farklılığı,
- Sınırlı kaynaklar,
- Fonksiyonel bağlılık
- Ortak karar verme
- Statü ve güç farklılığı
- Yönetim biçimi farklılığı
- İş bölümlerinin varlığı
- İletişim engelleri vb.

Tosı ve ark., (2001) tarafından ise çatışma kaynakları bireysel özellikler açısından, örgütsel yapı açısından ve yapısal (çevresel) güç açısından farklılaşmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde verilmektedir.



Şekil 2. Çatışma Kaynakları (Tosı ve ark, 2001)

2.3. Çatışmanın Sonuçları

Çatışmayı sonuçları açısından sadece olumsuz olarak düşünmemek gerekmektedir. Çatışmaların hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarını görmek mümkündür. Çatışmanın taraflar üzerindeki olumsuz etkilerinden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özgan, 2006, DuBrin 2005, Levent 2005, Karip 1999, McArdle 1999, Başaran 1998, Owens 1998, akt Önder 2008):

- *Bireyler arasındaki farklılıkların boyutunu derinleştirerek kişi ya da grupların birlikte hareket etmelerini engeller, iş birliği ve takım ruhunun bozulmasına sebep olur.*
- *Bireylerin stres düzeyini artırır ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkiler.*
- *Bıkkınlık ve sıkılmışlık ortaya çıkararak tarafların verimliliğini düşürür.*
- *Bireyin yalnızlığı tercih ederek ait olduğu grubun dışına çıkma eğilimini artırır.*
- *Örgütte enerji, emek, para ve zamanın örgütün amacı dışında kullanılmasına yol açar.*
- *Bireylerin motivasyonunu azaltması sebebiyle iş performansı ve doyumunun azalmasına yol açar.*
- *Yönetimin katı ve buyurgan bir yapıya dönüşmesine sebep olur.*
- *Bireyler arası mesafenin artması ile güven ortamının bozularak kuşkucu bir ortamın oluşmasına sebep olur.*
- *Çatışma, zamanla çatışmaya taraf olan birey ya da grubun kendi amaçlarını örgüt amaçlarının üstünde görmesiyle örgüt amaçlarının sapmasına ya da özensiz gerçekleştirilmesine sebep olabilir.*
- *Kişilerin birbirine karşı düşmanca his beslemesine ve bunun sonucunda saldırgan davranışlar sergilemesine sebep olur.*

Tokat'a (1999) göre çatışma sonucunda gözlemlenen olumlu durumlar şunlardır:

- *Çatışma sonucunda taraflar tüm orijinal ve güzel fikirler ortaya çıkarıp yaratıcılıklarını göstererek kendi haklılıklarını kanıtlamak için çalışırlar ve bu orijinal fikirlerden örgüt yönetimi de yararlanabilir.*
- *Uzun zamandır çözümsüz kalan bireysel ve örgütsel problemler incelenerek, bu problemlerin çözümü üzerine daha fazla eğilip durum sonuçlandırılır ve örgütteki gerilim azalır.*
- *Örgütsel yaşamı ve örgüt verimliliğini uzun süredir olumsuz etkileyen problemler tansiyon, ilgi ve çözüm ile tespit edilerek isteklendirme artırılabilir.*
- *Çatışanlar, çatışma ile alakalı kendi bilgi, yetenek ve kapasitelerini birey veya taraflar olsa da değerlendirme şansına da sahip olabilecekler. Bu değerlendirme sonucunda eksik yönlerini tespit etme ve giderme için fırsatları olacaktır.*
- *Çatışma grubu aynı doğrultuda değil ise grup içindeki çatışmaların birçoğu dayanışmayı ve iş birliğini artıracaktır ve bu yolla küçük çıkar çatışmaları özendirilerek ve sistem giderek daha düzgün bir hal alacaktır. Bu yolla örgütteki gizli düşmanlıkların birikmemesini sağlamak da mümkün hale gelecektir.*

- *Çatışma, örgütün kaynaklarının daha dengeli dağılmasını, bilgi akışının hızlanmasını, örgüt içindeki yetki dağılımının dengelenmesini sağlar. Ayrıca örgütlerin eski amaçlarını güncelleyerek modernize eder ve yeni amaçlar kazandırır. Yani çatışma bir örgüt için yenilenmenin, tazelenmenin en önemli kaynaklarından biridir.*

3. KAMU ÇALIŞANLARI VE ÖZEL ÇALIŞANLAR

“Şehir hastanelerinde kamu çalışanları 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi olan ve maaşları devlet tarafından ödenen kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan personellerdir. Bu personeller doktor, hemşire, ebe, diyetisyen, çocuk gelişimci, eczacı, fizyoterapist, tıbbi sekreter, hasta bakıcı, teknik personel, idari personel, laborant, ameliyathane teknikeri, röntgen teknisyeni, döner sermaye saymanı, hastane polisi şeklindedir” (Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği).

“Şehir hastanelerinde çalışan özel çalışanlar ise; taşıma personeli, yemekhane personeli (aşçı, garson vb.), temizlik personeli, karşılama hostesi, sekreter, röntgen teknisyeni, laboratuvar teknisyeni, idari personel, diyetisyen, teknik personel, ameliyathane teknikeri, oda destek personeli, otopark görevlileri, güvenlik görevlisi vb. olarak sıralanmaktadır” (Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği).

3.1. Şehir Hastanelerindeki Kamu Çalışanlarının ve Özel Çalışanların Çatışma Durumu

Şehir hastanelerinde çalışanların hem kamu çalışanlarından hem de özel sektör çalışanlarından meydana gelmesi çalışanlar arasında zaman zaman çatışmalara sebep olmaktadır. Diyetisyen, sekreter, laborant, röntgen teknisyeni, destek personeli, hasta bakıcı gibi bazı çalışma gruplarının hem kamu hem özel sektörden oluşması eşit iş yapılmasına rağmen özlük haklarında farklılıklara sebebiyet verdiği için çatışma giderek büyümektedir. Çalışanların çatışma sebeplerinden bazıları aşağıda verilmektedir.

Stres

Sağlık kurumlarında bireysel ya da örgütsel stres örgütsel çatışmanın ana kaynaklarından biridir. Stres düzeyinin artması bireyde fiziksel ve psikolojik problemlere sebep olarak çalışan performansını olumsuz yönde etkiler ve beraberinde örgüt veriminin düşmesine ayrıca da çatışmaların yaşanmasına sebep olabilmektedir (Aksoy, 2005). Uluslararası Çalışma Örgütü sağlık çalışanlarının çalışma ortamına ait bazı stresörleri “aşırı iş yükü, yöneticilerle yaşanan anlaşmazlıklar, rol çatışmaları ve rol belirsizliği, hastalarla çalışma sebebiyle karşılaşılan duygusal stres, yoğun bakıma ihtiyaç duyan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, vardiyalı çalışma, hasta veya yakınları ile çatışmalar” olarak ifade etmektedir (Arcak ve Kasımoğlu, 2006).

İletişim

Çatışmaların ortaya çıkma nedenlerinden biri bireyler arasında doğru iletişim kurulamaması olarak görülmektedir. Dökmen (2008) iletişim çatışmalarının sebeplerini; “iletişimde olan kişilerin bilişsel, duygusal, algısal, bilinç dışı süreçleri, kişisel ihtiyaçlar, kişisel ve kültürel faktörler, iletişim yeteneği, mesajın niteliği, sosyal ve fiziki çevre, roller” olarak ifade etmektedir (Dökmen, 2008). Şehir hastanelerinde çalışan personel arasında bazı birimlerde kamu personeli denetçi, yüklenici tarafında iş verilen çalışanlar yani özel sektör çalışanları iş gören pozisyonunda çalıştığından unvan aynı olmasına rağmen ast-üst benzeri görünmez bir yapı hissedildiğinden iletişim sorunları ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; yüklenici tarafından işe alınan diyetisyen diyet listesi oluşturmakta, mutfağı denetlemekte iken; kamu diyetisyeni yapılan işleri tekrar denetlemekte, uygunsuzluklarda SLA (Service Level Agreement” teriminin kısaltmasıdır. Türkçe anlamı “Hizmet Seviyesi Sözleşmesi”) bağlamında şikâyet talebi oluşturmakta ve bunun sonucunda da şirkete maddi ceza veya puan cezası verilmektedir. Bu da çalışanlar arasında iletişim sorunlarına sebep olmaktadır. Aynı pozisyonda aynı unvanla çalışan iki personelin karar verme konusunda bağımsız davranması ve iletişim kurmaması çatışmayı daha da büyütmektedir.

Örgütsel Bağımlılık

Yapılan işi doğası gereği sağlık örgütlerinde özellikle doktor ve hemşireler arasında karşılıklı bir bağımlılık söz konusudur. Örneğin; hemşirenin hastaya tedaviyi uygulamak için hekimin istemine, hekimin de hemşirenin tedaviyi uygulayarak tedavi sonucunu bildirmesine ihtiyacı vardır. Dolayısıyla iş birliğinin sağlanamadığı durumlarda çatışmalar meydana gelebilmektedir (Baykal ve Ercan, 2014). Şehir hastanelerinde örneğin; temizlik işi yüklenici firma tarafından işe alınan personelle yapılmaktadır. Temizliğin olması gerektiği gibi yapılmaması ve dezenfeksiyon sağlanmaması yüklenici firmanın temizlik şefleri tarafından denetlenmekte ve uygunsuz durumlarda kamu hemşireleri ya da doktorları tarafından SLA kapsamında şikâyet oluşturulabilmektedir. Yüklenici firmanın temizlik personeli ile yaptığı sözleşme gereği belirli bir sayıda şikâyet oluşturulan personelin yeri değiştirilmekte veya gerekli görüldüğü durumlarda işine son verilmektedir. Bu da şikâyet oluşturan kamu personeline karşı şirket personeli tarafından tepki oluşturmaktadır. İş birliği ve iş uyumu sağlanamadığından bu da çatışmalara sebep olmaktadır.

Sınırlı Kaynakların Paylaşılması

Örgütlerde çatışmaların ortaya çıkma ihtimalini kişi ve grupların faaliyetleri için belirli (ortak) kaynakların paylaşılması ve burada kendi paylarını arttırmak için rekabete girmeleri arttırmaktadır. Örgüt çalışanlarına ayrılan kaynaklar kısıtlıdır ve amaç bu kısıtlı kaynaklardan en büyük paya sahip olabilmektir.

Bu durum çatışmayı tetiklemektedir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012). Şehir hastanelerinde kamu çalışanlarının döner sermayeden ilave ücret alması ve yüklenici firma çalışanlarının aynı mesaiyi yapmalarına rağmen ilave ücret almamaları kişilerin hem örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilemekte hem de kaynakların eşit dağıtılmadığı izlenimi oluşturmaktadır. Bu kamu çalışanlarının lehine olan bir konudur. Bu örneğin yanı sıra bir başka hizmet olan çalışan servisi yüklenici firma çalışanlarına tahsis edilmekte iken kamu çalışanlarının servis imkânı bulunmamakta, kendi ulaşım imkanları ile hastaneye erişim sağlamaktadırlar. Bu da kamu çalışanları aleyhine olan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu örnekleri çoğaltacak olursak; yüklenici firma personelinin üniformaları direkt yüklenici firma tarafından sağlanmakta iken, kamu personelinin üniforma için devletten almış olduğu giyim yardımı mevcut piyasa fiyatlarına yakın olmadığından üniforma giderlerinin büyük kısmı kamu çalışanlarının kendisi tarafından karşılanmaktadır. Örneklerde görüldüğü gibi özellikle mali kaynakların farklı sözleşme ve kanunlara tabi olan kamu ve özel çalışanlara farklı avantaj ve dezavantaj sağlaması personel arasında çatışmalara sebep olmaktadır.

Kararlara Katılım

Kararlara katılım ile kendilerini ifade etme şansı bulan bireylerde, engellenme büyük ölçüde azalarak doyum artmakta ve bu sayede çatışma olumlu sonuçlanmaktadır. Hastaya hizmet bir takım işi olduğundan ekipten herhangi bir üyenin kararları sınırlandığı zaman hasta da etkin bir hizmetten yararlanamayacaktır (Baykal ve Ercan, 2014). Şehir hastanelerinde kamu personeli sürekli personel olduğundan denetçi pozisyonunda yer almakta, yüklenici firma tarafından işe alınan personel iş gören pozisyonunda kalmaktadır. Genel olarak özellikle hastalar üzerinde son kararlar kamu personeli tarafından verilmekte ve resmi olarak böyle bir ayırım olmasa bile hissedilen durum, kamu personelinin kararlarının daha uygun olduğu şeklinde çalışanlara yansımaktadır. Kararlara katılım konusunda kamu personelinin bir adım önde olduğu gözlemlenmektedir.

Denetim Biçimi

Denetim doğru yapıldığı zaman kurumlar için vazgeçilmez bir işlev olurken, yanlış yapıldığı zaman ise önemli zararlara yol açabilmektedir. Denetimdeki amaç yalnızca hataları tespit etmek değildir. Önemli olan hata sebepleri araştırarak hataların tekrar etmesini engellemektir (Bozkurt 2013, Akt Erol 2021). Şehir hastanelerinde kamu personelinin denetimi yine kamu personeli olan üstleri tarafından sağlanmaktadır. Ancak yüklenici firma personeline ise hem kendi iç denetim sistemlerine tabi olarak kendi şirketi tarafından, hem de kamu denetçileri tarafında dış denetim ile denetlenmektedirler. Denetim sisteminin daha yoğun olması ve dolayısıyla işe alma- işten çıkarılmanın

yüklenici firma çalışanlarında daha sıklıkla yaşanması özel çalışanlar üzerinde denetimsel bir baskı oluşturmaktadır. Bu denetimsel baskı hasta memnuniyeti açısından önemli bir faktör olsa da çalışanlar için çatışma ve gerginliğe sebebiyet vermektedir.

SONUÇ

Şehir hastaneleri hem avantaj hem de dezavantajları ile karşımıza çıkmakta olan bir kamu-özel iş birliği modeli olmakla beraber artık sağlık sektörünün önemli bir bileşeni haline gelmiştir.

Eski kamu çalışanı algısı ile alınan maaş kadar iş yapmak mantığının üzerine çıkararak yüklenici firma çalışanını da yoğun bir denetim ile sisteme dahil edip hastalara otel konforunda ve eskisinden çok daha iyi bir hizmet kalitesi sunmaya çalışmaktadır. Yüklenici firma çalışanlarının sürekli denetime tabi olması hastalar açısından kaliteli hizmet almak adına bir avantaj olsa da kamu çalışanlarının aynı ölçüde denetlenmemesi ve iş güvencelerinin daha kesin olması her iki taraf açısından çatışma yaratmaktadır.

Şehir hastaneleri kamunun kaynaklarını tüketmeden, özel sektör desteğinden faydalanarak vatandaşa çağın gereklerine uygun, daha kaliteli hizmet sunulması açısından önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Ülkemizde son yıllarda uygulanmaya başlayan bir sistem olduğundan özellikle sistemin uygulayıcısı konumunda olan çalışanlar tarafından sisteme uyum sağlamakta büyük sorunlar yaşanmamakla beraber, küçük çatışmalar da zamanla çözüme kavuşacaktır.

ÖNERİLER

Şehir hastaneleri ile ilgili olarak ilgili literatür doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Şehir hastanelerinin işleyişini daha iyi anlayabilmek ve aktarabilmek için daha fazla çalışma yapılabilir.
- Kamu çalışanları ve özel çalışanlar arasında çatışmayı azaltmak için özellikle mali kaynaklar daha dengeli dağılacak şekilde sisteme yenilikler getirilebilir.
- Kamu çalışanları ve özel çalışanlar arasında kararlara katılım ve iş birliği konusunda çatışmayı azaltmak için eşit sorumluluk yanı sıra eşit söz sahipliği sağlanabilir.
- Kamu çalışanları ve özel çalışanlar arasında tabi olunan sözleşme ve kanunların farklı olmasından kaynaklanan özlük hakları (izin, maaş, emeklilik, sosyal güvence vb.) ortak bir zemine oturtularak aralarında dolaylı ya da doğrudan ayrım hissettirecek uygulamalar sona erdirilmelidir.

- Kamu çalışanları için de yüklenici firma çalışanları için de ortak bir denetim sistemi oluşturularak çalışanların eşit denetime tabi olması sağlanabilir.
- Şehir Hastanelerinin kuruluş aşamasında çalışacak kamu personellerine hastane işleyiş ve denetim sistemleri hakkında oryantasyon eğitimleri verilerek hastane faaliyete geçmeden önce kamu personellerinin adaptasyonu sağlanabilir.
- Kamu çalışanları ve özel çalışanlar arasındaki çatışmayı azaltmak için hastane yöneticileri tarafından komiteler kurulabilir.
- Şehir Hastaneleri kamu ve özel çalışanlarının ağır iş yükleri nedeniyle oluşan iş stresini azaltmak amacıyla psikolojik destek sağlanabilir.
- Hastane kompleksinin geniş bir alana yayılmış olması nedeniyle kamu ve özel çalışanlarının hastane içinde ulaşımının kolaylaştırılması için araçlar sağlanabilir.
- Yoğun iş yükü ve çalışma temposu nedeniyle insan iş gücünün azaltılması için yapay zekâ sistemlerinin geliştirilerek bazı iş ve işlemlerin teknolojik sistemler ile gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acartürk E. ve Keskin S, (2012). Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kamu Özel Ortaklığı Modeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 26-43.
- Aksoy A, (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 457-486.
- Aktaş H, Kılınç T, (2007). Turob Üyesi Beş Yıldızlı Otel Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımları ile Bireyler Arası Çatışma Yönetim Tarzları ilişkisi. *Istanbul Management Journal*, 58, 76-87
- Arcak R ve Kasımoğlu E, (2006). Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1), 23-30.
- Arı, HO. (2021). Türk Sağlık Sisteminde Bir Kamu Özel İşbirliği Uygulaması Olan Şehir Hastanelerine Yönelik Sağlık Personellerinin Görüş ve Önerilerinin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Atiker M, (2004). “Çatışma”. Konya Ticaret Odası Etüd ve Araştırma Servisi Bilgi Raporu, Konya.
- Baykal TÜ ve Türkmen E, 2014. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*, İstanbul: Akademi Basım.
- Boz SS, (2013). Kamu Özel İş birliği (PPP) Modeli. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 279-332.
- Cüceloğlu D, (2018). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Erol A, (2021). Sağlık Kurumlarında Çatışma Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Esenyurt Üniversitesi.
- Ertürk M, (1994). Organizasyonlarda Çatışma, Çatışma Nedenleri, Çatışmanın Yönetimi ve Erciyes Üniversitesinde Bir Anket Uygulaması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (11), 121-147.

- Ertürk, M. (2000). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Evren Ç, (2016). Kamu-Özel İş Birlikleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gökkaya, D, Eroymak S, İzgüden D, (2018). Kamu Özel Ortaklığı Bağlamında Şehir Hastanelerinin Değerlendirilmesi. *Social Sciences Studies Journal (SS Journal)*, 4, 19, 2235-2243.
- Gökkaya, D. Ve Erdem, R. (2021). Türkiye’de Kamu Özel Ortaklığı Bağlamında Şehir Hastanelerinin Değerlendirilmesi: Nitel Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (31), 73-96.
- Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, <https://khgmsehirhastaneleridb.saglik.gov.tr/TR-55365/yatakli-tedavi-kurumlari-isletme-yonetmeliği.html>. (E.T.: 20.12.2023).
- Kamu Özel İşbirliği Modeli İle Tesis Yapıtırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınmasına Dair Uygulama Yönetmeliği www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140509-26-1.pdf. (E. T.: 20.12.2023).
- Kamu Özel İş birliği Modeli İle Tesis Yapıtırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınmasına Dair Uygulama Yönetmeliği. www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140509-26-1.pdf . (E.T.: 20.12.2023).
- Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği <https://khgmsehirhastaneleridb.saglik.gov.tr/TR-55365/yatakli-tedavi-kurumlari-isletme-yonetmeliği.html> (E.T.: 20.12.2023).
- Krishnamurti J, (2012). *Çatışmak üzerine*, (Çev.: N. Demirdöven ve D. Demirdöven), Ayna Yayınevi
- Linder, SH, (1999). Coming to Terms with the Public-Private Partnership: A Grammar of Multiple Meanings. *American Behavioral Scientist*, 43(1), 35-51.
- Önder, E, (2008). Lisans Öğrencilerinin Yaşadıkları Çatışmalar ve Çatışma Yönetim Stilleri (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Önder, E, (2019). Türkiye’de Kamu Özel Sektör Ortaklığı ile Yapılan Entegre Sağlık Kampüslerinin Hasta Memnuniyeti Açısından İncelenmesi: Yozgat Şehir Hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Özel M, (1996). Kamu Örgütlerinde Çatışma ve Verimliliğe Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Özyiğit, FG, (2010). Kamu Kurumlarında Örgüt İçi Çatışma Nedenleri ve Çatışmanın Yönetiminde Araç ve Teknikler: Kültür ve Turizm Bakanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Ufuk Üniversitesi.
- Pelit ve Elbeyi, (2005). Yöneticilerin Astlarıyla Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Yöntemleri (Ankara’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri yöneticileri üzerinde bir uygulama)”. *G.Ü. İşletme Fakültesi İşletme Dergisi*, (34) 1, 69-103.
- Scruph F, Crawford DK ve Bodie RJ, (2006). Okulda Çatışma Çözme ve Akran Arabuluculuk (Çeviren: Gül Alabalık). Ankara: İmge Kitapevi.
- Şengül FB, (2023). Kamu, Özel ve Şehir Hastanelerinde Sağlık Hizmeti Kalitesi, Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Sadakati İlişkilerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul: Ufuk Üniversitesi.
- Şentürk N, (2006). İlköğretim Okullarında Yaşanan Çatışma Türleri ve Yöneticilerin İzededikleri Çözüm Yöntemleri, Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, (2022). 2019-2023 Stratejik Planı Güncellenmiş Versiyonu. <https://sgb.saglik.gov.tr/TR-61668/tc-saglik-bakanligi-2019-2023--stratejik-plani-guncellenmis-versiyonu.html> (E.T.: 19.12.2023).

- Tokat B, (1999). Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Yönetimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 23- 40.
- Tosi HL, Neal P, Mero John R. RIZZO, (2001). *Managing Organizational Behavior*, Massachusetts USA, Blackwell Publisher Inc.
- Van Ham H ve Koppenjan, J, (2001). Building Public-Private Partnerships: Assessing and Managing Risks in Port Development". *Public Management Review*, 3(4), 593-616.
- Yenen MS, (2023). Okul Yöneticilerinin Diğerkâmlık Düzeyleri ile Çatışma Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Yılmaz FY ve Karakaş DG, (2011). Devlet/Kamu Üzerine Yeniden Düşünmek. Sağlık Alanında Kamu Özel Ortaklığı Sempozyumu, https://www.ttb.org.tr/kutuphane/kamuozel_sempozyum.pdf. (E.T.: 20.12.2023).

TEDARİK ZİNCİRİNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Hüseyin KOÇARSLAN¹, Alper GEDİK², Şeydanur KOÇAK³

GİRİŞ

Günümüzde iş dünyası, hızla değişen ve gelişen teknolojik dönüşümle şekillenmektedir. Bu dönüşüm, özellikle tedarik zinciri yönetiminde önemli değişimlere yol açmaktadır. Tedarik zincirindeki değişimlerle birlikte işletmelerin gereksinim duyduğu hammadde ve malzemelerin elde edilmesinin sağlanması ürünlerin üretilmesi, dağıtımına çıkarılması ve son tüketiciye ulaştırılması için halkalar oluşmaktadır. Bu halkalar sayesinde son tüketici olan müşteriye daha hızlı bir şekilde ürünlerin gönderilmesi için dijital dönüşüm otomasyonları kullanılmaktadır. Bu otomasyonlar kurumsal kaynak planlaması, barkod, elektronik veri değişimi, coğrafi bilgi sistemleri, gelişmiş planlama ve çizelgeleme gibi teknolojik uygulamalarla faaliyetlerini sürdürülebilir kılmaktadır. Bu sayede işletmeler, tedarik zinciri süreçlerini daha hızlı uyum sağlayabilen, müşteri taleplerine daha duyarlı ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturabilmektedir. Daha etkili envanter yönetimi, talep tahminindeki doğruluk, lojistik optimizasyonu ve müşteri memnuniyetindeki artış gibi avantajlar, dijital dönüşümün tedarik zincirine katkıları arasında yer almaktadır. Ayrıca dijital dönüşüm tedarik zincirindeki süreçleri otomatize ederek, veri bütünlüğünü artırarak ve iş süreçlerini daha şeffaf ve ölçülebilir hale getirerek tedarik zincirinde çığır açıcı bir değişimi beraberinde getirmektedir. Bu durumda tedarik zinciri dijital dönüşümle birlikte hızlı, esnek ve verimli bir yapıya sahip olmaktadır. Böylelikle hızlı kararların verilmesi için bilgi akışının elde edilmesi ile iş analitiği uygulanarak tedarik zinciri dijital dönüşümle birlikte rekabet ortamında daha başarılı olmaktadır.

Bu çalışma ile tedarik zincirinde bulunan süreçlerin dijital dönüşüme entegre edilmesine dair bilgiler yer almaktadır. Çalışma ayrıca dijital dönüşümle birlikte tedarik zincirinde kullanılan otomasyonlarla ilgili örneklerle zenginleştirilmiştir.

1 Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, ORCID 0000-0002-6681-538X, hkocarlan@selcuk.edu.tr

2 Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, ORCID 0000-0002-9085-5605, alpergedik@selcuk.edu.tr

3 Yüksek lisans öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, ORCID 0000-0002-1105-8799, 214271001004@lisansustu.selcuk.edu.tr

TEDARİK ZİNCİRİ KAVRAMI NEDİR?

Tedarik zinciri işletmenin dışında yer alan hammadde ve malzeme tedarikçilerinin, işletmenin kendi içerisinde bulunan yarı mamul ve malzeme tedarikçilerinin, ürüne dönüşümü sağlayan üretim biriminin, bitmiş ürünleri dağıtmak için dağıtımına çıkaran kanallar ile son tüketiciye ulaştıran toptancılar, perakendeciler gibi değer oluşturan unsurlar yer almaktadır (Güleş vd., 2009: 6). Bu unsurlar sayesinde tedarik zincirinde halkalar oluşarak bir bütün halinde düşünülmektedir. Zincirde bulunan tüm değer unsurları birbirlerini etkileyerek, sadece işletme içerisindeki iç entegrasyonu sağlamak için değil, tedarik zincirini oluşturan bütün işletmelerin entegrasyonunun sağlanması (Güner, 2003) ve bu zincirde malzeme, bilgi ve para akışını koordine edilmesi ve yönetilmesi temel amaç olmuştur.



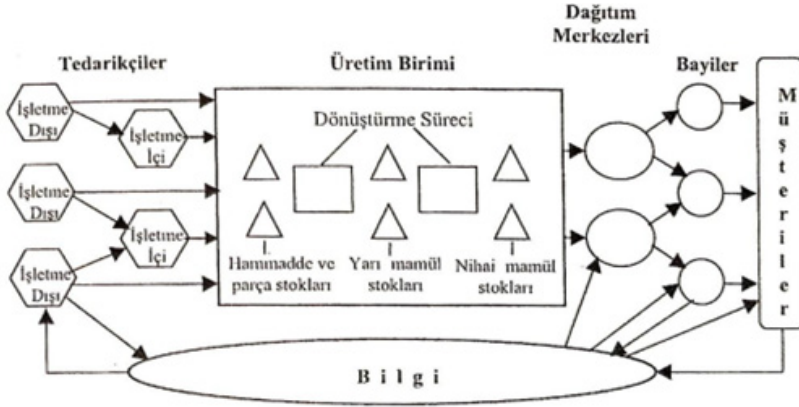
Şekil 1: Tedarik Zinciri (Sevinç, 2008: 10)

Tedarik zinciri, hammaddelerin temin edilmesi, ürünlere katma değer özelliğinin verilmesi ve son kullanıcıya ulaşacak olan ürünlerin depolanması veya satılan coğrafi tesislerden dağıtılmış olması ve bu tesisler arasında oluşan ürün akışlarının bağlantısını kurmak için oluşturulan nakliye hatlarından oluşmaktadır (Gülşen, 2006: 14).

Tedarik zinciri müşteriler, perakendeciler, imalatçılar, tedarikçiler ve ortaklar arasındaki iletişimin geliştirilmesi, ortaklaşa çalışması, müşteri ihtiyaçlarının karşılanması, kaynakların etkin ve verimli kullanılması, planlı, hızlı ve esnek bir tedarik, üretim ve dağıtım zinciri kurma temelleri üzerine ortaya çıkmış bir kavramdır (Lysons, 2000). Tedarik zinciri;

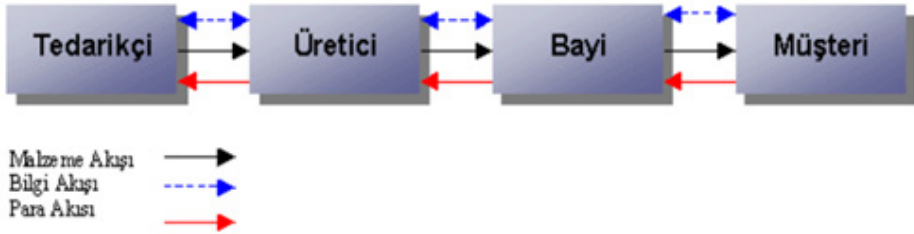
- Hammadde ve parçaların temin edilmesi,
- Hammaddelerin ve parçaların bitmiş ürünlere dönüştürülmesi,

- Ürünlere değer katılması,
- Perakendeci ve müşterilere bu ürünlerin dağıtılması ve
- Çeşitli iş faaliyetlerin (tedarikçiler, imalatçılar, dağıtıcılar, üçüncü taraf lojistik sağlayıcılar ve perakendeciler vb.) arasında bilgi alışverişinin kolaylaştırılması amacıyla birbiriyle bağlantılı çok sayıdaki iş süreçlerinin birlikte uyum içerisinde hareket etmesini sağlayan bütünleşik bir sistemdir (Min & Zhou, 2002: 231-232).



Şekil 2: Tedarik Zincirinin Yapısı (Markland vd., 1995: 94)

Tedarik zincirinde bilgi, malzeme ve para akışının gerçekleştirilmesi gerekir. Bundan dolayı iş birliği ve entegrasyonu geliştirmekte olan etkileşimli tedarik zincirleriyle fiziksel ürün ve para akışını normal bir şekilde gerçekleştiren bilgi akışının karşılıklı olarak gerçekleştirilmesidir (Demirdöğen ve Küçük, 2007; Şen, 2006).



Şekil 3: Etkileşimli Tedarik Zinciri (Yıldızöz, 2006: 10)

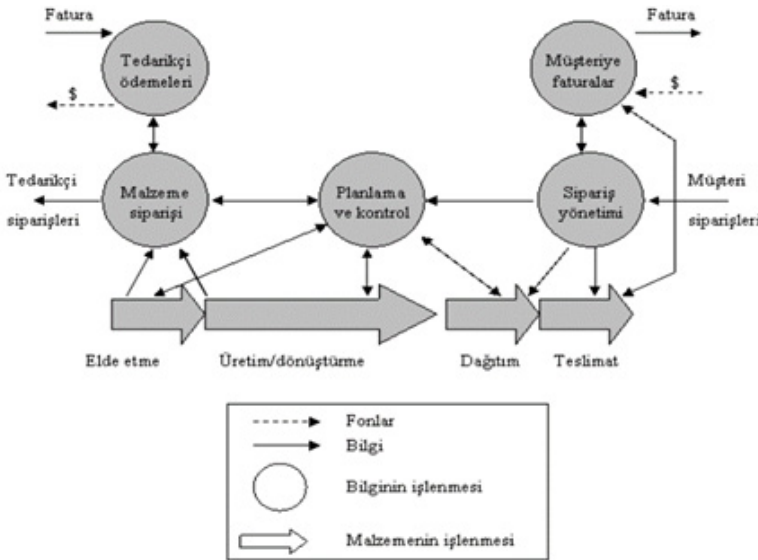
Tedarik zinciri sürecinde bulunan her paydaşın amacı, en taze bilgiyi bir sonraki zincirde yer alan işletmelere aktararak arz ve talep dengesinin mükemmel bir biçimde oluşturulmasını sağlamak ve üretim noktasından tüketim noktasına kadarki süreci en kısa zamanda ve en az maliyetle ulaştırılmasında katkıda bulunmaktadır (Güleş vd., 2009: 8).

Tedarik zincirinde bilginin ve ürünün akışının tedarik zincirinin performansında artış sağlaması ve bununla birlikte müşteri memnuniyetinin ve hizmetlerin belirlenen hedeflere daha hızlı ilerlemesini sağlamaktadır.

Tedarik zincirinde kısa vadeli amaç gereksiz depolamaları ortadan kaldırmak, üretim yapmak ve müşteriye cevap vermek için daha hızlı olması gerekirken uzun vadeli amacıyla müşterinin isteklerini karşılayan ürünleri doğru yerde teslim etmiş olması ve müşterinin ürünle karşılaşması sonucunda pazar payının ve karının artırılmasını sağlamaktadır (Güleş vd., 2009: 8).

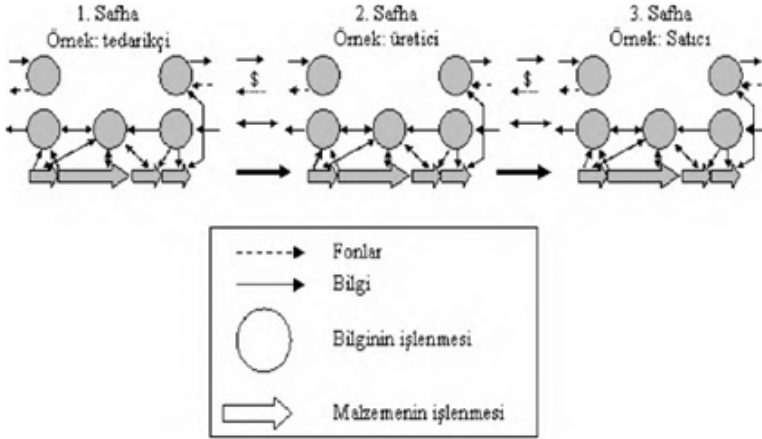
Tedarik zincirinde bilgi ve para akışının olması ürün yaşam döngüsünü etkileyen bir süreçtir. Bu yaşam döngüsü sürecinde ürünün veya hizmetlerin müşterilere teslim edilmesinden kullanılmasının bitmesiyle kadar geçen süreyi kapsamaktadır (Kağnıcıoğlu, 2007: 9). Ürün yaşam döngüsünün sürdürülebilir olması için tedarik zincirinin planlamasının en iyi şekilde yapılması gerekmektedir.

Tedarik zinciri artan karmaşıklığa göre tek safhalı ve çok safhalı tedarik zincirleri olarak çeşitlilik göstermektedir. Bu çeşitlilikte, tek safhalı tedarik zinciri hammaddeyi temin etmekte, üretim ve dağıtımdaki malzemelerin akış fonksiyonlarını birleştirmektedir (Elagöz, 2008: 133). Tek safhalı tedarik zincirinde birçok bilginin işlenmesi ve karar verilmesinde fonksiyon bulunmaktadır (Güleş vd., 2009: 10). Bu tedarik zincirinin sisteminde; müşteriden alınan ve satıcı olan firmalara yapılan sipariş bilgilerinin takip edilmesi, müşterilerden de yapılacak olan tahsilatlar ve satıcılara ödenecek bilgi ve nakit akışının kontrol edilmektedir (Gedikli, 2006: 12).



Şekil 4: Tek Safhalı Tedarik Zinciri (Metz, 1998: 22)

Çok safhalı tedarik zinciri ise işletmesi çok olan tedarik zinciridir (Güleş vd., 2009: 11). Tek safhalı tedarik zincirlerinin çoklu kopyaları olmaktadır (Elagöz, 2008: 134). Çok safhalı tedarik zincirine örnek olarak Volkswagen firmasını verilmektedir (Güleş vd., 2009: 10). Bu firma, ilerde oluşan siparişlerinin bilgilerini ve gerçek siparişlerini elektronik ortamda alarak satıcıları ile çalışıp ve günlük olarak otomobil üretiminin planlamasını yapmak için veriler girmektedir (Elagöz, 2008: 134).



Şekil 5: Çok Safhalı Tedarik Zinciri (Metz, 1998: 23)

Tedarik zincirinin bütün fayda ve amaçlardan yararlanılabilmesi için planlı bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Çünkü herhangi bir aksaklığın olması fazladan zaman ve emek harcanmasına neden olacak bu durum ise işlerin aksamasına sebep olacaktır.

Tedarik zincirinin işleyişi ilk ürününün üretilmesi için gerekli olan hammaddelerin temin edilmesi, daha sonra hammaddelerin yarı mamullere dönüşmesi için üretim aşamasına geçmesi, yarı mamullerinde tamamlanmış ürünlere dönüşümün sağlanması için bir sonraki aşamada birleştirilmesi ve elde edilmiş olan ürünlerin dağıtım merkezlerine aktarılması ile son aşama olan satıcılar ve müşterilere en iyi şekilde ulaştırılmaktadır.

Tedarik zincirinin yapısında bulunan tedarikçi, imalathane, nakliye ve taşıma, dağıtım merkezi, satıcılar veya müşterilerin sürekli olarak bilgi alışverişinde bulunması ile bu halkanın istenilen ürünü elde etmesine ve ulaştırılmasındaki en önemli bileşenlerdir. Bu yapı sayesinde işletmeler karlarını en üst seviyeye çıkartarak rekabet etmede ve pazarda daha iyi konuma gelmektedir.

Tedarik Zincirinin Fonksiyonları

Tedarik zincirinin faaliyetlerini ve sorumluluklarını yürütebilmesi için fonksiyonlara ihtiyacı vardır. Tedarik zincirinde oluşan birçok olayların hızlı ve

kaliteli bir şekilde karşılık verebilmesini sağlayabilmek için firma çerçevesinde birçok fonksiyonu koordine edilmesi gerekmektedir (Özceylan, 2010: 4).

Tedarik zincirindeki fonksiyonlar bir işletmenin doğru hammaddeleri, hizmetleri ve teknolojisini doğru kaynaktan, doğru zaman içinde ve uygun kalitede satın alınmasını garanti edilmesi ile sorumludur (Elagöz, 2006: 55). Tedarik zincirindeki fonksiyonlar şu şekilde sıralanabilir;

- Tedarik
- Üretim
- Planlama
- Sipariş
- Stok yönetimi
- Depolama
- Envanter
- Dağıtım
- Müşteri Hizmetleri

Tedarik Fonksiyonu

Tedarik fonksiyonu; uygun fiyatla, yeterli kalite ve miktar ile üretimin, uygun bir teslimat ile hammaddenin, teçhizat ve malzemelerin tedariki olarak tanımlanmaktadır (Dağdeviren ve Eren, 2001: 42).

Üretim Fonksiyonu

Üretim fonksiyonu belirli bir ürünün üretiminin yeterli miktarda ve özellikte ve uygun zamanda gerçekleşmesiyle oluşmaktadır. Üretim planlamasının firmanın amaçlarına ulaşması için uygun bir şekilde etkin planlanması önemlidir (Demirdöğen ve Küçük, 2007: 7).

Planlama Fonksiyonu

Tedarik zincirinde bulunan halkaların işletmenin kazanç elde edeceği şekilde planlamasını sağlayan fonksiyondur. Tedarik zincirinde sürekli devam etmekte olan süreçlerin bütünleştirmektedir. Bu sayede karar verme açısından işletmeye büyük bir avantaj sağlamaktadır.

Sipariş Fonksiyonu

Sipariş fonksiyonu müşteriden gelen ihtiyaçları karşılayabilmek için kullanılmaktadır. Üretim, lojistik ve pazarlama planlarının bütünleştirilerek etkin bir şekilde sipariş sürecinin işlemenin yapılması gerekmektedir. Tedarik zincirinde önemli üyelerle ortaklığını gerçekleştirmek için firma müşterinin ihtiyaçlarını karşılamak ve müşteriye karşı oluşan toplam teslim maliyetinin azaltılabilmesini sağlamaktadır (Özdemir, 2004: 92).

Stok Fonksiyonu

Firmanın üretim sürecinde kullanması için getirdiği ürün ve malzemelerin stok seviyesini belirlemede kullanılmaktadır. Bununla birlikte müşterinin ihtiyacı ya da talebi doğrultusunda istediği ürünü stoktan temin edilmektedir. Stok fonksiyonunun yönetimi; stoğun takip edilmesi entegre bir sistem üzerinde yapmak, bütün stok hareketlerinin sistem üzerinde tanımlanması ve kaydedilmesi, gerçek talep planlamasıyla stok seviyelerinin en az düşürülmesi, tedarik zinciri sürecince stok takip sistemlerinin kullanılması ve stok yönetimi maliyetlendirilmesi ile koordineli bir çalışmasını sağlanması gerekmektedir (Eymen, 2007: 12- 13).

Depolama Fonksiyonu

Depolama fonksiyonu ile tedarik zincirinde stoklanan ürün ve malzemelerin gerekli koşullarda saklanması sağlamaktadır. Tedarik zincirinde depolama fonksiyonu stokların uygun şartlar, uygun maliyetler, hızlı hareketler ile sağlanacak altyapılarla ve nerelerde depolanacağı kararlarının alınmasında görevlendirilmektedir (Eymen, 2007: 13).

Envanter Fonksiyonu

Envanter fonksiyonu tedarik zincirinde yakın gelecekte oluşabilecek talebin tahmin edilmesinde, üretim ve dağıtımın maliyetlerinin düşürülmesinde görevlenmektedir. İşletme yöneticisi envanteri, hammadenin mamul ürüne, mamul ürününde son kullanıcıya ulaşmasına kadar olan tüm işlemlerin envanterlerinin kontrol edilmesi planlanmasını yaptığı kritik işlerden biridir (Fıçı, 2006: 11).

Dağıtım Fonksiyonu

Dağıtım fonksiyonu tedarik zincirinin en iyi şekilde devam etmesi için gerekli olan hammadde ve ürünlerin doğru merkezlere taşınmasını sağlamaktadır. İşletmelerin ürünleri üretirken zaman kaybı yaşamaması ve müşteri memnuniyetinin en iyi seviyede tutulmasını sağlamaktadır.

Müşteri Hizmetleri Fonksiyonu

Müşterilere en hızlı, kaliteli ve kullanılabilir ürünleri sunmak için müşterilerle iletişim kurulmasını sağlamaktadır. Ürünlerin elde edilebilmesi, yüklenme zamanı ve siparişlerin durumlarını takip etme gibi konularda müşterilerin bilgilendirilmesinde birincil kaynak olma hizmetini sağlamaktadır (Özdemir, 2004: 92).

DİJİTAL DÖNÜŞÜM NEDİR?

Dijital dönüşümle birlikte iş süreçlerinde ve modellerinde değişiklikler oluşmuştur. Bu değişikliklerle beraber işletmeler işlemlerini daha hızlı ve verimli bir şekilde yapılandırarak iş akışlarının yürütülmesini sağlamıştır. Bu dönüşümle birlikte firmalar oluşturmuş oldukları stratejilerini, iş modellerini,

iş süreçlerini, ürettikleri mal ve hizmetlerini, belirlemiş oldukları müşteri kitlelerini, sahip oldukları örgütsel yapılanmalarını, faydalanmış oldukları karar alma mekanizmalarını, yine sahip oldukları teknolojik alt yapılarını, kurmuş oldukları iş birlikleri gibi tüm alanlarda kendisini göstermektedir (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği [TÜSİAD], 2016).

Dijital dönüşüm sürekli devam eden dinamik bir süreçtir (Teichert, 2019: 1675). Dönüşümün dinamik yapısından faydalanmak için işletmeler içerisindeki bütün departmanları dahil ederek süreklilik, verimlilik ve çeviklik kazanılmasına neden olmaktadır. Bu durumda işletmeler etkin bir şekilde işlemlerinin yürütülmesini sağlamaktadır.

Dijital dönüşümle otomasyonlar ve e-hizmetler oluşturularak kullanıcıların kullanımına sunulmakta olup evrak işlerinin bilişim teknolojilerinin yardımıyla yapılmasını sağlamaktadır. Bu teknolojiler web 2.0, mobil uygulamalar, bulut bilişim, yapay zeka, arttırılmış gerçeklik, büyük veri ve nesnelerin interneti gibi birçok teknolojinin dijital dönüşümde kullanılması mümkün olmaktadır. Bilişim teknolojileriyle verilerin paylaşımının kolayca yapılması ile veriler üzerinde düzenlemelerin gerçekleşmesi sağlanmış olmaktadır.

Dijital dönüşüm, değer yaratmak ve yakalamak için yeni bir iş mantığı uygulayarak yeni bir iş modeli ortaya koymaktadır (Pagani ve Pardo, 2017; Zott ve Amit, 2008). Firmalar, “işletmenin müşterilere nasıl değer yarattığını ve sunduğunu ve ardından alınan ödemeyi kâra nasıl dönüştürdüğünü” (Tece, 2010: 173) temsil eden iş modelleri (Casadesus-Masanell ve Ricart, 2010) aracılığıyla rekabet etmekte ve rekabet avantajı elde edebilmektedir. İşletmeler dijital dönüşümün getirmiş olduğu rekabet avantajı ile sürekli yeni dijital platformların oluşmasında da etkisini göstermektedir.

Dijital dönüşüm, tedarikçiler, müşteriler ve rakiplerle sınır ötesi etkileşimleri mümkün kılmak için dijital teknolojileri kullanmaktadır (Singh ve Hess, 2017). Bu sayede sınır ötesi etkileşimde dijital teknolojileri kullanarak mevcut temel yetkinliklerden yararlanmak veya yenilerini geliştirmek için kuruluşu dönüştürerek rekabet avantajı elde etmeye yardımcı olabilmektedir (Liu vd., 2011: 1729).

Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin bileşimlerinin değişikliklerinden ve imkânlarından tam anlamıyla faydalanmak amacıyla iş ve örgütsel faaliyetlerinin, süreçlerinin, yetkinliklerinin ve modellerinin, stratejik ve öncelikli bir şekilde, var olan ve gelecekteki değişimler göz önüne alınarak toplumdaki hızlandırıcı etkisini içeren detaylı bir dönüşüm ortaya çıkmaktadır. (i-Scoop, 2020).

Tedarik Zincirinde Dijital Dönüşüm

Covid-19'un etkisiyle tedarik zinciri süreçlerinin sürekliliğinin sağlanamaması ile işletmeler dijital dönüşümlerini hızlandırmak zorunda

kalmışlardır. Bu durumda işletmeler tedarik zincirlerinin işleyişine uygun esnek ve verimli olan sistemleri kullanmaya başlamışlardır. Müşteri memnuniyetinin sağlanması ve işletmelerin üretim için ihtiyaç duydukları hammaddelerin daha hızlı bir şekilde temin edilmesini sağlamıştır.

Yeni nesil tedarik zincirlerinin gelişiminin önemli oranda etkilenmesi çağımızın iş yapış şeklinin mutlak gerekliliği olan dijitalleşme ile hem esneklik hem de verimlilik sunmaktadır (Günel, 2015). Tedarik zincirlerinin dijitalleştirilmesi zaman alıcı ve yoğun kaynak gerektiren bir süreç olsa da işletmeler yeni teknolojilere yaptıkları sermaye harcamalarını büyük ölçüde artırarak tedarik zincirinin daha otonom ve esnek olmasını sağlamaktadır (Capgemini, 2020; Maleki Far vd., 2017). Tedarik zincirinde paradigma değişiminin önünün açılması ile gelişmekte olan dijital platformlar daha da önem kazanmakta ve rekabet kurallarını değiştirmektedir (Pflaum vd., 2018). Tedarik zinciri dijitalleştikçe daha fazla pazar payına ulaşarak karlılığı arttırmaktadır.

Geleneksel tedarik zincirinde sadece bir yerden başka bir yere ürün taşındığı zamanlar artık dijital platformlarla geride kalmıştır. Günümüzdeki tedarik zincirlerinin, hepsinin koordine edilmesi ve izlenilebilmesi önemli miktarda karışık faaliyetleri içermektedir (Büyüközkan ve Göçer, 2018).

İşletmeler tedarik zincirinin sadece fiziksel ürün ve hizmet akışlarının kapsamında değil aynı zamanda yeteneğin, bilginin ve finansın birleştirilmesiyle bir dijital tedarik ağı olarak tasarlanmaktadır (Raj ve Sharma, 2014, s. 2). Tedarik zincirlerinin yeni fırsatlar oluşturması için dijital teknolojileri farklı bakış açıları geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bakış açıları ile tedarik zinciri ağının dijitale dönüştükçe erişilebilirliği, değerliliği ve uygun maliyetli olması ortaya konulmaktadır.

Tedarik zincirinde hızlı kararların verilmesinin desteklenmesi için bilgi akışlarından değerli bilgiler elde edilmesi ile iş analitiğinin uygulanması her zaman etkili ve başarılı tedarik zincirinin ayrılmaz ve hayati bir bileşenidir olmaktadır (Yıldız vd., 2018: 423). Tedarik zincirinin bilgi akışlarını elde edebilmesi için veri hacimlerini artıran hızlandırıcılar kullanması gerekmektedir. Veri hacimlerinin artıran hızlandırıcılar; mobil cihazlar, nesnelerin interneti, etkin izleme, sensör teknolojisi, bulut bilişim ve sosyal medya beslemeleridir (Roßmann vd., 2018). Zincirin kusursuz bir şekilde çalışması ve entegre bir sisteme dönüşmesi geleneksel tedarik zincirindeki birçok ayrı adımın dijitale dönüşmesi ile parçalanmaktadır (Büyüközkan ve Göçer, 2018).



Şekil 6: Geleneksel Tedarik Zincirinin Dijital Tedarik Zincirine Dönüşümü
(Raj & Sharma, 2014: 1219)

Online ürün satışlarının tahmin edilmesinde ve lojistik sistemlerde kargo kaybının yaşanmasında dijital tedarik zinciri uygulamaları kullanılmaktadır. Böylece gerçek tedarik zincirinin geleneksel hibrit sistemin ötesine geçilmesi ile sistem entegrasyonun ve kilit bileşenlerin bilgi üretme yetenekleri de kullanılmaktadır (Abdel-Basset vd., 2018: 626).

Raab ve Griffin-Cryan (2011), geleneksel tedarik zincirinde, elektronik süreçleri ve kağıt tabanlı belgeleri bir karışıklığa dayanmaktadır, dijital tedarik zincirinde ise yaygın bilgi birikimi, üstün iş birliği ve dijital platformlar üzerinden iletişim kurması, daha fazla çeviklik, güvenlik ve etkinlik yeteneğine sahip olması belirtilmektedir. Bhargava vd. (2013) dijital tedarik zincirinin global olarak dağıtılan işletmeler arasındaki etkileşimi destekleyen ve tedarik zincirlerinde bulunan ortakların faaliyetlerini (üretmek, satmak, bir ürünü satın almak, taşımak ve saklamak) düzenlenmesini sağlayan sistemlerin (yazılım, donanım ve iletişim ağları) oluşturduğunu belirtilmektedir. Dijital tedarik zinciri büyük veri, bulut bilişim ve nesnelerin internetinin kullanımı gibi yeni teknolojik trendlerin kullanılması ile oluşturulan tedarik zinciridir. Otomasyonlar ile birbirine bağlanan tedarik zinciri süreçleri mükemmel iş birliğinin ve iletişimin özellikleri ile akıllı ve en uygun teknolojik sistemler olarak tanımlanmaktadır.

Dijital tedarik zinciri ile müşterilerin ihtiyaçları hakkında daha doğru bilgilerin tasarlanması ve gerçek müşterilerle hızlı ve kolay erişim konumuna sahip olarak ürünler ve hizmetlerin oluşturulmasını sağlamaktadır (Guarraia vd., 2015; Yıldız vd, 2018). Bu durumda tedarik zincirinin bilgi paylaşımında bulunması ve işleyebilmesi, cihazlar, sensörler ve sosyal medya uygulamaları ile büyük miktarda veri içermesine yardımcı olmaktadır (Korpela vd., 2017).

Tedarik zincirindeki iş süreçlerini dijital hale getirilmesi için birçok işletme sistemsel dönüşümler sağlamaktadır. Örnekler; “DHL gibi büyük lojistik servis sağlayıcısı gelecekte lojistik endüstrisini etkileyebilecek eğilimleri izlemekte, başka bir lojistik servis sağlayıcısı olan DB Schenker, dijital bir hareketlilik laboratuvarına yatırım yapmakta, THY, Lufthansa ve Emirates gibi güçlü kargo operasyonlarına sahip havayolları, kağıtsız e-navlun tekliflerini müşteriler

için veri temizliği ile genişletmekte, bir tarım şirketi olan Monsanto, tarım operasyonlarını dijital hale getirmek için sensör teknolojisine yatırım yapmakta, küresel perakendeciler Amazon ve Alibaba, malların taşınması ve teslimatı için dronlara ve robotiğe yatırım yapmaktadırlar” (Büyüközkan ve Göçer, 2018).

Dijital dönüşüm ile tedarik zincirinde iş modellerinin oluşturulması gerekmektedir. İşletmeler ürettikleri değerle iş modellerinden nasıl gelir ettiklerini ve hangi ürünlerle hangi müşterilere ne şekillerde ulaşıldığı ve bu süreçlerden nasıl kar elde ettikleri modelini oluşturmaktadır (Osterwalder, Pigneur, Oliveira & Ferreira, 2011). Dijital dönüşüm ile iş modelleri değer üretim şeklinden gelir elde edilmesi şekline kadar köklü değişiklikler oluşturmakta (Blunck & Werthmann 2017; Veit, vd. 2014) ve ekonomik değere dönüşmesini sağlamak için dijital teknolojilerin potansiyelini kullanmaktadır (Ehret & Wirtz, 2017). İş modellerini destekleyen veya kurulmasını sağlayan dijital teknolojiler olabilmektedir. (Fleisch, Weinberger & Wortmann, 2015; Kofler, 2018). Bu sayede işletmeler mevcut olan iş modellerinin yeni iş modelleriyle dijital ortamlara taşıyarak dijital dönüşümü sağlamaktadırlar.

Covid-19’da Tedarik Zincirinin Dijital Dönüşümü

Covid-19 ile tedarik zincirindeki süreçler aksaklıklara uğrayarak işletmelerin üretim için ihtiyaç duydukları hammaddelerin ve müşterilerin siparişleri doğru zamanda ulaşımı sağlanılamamıştır. Bundan dolayı işletmeler gelişmekte olan bilişim teknolojileriyle tedarik zincirlerinin planlamasını yeniden oluşturmak zorunda kalmamışlardır.

Covid-19’un etkilerine dair ilk analizler, endüstri 4.0 ve dijital üretimin, tedarik zincirinin dayanıklılığının artırılması ve dalga etkisinin kontrol edilmesinde kritik düzeyde önemli olduğu görülmektedir (Nakıboğlu, 2020: 9). Bu durumda tedarik zinciri halkalarının birbiriyle olan bağlantısını güçlü bilgi akışlarıyla iletilmesini sağlayarak işletmeler için karlı olan dayanıklılığın oluşturulması gerekmektedir.

Yeni dönemde sürdürülebilirlik için gerekli görülen müşteri deneyimi, verimlilik ve esneklik konularının performansının artırılması için endüstri 4.0 analitiklerinin ve dijital hizmetlerin iyileştirilmesi gerekmektedir (Barriball vd., 2020). İşletmelerin tedarik zincirlerinde dijitalleşmesi, tedarik zincirlerinin esnekliğinin artmasına ve aksaklıklara daha iyi cevap vermesini sağlamaktadır (Queiroz vd., 2020). Bu kapsam ile nesnelerin interneti, bulut bilişim, 5G, yapay zeka, 3d yazıcılar, eklemeli üretim, robotik sensörler ve blockchain gibi teknolojiler ve araçlar çeviklik, şeffaflık ve esneklik için gerekli ve geleceğin dijital tedarik zinciri ağı için önemli olmaktadır (Ellram vd., 2020; Kilpatrick ve Barter, 2020). Bunlar gibi teknolojiler, sistemler ve yaklaşımlar, kriz durumlarda tepkilerin izlenebilirliği için kullanılması ve dayanıklı sağlam tedarik zincirleri modellerinin oluşması gerekmektedir (Queiroz vd., 2020). Bu

sayede dinamik ve müşteri öncelikli bir tedarik zinciri için, dijital teknolojilerin kullanılması faydalı olacaktır (Deloitte, 2020). Çünkü müşteriye olan değerin nasıl oluşturulacağını, bu süreçte hangi yeteneklerin, ortakların, ekosistemlere ve işgücü stratejilerine önem verilmesi konusunda kararlar almak gerekmektedir (Nakıboğlu, 2020: 10).

Tedarik ağlarının aydınlatılması için işletmelerin yeni dijital yaklaşımlara ihtiyacı bulunmaktadır (Kilpatrick ve Barter, 2020). Bu durumda teknolojik alt yapılar bir işletmenin önemli rekabet araçlarından olması gerekmektedir.

Tedarik Zincirinde Bilişim Teknolojilerinin Geleceği

Gelişen ve sürekli değişim içerisinde bulunan dünya ve teknoloji ile birlikte tedarik zinciri de değişip gelişmek zorunda kalmıştır. Bu durumda işletmelerin yeni sistemleri kullanması onların iş süreçlerini takip etmesine yardımcı olacaktır. İşletmeler bu sistemleri kullanarak daha hızlı kararlar verebilecektir. Bu sayede de tedarik zinciri aksaklık yaşamadan sürekli devam edecektir. Tedarik zinciri sistemlerle entegre halinde çalıştığı zaman oluşabilecek olan riskleri daha minimum seviye indirilmesini sağlayacaktır.

Tedarik zinciri gelecekte oluşan anlık değişimlerin etkisiyle esnek iş modellerine sahip ve sürdürülebilir kararların dinamik bir şekilde alınmasına ihtiyaç duyacaktır. Tedarik zincirinde dinamik kararlar verirken bilgi paylaşımının anlık olarak yapılması ve analiz edilmesi gerekmektedir. Böylece tedarik zincirinde müşterinin taleplerinde ani değişimlerin yaşanması, iade yapması ve hammaddelerin gecikmesi gibi durumlarda sistemler bu bilgileri anlamlandırarak kararların işletmenin kazancına yönelik verilmesini sağlayacaktır. Tedarik zincirinde iş ortakları (tedarikçiler, üreticiler, dağıtıcılar, perakendeciler, üçüncü-taraf lojistiği ve diğer hizmet sunucuları gibi) arasında kullanılan ortak veri tabanları üzerinden sürekli bilgilerin paylaşılması ve gerçek zamanlı olarak verileri kullanarak dinamik kararların alınmasını sağlamaktadır.

Tedarik zincirinde bilişim teknolojilerinin kullanılmasıyla beraber işletmeler rekabet ortamında daha etkin olmaktadır. Bu durum işletmelerin pazar payının artmasına sebep olmaktadır. Bu sayede işletmeler karlarını artırmak için gelişmekte olan teknolojik trendleri takip ederek tedarik zincirindeki aksaklıkları en aza indirgeyerek kaliteli ürünleri üreterek müşteri memnuniyetini sağlamaktadır.

Stokları kontrol altına alarak ihtiyaç halinde üretilecek olan ürünlerin giriş ve çıkışlarının takip edilmesi halinde üretim veya sevk süreçlerinin sorunsuz ilerlemesi için sistemlerin etkin ve verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Ayrıca stokta ne kadar hammaddenin ve ürünün olduğunu işletmeye bildirmek için kullanılan sistemler zaman kaybını ve enerji tasarrufunu önleyerek elde bulunan kaynakların işletmeye uygun bir şekilde planlama yapılmasını sağlayabilmektedir.

Tedarik zincirinin daha etkin ve verimli bir şekilde sürdürülebilir olmasını sağlayabilmek için yazılımlara ihtiyacı vardır. Bu yazılımlar ihtiyaca göre sürekli gelişmektedir. Böylece işletmeler yazılımlardan tedarik zincirine en uygun olanını seçerek kullanılmasını sağlamaktadır. Bu yazılımlar tedarik zincirinin süreçlerini birbirlerine bağlayarak aralarındaki bilgi akışını veri tabanları ile oluşturmaktadır.

Tedarik Zincirinde Bilişim Teknolojileri

Tedarik zincirinin gelişmekte olan bilişim teknolojileri ile uyumlu bir şekilde çalışması için işletmelerin gerekli olan bilişim teknolojilerini kullanmaları gerekmektedir. Bu şekilde işletmeler tedarikçileri ve müşterileri ile etkili iletişim halinde olmaktadır. Bilişim teknolojilerinin entegrasyonu ve koordinasyonu ile işletmeler müşterilerin ihtiyaç ve isteklerine daha hızlı yanıt vermektedir. Bu sayede işletmeler az maliyetle daha çok maliyet kazanmayı hedeflemektedir. Bilişim teknolojileri sayesinde rekabet ve pazar payında da artış sağlanmış olmaktadır.

Bilişim teknolojileri içerisinde birçok otomasyon barındırmaktadır. Tedarik zincirinde kullanılan otomasyonlar; RFID (Radyo Frekansı ile Tanımlama), İnternet, Barkod, Elektronik Veri Değişimi (EDI), Coğrafi Bilgi Sistemleri (GPS), Blok Zincir, Gelişmiş Planlama ve Çizelgeleme (APS), Kurumsal Kaynak Planlaması (Enterprise Resource Planning – ERP), Otomatik kalite kontrol sistemi (AQCS), Depo Yönetim Sistemleri (WMS), Nakliye Yönetim Sistemleri (TMS), Kargo ve Araç Yükleme Optimizasyonu (CLO) teknolojileri kullanılmaktadır.

İnternet

Tedarik zincirinde internet kullanımını dijital dönüşümle beraber işletmelerin bilgi akışının sürekliliğinin devam etmesi ve bilgi paylaşımlarının daha hızlı yapılmasını sağlamaktadır. İnternet getirdiği birçok yenilikle iş modelleri ve iş süreçlerinin gelişmesinde öncülük etmektedir. İşletmeler internetin getirmiş olduğu elektronik pazarlar ile ürünlerin alınıp satılmasını sağlamaktadır. İşletmenin iç ve dıştaki bağlantılarıyla etkili iletişim kurmasında bağlantı oluşturmaktadır. Bu sayede müşterilerin istek ve ihtiyaçlarına kolaylıkla cevap verilmesini ve işletmenin ihtiyacı olan hammaddelerin elde edilmesini sağlamaktadır.

İnternet'in kullanımının tarif edilmesi için “e-işletme” terimi tedarik zinciri entegrasyonun hedeflerine ulaşabilmesi için kullanılmaktadır. Ticaret ortaklıklarına bağlı olarak çeşitli e-işletme kategorileri bulunmaktadır. Bunlar; “İşletmeden İşletmeye (B2B - Business to Business), İşletmeden Müşteriye (B2C - Business to Consumer), Müşteriden İşletmeye (C2B - Consumer to Business), Müşteriden Müşteriye (C2C - Consumer to Consumer), İnsanlardan İnsanlara (P2P - People to People), Hükümetten Vatandaşa (G2C - Government to

Citizen), Vatandaşın Hükümete (C2G - Citizen to Government), Değiştirmeden Değiştirmeye (E2E - Exchange to Exchange) ve İşletme-içi (Organizasyon Biriminden Organizasyon Birimine) kategorileri örnek olarak verilmektedir” (Özdemir ve Doğan, 2010, s. 24). E-işletme bilişim teknolojilerinin sağladığı ağları kullanarak işlemleri elektronik olarak yapılmasını sağlamaktadır. Bu durumda işletmeler yüz yüze iletişim sağlamadan elektronik ortamlarda iletişimi gerçekleştirmektedirler.

Elektronik Veri Değişimi (EDI- Electronic Data Interchange)

Elektronik veri değişimi işletmeler arasındaki iletişimde kullanılmaktadır. Bu iletişim ile işletmeler kâğıt veya belge işlemlerindeki bekledikleri zamanı kısaltmak için standart belge biçimlerini kullanan yazılımlar ile en hızlı şekilde iletilmesini sağlamaktadır.

İşletme verilerinin ve işlem verilerinin bilgisayardan bilgisayara olan değişimi elektronik veri değişimi ile yapılmaktadır. Bu değişimle birlikte manüelden elektroniğe dönüşüm olmaktadır. EDI hem zamandan hem de maliyetten tasarruf sağlamaktadır. EDI'nin elektronik ortamda işlem yapması evrak kayıplarını önlerken insan hatalarının da önüne geçmesinde fayda sağlamaktadır.

Tedarik zincirindeki faturalar, satın alma siparişleri ve nakliye giderleri gibi birçok işlemin işletmeler arasında oluşan belgelerin daha hızlı iletilmesini sağlayarak işlerin ilerlemesinde ve müşterilere ürünleri daha kolay ulaştırmaktadır.

Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP- Enterprise Resource Planning)

Kurumsal kaynak planlaması bütün tedarik zincirinde gerçekleşen insan kaynaklarından finansa, üretimden satışa ve pazarlamaya kadar olan tüm faaliyetlerle ilgili verilerin ve yönetim fonksiyonlarının tek bir veri tabanı üzerinden birleştiren bir araçtır (Ünlüyıldız, 2007). APICS (American Production and Inventory Control Society) Kurumsal Kaynak Planlamasını, “Müşteri siparişlerini karşılamak için kurum ve işletme genelindeki gereken kaynakları tedarik etmek, imal etmek, üretilen ürünleri müşteriye ulaştırmak ve süreç için gerekli hesaplamaları yapmak üzere belirleyici ve planlayıcı konumunda olan muhasebe odaklı bir bilişim sistemi” olarak tanımlanmaktadır. Kurumların yönetim birimlerini ve iş süreçlerini bütünleşmesini sağlayarak, rekabet üstünlüğünün elde edilmesi için en iyi iş uygulamalarının, yöntemlerinin ve araçlarının belirlenebilmesini sağlayarak bunların uygulanmasını hedeflemektedir (Mabert, Soni, & Venkataramanan, 2000). Kurumsal kaynak planlaması ile işletmeler ortak bir alanda sakladıkları verilerden elde edilen bilgilerle doğru olarak, doğru zamanda ve doğru yetkililere iletilmesini sağlamaktadır (Tiwana, 2003).

Kurumsal kaynak planlanmasının sistemleri; Malzeme İhtiyaç Planlaması (MRP - Materials Requirement Planning), Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM - Customer Relationship Management), İmalat Kaynak Planlaması (MRP II – Manufacturing Resource Planning), İş Zekası (BI – Business Intelligence), Tedarik Zinciri Yönetimi (SCM - Supply Chain Management), Dağıtım Kaynakları Planlaması (DRP – Distribution Resource Planning) ve Kapasite İhtiyaç Planlaması (CRP – Capacity Requirement Planning) bulunmaktadır.

Tedarik Zinciri Yönetimi (SCM- Supply Chain Management)

Tedarik zinciri mümkün olan en düşük maliyetli malzeme, bilgi ve para akışını bütünleştiren yönetim ve müşterilere doğru ürünün, doğru zamanda, doğru yerde ve doğru fiyata alınması veya satılması için oluşturulmuş sistemdir (Hubar, 2006). İşletmeler bu sistem ile tedarik zincirinde amaçladıkları maliyetlere ulaşabilmektedir.

Tedarik zinciri yönetimindeki lojistik akışını, sipariş yönetimini, üretim sürecini ve tedarik zinciri halkasında bulunan tüm faaliyetleri görmek için gerekli bilgiyi sağlamaktadır (Lummus v.d., 2001). Tedarik zinciri yönetimi, hammaddelerin işlenerek nihai ürüne ya da hizmetlerin gerekli aşamalardan geçerek son tüketiciye ulaştırılması sırasında, bilgi akışının ve maliyetlerinin çerçevesinde çeşitli düzeylerde işletmeler üzerinden müşterilere ulaşması için iletişim ağı ya da sistemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Langley vd., 2008: 17).

Tedarik zinciri yönetimi, imalat ve hizmet sektörlerindeki işletmelerdeki üretim kalite standartlarının artırılmasını sağlamak, israf oranlarının azaltılması, tedarikçilerle olan ilişkilerin geliştirilmesi, tedarik koşullarının ve zamanlarının iyileştirilmesi ve verimliliğin artırılması için kullanılmakta olan bir yaklaşımdır (Aydın ve Çörekçioğlu, 2001: 1).

Tedarik zinciri yönetimi, hammaddenin temin edilmesi, hazır parçaların elde edilmesi, imalat ve/veya montaj yapılması, depolanması, stokların izlenmesi, siparişlerin girilmesi ve yönetilmesi, kanal boyunca dağıtımın sağlanması, müşteriye teslim edilmesi ve bütün bu faaliyetlerin izlenmesi için gerekli olan bilgi sistemlerinin dahil olduğu faaliyetlerin yönetilmesini sağlamaktadır (İlkay ve Özdemir, 2007: 287). Bu sayede işletmeler tedarik zincirinin planlamasını yaparak yazılımlarla birlikte kontrollü ve dinamik bir süreç işleyişini ortaya koymaktadırlar. Bu durumda işletmeler müşteriye memnun ederken kar elde etmekte ve müşterinin istek ve ihtiyaçlarına uygun olarak ürünlerin üretilmesini sağlamaktadır.

Tedarik zinciri yönetiminde en yaygın olarak kullanılan yazılımlar SAP (Systems Analysis and Program Development – Sistem Analizi ve Program Geliştirme), NETSİS, PeopleSoft, Oracle, Sage X3, Microsoft Dynamics 365, CANİAS, Likom Logo Ocean ve Infor gibi otomasyonlar kullanılmaktadır.

Malzeme İhtiyaç Planlaması (MRP- Materials Requirement Planning)

Malzeme ihtiyaç planlaması, işletmelerin üretim esnasında kullanmayı planladıkları malzemelerin ilgili depolama, tedarik zamanı ve miktarının, raf ömrü gibi işlemlerinin yönetilmesini desteklemektedir. Tedarik zincirinde nihai ürünün gerekli aşamalardan geçerek son tüketici olan müşteriye ulaşması için kalitenin artırılması, stok harcamalarının düşürülmesi, üretimi etkin hale getirip zamandan tasarruf edilmesini sağlamaktadır.

Malzeme ihtiyaç planlaması üretim sürecinin en düşük maliyetle gerçekleşmesini sağlamaktadır. MRP, üretimin faaliyetlerinde işletmelerde verimliliği, esnekliği ve karlılığı arttırmaktadır. Müşteri kaybına neden olabilecek üretim gecikmeleri ve stok tüketiminden kaçınmasını yardımcı olarak maliyet artışı sağlamaktadır.

İmalat Kaynak Planlaması (MRP II – Manufacturing Resource Planning)

İşletmelerin makine, sermaye ve insan kaynaklarında benzer şekilde olan malzeme gibi zaman ekseninde planlanması ve koordine edilmesi gereği ve malzemenin yanı sıra bu kaynaklarında birlikte planlamasının yapıma ihtiyacı ile imalat kaynak planlamasını 1980’li yıllarda gündeme getirmiştir (Pak, 1998: 105).

MRP II, MRP sisteminin bir adım daha gelişmiş, işletmenin içerisinde barındırdığı tüm fonksiyonlar ile birlikte hareket etmelerini sağlayan bütünlük bir veri tabanı uygulamasıdır (Soyuer ve Kurt, 1997: 576). Bu sayede işletmelerin üretim aşamalarının düzenlenmesinde, kalite uygulamalarının süreklilik kazanmasında, üretim verilerinin raporlanmasında, talep tahmininde, envanter takibinde, pazarlamada ve makinelerin kapasitelerinin planlamasında bilişim teknolojilerinin etkili bir şekilde kullanarak kar sağlamaktadır.

İşletmenin temelinde olan fonksiyonlar üretim, pazarlama ve finansman fonksiyonlarının yanı sıra personel, mühendislik ve satın alma gibi diğer fonksiyonların bütünleştirilmesini imalat kaynakları planlaması (MRPII) yapmaktadır.

Dağıtım Kaynakları Planlaması (DRP – Distribution Resource Planning)

İşletmelerin üretmiş oldukları ürünleri müşteriye en hızlı şekilde ulaşmasını sağlamaktadır. Dağıtım sistemlerinin planlanması, teslim edilmesi ile depolamanın sistemli olması, fabrikaların, ambarların ve depolama yerlerinin belirlenmesi, dağıtım taşıtlarının rotalanması, teslimatların planlanması ve işlemlerin ihtiyaçlara göre kontrol edilerek tasarlanmaktadır (Türköz, 2007).

Kurumsal kaynak planlamasında dağıtım kaynakları planlaması ile fabrikadan başlayıp müşteriye ulaşana kadar süren tüm dağıtım ve teslimat

işlemlerini planlayan ve depolarda veya raflarda azalan ürünlerin yerine yeni ürünlerin konulmasını sağlayarak müşteri memnuniyet seviyesini yükselten sistemlerdir.

Dağıtım kaynakları sistemleri ile taşıma araçları ve malzemelerin, yüklenmesi – indirme alanları, depolama alanları ve kapasiteleri, ürünlerin benzerliklerine göre taşınması ve depolanma özelliği ve taşımalardaki ağırlık ve zaman kısıtlarını dikkate alarak çalışmaktadır (Canpolat, 2014).

Kapasite İhtiyaç Planlaması (CRP – Capacity Requirement Planning)

Kapasite ihtiyaç planlaması, bir işletmenin mevcut kapasitesinin ve üretim hedeflerinin karşılanıp karşılanmayacağını tahmin etmektedir. Bu şekilde işletme ne kadar ürün üreteceğini daha önceden planlamasını yaparak istenilen üretim hedefine ulaşmaktadır. Üretim esnasında kaç işçi çalışacak, ne kadar malzeme kullanılacak ve hangi sistemlerin kullanılması gerektiğini planlamaktadır.

Kapasite planlamasında mevcut olan kapasitenin yanı sıra, işletmenin tahmin edilen satış miktarlarına bakılarak bu planlamanın kriterlere göre yapılması gerekmektedir. Kapasite ihtiyaç planlamasının yanlış yapılması durumunda işletmelere tembel veya eksik olarak kapasite sorunun oluşmasına neden olmaktadır. Bu durumda işletmenin verimliliğinin ve karlılığının istenilen seviyeye ulaşmama durumu ortaya çıkacaktır.

Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM -Customer Relationship Management)

Müşteri ilişkileri yönetimi işletmenin kendi içerisinde barındırdığı müşterileri ve potansiyel müşterilerle olan iletişimin etkileşimli bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. İşletmelerin gelir elde etmeleri için en önemli paydaşı müşterilerdir. Müşterilerin istek ve ihtiyaçlarına uygun ürün ve hizmetin verilmesi ve şikayetlerine de hızlı bir şekilde cevap alması müşteriler için önemli kriterlerden olmaktadır.

Üst seviye müşteri değerinin oluşması müşteri ilişkileri yönetimi performansını artırarak rekabet etmede üstünlük sağlar ve mevcut müşteriye korumak için önemli bir etki oluşturmaktadır (Onaran vd., 2013).

Müşteri ilişkilerinin amacı ise; işletme modellerini, süreç metodolojilerini ve interaktif teknolojilerin kullanılması ile müşteriler kazanması ve müşteri bağlılığını yukarı seviyelere çıkarmasıyla sürdürülebilmektedir (Canpolat, 2014).

Müşteri ilişkileri otomasyonları işletme içerisinde tüm gelen ve giden satışları, servis hizmetlerini ve pazarlamayı müşteri ile olan etkileşimlerini bir araya getirmek için web tabanlı analitik ve operasyon sistemlerini sunan akıllı ilişkiler yönetimidir.

İş Zekası (BI – Business Intelligence)

İş zekası, işletmelere fayda sağlamak için, ham verileri daha aktif stratejik, operasyonel anlayış ve karar verme amaçları oluşturmak için yararlı bilgilere dönüştürülmesindeki süreç olarak ifade edilmektedir (Duan ve Xu, 2012: 679). Bu sayede iş zekası uygulamaları ile sınırlı kaynakların en verimli ve etkin bir biçimde yönetilmesi kolaylaşmakta, fırsatların ve risklerin kolaylıkla belirlenebilmesinde değerlendirilmekte, daha değerli ürünler ve hizmetler üretilmekte, bilginin stratejik bir kaynak olmasıyla doğru şekilde yönetilebilmesini sağlamakta, bütün bunların sonucu olarak işletmenin rekabet yeteneğini de güçlendirmektedir (Yılmaz ve Bekmezci, 2014: 109).

Günümüzde ise iş zekası, veri ambarı, veri madenciliği ve yapay zeka gibi uygulamalar ile küresel kuruluşlar tarafından risk analizinde, müşteri ilişkileri yönetiminde, kredi derecelendirilmesinde, satış tahminlerinde hatta suç bilimine kadar olan birçok alanda da başarıyla kullanılmaktadır (Gürsoy, 2012: 3). Bu çeşitli çözümler, güncel durumlarda, orta ve alt kademe olan yöneticilerin işlerini kolaylaştırmakta, maliyetleri daha aza düşürmekte, kullanıcıların çok fazla ileri teknik bilgileri olmadan raporlar alabildiği, etkin bir kullanıcı ara yüzü sunan, güçlü grafikleri ve tabloları içinde barındırmakta, kurumsal verilere erişmekte, raporlama ve analiz olanaklarını sağlayan uygulamalardır (Yılmaz, 2005: 136).

OLAP veri ambarı, coğrafi bilgi sistemi, karar destek ve uzman sistemler, müşteri ilişkileri yönetimi, görselleştirme ve veri madenciliği gibi pek çok bilgi sistemleriyle ilişkisi olan bir sistemdir (Negash, 2004: 179). Bu iş zekası uygulamaları, yöneticilerin anlık karar verebilmeleri için, veriler üzerinde sorgulama yapmakta, raporlamakta, ileri analizler oluşturmakta, veri madenciliği ve istatistiksel analizlere bağlı olarak tahminler üretmekte, grafiksel teknikler kullanmakta, veri raporlamasında ve verinin farklı sistemlere dağıtılmasında ve kontrol edilmesinde imkan sağlayan bir mimariye sahiptir (Kabakchieva, 2015: 129-131).

Depo Yönetim Sistemleri (WMS- Warehouse Management System)

Depo yönetim sistemi envanterde, rekabette, iş gücü verimliliğinde, müşteri siparişlerinin karşılanmasında, RFID ve barkod sistemlerinde etkili bir ara role sahiptir. Bu durumda depo yönetim sistemi ürünlerin depoya kabul edilmesinden başlayarak, sayımların yapılmasında, sevkiyatların planlanmasında ve paketlenme/kutulama işlemlerinden oluşan bu süreçleri dijital ortamda yaparak dağıtım merkezlerinden mağazaların raflarına ulaşmasına kadar olan izlenebilirliği sağlamaktadır. Depo yönetim sistemi işletmelerin bu süreçleri daha dinamik ve daha az maliyetle karlılık sağlamaktadır. Bu sistemin kullanılması herhangi bir arızanın oluşmasında veya aksaklıklar yaşanmasında oluşabilecek veri kayıplarının önüne geçmektedir.

Depo yönetim sistemleri günlük siparişlerin yoğunluğunu tahmin etmede ve bu tahminler ile siparişlerin hazırlanmasını sağlamaktadır. Bu sayede sipariş yoğunluğundan oluşabilecek karlılığın ve müşterilerin kaybedilmemesi için önemler alınmasında işletmelere yardımcı olmaktadır.

RFID, barkod tarayıcı, mobil uygulamalar, kablosuz LAN'lar (Yerel Alan Ağı) ve Auto ID Data Capture (AIDC- Otomatik Tanıma ve Veri Toplama) gibi depo yönetim sistemleri kullanılmaktadır (Ramaa vd, 2012).

Nakliye Yönetim Sistemleri (TMS- Transportation Management System)

İşletmelerin hem gelen hem de giden ürünlerinin fiziksel olarak taşınmasının planlanması, yürütülmesi ve optimize edilmesinde yardımcı olmakta, sevkiyatın yasalarla uyumluluğu olup olmadığına dair uygun belgelerin elde bulundurulmasında emin olmak için nakliye yönetim sistemi teknolojiyi kullanan bir platformdur (URL-1). İşletmeler daha hızlı nakliyelerin müşterilere ulaşması için yolda herhangi bir gecikme olmadan nakliye yönetim sistemlerine işlenmiş olan belgeler gösterilerek hızlı bir teslimatın gerçekleşmesini sağlamaktadır.

İşletmeler raporlamalarını ve faturalama işlemlerini yaparak tedarik zinciri sürecini kolaylaştırmakta ve bu aşamadan sonra nakliye yönetim sistemleri araçların planlanmasında, rotaların oluşturulmasında, anlık takibin müşteri için görünürlüğünün sağlanmasında ve geçişlerde belgelerin görüntülenmesi avantajlarını sunarak gecikmeleri ve zamandan tasarrufu gerçekleştirmektedir.

Barkod

Barkod tarayıcılar sayesinde ürünün verileri uzak mesafeden yazılım sistemine kaydedilerek işlemlerin sürekliliğinin devam ettirmektedir. Stokta hangi üründen ne kadar ürünün kalıp kalmadığını göstererek takip edilmesini sağlayarak yeni ürünlerin gecikmeden üretilmesinde kararlar alınmasına yardımcı olmakta aynı zamanda da işletmelere verimlilik ve etkinlik sağlamaktadır.

Barkod teknolojisi ürünlerin etiketlenmesinde ve otomatik tanımlamasında işletmelere kolaylık sağlayarak ürünlerin izlenebilirliğini ve kayıt işlemlerinin takip edilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu sayede işletmeler barkod tabancasının oluşturduğu çizgileri okutarak stok kodlarının ekrana otomatik olarak eklenmesini sağlamaktadır.

Küresel Konumlama Sistemi (GPS- Global Positioning Systems)

GPS sistemleri ile işletmelerin nakliye araçlarının ve operatörlerinin hangi konumda olduğunun bilgilerinin elde edilmesini sağlar ve bu verilerin doğru kullanılması ile dinamik araç rotalama işlemleri yapılabilmektedir. GPS sistemleri işletmelerin oluşturmuş olduğu çağrı merkezleri sayesinde aracın konumunu belirleyerek rotanın gerçek zamanlı olarak güncellenmesini optimize

ederek haritada değiştirilmiş sürüş yönlerini mobil terminale göndermektedir (Pagani, 2005). Böylelikle en iyi araç rotalama planlamasının yapılması sağlanmaktadır.

GPS sadece araçların konumlarını izlemek için değil, nakliye araçlarının taşımış olduğu ürünlerin bilgilerini tutarak muhtemel envanter değişikliklerin ve konumların esnekliğini sağlamak içinde kullanılmaktadır.

Tedarik zincirinde müşterilerin memnuniyeti işletmeler için önemi büyük olması nedeniyle müşterilere anlık olarak araçların teslimat için varış süreleri hakkında bilgilerin otomatik olarak aktarılması da sağlanmaktadır.

Gelişmiş Planlama ve Çizelgeleme (APS- Advanced Planning and Scheduling)

İşletmelerde fazla stoğun, üretimin ve envanterin planlanmasını ve çizelgelemesini yaparak istenilen miktarda stok ve üretim yapılmasını ve envanterin az maliyetle daha çok karlılık oranını arttırmasını sağlamaktadır. Gelişmiş planlama ve çizelgeleme yüksek stok, düşük üretkenlik, geciken siparişler ve fazla mesailerin olmaması için işletmeye en uygun olan üretim çizelgesini ve planlamasını yaparak daha kontrollü üretim için çözümler üretmektedir.

Planlamada düşünülmesi gereken adımlar ne üretmeli ne kadar üretmeli ne zaman üretmeli, nerede üretmeli, gerekli malzemeler ve gerekli kaynaklar nelerdir sorularına çözüm üreterek işletmeye en iyi planlamayı yapmaktadır.

Çizelgelemedeki adımlar ise en iyi nasıl üretim yapılmalı, iş sıralaması, senkronizasyon, önceliklerin yönetilmesi, kısıt ve çakışmaların yönetilmesi, değişikliklerin takibi ve gerçekleşen üretimin takibi sorularına çözüm üretmektedir.

Otomatik Kalite Kontrol Sistemi (AQCS– Automated Quality Control Systems)

Kalite güvence süreçlerinin, spesifikasyonların, ölçü kalibrasyon istatistiklerinin ve muayene prosedürlerinin izlenmesinde yardımcı olması için otomatik kalite kontrol sistemi kullanılmaktadır (Patterson vd., 2003).

Otomatik kalite kontrol sistemi ile işletmeler ürettikleri ürünleri sistemler ve robotlar sayesinde incelenerek daha kalite ürünlerin elde edilmesini sağlamaktadır. İşletmeler iş akışındaki oluşan hataların azaltılmasını kalite denetimlerinin iyileştirilmesine yardımcı olan dijital bir teknolojidir. İşletmeler manuel olarak yapılan düzeltmeleri ortadan kaldırarak performans artışı sağlayabilir ve böylece kaliteden ödün vermeden ürünlerin daha hızlı pazara sunabilmesinde yardımcı olmaktadır (Kayla, 2021).

Blok Zincir

Bilgilerin paylaşılan ve senkronize edilen ortamda doğruluğunun kullanıcılar tarafından onaylandığı bir veri tabanı olarak tanımlanan blok zincir, değiştirilmek istenen bilgilere karşı koruma özelliğinin sürekli devrede olması, bütün işlemlerin izlenebilirliği olan merkezi olmayan bir sistem olarak bilinmektedir (Kano & Nakajima, 2018, s. 3). Blok zincir teknolojisi; ağa bağlı olan katılımcıların aralarındaki işlemlerin tutarlı, değişmeyen bir şekilde şifrelenmesini ve saklanması için aracısız ve tamamen dağıtılmış bir sistem olarak tanımlanabilmektedir (Letourneau, Whelan, & Phelan, 2017: 1).

Tedarik zincirinde blok zinciri teknolojilerinin sunmakta olduğu fırsatların en önemlileri verilerin güvenliği için veri akışını etkin yönetmesi, verilerin değişmez olmasını sağlaması, yüksek miktarda farklı taraflardan gelen verinin paylaşılması ve verilerin alınmasında zaman ve maliyet üstünlüğü sağlamaktadır (Queiroz, Telles, & Bonilla, 2019: 243). Tedarik zinciri süresince toplanan veriler katılımcılara sunulmak üzere şeffaflığın sağlanması, ürünlerin üretiminden dağıtımına kadar hatta satışına kadar olan sürecin dijital ayak izini takip etmeye de imkân sağlamaktadır (Patel, Bothra, & Patel, 2017: 2).

Blok zinciri teknolojisi; ürüne ait verileri (ürünün özellikleri ve performansı), konum verileri (ürünün bulunduğu lokasyonlar ve anlık olarak nerede olduğu bilgileri) ve çevresel etki verileri (enerji tüketimi, CO₂ emisyonu vb.) gibi verilerin eklenmesini de mümkün hale getirmektedir (Lee & Pilkington, 2017: 21).

Blok zinciri teknolojisi tedarik zincirine sağladığı faydalar şeffaflık, takip edilebilirlik, üründe ve/veya evrakta sahtecilik, hırsızlık ve kaçakçılığın önlenmesi, evrak işlerinde kolaylık, insan kaynaklı hatalarda ve finansal faaliyetlerde kolaylık sağlamaktadır.

Kargo ve Araç Yükleme Optimizasyonu (CVLO- Cargo and Vehicle Loading Optimization)

Ürünlerin ebat olarak araçlara ne kadar yükleneceği, en iyi rotalama işleminin nasıl oluşturulacağı, şoförlerin mesai ve dinlenme saatlerinin oluşturulmasında, anlık meydana gelebilecek olayların (sipariş değişikliği, trafik sıkışıklığı, araç arızası vs.) anında doğru tepkinin gösterilmesi ve müşterilere teslimat zamanlarının doğru olarak bildirilmesini sağlamaktadır.

Kargo ve araç yükleme optimizasyonu kamyonların, trenlerin, treylerlerin ve deniz konteyneri gibi taşıma ünitelerinin yüklemesini optimize etmektedir. Siparişlerin yerine ulaşması için en az araç sayısını kullanmaktadır. Siparişlere uygun araçlara maksimum yük verimliliğini tahsis etmektedir.

SONUÇ

Tedarik zinciri hammadde ve malzemelerle doğru yerde, doğru zamanda ve doğru üretimin gerçekleşmesini sağlamak için bilişim teknolojilerinin getirmiş olduğu yenilikleri kullanarak daha fazla üretim, müşteri ve kar elde etmeyi amaçlamaktadır. Tedarik zinciri bu amaçların gerçekleşmesi ve çalışanların yüklerinin azaltılması için dijital dönüşüm teknolojilerini kullanmaktadır. Bu teknolojiler ERP yazılımları, blok zincir ve iş zekası gibi daha birçok uygulamanın kullanılmasıyla doğru kararların verilmesinde ve bilgi alışverişinin sürekliliğinin devam etmesinde önemli rol oynamaktadır. Böylelikle işletmeler müşteri kitlelerinin istek ve ihtiyaçlarına uygun olan ürünlerin üretilmesini sağlamaktadır.

Tedarik zincirinin planlamasının doğru yapılabilmesi ve aksaklıkların meydana gelmemesini önlemek için otomasyonların kullanılması gerekmektedir. Otomasyonlar tedarik zincirinin planlamasını oluşturarak çevik ve esnek iş süreçleri ile rekabet ortamında işletmelere üstünlük sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Bu sayede tedarik zincirinin planlanması ve koordine edilmesi dinamik bir şekilde gerçekleşmektedir.

Bilişim teknolojileri kullanılarak tedarik zincirindeki iş akışlarıyla etkileşim sağlanmaktadır. Bu sayede işletmeler kar elde etmekte ve müşteri memnuniyeti oluşturmaktadır. Böylelikle sistemlerin tedarik zincirine entegre edilmesi gerekmektedir. Bu entegrasyon ile tedarik zincirindeki işlemlerin yapılması daha hızlı, etkin ve verimli olmaktadır. Böylelikle tedarik zinciri dijital dönüşümle birlikte işletmelerin rekabet avantajını artırabilmekte, maliyetleri düşürebilmekte ve müşteri memnuniyetini artırabilmektedir.

PAZARLAMA LİTERATÜRÜNDE HOLİSTİK PAZARLAMANIN BİBLİYOMETRİK VE İÇERİK ANALİZLERİ

Murat ÇAKIRKAYA¹

GİRİŞ

Bugün işletmeler, tarihleri boyunca karşılaştıkları en zorlu rekabet ortamıyla yüzleşmektedir. Nitekim ürün ve satış odaklı yaklaşımdan daha fazlasına ihtiyaç duyulmaktadır. Kotler ve Keller (2012) tarafından belirtildiği gibi, bütünsel bir pazarlama felsefesine geçmek, şirketlere rekabet avantajı sağlama şansı verebilir. Holistik pazarlama kavramı, sadece pazarlama faaliyetlerini değil, aynı zamanda organizasyonun genel çabalarını etkileyen bir düşünce biçimi ve yönetim felsefesi olarak öne çıkar. Diğer yandan günümüzde, pazarlamanın giderek daha karmaşık ve kapsamlı hale geldiği de bilinen bir gerçektir. Bu nedenle, geleneksel yaklaşımları revize ederek yenilikçi ve bütünsel bir perspektife geçmeyi amaçlayan bir paradigma değişikliğine ihtiyaç vardır. Choi vd. (2015) tarafından ifade edildiği gibi, holistik pazarlama, her şeyin önemli olduğu, geniş ve entegre bir bakış açısını benimser. Holistik pazarlama sadece ürün ve hizmetlerin pazarlanmasını değil aynı zamanda müşteri deneyimini, kurumsal sosyal sorumluluğu ve çalışan memnuniyetini de içerir. Bu yaklaşım, şirketin sadece belirli bir hedef kitleyi değil, aynı zamanda toplumu, çevreyi ve sürdürülebilirliği de düşünerek geniş bir perspektife sahip olmasını gerektirir. Bu bağlamda, holistik pazarlama sadece satışları artırmak değil aynı zamanda uzun vadeli müşteri ilişkileri kurmak, marka değerini artırmak ve toplumsal etki yaratmak için çeşitli unsurları birleştiren bir strateji sunar. Bu, şirketlerin sadece kâr elde etmeye odaklanan geleneksel yaklaşımlar yerine, sürdürülebilirlik, etik değerler ve müşteri memnuniyeti gibi daha geniş hedeflere odaklanmalarını sağlar.

Geleneksel pazarlama yaklaşımında, genellikle her departman kendi işlevini izole bir şekilde yerine getirir ve bu da müşteri deneyimini parçalanmış hale

¹ Doç. Dr. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü, ORCID NO: 0000-0001-8191-6958, murat.cakirkaya39@gmail.com

getirebilir. Holistik pazarlama ise şirket içindeki tüm disiplinlerin, müşteri memnuniyetini ve marka değerini artırmak için iş birliği yapmasını savunur. Bu yaklaşımın temel prensibi, müşterilerin sadece bir ürün veya hizmeti değil, aynı zamanda şirketin değerlerini, kalitesini ve bütün olarak sunulan deneyimi satın almasıdır. Her departmanın, müşteriye dokunan her aşamada rol oynaması ve birbirleriyle entegre bir şekilde çalışması, müşterilerin şirketle daha derin bir bağ kurmalarını sağlar. Örneğin, ürün geliştirme departmanı müşteri geri bildirimlerini dikkate alarak ürünleri iyileştirebilir, insan kaynakları departmanı ise müşteri memnuniyetini artırmak için personel eğitimine odaklanabilir. Finans departmanı, müşterilere uygun fiyatlar sunarak pazar payını artırabilir. Tüm bu çabalar, markanın bütünsel bir şekilde güçlenmesine ve müşteri sadakatinin artmasına katkıda bulunur (Luenendonk, 2019).

Bu çalışmanın amacı, mevcut holistik pazarlama araştırmalarına genel bir bakış sağlamak için bibliyometrik ve tematik içerik analizlerini kullanarak bu alandaki önde gelen yazarları, yayınları ve ana araştırma temalarını tanımlamak ve gelecek araştırmalara kavramsal bir çerçeve hazırlamaktır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada araştırmanın amacı doğrultusunda VOSviewer 1.6.18 yazılım programı aracılığıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Web of Science veri tabanında yer alan tüm çalışmalar (makale, bildiri, kitap incelemesi vs.) temel alınarak arama kısmında “holistic marketing” şeklinde taranmıştır. 1994-2023 yılları arasındaki 45 çalışma ortak yazar analizi, ortak atıf analizi, ülke atıf analizi, kurum atıf analizi, anahtar sözcük analizi, bibliyometrik eşleşme analizleri ve içerik analizleri, bibliyometrik harita analizi yöntemi ile incelenmiştir. Yapılan içerik analizinde holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmaların içeriklerine göre ayrıştırılması sonucunda belirlenen 15 makale hakkında bilgi verilmiştir. Bu kapsamda holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmalar “Sürdürülebilir Çevre”, “Bilginin Kullanımı”, “İş Birliğine Dayalı Startejik ve Bütünsel Yaklaşım” ve “Bireysel ve Kurumsal Müşterilerle Etkileşim” olmak üzere dört ana kategoriye ayrılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde holistik pazarlamaya ait literatür bilgisine yer verilmiş ardından gerçekleştirilecek analizler hakkında genel bir bilgilendirmede bulunulmuştur. Sonraki bölümde analiz sonuçları paylaşılmış ve sonuç bölümünde analiz sonuçlarına yer verilmiş, sonuçlar tartışılmış, gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuş ve çalışmanın kısıtlarına değinilmiştir.

ALAN YAZIN

Holistik pazarlama kavramı, 21. yüzyılın başlarında Philip Kotler tarafından ortaya atılmış ve pazarlama teorisinde önemli bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bu kavram, pazarlama stratejilerini daha bütünsel bir perspektife taşıyarak, şirketlerin sadece ürün ve hizmetleri değil, aynı zamanda genel ekonomiyi, toplumu ve müşterilerin yaşamlarını da dikkate almalarını önerir

(Pop & Iorga, 2012). Holistik pazarlama stratejisi, “holism” kavramından türemiş olup, tüm sistem özelliklerinin sadece bileşen parçaları tarafından belirlenemeyeceği veya açıklanamayacağı fikrine dayanır. Bu strateji, bir bütün olarak sistem düşüncesini vurgular ve parçaların bir araya gelerek nasıl etkileşimde bulunduğu önemli olduğunu savunur. Bu yaklaşım, pazarlamada da tüm değişkenlerin birleşik etkisinin tek başına kullanıldığından daha fazla sonuç verebileceği düşüncesini benimser (Tushi, 2014).

Holistik pazarlamanın çeşitli tanımları, genellikle işletmelerin pazarlama stratejilerini daha bütünsel ve kapsamlı bir şekilde ele almaları gerektiğini vurgular. İşletme sözlüklerine göre, holistik pazarlama genellikle ekonominin, toplumun ve müşterilerin genel yaşamlarının dikkate alındığı bir strateji olarak kabul edilir. Bu kapsamda şirketler, ticari faaliyetleri hakkında farklı perspektifler geliştirmeye ve sürdürmeye çalışırlar (Luenendonk, 2019). Pop & Vlodoi (2009) tarafından öne sürülen bir tanıma göre, holistik pazarlama bütünsel bir teoriye dayanır, parçaların toplamından daha fazla bir bakış açısını benimser. Yazarlar bu teori üzerinden holistik pazarlamayı çeşitli süreç ve eylemlerin detaylandırılması ve uygulanmasını sağlayan bir pazarlama türü olarak tanımlar. Purcărea & Ratiu (2011) holistik pazarlamayı, işin her yönünü tam olarak göz önünde bulunduran gelişmiş bir pazarlama stratejisi olarak tanımlar. Lucassen & Jansen (2014) holistik pazarlamayı, bir şirketin faaliyetlerini sürdürmek için kurumla ilgili tüm taraflarla karşılıklı memnuniyete dayalı, tatmin edici ve uzun vadeli ilişkiler kurma süreci olarak açıklar. Soliman (2016) ise holistik pazarlamayı, ilişkisel pazarlama, bütünleşik pazarlama, içsel pazarlama ve sosyal pazarlama gibi dört temel unsuru içeren bir araç olarak değerlendirir ve bu aracın uygulanmasının genel örgütsel performansı artırabileceğini savunur.

Sonuç olarak holistik pazarlama bir yandan genel ekonominin, toplumun ve müşterilerin hayatlarını dikkate alan bütünsel bir pazarlama stratejisi (Pop & Iorga, 2012) iken diğer yandan parçaların toplamından daha fazla olduğunu kabul eden bütünsel bir teoriye dayanır. Holistik pazarlama ilişkisel, tatmin edici ve uzun dönemli ilişkileri önceleyen, entegrasyon ve eylem planlarına dayalı bir pazarlama stratejisidir. Diğer yandan holistik pazarlama; yukarıda da değinildiği üzere ilişkisel pazarlama, bütünleşik pazarlama, içsel pazarlama ve sosyal pazarlama gibi dört temel unsuru içeren bir pazarlama yaklaşımıdır. Holistik pazarlamanın boyutlarını oluşturan bu dört boyuta kısaca değinmekte fayda vardır.

İçsel Pazarlama

İçsel pazarlama, holistik pazarlama stratejisinin bir parçası olarak, şirket içindeki tüm çalışanların pazarlama ilkelerini benimsemesini ve müşteri odaklı bir yaklaşım sergilemelerini hedefler. Bu kapsamda, yetenekli çalışanları işe almak, eğitmek ve motive etmek içsel pazarlamanın temel görevlerindedir.

Geleneksel olarak pazarlamanın sadece dış müşterilere yönelik olduğu düşünülse de içsel pazarlama, şirketin iç dinamiklerini düzenleyerek dış müşterilere daha iyi hizmet sunma potansiyelini artırır. İçsel pazarlama, sadece bir departmanın sorumluluğu olmaktan çıkarak, tüm şirketin ortak bir amaç etrafında birleştiği şirket çapında bir girişime dönüşür. Bu strateji, şirketin vizyonunu, misyonunu ve stratejik planlamasını belirleyen bir yaklaşımı benimser. Şirket personelinin hizmete hazır olması, müşterilere mükemmel hizmet vaat etmenin ön koşuludur (Kotler & Keller, 2012). İçsel pazarlama aynı zamanda örgüt kültürü, yenilikçilik, insan kaynakları planlaması, örgütsel öğrenme ve ekip oluşturma gibi konularla da bağlantılıdır (Tushi, 2014). Tüm bu unsurlar, şirket içindeki herkesin pazarlama stratejilerini benimsemesini ve müşteri memnuniyetini maksimize etmeye odaklanmasını sağlayarak başarıya giden yolda önemli bir rol oynar. Bu bağlamda, içsel pazarlama, şirketin dış müşterilere etkili bir şekilde hizmet verebilmesi için içerdeki dinamikleri düzenleme ve optimize etme sürecini temsil eder (Anon, 2017).

Sosyal Sorumluluk Pazarlaması

Müşteri beklentilerindeki değişim, çalışanların tercih ettikleri iş ortamlarındaki yeni öncelikler, hükümetlerin vurguladığı toplumsal duyarlılık ve yatırımcıların sosyal sorumluluk projelerine olan ilgisi vb. faktörler, iş dünyasında önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimler, şirketleri sosyal sorumluluk projelerine daha fazla odaklanmaya yönlendirmektedir. Pratikte, pek çok firma kurumsal sosyal sorumluluk projelerine daha aktif bir şekilde katılarak stratejik bir rol üstlenmeyi tercih etmektedir. Bu sebeple, şirketlerin kendi değerlerini ve müşterilerine, çalışanlarına, rakiplerine, topluma ve çevreye nasıl bir etki yapmaları gerektiğini belirlemeleri önemlidir (Anon, 2017). Pazarlamacılar, etik, çevresel, yasal ve sosyal bağlamı göz önünde bulundurarak, pazarlamanın etkilerini sadece şirket ve müşteri boyutunda değil aynı zamanda toplum genelinde nasıl yaydığını düşünmelidirler. Bu bağlamda, şirketlerin temel görevi, hedef pazarlarının ihtiyaçlarını, isteklerini ve çıkarlarını belirleyerek, rekabetçi bir şekilde hareket ederken aynı zamanda tüketicilerin ve toplumun uzun vadeli refahına katkıda bulunmaktır (Kotler & Keller, 2012).

İlişkisel Pazarlama

Amerikan Pazarlama Derneği, ilişkisel pazarlamayı, şirkete ve paydaşlarına fayda sağlayacak şekilde müşterilere değer yaratma, iletişim kurma ve sunma, aynı zamanda müşteri ilişkilerini etkili bir şekilde yönetme amacıyla kurumsal bir işlev ve süreçler bütünü olarak tanımlar (Mahajan & Suresh, 2017). Morgan & Hunt'a göre (1994), ilişkisel pazarlama, başarılı ilişkisel alışverişlerin kurulması, geliştirilmesi ve sürdürülmesine odaklanan tüm pazarlama faaliyetlerini içerir. Günümüzde, çoğu pazarlamacı, müşterilerle tek seferlik bir

değişim veya işlem yerine daha derin ve uzun vadeli ilişkiler kurmayı hedefler. Pazar odaklı şirketlerin öncelikli amacı, müşterileriyle ilişkileri geliştirmek, sürdürmek ve güçlendirmektir. Bu, bireysel müşterilerle ve diğer paydaşlarla karşılıklı fayda temelinde uzun vadeli ilişkiler kurmayı, sürdürmeyi ve geliştirmeyi içeren ilişki pazarlamasının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Belch, G. E., & Belch, M. A., 2003).

Bütünleşik Pazarlama İletişimi

Bütünleşik pazarlama iletişimi, şirketin markalarını paydaşlara taşıyan tutarlı bir mesajın iletişimini optimize etmek için modern ve geleneksel pazarlama stratejilerinin bir arada kullanımını içerir. Önceden, reklamcılık genellikle firma tarafından oluşturulur ve pasif bir müşteri profiline hitap ederdi. Ancak, dijital medyanın, internetin ve ucuz medya yazılımlarının ortaya çıkmasıyla birlikte, tüketicilere önemli miktarda yaratıcı ve dağıtıcı güç verilmiştir. Bu durum, reklamların firma kontrolünden çıkmasına ve çeşitli seslerle zenginleşmesine yol açmıştır (Ewing, 2009). Bütünleşik pazarlama iletişiminin boyutları şunlardır: *Reklam*, ürünlerin, fikirlerin veya hizmetlerin ücret karşılığında kitle iletişim araçları kullanılarak tanıtılmasını içerir. Reklam, genellikle büyük gruplara, kişisel olmayan bir şekilde mesaj ileten kitle iletişim araçları üzerinden gerçekleştirilir. Reklamın yaygınlığına rağmen, kısa vadeli geri bildirim alamama gibi zorlukları bulunmaktadır (Belch, G. E., & Belch, M. A., 2003). *Satış Aktiviteleri*, müşteri yanıtlarını hızlandırmak için tasarlanmış faaliyetleri ve teşvikleri içerir. Bu genellikle kısa vadeli sonuçlar sağlar, ancak müşteri ilişkilerini güçlendirme gücü daha zayıftır (Friberg, 2015). *Halkla İlişkiler*, bir şirketin iç ve dış paydaşlarıyla iletişim veya algı yoluyla stratejik ilişkiler geliştirmeyi amaçlar. İyi bir halkla ilişkiler, şirketin güçlü bir iletişim kurmasına ve güçlü bir kurumsal imaj oluşturmaya yardımcı olur (Friberg, 2015). *Kişisel Satış*, şirketin satış gücü tarafından yapılan ve müşteri ilişkilerini kurma amacı güden bireysel etkileşimleri içerir. Bu, müşteriye değerli hissettirir, ancak uzun vadeli bir bağlantı gerektirir ve maliyetlidir (Mahajan & Suresh, 2017). *Doğrudan Pazarlama*, posta, telefon, e-posta gibi araçlarla doğrudan iletişim kurmayı ve yanıt almayı amaçlar. Bu, özelleştirilebilir, hızlı ve etkileşimli bir pazarlama formudur (Mahajan & Suresh, 2017). Bu boyutlar bir araya geldiğinde, bütünleşik pazarlama iletişimi şirketin mesajını tutarlı bir şekilde ileten ve farklı kanallarda etkili iletişim sağlayan bir strateji oluşturur.

YÖNTEM

Bibliyometri, bilimsel araştırmaların analizi için kullanılan bir yöntemdir ve bu alandaki çalışmalar genellikle performans analizi ve bilim haritaları olmak üzere iki ana bibliyometrik prosedürü içermektedir. Performans analizi, bilimsel aktör gruplarının (örneğin ülkeler, üniversiteler, araştırmacılar) faaliyetlerini bibliyografik veriler temelinde değerlendirmeyi amaçlar. Bu yöntem, belirli bir

zaman diliminde yayınlanan makale sayısı, atıf sayıları, yayınlanan dergilerin etkileşim faktörleri gibi niceliksel verilerin analizini içerir. Bu sayede bir araştırma alanındaki aktörlerin etkileşim düzeyleri, yayın performansları ve genel bilimsel katkıları ölçülebilir. Diğer bir bibliyometrik prosedür ise bilim haritalarıdır. Bilim haritaları, çok miktarda veriyi görsel olarak temsil eden araçlardır. Bu haritalar, bilimsel literatürdeki ilişkileri, eğilimleri, görünür aykırı noktaları ve kümeleri anlamak için kullanılır. Bilim haritaları, karmaşık veri setlerini daha anlaşılır ve erişilebilir hale getirerek araştırmacılara, karar alıcılara ve diğer ilgili paydaşlara genel bir bakış sağlar. Bir araştırma alanını kapsamlı bir şekilde incelemek ve anlamak için genellikle her iki yöntemin birleştirilmesi önerilir (Noyons, 2001). Bibliyometrik analiz, bu iki yöntemin kullanımı sayesinde belirli bir araştırma alanındaki literatürü anlamak ve görselleştirmek için kullanılan güçlü bir yöntemdir. Bu analizler, bilimsel yayınlar arasındaki ilişkileri, ortak temaları ve önemli oyuncuları ortaya çıkarmak için kullanılır. Bu amaçla, çeşitli bibliyometrik analiz yöntemlerini içeren bir dizi program mevcuttur. Özellikle VOSviewer gibi programlar, bilimsel haritalama ve görsel analiz için etkili araçlar sunar. VOSviewer, ortak atıf analizi, doküman ortak atıf analizi, ortak kelime analizi gibi scientometrik yöntemleri içerir ve bu sayede araştırma alanındaki önemli kavramları ve ilişkileri anlamak için kullanılabilir. Bilimsel haritalama tekniklerinde, uzaklık tabanlı ve grafik tabanlı haritalama olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Uzaklık tabanlı haritalama, ögeler arasındaki mesafeyi vurgular ve bu mesafe, ögeler arasındaki ilişkinin gücünü yansıtır. Öte yandan, grafik tabanlı haritalama teknikleri, ögeler arasındaki ilişkinin gücünü vurgular ve mesafeyi dikkate almaz. VOSviewer, her iki haritalama tekniğini de kapsayacak şekilde çok boyutlu ölçeklendirme yapabilme özelliğine sahiptir. Bu, görsel haritaların yoğunluğunu (ögeler arasındaki mesafe) ve ögeler arasındaki ilişkilerin gücünü aynı anda gösterme yeteneği sağlar. Bu özellik, araştırmacılara literatürdeki önemli bağlantıları ve eğilimleri daha iyi anlamalarına yardımcı olur (Van Eck & Waltman, 2010). Diğer bir ifadeyle bibliyometrik analiz, araştırmacıların belirli bir araştırma alanındaki mevcut eğilimleri anlamalarına ve alanlarıyla ilgilenen diğer araştırmacıların mevcut durumlarını hızlı bir şekilde değerlendirmelerine ve potansiyel araştırma boşluklarını belirleyip gelecekteki çalışmaları için yön belirlemelerine yardımcı olan bir yöntemdir. Bu analiz yöntemi, literatürde bulunan tüm kaynakların, makalelerin, kitapların ve ilgili dokümanların birleştirilmesi, yorumlanması ve analiz edilmesiyle bir disiplinin doğası ve gelişim sürecini belirleme amacını taşır. Ortak varlık analizi, incelenen dokümanlardaki sözcük çiftlerinin veya isim cümleciklerinin ortak frekans sıklığının analizini içerir. Bu analiz, belirli bir bilimsel alanın gelişim eğiliminin takip edilmesi amacıyla incelenen dokümanlar arasındaki bağlantıları ve ilişkileri keşfetmeyi sağlar. Lee ve Jeong (2008) tarafından tanımlanan bu içerik

analizi tekniği, araştırma konuları arasındaki ilişkileri anlamak ve bu ilişkilerin zaman içinde nasıl değiştiğini gözlemek için kullanılabilir. Bu tür bir analiz, araştırmacılara belirli bir konudaki literatürün gelişimini daha derinlemesine anlamalarına ve gelecekteki çalışmalarını planlamalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, ortak varlık analizi, farklı araştırma grupları veya konular arasındaki potansiyel iş birliği ve etkileşimleri de belirleme konusunda bilgi sağlayabilir. Atıf analizi, bilimsel literatürde önemli bir yer tutan bir değerlendirme yöntemidir. Bu analiz, bir makalenin veya bir araştırmacının diğer akademik eserlerde ne kadar sık atıfta bulunulduğunu inceleyerek, çalışmanın etkisini ve önemini ölçmeye çalışır. Atıflar, bilim dünyasında bir eserin kabul gördüğü, diğer araştırmacılar tarafından dikkate alındığı ve referans olarak kullanıldığı bir gösterge olarak kabul edilir. Leone vd. (2012) tarafından da ifade edildiği üzere atıfların genellikle bir çalışmanın etkisini ve kalitesini yansıttığı düşünülür. Bu, diğer araştırmacıların çalışmayı önemli bulduğunu ve kendi çalışmalarında referans olarak kullandıklarını gösterir. Bu nedenle, atıf analizi, bir araştırmacının akademik dünyada nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sağlar. Öte yandan, ortak atıf analizi daha geniş bir perspektife odaklanır. Braam vd. (1991) tarafından ifade edildiği gibi, bu analiz türü bilimsel araştırmalar arasındaki bağlantıları ve ortak temaları ortaya çıkararak, araştırma alanındaki dinamikleri anlamak için kullanılır. Bu, belirli bir konu veya alanın evrimini ve araştırmacıların birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamak için önemlidir. Bibliyometrik eşleşme analizi, literatürde benzer temalar veya konular etrafında toplanan çalışmalar arasındaki ilişkileri anlamak için kullanılan bir yöntemdir. Bu analiz, farklı kaynakların benzer çalışmalara veya kaynaklara atıfta bulunmasını değerlendirir. Yani, belirli bir konu veya çalışma alanında benzer bilimsel çıktılara ulaşan farklı araştırmacıların, kurumların veya çalışmaların birbiriyle bağlantılarını ortaya çıkarmayı amaçlar. “Ortak atıf analizi” ile “Bibliyometrik eşleşme analizi” arasındaki fark, odak noktalarında yatar. Bibliyometrik eşleşme analizi, genellikle belirli bir konu veya tema etrafında birbirleriyle ilişkili olan çalışmaları tanımlamaya odaklanırken, ortak atıf analizi daha çok belirli bir kaynağa atıf yapan çalışmalar arasındaki bağlantıları ortaya çıkarmaya yöneliktir (Ozturk, 2020).

Çalışmanın amacı, holistik pazarlama literatüründe mevcut olan ana temaları belirleyerek pazarlama alanında gelecek araştırma yönelimlerine kavramsal bir zemin hazırlamaktır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, çalışmanın amacına yönelik olarak bibliyometrik analiz yönteminden yararlanılmıştır. Bibliyometrik analiz için VOSviewer 1.6.18 yazılım programı kullanılmıştır. Web of Science veri tabanında yer alan holistik pazarlama çalışmalarının tümü (her iki kavramın birlikte kullanıldığı) araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Çalışmada Boolean taraması temel alınmış ve Web of Science veri tabanında anahtar kelime kombinasyonu “holistic marketing” (All Fields) şeklinde

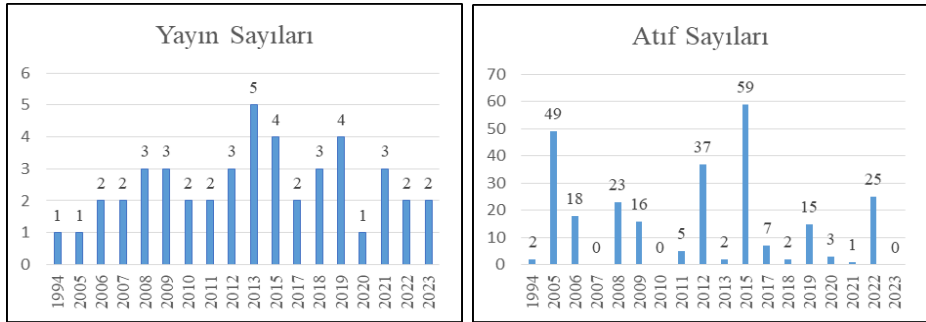
belirlenmiştir. Araştırmada 1994-2023 yılları arasında yer alan 45 adet çalışma bibliyometrik analiz ile incelenmiştir.

BULGULAR

Bibliyometrik Analizler

Web of Science veri tabanında 1994-2023 yılları arasında yayımlanan 45 adet “holistik pazarlama” çalışmasının 35’i makale (j), 9’u bildiri (c) 2’si kitap bölümü ve 1’i derleme makaleden oluşmaktadır. Ayrıca bu çalışmaların; işletme alanı yoğun olmak üzere yönetim, ekonomi, iletişim vb. çeşitli kategorilerde yayınlandığı tespit edilmiştir.

Yıllara göre yayın sayıları ve bu çalışmalara yapılan atıflar Şekil 1.’de sunulmuştur:



Şekil 1: Yıllara Göre Toplam Yayın Sayıları ve Bu Yayınlar Yapılan Atıf Sayıları

Holistik pazarlama literatüründe yer alan yayın sayılarına ilişkin grafik incelendiğinde; bu alanda yapılan ilk çalışmanın 1994 yılına ait olduğu, ardından 2005 yılına kadar herhangi bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. 2005 yılında sadece bir çalışma yapılmış olup çalışma sayısı düşük de olsa 2023 yılına kadar çalışmaların devam ettiği görülmüştür. Yukarıda da açıklandığı üzere çalışma Web of Science veri tabanı baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Oysa Scopus veri tabanında yapılacak bir analizde Holistik pazarlama ile ilgili yapılan çalışma sayısının 2021’de 2 iken 2022 ve 2023 yıllarında 4’e yükseldiği diğer bir ifadeyle Holistik pazarlamaya olan ilginin yükseldiği söylenebilir. Bu nedenle holistik pazarlamayı konu alan akademik çalışma sayısının bundan sonra daha da artma potansiyelinin bulunduğu söylenebilir. Holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmalara yapılan atıf sayıları incelendiğinde ise 2015 yılının diğer yıllardan pozitif yönde ayrıştığı görülmektedir. Bunun başlıca sebebi ise yüksek bir atıf sayısına sahip olan “Ürün Yönetiminde Moda Markası Özgünlüğünün Rolü: Bütünsel Bir Pazarlama Yaklaşımı” isimli çalışmanın ilgili yılda yayımlanmış olmasıdır. Diğer yıllarda yayımlanan eserlere ait atıf seviyelerinin değişken bir trendinin olduğu, 2023 yılında gerçekleştirilen

çalışmalara ise halen bir atıf yapılmadığı görülmektedir. Holistik pazarlama literatüründe yer alan çalışmaların daha kapsamlı bir analizinin yapılabilmesi için Tablo 1.'de en çok atıf yapılan yazarların ve bu yazarların çalışmalarını yayınladıkları dergilerin listesi sunulmuştur:

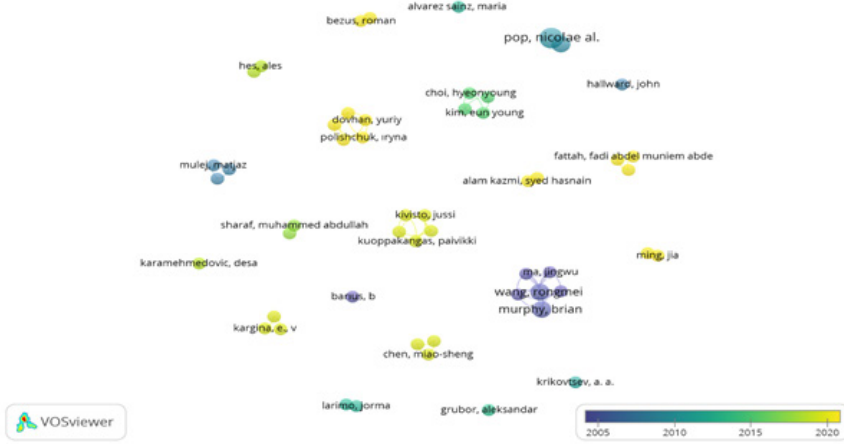
Tablo 1: En Çok Atıf Yapılan Yazarlar ve Çalışmalarının Yayımlandığı Dergiler

Yazarlar	Dergi	Toplam Atıf Sayısı
Choi, Hyeonyoung; Ko, Eunju; Kim, Eun Young; Mattila, Pekka	Journal of Product Innovation Management	59
Murphy, Brian; Maguiness, Paul; Pescott, Chris; Wislang, Soren; Ma, Jingwu; Wang, Rongmei	European Journal of Marketing	49
Same, Siiri; Larimo, Jorma	7th International Scientific Conference Business and Management 2012	22
Rahman, Muhammad Sabbir; Hossain, Md Afnan; Fattah, Fadi Abdel Muniem Abdel	Journal of Enterprise Information Management	19
Murphy, Brian; Wang, Rongmei	Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics	18
Prosenak, Damijan; Mulej, Matjaz; Snoj, Boris	Kybernetes	18
Alvarez Sainz, Maria	Journal of Applied Social Psychology	15
Pop, Nicolae Al.; Vladoi, Anca-Daniela	Amfiteatru Economic	12

Tablo 1 incelendiğinde en yüksek atıf yapılan çalışmanın Choi vd. (2015) tarafından kaleme alınan ve Journal of Product Innovation Management dergisinde yayımlanan, 59 atıf ile en yüksek atıf sayısına sahip “The Role of Fashion Brand Authenticity in Product Management: A Holistic Marketing Approach” isimli çalışma olduğu görülmektedir. 49 atıfı ile ikinci en yüksek atıf sayısına sahip çalışmanın ise Murphy vd. (2005) tarafından kaleme alınan ve European Journal of Marketing dergisinde yayımlanan “Stakeholder perceptions presage holistic stakeholder relationship marketing performance” isimli çalışmadır. Diğer yandan yüksek atıf alan bazı çalışmaların pazarlama dışı alanlarda yayın yapan dergilerde yayımlandığı görülmüştür (Bilgisayar bilimi, Psikoloji, Environmental Sciences & Ecology vb.)

Ortak Yazarlık Analizi

Ortak yazarlık analizi kapsamında birlikte en çok yayın yapan yazar çiftleri VOSviewer programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu kapsamda holistik pazarlama alanında yapılan 45 çalışmanın 91 yazar tarafından gerçekleştirildiği görülmüş olup ortak yazarlık kapsamında literatüre katkı sağlayan yazarlar Şekil 2.'de sunulmuştur (En az bir çalışması bulunan ve o çalışmaya ait bir atıf alan yazarlar):

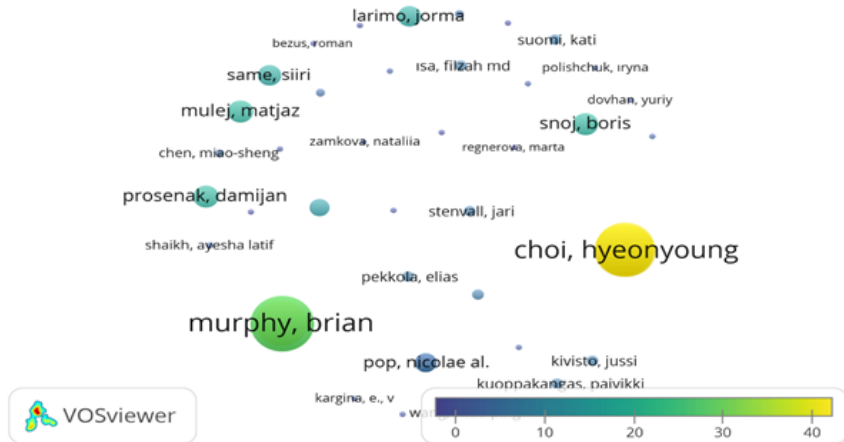


Şekil 2: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Ortak Yazarlık Analizi

Çalışma sayısı ve atıf sayısı açısından yazında en büyük etkiye sahip olan yazarların; Nicolae Alexandru Pop, (3 çalışma-16 atıf), Rongmei Wang (2 çalışma-67 atıf), Brian Murphy (2 çalışma-67 atıf) ve Anca-Daniela Vlădoi (2 çalışma-16 atıf) olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar incelendiğinde Nicolae Alexandru Pop'un Anca-Daniela Vlădoi ile Rongmei Wang'ın ise Brian Murphy ile ortak iki çalışma gerçekleştirdikleri görülmüştür. Ayrıca Şekil 2.'de de görüleceği üzere çalışma sayısı açısından yazında en büyük etkiye sahip olan yazarlar, çalışmalarını 2005, 2006 ve 2009 yıllarında gerçekleştirmişlerdir. Son yıllarda da holistik pazarlama çalışmaları devam etmiştir.

Yazar Atıf Analizi

Holistik pazarlama yazınında ele alınan çalışmaların atıf analizi yazar temelli incelenmiş olup Şekil 3'te atıf analizinin sonuçları sunulmuştur (En az bir çalışması bulunan ve o çalışmaya ait bir atıf alan yazarlar):



Şekil 3: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Yazar Atıf Analizi

Şekil 3 incelendiğinde en yüksek atıf yapılan (59 atıf) çalışmanın Choi vd. (2015)' e ait olduğu görülmektedir. Diğer önemli bir çalışmanın 49 atıfla Murphy vd. (2005) e ait olduğu görülmektedir. Yüksek atıf alan (22 atıf) bir diğer çalışma ise Same & Larimo (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Rahman vd. (2022) 19, Murphy & Wang (2006) 18 ve Prosenak vd. (2008) de 18 atıf ile Holistik pazarlama yazınına katkı sağlayan diğer çalışmalar arasındadır.

Ülkeler Açısından Bibliyografik Eşleme Analizi

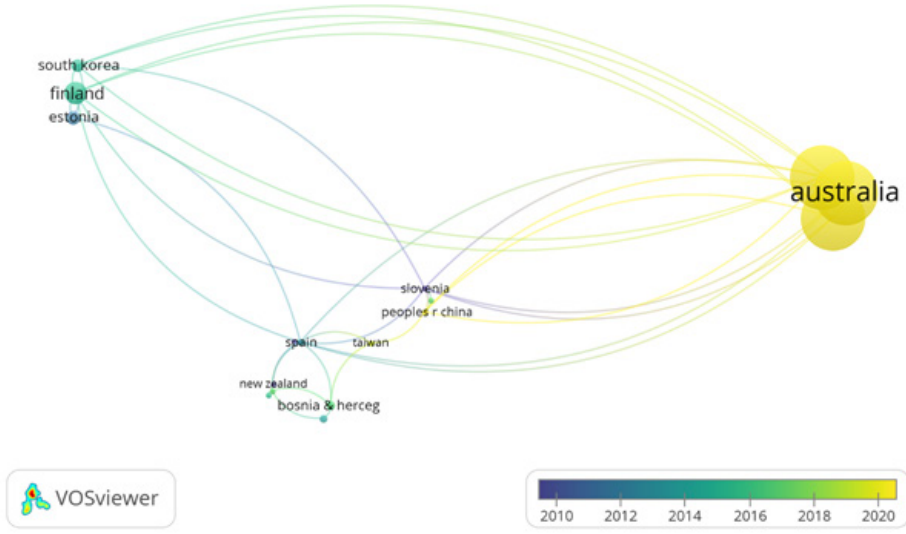
Holistik pazarlamaya ilişkin mevcut çalışma kapsamında ülkeler bazında gerçekleştirilen bibliyografik eşleme analizi sonuçları Tablo 2.'de sunulmuştur (En az bir çalışması ve bu çalışmaya ait bir atıfı bulunan ülkeler):

Tablo 2: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Ülkeler Açısından Bibliyografik Eşleme Analizi

Ülke	Yayın Sayısı	Toplam Atıf Sayısı	Ağ Bağlantı Gücü
Avustralya	1	19	353
Bangladeş	1	19	353
Oman	1	19	353
Finlandiya	3	74	96
Estonya	1	16	53
Güney Kore	1	51	45
Bosna Hersek	2	1	28
Sırbistan	4	2	26
İspanya	3	13	23
Slovenya	1	18	19
Çin	1	2	13
Ukrayna	7	4	9
Yeni Zelanda	2	56	5
Romanya	4	15	3
Tayvan	1	5	3
Malezya	1	7	2
Rusya	2	3	2
Çekya	1	1	0
Pakistan	1	4	0

Bibliyografik eşleme analizi atıf temelli bir analiz olmakla birlikte, birbirleri ile doğrudan bağlantısı bulunmayan ancak benzer referansları kullanan yayınların tespit edilmesini sağlayan bir yöntemdir. Bu doğrultuda benzer referans listesine sahip olan yayınların birbirleri ile ilişkili olduğu düşüncesiyle bu teknik alanda hakim olan yazar, ülke veya kurum ağlarının ortaya çıkarılmasında kullanılmaktadır. Holistik pazarlama çalışmalarına en fazla atıf yapılan çalışmaların sırasıyla Finlandiya (74 atıf) Yeni Zelanda (56 atıf) ve

Güney Kore (51 atıf) gibi ülkeler olduğu görülmektedir. Bibliyografik eşleme analizi analizi sonuçları değerlendirildiğinde holistik pazarlama yazınında en fazla çalışmanın Ukrayna'da gerçekleştirildiği (7 Çalışma) ardından 4'er çalışma ile Sırbistan ve Romanya'nın geldiği, Finlandiya ve İspanya'nın da 3'er çalışma ile alana en fazla katkı sağlayan ülkeler olduğu görülmektedir.



Şekil 4: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Ülkeler Açısından Bibliyografik Eşleme Analizi

Avustralya'nın ağ bağlantı gücü açısından (353), Finlandiya'nın toplam atıf sayısı bakımından (74) ve Ukrayna'nın ise çalışma sayısı bakımından (7) başı çektiği görülmektedir. Dolayısıyla ülkeler bazında dağınık bir yoğunlaşmanın olduğu söylenebilir. Bu noktada şunu belirtmekte fayda vardır. Her ne kadar en fazla çalışma (7) Ukrayna'da gerçekleştirilmişse de bu çalışmaların 5'ine hiç atıf yapılmamıştır. Bir çalışmaya 3 atıf ve bir diğer çalışmaya ise sadece 1 atıf yapılmıştır. Dolayısıyla sayısal olarak yüksek bir performans gözükmekte ise de Ukrayna'da gerçekleştirilen çalışmaların yazına olan katkısı bu minvalde değerlendirmelidir. Diğer yandan çalışmaların 2010-2014 yılları arasında Yeni Zelanda, İspanya ve Romanya gibi ülkelerde yoğunlaştığı gözükmekte ise de 2014-2018 yılları arasında ilgili çalışmaların Finlandiya, Tayvan, Güney Kore ve Bosna-Hersek gibi ülkelerde yoğunlaştığı görülmüştür. 2020'li yıllarda ise yoğunlaşma Avustralya, Bangladeş ve Ukrayna gibi ülkelerde olmuştur. Sonuç olarak yazınının farklı ülkelerde ve farklı kültürlerde çalışılarak genişlediği söylenebilir.

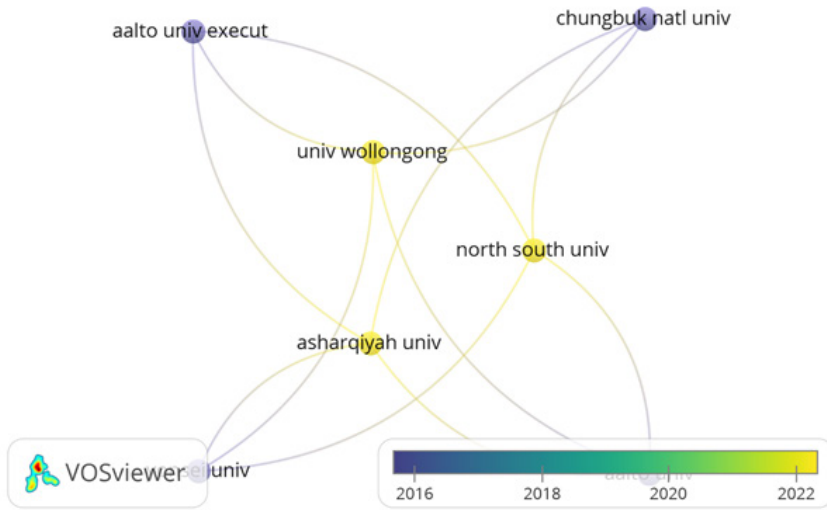
Kurum Atıf Analizi

Holistik pazarlama yazınında en fazla çalışma yapan kurumlar ve bu kurumlarda yapılan çalışmalara yapılan atıf sayıları aşağıda sunulmuştur (En az bir çalışma yapılan ve bu çalışmaya ait bir atıfın bulunduğu üniversiteler):

Tablo 3: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Üniversiteler Açısından Ortak Yazarlık Analizi

Üniversite	Yayın Sayısı	Toplam Atıf Sayısı
Massey Üniversitesi (Yeni Zelanda)	2	67
Aalto Üniversitesi (Finlandiya)	1	59
Chungbuk Üniversitesi (Güney Kore)	1	59
Yonsei Üniversitesi (Güney Kore)	1	59
Tallinn Üniversitesi (Slovenya)	1	22
Tartu Üniversitesi (Slovenya)	1	22
Vaasa Üniversitesi (Finlandiya)	1	22
A'sharqiyah Üniversitesi (Umman)	1	19
North South Üniversitesi (Bangladeş)	1	19
Wollongong Üniversitesi (Avustralya)	1	19
Maribor Üniversitesi (Slovenya)	1	18
Bucharest Üniversitesi (Romanya)	2	16
Basque Country Üniversitesi (İspanya)	1	13

Holistik pazarlama literatüründe yer alan çalışmaları gerçekleştiren yazarların görev yaptıkları üniversiteler ve bu yazarlarca gerçekleştirilen çalışmalara yapılan atıf sayıları dikkate alınarak incelendiğinde; Massey Üniversitesi ve Bucharest Üniversitesi'nde iki ve diğer tüm üniversitelerde tek yayının bulunduğu, atıf sayıları bakımından ise Massey Üniversitesi'nin 67, Aalto Üniversitesi, Chungbuk Üniversitesi ve Yonsei Üniversitesilerinin ise 59 atıf ile ön plana çıktıkları görülmektedir. Diğer yandan Holistik pazarlama literatürüne katkı sağlayan yazarların görev yaptıkları üniversitelerin buldukları ülkeler incelenecek olursa; genel olarak Asya ve Avrupa ülkelerinde yoğunlaşmakla birlikte dünyanın farklı bölgelerde yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu kapsamda en fazla atıf alan çalışmaları gerçekleştiren yazarlar arasında Slovenya'dan 3; Finlandiya, Güney Kore ve Yeni Zelanda'dan 2; Umman, Bangladeş, Romanya, İspanya ve Avustralya'dan ise tek yazar bulunmaktadır. Holistik pazarlama yazınına ilişkin kurum atıf analizi aşağıda sunulmuştur:



Şekil 5. Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Kurum Atıf Analizi

Anahtar Sözcük Analizi

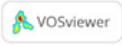
Anahtar kelimeler, araştırma alanlarının düşünsel temalarını ve yapısını ifade eden, makalenin en önemli terimlerinin indikatörleridir (Donthu vd., 2021). Çalışmalarda 160 anahtar kelime geçmiştir. Alanın tematik yapısını ortaya çıkarmak için “anahtar sözcük analizi” gerçekleştirilmiştir. Bu noktada iki farklı noktadan hareketle iki farklı analiz gerçekleştirilmiştir. Öncelikle holistik pazarlama çalışmalarının dönemsel olarak yoğunlaştığı alanlara değinilmiş ve ardından holistik pazarlama yazınında yer alan anahtar kelimeler üzerinden çalışmaların yoğunlaştığı alanlar ayrıştırılarak bağlantılı çalışmalar için ortak kategoriler oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle holistik pazarlama yazınına ilişkin anahtar kelimelerin yıl bazında birlikte kullanımlarına ait ortak varlık analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur.



Şekil 6: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Yıl Bazında Anahtar Sözcük Analizi

Şekil 6, holistik pazarlama alanında çalışma gerçekleştiren yazarlarca belirlenen anahtar kelimeler göz önünde bulundurularak anahtar kelime ağını göstermektedir. İki anahtar kelimeyi birbirine bağlayan çizgilerin yakınlığı ve kalınlığı, bunların ne sıklıkla birlikte meydana geldiğini ve bir düğümün boyutu, bir anahtar kelime olarak ortaya çıkma sıklığını gösterir (Donthu vd., 2020). Şekilden de görüleceği üzere holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmalar 2013 ile 2019 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Bu tarih aralığının ilk yıllarında gerçekleştirilen çalışmalarda genellikle “Customer Experience”, “Experience Marketing”, “Experiential Marketing”, “Computational Marketing”, “Knowledge Dynamics”, “Classic Marketing”, “Business” “CRM”, “Strategy”, “Collabration” ve “Marketing Objectives” gibi holistik pazarlamayı oluşturan boyutların çevçevesine dair çalışmaların ön plana çıktığı görülmesine karşın son yıllarda “Social Media”, “Sentiment Anaysis”, “Communication”, “Pharmaceucital Market”, “Online Pharmacy”, “Digital Tools”, “Agri-food Supply Chain”, “Agricultural Producers”, “Agricultural Marketing”, “Knowledge Economy”, “Automotive”, “Sentiment Analysis”, “Car Industry”, “Engineering” vb. holistik pazarlama için kullanılan mecralar, holistik pazarlamanın gerçekleştirildiği sektörler ve tüm bu çalışmalarda gerçekleştirilen analiz çeşitleri ön plana çıkmıştır.

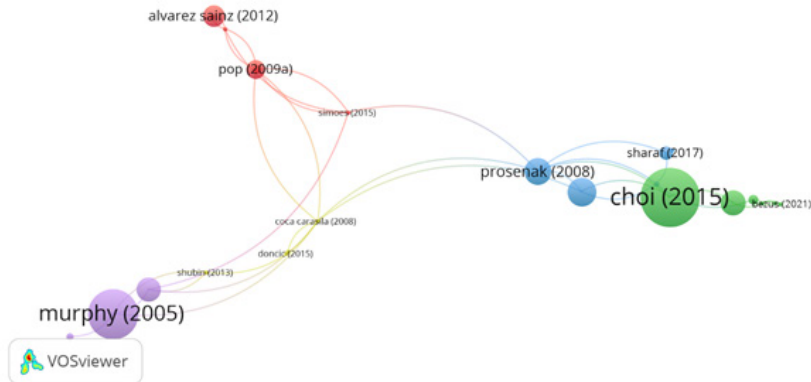
Diğer yandan holistik pazarlama yazınında geçen anahtar kelimeler, ağ bağlantı güçleri üzerinden değerlendirildiğinde ise 4 farklı kategorizasyonun olduğu görülmektedir. (Yapılan analizde en az 5 ve üzeri bağlantı gücüne sahip çalışmalar değerlendirmeye alınmıştır.) Buna göre kategori 1, “Balanced Growth”, “Agricultural Marketing”, “Environmental and Economic SYS”, “Ecologically Stable Marketing” vb. holistik pazarlama ve sürdürülebilir çevre yaklaşımına ait bağlantılı terimleri içermektedir. Kategori 2, “Knowledge Dynamics” ve “Knowledge representation”, “Learning”, “Intellectual Capital” vb. holistik pazarlama faaliyetlerinde bilginin kullanımı yaklaşımına ait bağlantılı terimlerden oluşmaktadır. Kategori 3 “Collaboration”, “Partnership”, “Strategy” “Business” vb. holistik pazarlama faaliyetlerinde iş birliğine dayalı stratejik yaklaşıma dair bağlantılı terimleri içermektedir. Son olarak kategori 4 ise “CRM”, “Social-Ethical Marketing”, “Integrated Marketing”, “Internal Marketing”, “Contact Personnel”, “Consumer” vb. müşteri etkileşimine ilişkin bağlantılı terimlerden oluşmaktadır. Holistik pazarlama yazınında geçen anahtar kelimelerin kategoriler bazında birlikte kullanım analizi sonucunda oluşan harita aşağıda sunulmuştur (en az 5 ve üzeri bağlantı gücüne sahip çalışmalar):



Şekil 7: Holistik Pazarlama Yazınında Geçen Anahtar Kelimelerin Kategoriler Bazında Birlikte Kullanım Analizi

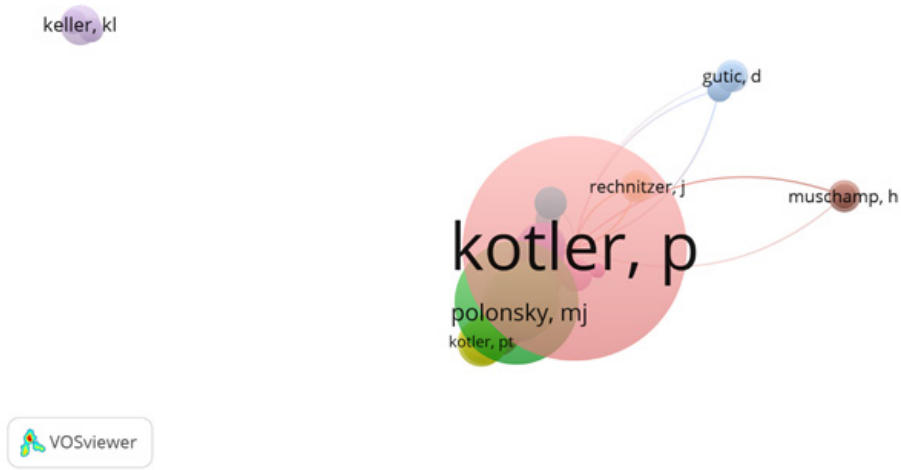
Metinlerin Bibliyografik Eşleme Analizi

Metinlerin bibliyografik eşleme analizini kısaca açıklamak gerekirse şunlar söylenebilir: Bu analiz türü atıf temelli bir analiz olmak ile birlikte, birbirleri ile doğrudan bağlantısı bulunmasına karşın benzer referansları kullanan metinlerin tespitini sağlayan bir yöntemdir. Bu doğrultuda benzer referans listesine sahip olan metinlerin birbirleri ile ilişkili olduğu düşüncesinden hareketle bu analiz, alanda hakim olan ağların ortaya çıkarılmasında kullanılmaktadır. Holistik pazarlamaya yönelik metinlerin bibliyografik eşleşme ağ haritası için VOSviewer programında analiz gerçekleştirilmiştir. Bibliyografik eşleşme sayısı en fazla olan yazarların metinlerinin; Murphy vd. (2005) (41 atıf, 21 bağlantı gücü), Murphy & Wang (2006) (15 atıf, 21 bağlantı gücü), Prosenak vd. (2008) (18 atıf, 13 bağlantı gücü), Pop (2009a) (11 atıf, 10 bağlantı gücü), Rahman (2022) (19 atıf, 10 bağlantı gücü), Pop (2009b) (4 atıf, 10 bağlantı gücü) olduğu görülmektedir. Holistik pazarlama konusunda yazarların bağlantı güçleri üzerinden oluşturulan metinlerin bibliyografik eşleşme ağ haritası Şekil 8’de sunulmuştur:



Şekil 8: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Metinlerin Bibliyometrik Eşleşme Analizi

Holistik pazarlama çalışmalarını gerçekleştiren yazarların ortak atıf ağ haritası için VOSviewer programında analiz yapılmıştır. En çok ortak atıf alan yazarlar şu şekildedir; Mulej (18 atıf, 2160 bağlantı gücü), Kotler (40 atıf, 1771 bağlantı gücü), Day (6 atıf, 676 bağlantı gücü), Song (3 atıf, 489 bağlantı gücü), Gronroos (8 atıf, 485 bağlantı gücü), Verhoef (5 atıf, 465 bağlantı gücü) Porter (7 atıf, 455 bağlantı gücü), Peattie (5 atıf, 442 bağlantı gücü), Hrast (3 atıf, 405 bağlantı gücü), Potocan (3 atıf, 405 bağlantı gücü) olduğu tespit edilmiştir. Holistik pazarlama konusunda yazarların ortak atıf ağ haritası Şekil 9’da sunulmuştur:



Şekil 9: Holistik Pazarlama Yazınına İlişkin Yazarların Eş-atıf Analizi

İçerik Analizi

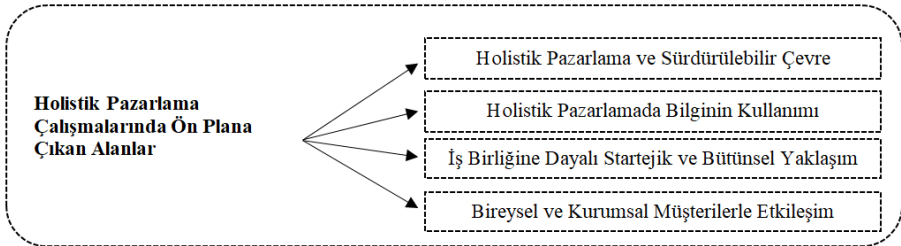
Araştırma Kategorileri ve Akımlar

Tablo 4, holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmaların içeriklerine göre ayrıştırılması sonucunda belirlenen 15 makale hakkında bilgi vermektedir. Bu kapsamda holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmalar “Sürdürülebilir Çevre”, “Bilginin Kullanımı”, “İş Birliğine Dayalı Startejik ve Bütünsel Yaklaşım” ve “Bireysel ve Kurumsal Müşterilerle Etkileşim” olmak üzere dört ana kategoriye ayrılmıştır. Ayrıca ilgili çalışmalarda kullanılan analizlerin nitel ya da nicel oluşları, yöntemleri ve teorileri de ilgili sütunlarda açıklanmıştır.

Tablo 4: Holistik Pazarlama Yazınında Yer Alan Çalışmaların İçerik Analizi

Kategori	Makaleler	Analiz Türü	Metod	Teoriler
Sürdürülebilir Çevre	Choi vd. (2015)	Nicel	Faktör Analizi ve Regresyon Analizi	YOK
	Karamehmedovic (2018)	Nicel	“PUSH-PULL” Analizi ve Faktör Analizi	YOK
Bilginin Kullanımı	Sakhnatska (2023)	Nicel	Structured model	YOK
	Chajka (2013)	Nitel	-	YOK
	Borzakovska (2013)	Nitel	-	YOK
	Zagorna & Stasiuk (2012)	Nitel	-	YOK
	Pop vd. (2010)	Nitel	-	YOK
İş Birliğine Dayalı Stratejik ve Bütünsel Yaklaşım	Prosenak vd. (2008)	Nitel	-	Dialectical Systems Theory
	Barius (1994)	Nitel	-	YOK
	Dončić vd. (2015)	Nitel + Nicel	Derinlemesine Mülakat ve SPSS	YOK
Bireysel ve Kurumsal Müşterilerle Etkileşim	Murphy vd. (2005)	Nicel	Stakeholder Performance Index (SPI) and Stakeholder Performance Appraisal (SPA)	YOK
	Schmidt (2011)	Nitel	-	YOK
	Krikovtsev (2011)	Nitel	-	YOK
	Dašić vd. (2022)	Nicel	Interview	YOK
	Shubin & Krykovtsev, (2013)	Nicel	-	YOK

Tablo 4’te de görüleceği üzere Holistik pazarlama çalışmalarının 4 ayrı alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Şekil 10, kategorik ayrıştırma neticesinde ortaya çıkan araştırma çerçevesini göstermektedir.

**Şekil 10:** Holistik Pazarlama Yazınında Öne Çıkan Kategoriler

TARTIŞMA

Holistik Pazarlama ve Sürdürülebilir Çevre

Sürdürülebilir çevre yaklaşımı holistik pazarlamanın boyutları arasında yer alan sosyal sorumluluk pazarlaması kapsamına giren bir başlık olarak değerlendirilebilir. Sosyal açıdan sorumlu pazarlama, sadece ticari kazançları değil, aynı zamanda toplumun genel refahını da göz önünde bulundurarak faaliyet gösteren bir yaklaşımdır. Bu pazarlama anlayışı, tüketicilerin gerçek ve önemli ihtiyaçlarını anlamak ancak aynı zamanda bu ihtiyaçları karşılayan ürün ve hizmetlerin üretim sürecinde toplumun genel çıkarlarına odaklanmak anlamına gelir. Bu hem mikro düzeyde bireylerin hem de makro düzeyde toplumun sürdürülebilir kalkınması için önemlidir. Sosyal açıdan sorumlu pazarlama, öncelikle tüketicilere değer katan, kaliteli ürün ve hizmetlerin pazarlanmasını teşvik eder. Ancak bu süreçte, ürünlerin ve hizmetlerin üretim aşamasında çevresel etkiler, etik standartlar ve toplumun genel refahına katkı gibi faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır. Zararlı üretim ve tüketimi teşvik etmek yerine, sosyal açıdan sorumlu pazarlama, çevre dostu ve toplumun refahını artıran ürünleri öne çıkarmayı amaçlar (Brintseva vd., 2018). Holistik pazarlamaya ilişkin yapılan çalışmaların bir kısmının sosyal sorumluluk pazarlaması kapsamında yer alan sürdürülebilir çevre yaklaşımı doğrultusunda gerçekleştiği görülmüştür. Örneğin Choi vd. (2015) holistik pazarlama yaklaşımıyla ele aldıkları moda markası özgünlüğünün boyutlarını belirlemeye yönelik bir çalışma gerçekleştirmişler ve sonuçta marka özgünlüğünü yordayan en önemli önemli boyutlardan birinin de sürdürülebilirlik olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir çalışmada ise Karamehmedovic (2018) kültürel turist talebi üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında turistlerin tarihi/turistik bir yeri ziyaret etme tercihlerinde en önemli itici faktörlerden birinin o bölgenin mirasın mükemmel bir şekilde korunması ve sürdürülmesi olduğu, mirasa dair özgün hikayeler ve nefes kesici yorumların da bu ilgiyi artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Holistik Pazarlama Faaliyetlerinde Bilginin Kullanımı

Holistik pazarlama; ilişkisel pazarlama, bütünleşik pazarlama, içsel pazarlama ve sosyal pazarlama gibi dört temel unsuru içeren bir pazarlama yaklaşımı olduğundan bilginin holistik pazarlama içindeki rolü son derece önemlidir. Örneğin Holistik pazarlamanın, müşteri odaklı bir yaklaşımı benimsemesi, müşteri ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamasını gerektirir. Bu kapsamda bilgi, müşteri profillerini oluşturmada, segmentasyonların belirlenmesinde ve kişiselleştirilmiş deneyimler sunmada kritik öneme sahiptir. Diğer yandan holistik pazarlamanın, farklı pazarlama kanallarını ve stratejilerini entegre etme anlayışını savunması nedeniyle iç ve dış bilgilerin etkileşimi önem arz etmektedir. Bilgi, aynı zamanda müşteriye değer oluşturma sürecinin temeli olduğundan onlar için yüksek değer oluşturmada

kritik bir öneme sahiptir. Müşterilerin şirketin etik değerlere, şeffaflığa ya da toplumsal sorumluluklara verdiği önemi bilmek istemeleri ve şirkete güven duymaları için de bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Tüm bu önemli fonksiyonların yanında bilginin şirketlere rekabet üstünlüğü sağlaması ve çalışanları motive etmesi vb. katkıları da holistik pazarlama süreçlerinde bilginin oynadığı kritik rolü göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Bu alanda yapılan çalışmaların bir bölümünde de holistik pazarlamada bilginin kullanımı üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Örneğin; Sakhnatska (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Ukrayna eczanelerinin dijital araçların kullanımına yönelik tutum ve farkındalığı analiz edilmiş ve holistik pazarlama yaklaşımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda ankete katılanların yaklaşık yarısı, çevrimiçi platformların, eczacıların sürekli mesleki gelişimindeki rolünü “çok önemli” olarak değerlendirmişlerdir. Chajka (2013), holistik pazarlama yaklaşımının üniversiteler de dahil olmak üzere ulusal işletmelerin faaliyetlerinde daha fazla yer alması gerekliliği üzerinde durmuş ve holistik pazarlamanın şirket faaliyetlerine uygulanmasının, üretim süreçlerinin katı hiyerarşi üzerine kurulu geleneksel yönetim biçimlerinden uzaklaşmasına yardımcı olacağını belirtmiştir. Yazara göre holistik pazarlama, demokrasinin teşvik edilmesini, ademi merkezizetçiliği, “aşağıdan” kalkınma girişimlerini ve tüm paydaşların karar alma süreçlerine katılımını gerektirir. Yazar aynı zamanda holistik pazarlamanın bir diğer önemli yönünün de yönetime sürekli geri bildirim sağlamak olduğunu iddia etmiş ve her bir unsurun öneminin farkında olarak sistemin tüm unsurlarının etkileşimini sağlamanın önemine değinmiştir. Borzakovska (2013) tarafından gerçekleştirilen ve holistik pazarlama kavramının özünü ve bileşenlerini oluşturmak, holistik pazarlamanın mevcut yapısal modellerinin temel dezavantajlarını analiz etmek ve modern iş ortamında holistik pazarlamanın daha makul kavramsal modelini geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada da bu amaçların gerçekleştirilmesinde bilginin önemine vurgu yapılmıştır. Zagorna & Stasiuk (2012), holistik paradigmanın kaynaklarını ve holistik pazarlamanın yorumlanmasındaki mevcut yöntemleri incelemişler ve holistik pazarlama kavramının temellerine ilişkin görüşlerini ortaya konulmaktadır. Pop vd. (2010) de yaptıkları çalışmada Kotler’in 2002 yılında pazarlama alanına getirdiği holistik pazarlama kavramından yola çıkarak, bilişimsel pazarlamaya bir köprü kurmayı önermişlerdir. Bilişimsel pazarlama kapsamındaki bilgi akışlarına dayanan ve kuruluşların Entelektüel Sermayelerinin pazar performansına dönüşmesine işaret eden bir yaklaşım önermişlerdir.

İş Birliğine Dayalı Stratejik ve Bütünsel Yaklaşım

Holistik pazarlama, pazarlama stratejilerini sadece ürün ve hizmet odaklı değil, aynı zamanda şirketin tüm yapısını ve ilişkilerini içine alan bir perspektife

taşıır. Kotler & Keller'e (2012) göre, bu yaklaşım pazarlamada "her şeyin önemli olduğunu" vurgular, bu da pazarlamanın sadece belirli faaliyetlerle sınırlı olmaması gerektiği anlamına gelir. Holistik pazarlama, iletişim stratejilerini birleştirerek müşterilere tutarlı bir marka deneyimi sunmaya vurgu yapar. Günümüzde müşterilerin farklı platformlarda şirket hakkında bilgi edindiği bir ortamda, çeşitli kanallardan gelen tutarsız mesajlar müşteri güvenini zedeler. Ancak holistik pazarlama, şirketin kullandığı tüm iletişim kanallarını entegre ederek müşterilere tek bir merkezden bilgi sunar ve bu da güçlü bir marka imajının oluşmasına katkı sağlar. Ayrıca, holistik pazarlama yaklaşımı, şirketin başarısını etkileyen tüm paydaşları dikkate alır. Bu, çalışanlardan müşterilere, hissedarlardan tedarikçilere kadar geniş bir yelpazeyi içerir. Pazarlama kararları, bu paydaşların beklentilerini ve ihtiyaçlarını gözetenek alınır. Bu bütünsel bakış açısı, şirketin sadece kâr hedeflerini değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik, etik değerler ve toplumsal sorumluluk gibi faktörleri de göz önünde bulundurmasını sağlar (Luenendonk, 2019). Bu itibarla holistik pazarlama alanda yapılan çalışmaların bir bölümü de iş birliğine dayalı stratejik ve bütünsel yaklaşım üzerine yoğunlaşmıştır. Örneğin; Prosenak vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada, şirketlerin sosyal sorumluluklarını da gözetenek kabul edilebilir yenilikçi ürünler geliştirmek için daha fazla/zorunlu olarak bütünsel yaklaşımlara ihtiyaç duyacaklarını, bu nedenle pazarlama faaliyetleri de dahil olmak üzere daha bütünsel düşünmeye ve bu kapsamda faaliyetler gerçekleştirmeye odaklanmaları gerektiği ifade edilmiştir. Barius (1994) de eşzamanlı pazarlamanın, paralel ve entegre mühendislik faaliyetlerine benzer şekilde bir yaklaşım geliştirmesi gerekliliği üzerinde durmuştur. Doncic (2015) tarafından elma üreticilerinin rekabetçi piyasa gerçekleri göz önüne alındığında uygulamaları gereken stratejiler üzerine gerçekleştirilen çalışmada; 21. yüzyılın iş dünyasında üretim ve pazarlama alanındaki zorlukların üstesinden gelmek için yeni bir elma üretim stratejisinin gerekli olduğu, yeni kalkınma modelinde, bütünsel pazarlama yaklaşımının merkezi bir role sahip olduğu tespitinde bulunulmuştur.

Bireysel ve Kurumsal Müşterilerle Etkileşim

Holistik pazarlamada gerek bireysel ve gerekse kurumsal olsun tüm müşteriler ile etkileşimli bir pazarlama anlayışı benimsenir. Bu noktada sadece satışa odaklanan bir yaklaşımdan ziyade, müşteri memnuniyeti, sadakati ve uzun vadeli ilişkileri önem arz eder. Müşterilerle etkileşim, bireysel tercihleri anlamadan, müşteri geri bildirimlerini almaya ve bu bilgiler üzerinden özelleştirilmiş hizmetler sunmaya kadar tüm süreçleri içerir. Geleneksel pazarlamada genel olarak tek yönlü bir iletişim söz konusu iken holistik pazarlamada müşterilerle etkileşim, iki yönlü bir süreçtir. Bir yandan şirketler, müşterilerden gelen geri bildirim ve problemler hakkında bilgi alırken kendileri de müşterilerine ürün veya hizmetler hakkında bilgi aktarırlar. Dijital platformlar da etkileşimde

önemli mecralar haline gelmiştir. Nitekim sosyal medya, müşterilerle doğrudan iletişim kurma ve marka sadakati oluşturma noktasında önemli mecralardan biri konumundadır. Markaların müşterilerle iletişim kurmalarının yanında onlara unutulmaz bir deneyim yaşatmaları da bu etkileşimin gelişmesinde önemli katkı sağlayacaktır. Son olarak şirketlerin, müşterileri ile etkileşimde bulunurken sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk ilkelerini benimsemeleri bu etkileşimin gücünü artıracaktır. Holistik pazarlamaya ilişkin yapılan çalışmaların bir kısmının da bireysel ve kurumsal müşterilerle etkileşim bağlamında gerçekleştiği görülmüştür. Örneğin; Murphy vd. (2005) tarafından yapılan çalışmada müşteri ilişkilerine dair pazarlama paradigmasını güçlendirmek için, bütünsel bir pazarlama yaklaşımının; müşteriye, çalışana, tedarikçiye, topluluğa ve diğer tüm paydaşlara yansıtılmasının işletmenin finansal performansını artırdığını göstermiştir. Schmidt (2011), holistik pazarlama ile dans/hareket terapisi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda dans/hareket terapisti olarak bütünsel pazarlama paradigmasına başlanmasıyla birlikte temel değerlerde farkındalığın arttığı, bağlantı gücünde ve iletişim düzeyinde artışlar yaşandığı görülmüştür. Krikovtsev (2011), müşteri firmalarla entegre etkileşimlerin temeli olarak holistik pazarlama kavramını incelemiş ve çıkarımlarda bulunmuştur. Dašić vd. (2022), Sırbistan'daki tarımsal üreticilerin iş anlayışını analiz etmiş ve bulguları neticesinde holistik pazarlama yaklaşımına dayalı yeni bir yaklaşımın gerekliliğine vurgu yapmıştır. Shubin & Krykovtsev (2013), satıcı ve tüketici etkileşiminde değerlendirme kriterleri geliştirmek ve bunları test etmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmalarına ilişkin oluşturacakları strateji için de holistik pazarlamanın ilkelerini benimsemişlerdir. Yazarlar bu kapsamda; müşteri memnuniyeti, kolaylık, kullanım değeri, bağlılık ve geri bildirim, oluşturacakları model için temel farklılaştırıcılar olarak önermişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, holistik pazarlama araştırmalarının genel bir değerlendirmesini sunmak ve bu alandaki önemli yazarları, yayınları ve ana araştırma temalarını belirleyerek gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik bir kavramsal çerçeve oluşturmaktır. Bu hedefe ulaşmak için, Web of Science veri tabanında 1994-2023 yılları arasında yayımlanan 45 holistik pazarlama çalışması üzerinde VOSviewer 1.6.18 yazılım programı kullanılarak bibliyometrik ve tematik içerik analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında bibliyometrik analiz yöntemi ile ortak yazar analizi, ortak atıf analizi, ülke atıf analizi, kurum atıf analizi, anahtar sözcük analizi, bibliyometrik eşleşme analizleri ve içerik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda holistik pazarlamaya ait yayın sayısının 2013 yılında yapılan 5 çalışma ile pik noktasına ulaştığı, en çok atıf alan çalışmanın 59 atıf ile

Choi vd. (2015)'e ait olduğu, holistik pazarlama yazınında en fazla çalışmanın Ukrayna'da gerçekleştirildiği (7 Çalışma) ardından 4'er çalışma ile Sırbistan ve Romanya'nın alana önemli katkı sağlayan diğer ülkeler olduğu, Avustralya'nın ağ bağlantı gücü açısından (353), Finlandiya'nın toplam atıf sayısı bakımından (74) ve Ukrayna'nın ise çalışma sayısı bakımından (7) başı çektiği görülmüştür.

Holistik pazarlama literatüründe yer alan çalışmaları gerçekleştiren yazarların görev yaptıkları üniversiteler ve bu yazarlarca gerçekleştirilen çalışmalara yapılan atıf sayıları dikkate alınarak incelendiğinde; Massey Üniversitesi ve Bucharest Üniversitesi'nde iki ve diğer tüm üniversitelerde tek yayının bulunduğu, atıf sayıları bakımından ise Massey Üniversitesi'nin 67, Aalto Üniversitesi, Chungbuk Üniversitesi ve Yonsei Üniversitesilerinin ise 59 atıf ile ön plana çıktıkları görülmektedir.

Holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmalar 2013 ile 2019 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Bu tarih aralığının ilk yıllarında gerçekleştirilen çalışmalarda genellikle "Customer Experience", "Experience Marketing", "Experiential Marketing", "Computational Marketing", "Knowledge Dynamics", "Classic Marketing", "Business" "CRM", "Strategy", "Collabration" ve "Marketing Objectives" gibi holistik pazarlamayı oluşturan boyutların çevrevesine dair çalışmaların ön plana çıktığı görülmesine karşın son yıllarda "Social Media", "Sentiment Anaysis", "Communication", "Pharmaceucital Market", "Online Pharmacy", "Digital Tools", "Agri-food Supply Chain", "Agricultural Producers", "Agricultural Marketing", "Knowledge Economy", "Automotive", "Sentiment Analysis", "Car Industry", "Engineering" vb. holistik pazarlama için kullanılan mecralar, holistik pazarlamamın gerçekleştirildiği sektörler ve tüm bu çalışmalarda gerçekleştirilen analiz çeşitleri ön plana çıkmıştır. Diğer yandan holistik pazarlama yazınında geçen anahtar kelimeler, ağ bağlantı güçleri üzerinden değerlendirildiğinde ise 4 farklı kategorizasyonun olduğu görülmektedir. (Yapılan analizde en az 5 ve üzeri bağlantı gücüne sahip çalışmalar değerlendirmeye alınmıştır.) Buna göre kategori 1, "Balanced Growth", "Agricultural Marketing", "Environmental and Economic SYS", "Ecologically Stable Marketing" vb. holistik pazarlama ve sürdürülebilir çevre yaklaşımına ait bağlantılı terimleri içermektedir. Kategori 2, "Knowledge Dynamics" ve "Knowledge representation", "Learning", "Intellectual Capital" vb. holistik pazarlama faaliyetlerinde bilginin kullanımı yaklaşımına ait bağlantılı terimlerden oluşmaktadır. Kategori 3 "Collaboration", "Partnership", "Strategy" "Business" vb. holistik pazarlama faaliyetlerinde iş birliğine dayalı stratejik yaklaşıma dair bağlantılı terimleri içermektedir. Son olarak kategori 4 ise "CRM", "Social-Ethical Marketing", "Integrated Marketing", "Internal Marketing", "Contact Personnel", "Consumer" vb. müşteri etkileşimine ilişkin bağlantılı terimlerden oluşmaktadır.

Holistik pazarlamaya yönelik metinlerin bibliyografik eşleşme sayısı en fazla olan yazarların metinlerinin; Murphy vd. (2005) (41 atıf, 21 bağlantı gücü), Murphy & Wang (2006) (15 atıf, 21 bağlantı gücü), Prosenak vd. (2008) (18 atıf, 13 bağlantı gücü), Pop (2009a) (11 atıf, 10 bağlantı gücü), Rahman (2022) (19 atıf, 10 bağlantı gücü), Pop (2009b) (4 atıf, 10 bağlantı gücü) olduğu görülmektedir.

Holistik pazarlama çalışmalarını gerçekleştiren ve ortak atıf alan yazarlar şu şekildedir; Mulej (18 atıf, 2160 bağlantı gücü), Kotler (40 atıf, 1771 bağlantı gücü), Day (6 atıf, 676 bağlantı gücü), Song (3 atıf, 489 bağlantı gücü), Gronroos (8 atıf, 485 bağlantı gücü), Verhoef (5 atıf, 465 bağlantı gücü) Porter (7 atıf, 455 bağlantı gücü), Peattie (5 atıf, 442 bağlantı gücü), Hrast (3 atıf, 405 bağlantı gücü), Potocan (3 atıf, 405 bağlantı gücü) olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan içerik analizinde holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmaların içeriklerine göre ayrıştırılması sonucunda belirlenen 15 makale hakkında bilgi verilmiştir. Bu kapsamda holistik pazarlama yazınında yer alan çalışmalar “Sürdürülebilir Çevre”, “Bilginin Kullanımı”, “İş Birliğine Dayalı Startejik ve Bütünsel Yaklaşım” ve “Bireysel ve Kurumsal Müşterilerle Etkileşim” olmak üzere dört ana kategoriye ayrılmıştır.

Araştırmanın metodolojisi bölümünde de açıklandığı üzere Bibliyometrik araştırmalar, mevcut yazının kapsamlı bir şekilde analiz edilerek belirli bir alanda oluşan bilgi birikimi hakkında sistematik bir derleme imkanı sunan araştırmalardır. Bu çalışma da holistik pazarlamaya ilişkin mevcut literatürde oluşan bilgi birikimini analiz ederek yazının gelişimine katkı sunmaktadır. İlişkisel pazarlama, bütünleşik pazarlama, içsel pazarlama ve sosyal pazarlama gibi dört önemli ve güncel pazarlama yaklaşımını bünyesinde barındıran holistik pazarlamanın önümüzdeki dönemde farklı sektörler ve pazar bölümlerinde rekabet avantajı sağlayabilecek potansiyeli bulunmaktadır. Bu itibarla yazında farklı sektörlerde holistik pazarlama çalışmalarına devam edilmesine yönelik öneriler de bu gerçeğe işaret etmektedir. Bu itibarla mevcut çalışmanın özellikle pazarlama uygulamacılarına yönelik katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Holistik pazarlama alanında sınırlı sayıda çalışmanın mevcut olması, bu alanda teorik ve ampirik çalışmaların yapılması ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle gelecek dönemde holistik pazarlamanın hem teorik yönüne hem de saha uygulamasına yönelik çalışmaların yapılması önerilir. Ayrıca sayısı az olmakla birlikte bazı çalışmalar bulunmakta ise de holistik pazarlama uygulamalarında sosyal medyanın kullanımına yönelik çalışmalar yapılması da alana önemli katkı sağlayacaktır. Diğer yandan dijital dünyanın pazarlamaya kazandırdığı; artırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik, yapay zeka ve alt kümeleri ile holistik pazarlama etkileşimine dair çalışmaların yapılmasının da önem arz ettiği düşünülmekte ve bu tür çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Holistik pazarlama yazınının bibliyometrik ve içerik analiz yöntemi ile değerlendirildiği bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle mevcut çalışmada değerlendirmeye alınan yayınlar Web of Science veri tabanından elde edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen yayınların sadece belirli bir veri tabanından elde edilmesi bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu itibarla gelecek araştırmalar Scopus, Google gibi farklı veri tabanlarından elde edilecek verilerle gerçekleştirilebilir. Diğer yandan bu çalışmada bibliyometrik analizlerde bibliyometrik haritalama tekniğini kullanması ve çok sayıda veriyi aynı anda değerlendirebilmesi nedeniyle VOSviewer programı tercih edilmiştir. Bibliyometrik haritalama tekniğine dayalı Cite Space ve Bibexcel gibi programlar temel bibliyometrik analizlerin yanı sıra farklı analiz türlerine imkan sağlaması nedeniyle gelecek araştırmalarda kullanılabilir. Mevcut çalışmada çalışmanın verilerinin elde edildiği zaman aralığı çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca, holistik pazarlama yazınının zaman içerisinde gelişeceği göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın sonuçlarının farklı zaman dilimlerinde farklılık göstereceği gerçeğinden hareketle boylamsal analiz imkânı sunan bibliyometrik yöntem ile yapılacak çalışmaların tekrarlanması önerilir.

KAYNAKÇA

- Anon (2017). Managing a Holistic Marketing Organization for the Long Run. Erişim Adresi: [https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/Business%20Administration/Kotler%20and%20Keller%20Marketing%20Management%2014th%20Edition%20\(2012\)/Chapter%2022%20-%20Managing%20a%20Holistic%20Marketing%20Organization%20for%20the%20Long%20Ru.pdf](https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/Business%20Administration/Kotler%20and%20Keller%20Marketing%20Management%2014th%20Edition%20(2012)/Chapter%2022%20-%20Managing%20a%20Holistic%20Marketing%20Organization%20for%20the%20Long%20Ru.pdf) Erişim tarihi: 25.12.2023.
- Barius, B. (1994). Simultaneous Marketing: A Holistic Marketing Approach To Shorter Time To Market. *Industrial Marketing Management*, 23(2), 145-154. [https://doi.org/10.1016/0019-8501\(94\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0019-8501(94)90016-7)
- Belch, G. E., & Belch, M. A. (2003). *Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective*. The McGraw– Hill.
- Borzakovska, L. V. (2013). The Concept of Holistic Marketing: The Essence and The Theoretical Basis. *Marketing & Management of Innovations*, (2). <https://doi.org/10.21272/mmi.2013.2-07>
- Braam, R. R., Moed, H. F., & Van Raan, A. F. (1991). Mapping of Science By Combined Co-Citation and Word Analysis. I. Structural Aspects. *Journal of The American Society for Information Science*, 42(4), 233-251. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199105\)42:4](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199105)42:4)
- Brintseva, O., Hutsalenko, O., & Dmitruk, S. (2018). The Role of Socially Responsible Marketing in The Reproduction of The Human Capital And Reduction of Its Fiktivization Processes. *Baltic Journal of Economic Studies*, 3(5), 33-37. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2017-3-5-33-37>
- Chajka, I. P. (2013). Holistic Marketing and Its Importance in The Functioning of Universities. *Marketing & Management of Innovations*, (3). <https://doi.org/10.21272/mmi.2013.3-05>
- Choi, H., Ko, E., Kim, E. Y., & Mattila, P. (2015). The Role of Fashion Brand Authenticity in Product Management: A Holistic Marketing Approach. *Journal of Product Innovation Management*, 32(2), 233-242. <https://doi.org/10.1111/jpim.12175>

- Dašić, T., Mihić, S., & Šmelcerović, M. (2022). Application of Holistic Marketing in The Formulation of A Business Concept Of Agricultural Producers From South Serbia. *Economics of Agriculture*, 69(4), 1109-1124. <https://doi.org/10.5937/ekoPolj2204109D>
- Dončić, D., Perić, N., & Prodanović, R. (2015). Holistic Marketing in The Function of Competitiveness of The Apple Producers in Bosnia and Herzegovina. *Економика пољопривреде*, 62(2), 309-323.
- Donthu, N., Gremler, D. D., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2020). Mapping of Journal of Service Research themes: A 22-Year Review. *Journal of Service Research*, 1094670520977672. <https://doi.org/10.1177/1094670520977672>
- Donthu, N., Kumar, S., Pandey, N., Pandey, N., & Mishra, A. (2021). Mapping the Electronic Word-Of-Mouth (Ewom) Research: A Systematic Review And Bibliometric Analysis. *Journal of Business Research*, 135, 758-773. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.015>.
- Ewing, M. T. (2009). Integrated Marketing Communications Measurement and Evaluation. *Journal of Marketing Communications*, 15(2-3), 103-117. <https://doi.org/10.1080/13527260902757514>
- Friberg, E. (2015). *A Holistic View of Marketing Communication of Accessories—A Case Study of Axis Communications*.
- Karamehmedović, D. (2018). “Push-pull” Analysis Towards Creating Holistic Marketing of The Cultural Heritage Tourism Destination: The Case Study of Dubrovnik. *Ekonomika Misao i Praksa*, (1), 29-51.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2012), *Marketing Management*, 14th ed, Prentice-Hall, New Jersey.
- Krikovtsev, A. A. (2011). Holistic Marketing in The Business Interaction between Enterprises. *Marketing i Menedžment Inovacij*, (2), 4, 85-86. <https://doi.org/10.21272/mmi.2011.4.1-11>
- Lee, B., & Jeong, Y. I. (2008). Mapping Korea’s National R&D Domain of Robot Technology by Using The Co-Word Analysis. *Scientometrics*, 77(1), 3-19. <https://doi.org/10.1007/s11192-007-1819-4>
- Leone, R. P., Robinson, L. M., Bragge, J., & Somervuori, O. (2012). A Citation and Profiling Analysis of Pricing Research From 1980 To 2010. *Journal of Business Research*, 65(7), 1010-1024. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.04.007>
- Lucassen, G., & Jansen, S. (2014). Gamification in Consumer Marketing-Future or Fallacy?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 148, 194-202. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.034>
- Luenendonk, M. (2019). Holistic Marketing – Meaning, Concepts, and Importance. Erişim Adresi: <https://www.cleverism.com/holistic-marketing-meaning-concepts-and-importance/> Erişim Tarihi: 25.12.2023
- Mahajan, P., & Suresh, G. (2017). Downcast Enrollments: A Desperate Need of Holistic Marketing for Technical Education. Mahajan, P., and S. Golahit. Downcast Enrollments: A Desperate Need of Holistic Marketing for Technical Education. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 2(2017), 7-14.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38. <https://doi.org/10.1177/002224299405800302>
- Murphy, B., Maguiness, P., Pescott, C., Wislang, S., Ma, J., & Wang, R. (2005). Stakeholder Perceptions Presage Holistic Stakeholder Relationship Marketing Performance. *European Journal of Marketing*, 39(9/10), 1049-1059. <https://doi.org/10.1108/03090560510610716>
- Murphy, B., & Wang, R. (2006). An Evaluation of Stakeholder Relationship Marketing in China. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 18(1), 7-18. <https://doi.org/10.1108/13555850610641055>
- Noyons, E. (2001). Bibliometric Mapping of Science in a Policy Context. *Scientometrics*, 50(1), 83-98. <https://doi.org/10.1023/a:1005694202977>

- Ozturk, R. (2020). Niş Pazarlama Yaklaşımının Bibliyometrik Analiz ile İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2799-2810.
- Pop, N. A., Schebesch, K. B., & Pelau, C. (2010, March). Knowledge Dynamics in Contemporary Marketing—From Holistic Marketing to Computational Marketing. In *The Proceedings of the 2nd European Conference on Intellectual Capital* (p. 480).
- Pop, N. A., & Vlădoi, A. D. (2009b). “Characteristics of Implementing Marketing Approach in the Romanian Companies”. In *Proceedings of the 4th annual conference* (pp. 110-113).
- Pop, N. A., & Iorga, A. M. (2012). A New Challenge for Contemporary Marketing—Neuromarketing. *Management & Marketing*, 7(4), 631-644.
- Pop, N. A., & Vlădoi, A. D. (2009a). The marketer-a complex Specialist, a Man of Concept, Decision and Action. *Amfiteatru Economic Journal*, 11(25), 9-20.
- Prosenak, D., Mulej, M., & Snoj, B. (2008). A Requisite Holistic Approach to Marketing in Terms of Social Well-Being. *Kybernetes*, 37(9/10), 1508-1529. <https://doi.org/10.1108/03684920810907832>
- Purcărea, T. V., & Rațiu, L. M. P. (2011). How To Keep Loyal Relationships With Service Customers Using Holistic Marketing. *Holistic Marketing Management*, 1(1), 39-45.
- Rahman, M. S., Hossain, M. A., & Fattah, F. A. M. A. (2021). Does Marketing Analytics Capability Boost Firms’ Competitive Marketing Performance in Data-Rich Business Environment?. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(2), 455-480. <https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2020-0185>
- Sainz, M. A. (2012). (Re) Building an Image for a City: Is A Landmark Enough? Bilbao and the Guggenheim Museum, 10 Years Together 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 100-132. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00871.x>
- Sakhnatska, N., Aliekperova, N., Kosyachenko, K., & Kostenko, A. (2023). The Application of Digital Tools in Ukrainian Pharmacies within Holistic Marketing. *Pharmacia*, 70(3), 625-633. <https://doi.org/10.3897/pharmacia.70.e108555>
- Same, S., & Larimo, J. (2012, May). Marketing theory: experience marketing and experiential marketing. In *7th International Scientific Conference “Business and Management* (pp. 10-11).
- Schmidt, K. (2011). Holistic Marketing for Dance/Movement Therapy: A Heuristic Study. *American Journal of Dance Therapy*, 33(2), 196-208. <https://doi.org/10.1007/s10465-011-9116-4>
- Shubin O. & Krykovtsev, O. (2013). The Environmental Factors Effect on The Task Vectors of Holistic Marketing of Retail-Networks on The Food Market. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 13-22. <https://doi.org/10.21272/mmi.2013.4-01>
- Soliman, H. S. (2016). An Analytical Study of The Relationship between The Holistic Marketing and Overall Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 7(7), 42-56. <https://doi.org/10.30845/ijbss>
- Tushi, T. E. (2014). Holistic Service Marketing Strategies and Corporate Objectives of Firms. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(1), 7-27.
- Van Eck, N., & Waltman, L. (2010). Software Survey: VOSviewer, a Computer Program for Bibliometric Mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Zagorna T. & Stasiuk, O. (2012). The Holistic Marketing Concept. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 32-38. <https://doi.org/10.21272/mmi.2012.2-03>

TIBBİ HATA KAVRAMI VE KAPSAMI

Hilal AKMAN DÖMBEKÇİ¹, Adil AYDOĞDU², Emine GÖKMEN³

Giriş

Gün geçtikçe artan dünya nüfusu ve yaşlı nüfus beraberinde sağlık hizmeti kullanıcılarının da artmasını sağlamaktadır. Sağlık hizmetleri sonuçlarının kişiden kişiye farklılık göstermesi dolayısı ile sağlık sunucularının tedaviyi uygulama şekli dahi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Sağlık sektörü temelde “önce zarar verme” ilkesine dayanmaktadır (Tekpınar ve Erdem,2023). Buradan hareketle sağlık profesyonellerinin eylemleri sonucunda sağlık hizmeti alan kişilerin zarar görmemeleri temel koşuldur.

Sağlık hizmetlerinin ertelenememe, sunulacak hizmetin boyut ve kapsamını sağlık sunucularının belirlemesi, sağlanacak olan tatmin ve kalitenin önceden belirlenmesinin zor olması gibi kendine özgü özellikleri mevcuttur (Tengilimoğlu ve diğ., 2018). Dolayısı ile kişiler sağlık hizmeti alırken sağlık sunucularına koşulsuz güven duymak durumundadırlar. Söz konusu insan sağlığı olduğu için, sağlık sunucularının herhangi bir aksaklığa neden olması toplum sağlığı adına kabul edilememektedir.

Yapılan tüm tıbbi girişimler sağlık hizmeti alan açısından risk teşkil etmektedir (Değdaş, 2018). Hizmet sunumu esnasında yapılan yanlış bir girişim tıbbi hata (malpraktis) olarak tanımlanabileceği gibi, yapılmayan bir işlem sonrası meydana gelen olumsuzluklar da tıbbi hata olarak ifade edilmektedir.

Her geçen gün artan tıbbi bilgi ve gelişen sağlık teknolojileri sağlık sunucularının yeni işlemler yapması konusunda kendilerine güven vermektedir ve bu sayede sağlık sunucularının daha önce uygulamamış oldukları tedavileri uygulama eğilimi artmaktadır. Söz konusu gelişimlerden güç alarak ortaya çıkan girişimlerin insan hayatı üzerindeki riskleri göz önünde bulundurulmalıdır (TTB,2023). Sağlık sunucuları doğrudan bireylerin yaşamları üzerinde etkili olduklarından ötürü meslek uygulama süreçlerinde istenilen nitelikte ve

1 Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi: e-mail: akmhll@gmail.com

2 Arş. Gör. Selçuk Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi: e-mail: adil.aydogdu@selcuk.edu.tr

3 Arş. Gör. Aksaray Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi: e-mail: emineg1013@gmail.com

gereken şekilde faaliyete geçmemesi durumunda sağlık hizmeti talep eden bireylerin zarar görmesi ile sonuçlanmaktadır (Canatan ve diğ., 2015; Türkmen ve Ekti Genç, 2017).

Toplumda tıbbi hatalar konusunda genel-geçer olarak bilinen tıbbi hataların sağlık çalışanları kaynaklı olduğudur ancak tıbbi hatalar; çevresel, sistemsel ve tekniksel pek çok faktörden kaynaklı da gelişebilmektedir (Özer ve diğ., 2015; Polat ve Pakiş, 2011).

Tıbbi Hata Kavramı ve Türleri

Malpraktis kelimesi kökeninde Latince bir sözcük olmakla beraber, yanlış anlamına gelen male ve uygulama anlamına gelen praxis kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Yanlış uygulama kelimesi tıp uygulamalarında kullanıldığından, tıbbi hata olarak ifade edilmekte ve sağlık hizmet sunumu sürecinde doğru olmayan uygulamalar, bilgi eksikliği veyahut ihmalkarlık dolayısıyla hastanın zarar görmesi, durumunun gerilemesini sağlayan aksaklıkları açıklamaktadır. Tıbbi hata kavramına yönelik aynı anlamı veren pek çok tanım bulunmaktadır. Başka bir tanıma göre tıbbi hata; hastanın zarar görmesi ile sonuçlanan aksaklık durumlarını ifade etmektedir (Şahbaz ve diğ., 2022).

Dünya Tabipler Birliği'nin tanımına göre tıbbi hata; doktorun tedavi uyguladığı sırada standart olan uygulamayı yapmaması, beceri eksikliği veya hastaya tedavi vermemesi ile oluşan zarar olarak ifade edilmektedir (Kahriman ve Öztürk, 2016; TTB, 2023, Özata ve Altuncan, 2010). Bu tanıma göre yapılan bir işlemde elde edilen zararın yanı sıra, hekimin uygulamadığı işlem dolayısı ile oluşan zarar da tıbbi hata olarak ele alınmaktadır. Burada etik olan, hekim veyahut sağlık çalışanının uygulandığı takdirde sonucunu alamayacağını bilse dahi uygulanması gereken tüm doğru işlemleri doğru bir şekilde uygulama konusunda hassas davranmaları, yönetim tarafından da desteklenmeleri beklenmektedir.

Sağlık hizmeti sunumu esnasında müdahalenin olması gerektiği biçimde sağlanamaması tıbbi hata olarak ifade edilmektedir (Değdaş, 2018). Tıbbi hatalar bireyin yaşam kalitesinin gerilemesi, finansal zarar veya çeşitli hastalıkların oluşması gibi durumlardan yaşamın sona ermesine kadar birçok zarara sebebiyet verebilmektedir (Guinan ve ark., 2005; Karaağaç ve Bağlama, 2020).

Sağlık hizmet sunucularının hatalı uygulama yapmaları, doğru işlemi hatalı yapmaları veya doğru işlemi uygulamamalarından ötürü tıbbi hatalar oluşmaktadır. Sağlık profesyonelleri tarafından doğru ve eksiksiz bir şekilde gereken müdahalelerin yapılması durumunda dahi ortaya çıkan olumsuz durumlardan sağlık hizmet sunucuları sorumlu olmamakla beraber bu durum tıbbi hata olarak ifade edilmemekte, oluşan durumdan sağlık profesyonelleri

sorumlu tutulmamaktadır (Değdaş, 2018). Tıbbi hatanın oluşması için hastanın uğradığı zararın sağlık profesyonelleri tarafından gerçekleştirilmiş veyahut engellenmemiş uygulamalar söz konusu olmaktadır.

Dünya Tabipler Birliği malpraktis kavramını tıbbın yanlış uygulanması olarak ele almakta ve hekimlerin tedavi esnasında standart olan uygulamayı yapmamasından ötürü oluşan zarar olarak açıklamaktadır. Tıbbi müdahaleler sırasında önceden sezilemeyen ancak beklenmeden oluşan zararlar ise istenmeyen sonuç olarak ifade edilmiş olup, bu durum sağlık profesyonellerinin sorumluluğu dışında bulunmaktadır (TTB,2023).

Tıbbi hata türlerinin sınıflandırılması ilk kez 1990'da aktif ve gizli hatalar şeklinde yapılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre tesiri hemen fark edilen hatalar aktif hatalar, sağlık sunucularının kontrolünde olmadan gelişen sistemsel hatalardan ötürü oluşan zarar ise gizli hatalar olarak ayrıştırılmıştır (Wong ve Beglaryan, 2004; akt. Özata ve Altuncan, 2010).

Tıbbi hatalara yönelik bir başka sınıflandırma ise kök neden veya hata türü açısından yapılmıştır (Kumar ve Chaudhary, 2009; akt. Canatan ve diğ., 2015; Akalın, 2005);

Kök Nedene Bağlı Hatalar

- İşlemden dolayı oluşan hata
- Yanlış işlemden dolayı oluşan hata
- Doğru işlemin yanlış uygulanmasından dolayı oluşan hata (ihmal)

Hata Türüne Bağlı Hatalar

- İlaç hataları
- Cerrahi hatalar
- Teşhis koyma hataları
- Sistemden kaynaklı hatalar
- Diğer hatalar (hastane enfeksiyonu, düşme ..)

Genel olarak tıbbi hatalar insan faktörü, kurumsal faktörler ve teknik nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır (Akalın, 2005);

İnsan Faktörü: Sağlık hizmet sunucularının yorgunluk, yetersiz eğitim, yetersiz iletişim, yanlış karar alma gibi aksaklıklarından ötürü tıbbi hatanın oluşmasını sağlayan faktörlerdir.

Kurumsal Faktörler: Sağlık hizmetinin sunulduğu kurumun idari, finansal ve kültürel yapısı, kurumun yetersizliği, yetersiz personel, personelin yanlış istihdam edilmesi, politikalar, geri bildirim gibi nedenlerden dolayı oluşan tıbbi hatanın oluşmasına neden olan faktörlerdir.

Teknik Faktörler: Sağlık hizmeti veren kurumun yetersiz donanıma, yetersiz otomasyon ve eksik cihazlara sahip olması veya sorun çözmede ve

karar vermede destek eksikliği gibi nedenlerden dolayı oluşan tıbbi hatanın oluşmasına neden olan faktörlerdir.

Sağlık sunucuları tarafından aşırı veya gereksiz uygulanan tedavilerin sağlık hizmeti alan bireylere zarar verme olasılığı oldukça yüksektir. Bu hususta tıbbin temel dayanağı olan ‘önce zarar verme’ ilkesi adına ‘dördüncül koruma’ terimi önem kazanmıştır. Dördüncül koruma; invazif tıbbi uygulamalardan korumak adına sağlık hizmeti talebinde bulunanları tanımlayarak, kişilere en etik olan prosedürü uygulamayı savunmakta ve bunu sağlamaktadır (Akdeniz ve Kavukçu, 2017).

Literatürde tıbbi uygulamalar esnasında oluşan hataların en çok; dikkatsizlik, tedbirsizlik, acemilik, yetersizlik, özensizlik, yönetmeliklere uymamak, bakım standartlarının yetersizliği, izlem ve iletişim yetersizliği, hasta güvenliği ile ilgili yetersizlikler, sistemsel yetersizlikler gibi nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir (Ertem ve diğ., 2009, Karataş ve Yakıncı, 2010). Tıbbi hata nedenleri literatür genelinde fiziksel koşulların yetersizliği, hataları önleyen bir sistemin olmaması, protokol ve prosedürlerin olmaması, hizmet içi eğitimin eksikliği, yönetimden memnuniyetsizlik, iletişim kopuklukları, personel biriminin bilinçsizce yerleştirilmesi, sık birim değişiklikleri, nöbet sayılarının fazla olması, görev tanımının açık ve net olmayışı ve uzun süre nöbetli çalışma süreleri olarak ele alınmaktadır (Özata ve Altuncan, 2010).

Günümüzde göz önünde bulundurulması ve farkındalığın artırılması gereken tıbbi hatalar konusunda sağlık profesyonelleri ve hastalar daha çok bilinçlendirilmelidir. Sağlık profesyonelleri olabildiğince dikkatli davranarak her hasta ile tek hastası gibi ilgilenmeli, yanlış uygulamalardan kaçındıkları kadar, doğru uygulamayı yanlış uygulamaktan veya doğru uygulamayı uygulamamaktan da kaçınmalıdırlar.

Tıbbi Hatanın Nedenleri ve Önlenmesi

Tıbbi hatalar, planlanan bir müdahalenin amaçlandığı şekilde tamamlanamaması veya amaca ulaşmak için yanlış bir tedavi yönteminin kullanılması olarak tanımlanabilmektedir. Yıllardır süren hasta güvenliği araştırmaları hem sistem hem de insan faktörlerinden kaynaklanan tıbbi hataların, acil servisler de dahil sağlık hizmetinin verildiği her ortamda meydana geldiğini ve meydana gelme potansiyeli taşıdığını göstermektedir (AEM Policy Statements, 2023).

Tıbbi hataların nedenlerinin ortaya konabilmesi ve önlenmesi öncelikle hata türlerinin doğru şekilde ortaya konması, sonrasında ise tıbbi hata örneklerinin doğru şekilde incelenip analiz edilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda konu ile ilgili literatür incelendiğinde dünyanın farklı yerlerinde çeşitli alanlarda tıbbi hata türlerine rastlanmaktadır. Örneğin Avustralya’da yapılan bir çalışmada laboratuvarlarda ortaya çıkan hatalar konusu işlenmiş,

yanlış tanımlanmış bir hasta numunesinin, yanlış bir doku teşhisinin ve bunlar gibi laboratuvarların çalışma alanı içerisine giren hataların, potansiyel olarak ölümcül bir kan transfüzyonu hatasına veya farklı ciddi advers olayların ortaya çıkmasına neden olabileceği belirtilmiştir (Rickard, 2023). Laboratuvarların sağlık hizmetlerinin görülmeyen yüzü olması, laboratuvara gelmeden önce yapılan tüm uygulamaların başarısının laboratuvarlarda yapılacak olan çalışmaların başarısına bağlı olması, tıbbi hataların önlenmesinin sağlık hizmeti sunumunun her alanında ne derece önemli olduğunun en güzel kanıtıdır. Tıbbi hataların sağlık hizmetlerinde görülme alanları ile ilgili bir örnek de ABD’de yapılan bir çalışmada görülmüştür. Çalışmaya göre, tıbbi hatalar içerisinde son dönemde kendine yer edinen (önlenebilir) ilaç hataları yüzünden yılda yaklaşık 100.000 insan hayatını kaybetmektedir. Ayrıca çalışmada reçete yazımındaki hatalar nedeniyle reçetelerin %21’inde en az 1 hatanın yapıldığı belirtilmiştir. Tıbbi hataların bir yönü olan ilaç hataları, hastalarda çeşitli yan etkilerin ortaya çıkması ve hasta bağışıklığının azalması gibi hayati tehlikelere sebebiyet verebilecek tehditler doğurmaktadır (Osmani ve diğ., 2023; Courtenay, 2018).

Tıbbi hatalar üzerinde son yıllarda sıkça durulan konuların başında gelmektedir. Çeşitli şekillerde ortaya çıkan tıbbi hatalar, sonuçlarının hem hasta açısından hem hekim açısından hem de sağlık kurum ve kuruluşları açısından ağır olması nedeniyle göz ardı edilemeyecek konumdadır. İnsan hayatının söz konusu olması, hukuk alanının tıbbi hata davaları üzerinde ayrıca çalışmasını sağlamış; hastaların bilinçlenmesi, hak arama davranışına yönelmesi, şikâyet mekanizmalarının güçlenmesi gibi faktörler tıbbi hata davalarının sıklığını arttırmıştır. Tıbbi hata davalarından korunabilmek tıbbi hataların oluşmasına neden olan faktörlerin ortaya konabilmesini önemli hale getirmektedir. Genel anlamda bakıldığında tıbbi hataların 3 temel faktörden kaynaklandığı görülmektedir. Bunlar; insan faktörü, kurumsal faktörler ve teknik faktörlerdir (Karataş ve Yakıncı, 2010). Tıbbi hata nedenlerinden bazıları aşağıda 2 temel başlıklar altında incelenmiştir.

Tıbbi Hata Nedenleri

Sağlık Sistemi ve Yönetimi

Ortaya çıkan hataların önemli bir kısmı sağlık çalışanının iyi niyeti ve özverisine rağmen tamamen bireysel ihmalden ziyade sistemsel faktörlerden kaynaklanmaktadır (Reason, 2000). Sağlık hizmeti sunan personel çoğu kez, içinde buldukları ortam ve sistem ile mücadele etmek zorunda kalabilmektedir (Carstens & Pearmain, 2007). Kamu sağlık sistemlerinde görülen kurumsal zayıflıklar, hasta talebinin fazlalığı gibi nedenlerle sunulan bakımın kalitesinden ödün verilmesine neden olmakta, bu durum tıbbi hata riskini arttırmaktadır (OOSThuizen & Carstens, 2015). Uygulayıcıların görevlerini kendilerinden beklenen özen ve beceri derecesine uygun olarak yerine getirmeleri gerektiği

doğru olmakla birlikte, kendi kontrolleri dışındaki faktörler tarafından engellenebilmektedir. Yöneticilerin aldıkları kararlar, hizmet sunucularının hastalara sunulan hizmetlerin kalitesi üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Vincent, 1989).

Yöneticiler, gerekli sağlık hizmetlerinin sunulabilmesi için kaynak sağlanmasından sorumludur. İhmalkâr veya kötü yönetimin zararlı sonuçlanması halinde, yöneticilerin yanında sağlık bakımındaki tüm organlar dolaylı olarak sorumluluk altına girebilmektedir (OOSThuizen & Carstens, 2015). Sağlık sistemi kaynaklı oluşabilecek hatalara en güzel örneklerden biri sağlık çalışanlarının uzun nöbet süreleridir. Uzun nöbet süreleri tıbbi hataların oluşma riskini arttırmakta, hatta hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada öncelikli nedenlerin yorgunluk, aşırı iş yükü, çalışma süresindeki uzunluk şeklinde sıralandığı görülmüştür (Çelik Durmuş, 2018). Yine sağlık kurumlarında çalışan personele gerekli eğitimlerin verilmesi hastaların sağlığını tehdit edebilecek faktörlerin önlenmesi için önem arz etmektedir. Çünkü temel mesleki eğitimdeki yetersizlikler gibi birçok neden, hataları ve sorunları arttırma potansiyeli taşımaktadır (Altındış & Ergin, 2018).

Yönetimin tıpkı çalışan yorgunluğu, yetersiz eğitim, yanlış planlama, personelin yanlış dağılımı gibi insan kaynağına yönelik müdahale edebileceği kurumsal problemlerden kaynaklı tıbbi hatalar gerçekleşebildiği gibi, hastane fiziki yapısı, otomasyonlardaki eksiklik veya hatalar, yetersiz, eksik veya sorunlu cihaz gibi teknik faktörler de tıbbi hatalara sebebiyet verebilmektedir (Akalin, 2005).

Tıp Mesleği ve Eğitimi Süreci

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda tıbbi hataların diğer bir kaynağının sağlık çalışanlarının ve özellikle hekimlerin eğitimleri sürecinde yaşanan kalite düşüşü olduğu öne sürülmüştür (OOSThuizen & Carstens, 2015). Bu düşünce yapısı ile hareket edildiğinde, sağlık bakımında insan haklarına yönelik eğitimlerin, sağlık hizmeti sunumunun her alanında dengenin kurulması noktasında fayda göstereceği ifade edilmiştir (Erdman, 2017). Ayrıca sağlığa yönelik atılacak adımlara ve tedavi yöntemine karar veren kişinin çoğunlukla doktorun kendisinin olması (bilgi asimetrisi), doktorun almış olduğu eğitimleri ve muhakeme yeteneğini ön plana çıkarmakta ve çok daha önemli hale getirmektedir (Ncayiyana, 2004).

Tıp eğitiminin yanında tıbbi hatalara etki eden diğer bir konu da mesleki yapıdır. Sağlık profesyonellerinin kendi meslek dallarından beklenen standartlara uyduklarından emin olmaları gerekmektedir. Mesleki örgüt ve yapılar mesleği icra eden bireyler üzerinde çeşitli yaptırım yetkilerine sahip olmakla birlikte, manevi etkilere de sahip olabilmektedir. Oluşturulan yazılı veya yazısız mesleki ahlaki kurallar, yemin metinleri mesleğin belirli standartlarda icra edilmesini

veya sağlanması için gereken hassasiyetin gösterilmesini sağlayabilmektedir. 132 İhmalkâr davranışların tespiti ile birlikte disiplin süreçlerinin başlatılması veya hatalara sebebiyet verebilecek süreçlerin iyileştirilmesi hataların önlenmesi noktasında yapıcı olmaktadır (Leape ve diğ., 1991).

Tıbbi hatalar neticesinde çeşitli davalar açılmakla birlikte, bazı çalışmalar, malpraktis davası söz konusu olduğunda, sunulan bakımın kalitesinin ve uygulayıcının teknik uzmanlığının belirleyici faktörler olmayabileceğini ortaya koymuş, memnuniyetin de bu davaların açılmasının başlıca nedenleri arasında olabileceği iletilmiştir (Entman ve diğ., 1994). Algılanan bakım eksikliği ve iletişimdeki kopukluk, genellikle dava açma kararından önce gelmektedir. Bazı durumlarda hasta tarafı sağlık profesyonelleri ile iletişim kurma yoluna gitmekte ve doyurucu açıklama beklemektedir. Zira hangi konu olursa olsun tüketicilerin dava açmalarındaki tek neden para kazanmak veya maddi zararı tazmin etmek olmamakta, hizmet sunucuların bireylerle iletişimi ve bireylere yaklaşım biçimleri ana etken olabilmektedir (Hickson ve diğ., 2007). Bu nedenle iletişim konusuna son derece önem verilmeli, olumsuzluk durumlarında olumsuzluklarla baş etmek veya olumsuzlukların ortaya çıkmaması adına hastaya düşebilecek sorumlulukların anlatılması noktasında sağlık hizmet sunucularının hasta ve hasta yakınlarıyla etkili ve doğru iletişim kurabilmeleri sağlanmalıdır. Bu nedenle tıp eğitiminde iletişime yönelik eğitimlere de gereken önem verilmesi gerekmektedir.

Tıbbi Hataların Önlenmesi

Tıbbi hataların önlenmesi hasta güvenliği ile doğrudan ilgilidir. Sağlıkta hizmet sunumunun en temel ve en hayati yapı taşı hasta güvenliğinin sağlanması ve olası hatalı, eksik veya aşırı uygulamalar için önlemlerin alınması yönetimin temel önceliğidir (Yılmaz Güven & Şener Özalp, 2022). Tıbbi hatalara sebebiyet verebilecek pek çok faktör bulunmaktadır. Hastanın hasta yatağından habersizce kalkmasından, sağlık personelinin bir anlık dalgınlığına, elektriklerin aniden kısa süreliğine kesilmesinden, kullanılan otomasyonun bir anlık hata vermesine kadar sağlık sistemi içerisindeki en küçük olay tıbbi hata doğurma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle yöneticilere düşen en önemli görev hataların ortaya çıkmadan önce önlenmesini sağlamaktır. Zira ortaya çıkan hatalar çoğu kez insan hayatına mal olabilecek düzeyde kritik hatalar olabilmektedir. Bu kapsamda tıbbi hataların önlenmesi için atılabilecek adımlardan bazıları şunlardır (May & Aulisio, 2001; Studdert ve diğ., 2004; Karataş & Yakıncı, 2010; Kessler, 2011; Çelik Durmuş, 2018):

- Açıkça ve çekinmeden görüş bildirilebilecek hata raporlama sisteminin kurulması,
- Hekim ve sağlık çalışanlarının göz ardı edemeyeceği ve uymak zorunda kalacakları klavuz ve prosedürlerin oluşturulması

- Kurumsal sorumluluğun arttırılması (yönetimi teşvik etmek amaçlı)
- Hata yapan sağlık çalışanına yönelik yaptırımlar
- Hasta-sağlık hizmet sunucusu arasında risk paylaşımı
- Eğitimlerin sağlık çalışanlarının çalışma alanları ve düzeylerine göre farklılaştırılması
- Tıp eğitimi sırasında hasta güvenliği ve iletişim konularına yer vermek
- Hekim karar destek sistemlerinin geliştirilmesi ve kullanılması
- Sağlık çalışanlarının yorgunluğundan kaynaklı kazaların önlenmesi adına dinlenme aralarının oluşturulması
- Tıbbi hataların önlenmesine yönelik maddi ve insan gücü kaynağı ayrılması
- Tıbbi hataların oluşmamasına veya bunların raporlanabilmesine yönelik kültürün oluşturulması
- Hasta ve hasta yakını kaynaklı kazaların önlenmesi için hastalara yönelik eğitim ve bilgilendirmelerin yapılması
- Yüksek riske sahip ilaç ve tıbbi cihazların kullanımı sırasında güvenliğin önlemlerinin arttırılması
- Hasta tanı ve tedavi süreçlerine karışıklıkların olmaması için karekod, barkod gibi elektronik sistemlerden daha fazla yararlanılması ve aksamaları önlemek için düzenli kontrollerin sağlanması.

Yukarıda yer alan önlemlere ek olarak kurumun niteliğine, türüne, hasta profiline uygun olarak yeni önlemlerin geliştirilebilmesi de mümkündür. Hangi yöntem ve tekniklerden yararlanılırsa yararlanılsın, tıbbi hataların önlenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle kurum yöneticileri, çalışanlar, hatta hasta ve hasta yakınları topyekün tıbbi hatalar ile mücadele etmelidir. Çünkü tıbbi hataların ortaya çıkmadan önce önlenmesinin maliyeti, tıbbi hata sonucu ortaya çıkabilecek problemlerin maliyetinden çok daha azdır.

Tıbbi Hataların Önlenmesinin Önemi

Tıbbi hataların önlenmesini önemli hale getiren faktörlerin başında hiç şüphesiz hasta güvenliği gelmektedir. İnsanlığın ilk çağlarından günümüze toplumların önem verdiği konuların başında gelen hasta güvenliğinin sağlamak üzere her dönemde çeşitli uygulamalara gidilmiş ve çeşitli önlemler alınmıştır (Ovalı, 2010). Kültürümüzde ise Şeyh Edebali'nin "İnsanı Yaşat ki Devlet Yaşasın" sözüyle kendine yer bulan insan hayatına verilen önem, gelecekte de en önemli unsur olarak karşımıza çıkacak ve her alanda uygulanacak politikalarda kendine her dönem yer bulacaktır. Yapılan tıbbi hatalar her yıl birçok insanın hayatını kaybetmesine neden olmaktadır. Konuyla ilgili ABD'de yapılan bir çalışmada tıbbi hata kaynaklı ölümlerin ölüm nedenleri içerisinde

üçüncü sırada yer aldığı, her yıl 400.000 insanın tıbbi hatalar nedeniyle hayatını kaybettiği iletilmiştir (Makary & Daniel, 2016). Dünya genelinde ortaya çıkan tıbbi hatalar tahminlerin çok ötesindedir. Örneğin; bireyin uçak kazası ile ölme ihtimali bir milyonda bir iken, bir hastanın tıbbi bir hataya maruz kalma ihtimalinin üç yüzde bir olduğu ifade edilmiştir (Yorulmaz & Sabırlı, 2019).

Tıbbi hataların oluşması nedeniyle ortaya çıkabilecek zararların en başında hasta hayatı olmakla birlikte tek sonuç bu değildir. Tıbbi hata nedeniyle ortaya çıkan zararların bir diğer önemli sonucu da maddi kayıplardır. Tıbbi hata sonrası ortaya çıkan tıbbi hata davaları hem kurumu hem de tıbbi hatayı yapan veya yaptığı iddia edilen sağlık personelinin ciddi strese maruz bırakmaktadır. Hastaların ve sigorta şirketlerinin konu hakkında bilinç düzeylerinin artması, hukuki süreçlere başvuruların kolaylaşması, hukuk alanı için cezbedici olması gibi nedenler, konunun sağlık profesyonelleri için bir başka endişe boyutu oluşturmuştur. Ortaya çıkan bu endişe ise hekimlerin ve sağlık çalışanlarının defansif tıp davranışı geliştirme yoluyla sağlık sistemine gereksiz yük yükleme riski doğurmaktadır.

Defansif tıp, isminden de anlaşılacağı üzere sağlık hizmeti sunucularının kendilerini çeşitli tehditlerden korumak üzere (genellikle hukuki davalar) gereğinden fazla kaynak tüketmesi veya kendisine ileride sorun doğurabileceğini düşündüğü ancak gerekli olan girişimlerden uzak durması şeklinde özetlenebilmektedir. Defansif tıp, artan sağlık hizmeti maliyetleri, hastaların aşırı tedavi ve teşhis edilmesi ve hekim-hasta ilişkisine olan güvenin azalması ile ilişkilendirilmiş olup, hastaların hekimlerin güdülerine güvenmemesine ve hekimlerin hastaları potansiyel davacı olarak görmesine yol açmaktadır (Garcia-Retamero & Galesic, 2014). Hekim bakış açısıyla ise defansif tıbbın tıbbi otoritenin azalması, iş memnuniyetinin azalması ve sağlık hizmetlerinde eşitsizliğin artması yönünde bir görüş geliştiği bildirilmektedir (Baungaard ve diğ., 2022). Defansif tıbbın yönetim açısından önemli diğer bir yönü ise gereksiz kullanım nedeniyle oluşan maliyetlerin büyüklüğüdür. Örneğin, defansif tıp olarak bilinen, malpraktis davası korkusu nedeniyle testlerin ve prosedürlerin aşırı kullanımının dolaylı maliyetlerinin ABD’de yıllık 46 milyar dolara mal olduğu tahmin edilmektedir (Rothberg ve diğ., 2014). Özellikle kaynakların daha etkin kullanılmasına yönelik artan bir baskının olduğu günümüz dünyasında bu rakamlar çok daha önemli ve çok daha müdahale edilmesini zorunlu kılacak niteliktedir.

Hasta Güvenliği ve Tıbbi Hata

İnsanın herhangi bir durumdan dolayı zarar görme ihtimali her zaman vardır. Hasta güvenliği ile kastedilen, bireyin sağlık hizmetlerinden kaynaklı olarak görebileceği zararların önlenmesi ya da azaltılmasıdır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde yer aldığı şekli ile hasta; “Hastalık, kaza ya da yaralanma dolayısıyla

fizik veya ruh sağlığı bozulmuş ve tedavi edilmesi gereken kimse” dir (TDK, 2023). Görüldüğü üzere halihazırda yardıma ihtiyacı olan bir bireyin tedavisi sırasında tekrar zarar görmesi bireyi daha da mağdur hale getirir. Hastaların ikinci bir mağduriyet durumu yaşamamaları adına hasta güvenliği, dikkat edilmesi gereken önemli bir mevzudur.

Hasta güvenliği, son yıllarda tüm dünyada üzerinde durulan konulardan biri haline gelmiştir. Hasta güvenliği tüm insanlığı ilgilendiren ve sağlık hizmetlerinin kalitesini belirlemede önemli etkisi olan bir unsurdur. Dünya sağlık örgütü hasta güvenliğini “sağlık hizmetlerinde riskleri sürekli ve sürdürülebilir bir şekilde azaltan, önlenebilir zararın ortaya çıkmasını azaltan, hata olasılığını azaltan ve meydana geldiğinde etkisini azaltan kültürler, süreçler, prosedürler, davranışlar, teknolojiler ve ortamlar yaratan organize faaliyetlerin bir çerçevesidir” şeklinde tanımlamıştır (DSÖ, 2023). Hasta güvenliği, sağlık hizmeti sunumundan kaynaklanan hataların önlenmesi ve sağlık hizmetinin hatalı sunumu sebebiyle ortaya çıkan hasta hasarlarının ortadan kaldırılması ya da azaltılması şeklinde de ifade edilebilir (Akalin, 2007:34). Buradan da anlaşılacağı üzere hasta güvenliği ile tıbbi hata kavramları birbiri ile ilişkilidir. Sağlık hizmeti sunumu kaynaklı hatalar sonucu hastanın zarar görmesi durumunda hastanın güvenliği sağlan(a)mamış demektir.

Hasta güvenliğini riske eden durumlar üç aşamada kategorize edilebilir (Sur, 2019: 4)

1. Tanı aşamasında: Bu aşamada hatalar hastaya yanlış tanı konulması, tanı konulmasında gecikme olması, gerekli tetkiklerin yapılmaması, güncel yöntemlerin kullanılmaması ve tetkik sonuçlarına uygun şekilde önlemlerin alınmaması şeklinde olabilmektedir.
2. Tedavi aşamasında: Bu aşamada ise hatalar cerrahi bir girişim, işlem ya da tedavinin yanlış uygulanması biçiminde görülmektedir.
3. İlaç dozunda ya da ilacın hastaya verilme biçiminde: Tedavinin uygulanmasında gecikme, ilaç ya da uygulamaların planlanan sürelerde ve uygun dozlarda verilmemesi, kullanılan tıbbi alet ve donanımlarda yetersizlik /eksiklik gibi uygulama hataları olabilmektedir. Bu süreç hastalıktan korunma aşamasında olan profilaktik uygulamalar ile tedaviden sonraki takip aşamasını da kapsayan şekilde geniş bir spektrumda ele alınabilir.

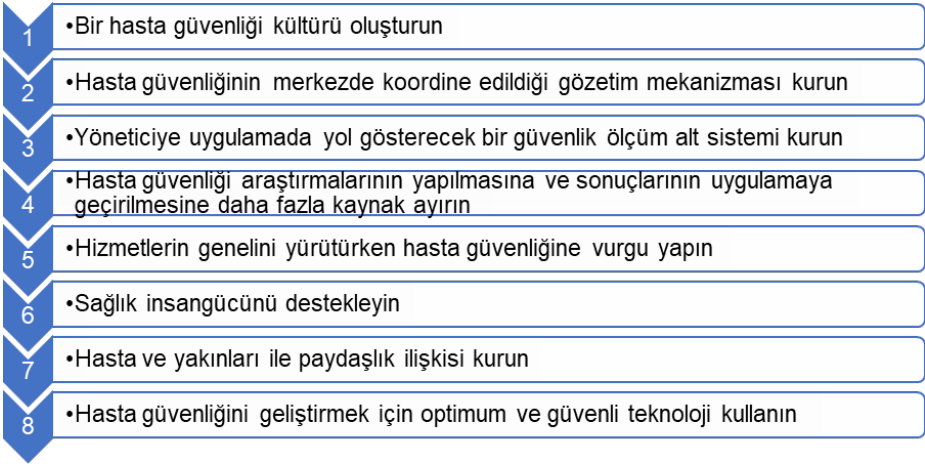
Hasta güvenliği süreci koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin her aşamasını kapsayan bir olgudur. Hastanın güvenliği riske eden uygulamaların yalnızca tıbbi hata tabanında olmayıp; hasta ve hasta yakınları ile sağlık personelleri arasındaki iletişimin yeterli olmaması, akılcı olmayan ilaç kullanımları ve zamanında müdahale edilmemesi sebebiyle ortaya çıkan olumsuz sonuçların tümünü kapsadığı söylenebilir.

Hasta güvenliği konusu sağlık hizmetlerinin kalitesini belirleyen bir unsur olarak da ele alındığı düşünülürse buna ilişkin ilk çalışmaların Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirildiği ifade edilebilir. Uluslararası sağlık hizmetleri akreditasyonunda ve kalite iyileştirmelerinde lider bir kuruluş olan Joint Commission International hasta güvenliği konusundaki hedefleri 6 madde şekilde açıklamıştır; (JCI, 2023)

1. Hastaların doğru tanımlanması,
2. Etkili iletişim,
3. Yüksek riskli ilaçların güvenliğinin artırılması,
4. Ameliyat güvenliği,
5. Sağlık hizmetleriyle ilişkili enfeksiyon riskinin azaltılması,
6. Düşmelerden kaynaklanan hastanın zarar görme riskinin azaltılması.

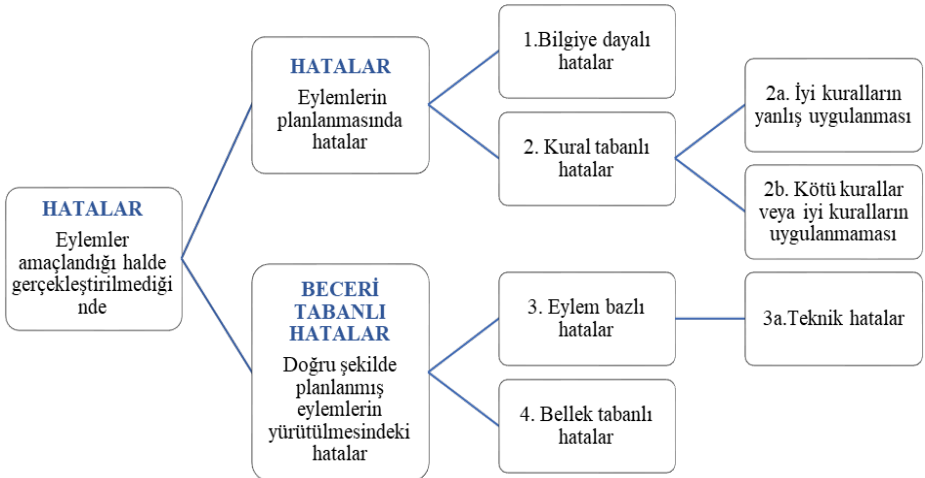
Türkiye'de ise hasta güvenliği hedefleri 14-17 Aralık 2022 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen VIII. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresinde düzenlenmiş olup 23 maddede açıklanmıştır. Bunlar (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2023); Güvenli doğum, radyasyon güvenliği, güvenli cerrahi, bilgi güvenliği, malzeme ve cihaz güvenliği, tesis güvenliği, teşhiste hasta güvenliği, hataların doğru tanımlanması, hasta düşmelerinin önlenmesi, hastaların güvenli transferi, sağlık hizmet ilişkili enfeksiyonlarla mücadele, ilaç güvenliği, kan güvenliği ve yönetimi, güvenli hasta devri, yenidoğan güvenliği, hasta bakımında güvenli hava yolu yönetimi, kardiyak arrest yönetimi, venöz tromboemboli ile mücadele, basınç yaralarının önlenmesi, nazogastrik tüp ve hasta güvenliği, hasta ve hasta yakını katılımı, yaşlı hastalarda deliriumla mücadele ve hatalardan öğrenme şeklindedir.

Sistem yaklaşımı kapsamında hasta güvenliğini sağlamanın yolu hasta güvenliği kültürünü geliştirmek ve sistemin tüm paydaşları arasında yaymaktan geçmektedir. Bu bakış açısına göre sağlık sistemi hataya elverişli ise sağlık çalışanlarının hata yapması olasıdır. Bu sebeple sağlık sistemlerinin hata yapılmasını önleyici şekilde planlanması önerilmektedir (Adams ve Garber, 2007:186).



Şekil 1. Sistem yaklaşımında hasta güvenliği adımları
(Kaynak: Sur, 2019: 7'den yararlanılarak oluşturulmuştur.)

Hasta güvenliğini tehdit eden önemli bir unsur da tıbbi hatalardır. Carver vd. (2023)'e göre tıbbi hatalar sadece çalışanların yaptığı hatalardan dolayı ortaya çıkmaz. Sağlık sisteminin tıbbi hataları önleyici şekilde planlanmamış olmasından kaynaklanır. Eylemlerin planlanmasına ve uygulanması aşamalarında gerçekleşen hatalar temelde ikiye ayrılmaktadır. Eylemlerin planlanmasındaki hatalar, bilgiye dayalı hatalar ve kural tabanlı hatalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Doğru planlanmış olan eylemlerin uygulanma aşamasındaki hatalar ise eylem bazlı hatalar ve bellek tabanlı hatalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu ayırım Şekil 2' de gösterilmektedir.



Şekil 2. Tıbbi hataların sınıflandırılması
(Kaynak: Williams, 2007: 345'ten yararlanılarak hazırlanmıştır)

Dünyada ve Türkiye’de Tıbbi Hatalar

Öncelikle tıbbi hataların istatistiği konusunda net bir sayısal veri bulunmadığını belirtmek gerekir. Tıbbi hata bir suç mahiyetinde düşünüldüğünde ceza unsurunun devreye girmesi düşüncesi ile hata yapan birey hatayı gizlenme eğilimi gösterebilmektedir (Aslan, 2019: 43-44; Cebeci vd., 2012:195). Tıbbi hatalar dünya genelinde iyileştirilmesi gereken önemli konular arasındadır (Özata ve Altuncan, 2010:102)

Amerika Birleşik Devletleri, sağlıkta kalite çalışmalarını başlatması ile birlikte tıbbi hatalar konusunda da öncü niteliğindedir. Amerikan Tıp Enstitüsü (IOM)’nün 1999 yılında yayınlamış olduğu raporda, sağlık hizmetlerinin sunumunda insan hatası nedeniyle Amerika Birleşik Devletleri’nde her yıl 44.000 (başka bir araştırmaya göre ise 98.000) kişinin öldüğü açıklanmıştır. Diğer bir ifade ile günde en az 120 ölüm gerçekleştiği tahmin edilmiştir. Bu durumda her yıl tıbbi hatalardan ölenlerin sayısı, otoyol kazalarından, meme kanserinden veya AIDS’ten ölenlerin sayısından daha fazladır (IOM, 2000). Daha sonra araştırmacılar ulusal yatan hasta ölüm istatistiklerini hastaneye kabul oranlarıyla karşılaştırarak Amerika Birleşik Devletleri’ndeki tüm ölümlerin neredeyse %10’unun “tıbbi bakımın ters gitmesi” sonucu olduğu sonucuna varan bir formül çıkarmıştır. Formül, 2013 yılı için mevcut olan 35.416.020 hastaneye başvuran verilere uygulandığında, tıbbi hatalardan kaynaklanan ölümlerin sayısı 251.141 olarak tespit edilmiştir. Bu sayı tıbbi hataları, kalp hastalığı ve kanserin ardından üçüncü önde gelen ölüm nedeni haline getirmektedir (Myhre ve Sifris, 2017). Başka bir düşünceye göre ise bu araştırma sonuçları abartılmaktadır. Bu sayısal verilerin oluşturulmasında kullanılan araştırmalar küçük çaplıdır, gerçeği yansıtmama düzeyleri düşüktür (Jarry, 2021).

Amerika Birleşik Devletleri’nde her yıl yaklaşık 40 milyon hasta yatışı yapılmaktadır. Ülkemize bu rakam 10 milyondur. Nüfus olarak Amerika Birleşik Devletleri ile yaklaşık 4 kat fark olduğu düşünülerek hesap yapılabilir. Bu durumda ülkemizde tıbbi hatalar sonucu ölüm sayısı, en iyimser şekli ile, yıllık yaklaşık 35.000 hastadır. Enfeksiyon sonucu ölümler de bu sayıya dahildir (Bulun, 2012:25).

Günümüz Türkiye’sinde Sağlık Bakanlığı temelde hasta güvenliğini sağlamak ve geliştirmek amacıyla internet üzerinden Türkiye Hasta Güvenliği Bildirim Sistemi’ni oluşturmuştur. Bu sistemde, hasta güvenliğine ilişkin olarak, sağlık kurumlarında gerçekleşen istenmeyen olayların tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu bilgiler sağlıkta kalite ve iyileştirme çalışmaları kapsamında değerlendirilmektedir. Sistem hata yapana değil hataya odaklanılmış şekilde tasarlanmıştır. Suçlayıcı bir yaklaşımdan ziyade istenmeyen olayların türü sıklığı vb. bilgilerin değerlendirilerek önlenmesine yönelik çalışmalara ağırlık

verilmesi hedeflenmiştir. Bu sebeple bildirim ve hata yapan bireyin kişisel bilgileri kaydedilmemektedir (TC. Sağlık Bakanlığı 2023a).

Çakmak vd. (2018) tarafından Türkiye Ulusal Güvenlik Raporlama Sistemi (GRS) Üzerinden Tıbbi Hataların Değerlendirilmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada 23 Mart 2016 ile 31 Aralık 2017 tarihleri arasında bildirim yapılan tıbbi hatalar değerlendirilmiştir. Bu tarihler arasında bildirim yapılan toplam hata sayısı 155.295'tir. Hataların türlerine göre ayrıştırıldığında %87,3 (135.688) ile en fazla bildirim yapılan hata türünün laboratuvar hataları olduğu görülmektedir. Daha sonra %4,9 (7610) ile cerrahi hata bildirimleri, %4,6 (7156) ile ilaç hataları ve %3,1 (4841) ile hasta güvenliği hatalarının bildirildiği görülmektedir (Çakmak vd. 2018:434-435).

Tıbbi hataya ilişkin istatistiki veriler oldukça kısıtlı olmakla birlikte yine de görüldüğü üzere tıbbi hatalar insan yaşamında ciddi oranda ölümlere sebebiyet veren önemli bir mevzudur. Tıbbi hatalar konusunda suçlayıcı yaklaşımdan uzaklaşılarak hatalardan ders çıkarma eğiliminin geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Güvenli sağlık hizmeti için hasta güvenliği kültürünün tüm sağlık sistemlerinde yaygınlaştırılması gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. L., & Garber, S. (2007). Reducing medical malpractice by targeting physicians making medical malpractice payments. *Journal of Empirical Legal Studies*, 4(1), 185-222.
- AEM (2023) Disclosure of Medical Errors. *Annals of Emergency Medicine*. 82(2); e81-e85. ISSN 0196-0644, <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2023.03.029>.
- Akalm, E. (2007). Klinik Araştırmalar ve Hasta Güvenliği, İyi Klinik Uygulamalar, 17, 32-35.
- Akalm, H. E., (2005). Yoğun bakım ünitelerinde hasta güvenliği. *Yoğun Bakım Dergisi*, 5(3), 141-146.
- Akdeniz, M. ve Kavukçu, E. (2017). Dördüncül koruma: Önce zarar verme. *Turkish Journal of Family Practice/Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 21(2).
- Altındış, S., & Ergin, A. (2018). Kalite bağlamında sağlık personeli eğitimi. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 157-169.
- Baungaard, N., Skovvang, P. L., Hvidt, E. A., Gerbild, H., Andersen, M. K., & Lykkegaard, J. (2022). How defensive medicine is defined in European medical literature: a systematic review. *BMJ open*, 12(1), e057169.
- Bulun, M. (2012). Hastaneden Canlı Çıkmak. *Ankara: Sage Yayıncılık*,
- Canatan, H., Erdoğan, A., & YILMAZ, S. (2015). Hastanelerde yapılan tıbbi hataların türleri ve nedenleri üzerine bir araştırma: İstanbul ilinde özel bir hastane ile ilgili anket çalışması ve konuya ilişkin çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(2), 82-89.
- Carstens, P. A., & Pearmain, D. (2007). Foundational principles of South African medical law (pp. 249-81). Durban: LexisNexis.
- Carver, N., Gupta, V., & Hipkind, J. E. (2023). Medical errors. StatPearls Publishing, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK430763/>
- Cebeci, F., Gürsoy, E., & Tekingündüz, S. (2012). Hemşirelerin Tıbbi Hata Yapma Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3), 188-196.
- Courtenay M. (2018). An overview of developments in nurse prescribing in the UK. *Nursing standard (Royal College of Nursing (Great Britain))* : 1987), 33(1), 40-44. <https://doi.org/10.7748/ns.2018.e11078>

- Çakmak, C., Konca, M., & Teleş, M. (2018). Türkiye ulusal güvenlik raporlama sistemi (GRS) üzerinden tıbbi hataların değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 423-448.
- Çelik Durmuş S. Tıbbi hatalar: nedenleri ve çözüm önerileri. *International Social Sciences Studies Journal* 2018; 4(23): 4388-4396.
- Değdaş, U. C. (2018). Hatalı tıbbi uygulamadan (malpraktis) doğan hukuki ve cezai sorumluluk. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(6), 41-65.
- DSÖ (2023). Dünya Sağlık Örgütü, Hasta Güvenliği, https://www.who.int/health-topics/patient-safety#tab=tab_1
- Entman, S. S., Glass, C. A., Hickson, G. B., Githens, P. B., Whetten-Goldstein, K., & Sloan, F. A. (1994). The relationship between malpractice claims history and subsequent obstetric care. *Jama*, 272(20), 1588-1591.
- Erdman, J. N. (2017). Human rights education in patient care. *Public health reviews*, 38(1), 1-15.
- Ertem, G., Oksel, E., & Akbıyık, A. (2009). Hatalı tıbbi uygulamalar (malpraktis) ile ilgili retrospektif bir inceleme.
- Garcia-Retamero R, Galesic M. (2014). On defensive decision making: how doctors make decisions for their patients. *Health Expect* 17; 664–669.
- Guinan, J. L., McGuckin, M., Shubin, A., & Tighe, J.A (2005). Descriptive review of malpractice claims for health care—Acquired infections in Philadelphia. *Association For Professionals in Infection Control and Epidemiology*. 33(5), 310-312.
- Hickson, G. B., Federspiel, C. F., Blackford, J., Pichert, J. W., Gaska, W., Merrigan, M. W., & Miller, C. S. (2007). Patient complaints and malpractice risk in a regional healthcare center. *Southern medical journal*, 100(8), 791-796.
- TTB (2023). Türk Tabipler Birliği, <https://www.ttb.org.tr/TD/TD59/597.html> , Erişim Tarihi: 20.12.2023.
- IOM (2000). Institute of Medicine on Quality of Health Care in America, To err is human: building a safer health system. Donaldson, M. S., Corrigan, J. M., & Kohn, L. T. (Eds.). Washington: National Academy Press.
- Jarry, J. (2021). Medical Error Is Not the Third Leading Cause of Death, Office for Science and Society, McGill <https://www.mcgill.ca/oss/article/critical-thinking-health/medical-error-not-third-leading-cause-death>
- JCI (2023). Joint Commission International, <https://www.jointcommissioninternational.org/standards/international-patient-safety-goals/>
- Kahriman, İ., & Öztürk, H. (2016). Evaluating medical errors made by nurses during their diagnosis, treatment and care practices. *Journal of clinical nursing*, 25(19-20), 2884-2894.
- Karataş, M., & Yakıncı, C. (2010). Tıbbi hata nedenleri ve çözüm yolları. *Journal of Turgut Ozal Medical Center*, 17(3), 233-236.
- Kessler, D. P. (2011). Evaluating the medical malpractice system and options for reform. *Journal of Economic Perspectives*, 25(2), 93-110.
- Kumar S, Chaudhary S. Medical errors and consequent adverse events in critically ill surgical patients in a tertiary care teaching hospital in Delhi, *Journal of Emergencies Trauma, and Shock*,2009;2(2):80-84.
- Leape, L. L., Brennan, T. A., Laird, N., Lawthers, A. G., Localio, A. R., Barnes, B. A., ... & Hiatt, H. (1991). The nature of adverse events in hospitalized patients: results of the Harvard Medical Practice Study II. *New England journal of medicine*, 324(6), 377-384.
- Makary M. A. and Daniel M. (2016) Medical Error—The Third Leading Cause of Death in the US. *BMJ* 353:1-5.
- May, T., & Aulisio, M. P. (2001). Medical malpractice, mistake prevention, and compensation. *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 11(2), 135-146.
- Myhre J, Sifris D. (2017) The Correlation Between Medical Errors and Death. [verywellhealth.com. https://www.verywellhealth.com/how-many-deaths-are-caused-by-medical-error-4134166](https://www.verywellhealth.com/how-many-deaths-are-caused-by-medical-error-4134166).

- Ncayiyana, D. J. (2004). Compensation for injury from medical treatment is a social justice obligation: mini editorial. *South African Medical Journal*, 94(5), 303.
- Oosthuizen, W. T., & Carstens, P. A. (2015). Medical malpractice: The extent, consequences and causes of the problem. *THRHR*, 78, 269.
- Osmani, F., Arab-Zozani, M., & Osmani, M. (2023). Evaluation of The Effectiveness of Electronic Prescription In Reducing Medical And Medical Errors (Systematic Review Study). *Annales Pharmaceutiques Françaises*. 81(3), 433-445.
- Ovalı, F. (2010). Hasta güvenliği yaklaşımları. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 1(1), 33-43.
- Özata, M., & Altuncan, H. (2010). Hastanelerde tıbbi hata görülme sıklıkları, tıbbi hata türleri ve tıbbi hata nedenlerinin belirlenmesi: Konya örneği. *Tip Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 100-111.
- Özlem, Ö. Z. E. R., Taştan, K., Turan, S. E. T., Çayır, Y., & Şener, M. (2015). Tıbbi hatalı uygulamalar. *Dicle Tıp Dergisi*, 42(3), 394-397.
- Polat, O. ve Pakiç, I., (2011). Tıbbi uygulama hatalarında hekim sorumluluğu. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 119-125.
- Reason, J. (2000). Human error: models and management. *Bmj*, 320(7237), 768-770.
- Rickard, J. A., Rogers, T. M., Westerman, D. A., Carolan, C., & Fox, S. B. (2023). Identification errors in medical research: privacy at all costs?. *Contemporary Clinical Trials*, 130, 107206.
- Rothberg, M. B., Class, J., Bishop, T. F., Friderici, J., Kleppel, R., & Lindenauer, P. K. (2014). The cost of defensive medicine on 3 hospital medicine services. *JAMA internal medicine*, 174(11), 1867-1868.
- Studdert, D. M., Mello, M. M., & Brennan, T. A. (2004). Medical malpractice. *New England Journal of Medicine*, 350(3), 283-292.
- Sur, H., (2019). Hasta Güvenliği. İçinde Sur, H., Palteki, T. ve Yazıcı, G. (Editörler), *Hasta Güvenliği ve İlişkili Kavramların Ortaya Çıkışı*. (s. 3-9). Ankara: Palme Yayınevi.
- Şahbaz, G., Yücesoy, H., Akn, Ö. ve Erbil, N., (2022). Malpraktis ve Sağlık Profesyonellerinin Sorumlulukları. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 4(2), 85-90.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2023). Ulusal Hasta Güvenliği Hedefleri, <https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-95193/ulusal-hasta-guvenligi-hedefleri.html>
- TC. Sağlık Bakanlığı (2023a). Türkiye Hasta Güvenliği Bildirim Sistemi, <https://hgbs.saglik.gov.tr/Default.aspx>
- TDK (2023). Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekpınar, L. ve Erdem, R. (2019). Kişiselleştirilmiş Tip ve Genom Araştırmalarının Sağlık Çıktıları Bağlamında Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(4), 843-862.
- Tengilimoğlu ve diğ. (2018). Sağlık ve Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri, Sınıflandırılması ve Fonksiyonları. *Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Nobel Akademik Yayıncılık*, 9. Baskı, 72-78.
- Türkmen, H., & Rabia, E. K. T. İ. (2017). Ebelik ve yenidoğanda malpraktis. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2).
- Vincent, C. A. (1989). Research into medical accidents: a case of negligence?. *BMJ: British Medical Journal*, 299(6708), 1150.
- Williams, D. J. (2007). İlaç hataları. *Journal-Royal College of Physicians of Edinburgh*, 37 (4), 343-346.
- Wong J, ve Beglaryan B., (2004). Strategies for Hospitals to Improve Patient Safety: A Review of the Research.
- Yılmaz Güven, D., & Şener Özalp, Ş. (2022). Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin tıbbi hatalara ilişkin tutumları ile hasta güvenliği tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(3), 240-249.
- Yorulmaz, M., & Sabırlı, H. (2019). Sağlık Hizmetleri Arzında Defansif Tip ve Hekimlerin Karar Verme Algisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(2), 579-590.

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİ

Yusuf Erdem TUNÇ¹

GİRİŞ

Modern anlamda iş hukukunun amacı sanayileşme ile sosyal politik bir problem olarak ortaya çıkan işçi sınıfının korunmasıdır. Tüm sahip oldukları ücretten ibaret olan işçi sermaye sahibi işveren karşısında korunmaya ihtiyaç duymaktadır. İşçinin işveren karşısındaki kırılganlığının en büyük nedeni işverenle arasındaki bu ekonomik bağıdır. İşçi işe işveren arasındaki bağ çeşitli iş sözleşmesi türleri ile sağlanmaktadır. Yaygın olarak kullanılan belirsiz ve belirli süreli sözleşmelerin feshediliş şekilleri işçilerin korunması açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmada amaçlanan iş sözleşmelerinin fesih yöntemlerinin açıklanması ve haksız nedenle feshin eksik yönlerin incelenmesidir. Çalışmanın birinci başlıkta fesih sözleşmelerinin sona erme yöntemleri ortaya konmuştur. İkinci başlıkta iş sözleşmelerinin fesih nedenleri incelenmiştir. Üçüncü başlıkta bildirimsiz yani haklı nedenle fesih ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Son olarak dördüncü başlıkta haksız nedenle fesih konusuna ve haksız nedenle feshin hüküm ve sonuçlarına değerlendirilmiştir.

İş Sözleşmesinin Fesih Nedeniyle Sona Ermesi

İş sözleşmesi tarafların anlaşması, ölüm, mücbir sebep, belirli sürenin dolması ve fesihle sona erer. Belirli sürenin dolması belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi yöntemidir. Fesih'in türlerinden biri olan bildirimli fesih ise belirsiz süreli sözleşmelerin feshedilmesi yöntemidir. Belirli süreli sözleşmelerde bildirimli fesih yapılamamaktadır. Diğer yöntemler olan tarafların anlaşması, ölüm, mücbir sebep ve haklı nedenle fesih ise bütün iş sözleşmeleri için geçerlidir (Mollamahmutoğlu 2005: 694). Bu çalışma kapsamında bildirimli ve bildirimsiz fesih kavramları açıklanacak ve bildirimsiz (haklı) fesih daha ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

¹ Arş. Gör. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-0854-4155, yusuferdemtunc@ktu.edu.tr

Bildirimli Fesih

İş sözleşmesini sona ermesini sağlayan fesih hallerinden biri de bildirimli fesihtir. Bildirimli fesih, iş sözleşmesinin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasıdır.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ortaya çıkan bu fesih şekli tarafları sözleşmenin feshinde kaynaklı olumsuzluklardan korumayı amaçlamaktadır. Taraflar kanunen belirlenmiş süreler çerçevesinde iş sözleşmesini ortadan kaldırmaktadır.

İş sözleşmelerinin süreklilik özelliği sözleşmenin istenilen zamanda feshedilmesini engellemektedir. Ayrıca iş sözleşmeler insan hürriyeti, kişi özgürlüğüne uygun olmayan bir şekilde sürekli bir bağ olarak bağitlanamaz. Bu yüzden ki iş sözleşmeleri belirli şartlar çerçevesinde feshedilebilmektedir (Aktay 2007: 170).

Bildirimli fesih sadece belirsiz süreli sözleşmelerde ortaya çıkmaktadır. Belirsiz süreli sözleşmelerde ise derhal fesih yapılabilir. Ancak belirli süreli sözleşmelerde belirli süre dolmadan sözleşmenin feshedilmesi durumunda ihbar tazminatı söz konusu olmamaktadır.

Bildirimli Feshin Şekli

4857 sayılı İş Kanunu (İŞK)'nin Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler bölümünün 109. maddesinde fesih bildirimini hükme bağlanmıştır; *“Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir.”* İşçi o sırada işyerinde bulunmuyorsa 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre fesih bildirimini yapılmalıdır.

Tebligat Kanunu'nun 20. maddesine göre;

“13, 14, 16, 17 ve 18 inci maddelerde yazılı şahıslar, kendisine tebliğ yapılacak kimsenin muvakkaten başka yere gittiğini belirtirlerse; keyfiyet ve beyanda bulunanın adı ve soyadı tebliğ mazbatasına yazılarak altı beyan yapan tarafından imzalanır ve tebliğ memuru tebliğ evrakını bu kişilere verir. Bu kişiler tebliğ evrakını kabule mecburdurlar. Kendisine tebliğ yapılacak kimsenin muvakkaten başka bir yere gittiğini belirten kimse, beyanını imzadan imtina ederse, tebliğ eden bu beyanı şerh ve imza eder. Bu maddeye göre yapılacak tebligatlarda tebliğ, tebliğ evrakının 13, 14, 16, 17 ve 18 inci maddelerde yazılı kişilere verildiği tarihte veya ihbarname kapıya yapıştırılmışsa bu tarihten itibaren onbeşgün sonra yapılmış sayılır.”

4857 sayılı kanuna göre fesih ancak yazılı olmak koşuluyla geçerli olur. Aksi halde fesih geçersiz olacaktır. Ancak bu kural belirli süreli sözleşmelerde yani iş güvencesine sahip olmayan sözleşmelerde geçerli değildir.

Bildirimli Feshin Yapılma Yeri ve Zamanı

Fesih bildirim yapıma yeri ve zamanı konusunda İŞK'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak yer ve zaman bakımından uygun olmayan fesih bildirim muhatap tarafından reddedilebileceği Medeni Kanununun 2. maddesinde kabul edilmiştir (Aktay 2007: 171).

Bildirimsiz Fesih

İş sözleşmesinin zamanında önce keyfi olmayan nedenlerle bildirim süreleri kullanılmadan feshedilmesi durumuna bildirimsiz fesih adı verilmektedir.

Bildirimli fesih sadece belirsiz süreli sözleşmeler için geçerli olup herhangi bir haklı sebebin varlığını gerektirmez. Buna karşılık bildirimsiz fesih hem belirli hem belirsiz süreli sözleşmelerde söz konusudur. Olağanüstü fesih olarak da isimlendirilmektedir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisi çekilemeyecek hale geldiğinde; işin çeşidi, tarafların sosyal durumları ve sözleşmenin süresi gibi kıstaslar göz önünde tutulmalıdır. İŞK m.24 ve 25'te bildirimsiz fesih hakkı tanıyan durumlara hükmedilmiştir. Bunlara ek olarak kanundaki emredici kurallara uygun nitelikte fesih sebepleri sözleşme ile kararlaştırılabilmektedir.

Derhal Fesih Hakkı

İş sözleşmesinin derhal feshi İŞK m.24 ve 25'te ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. 24. maddede işçinin haklı nedenle; 25. maddede ise işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Haklı nedenle fesih hakkı tanıyan haller bu maddelerde sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması bentleri altında hükme bağlanmıştır.

Bu maddelere göre belirli süreli sözleşmeleri belirli sürenin bitimi beklenilmeden; belirsiz süreli sözleşmeler ise bildirim süreleri beklenmeden feshedilebilmektedir. Fesih bildirim sırasında belirtilen neden daha sonra değiştirilememektedir. Bir başka deyişle yargılama aşamasında fesih sebebi değiştirilemeyecektir (Çelik 2007: 212). Sözleşmenin feshini haklı kılan birden fazla durum söz konusu olduğunda bildirilen sebep yargılama aşamasında değerlendirilecektir.

Fesih ancak feshin karşı tarafa bildirilmesiyle gerçekleşir. Haklı nedenle feshi haklı kılan şartların ortaya çıkması sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmeye sebep olur. Kanunda bahsedilen sebeplerin ortaya çıkması sözleşmeyi sona erdirebilme hakkını sağlar. Taraflar bu haklarını kullanıp kullanmama konusunda serbesttirler (Çelik 2007: 219).

BİLDİRİMSİZ (HAKLI) FESİH NEDENLERİ

İŞK m.24'e göre; "*süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.*" Taraflardan biri için iş ilişkisinin çekilmez hale gelmesi haklı nedenle derhal feshi ortaya çıkarır. Çekilmez hale gelmesinin ölçütü ise objektif iyi niyet kurallarıdır. İş Kanunu'nun 24. Ve 25. maddelerinde haklı fesih hakkını tanıyan haller belirtilmiştir. Bunlar; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir.

İşçi Yönünden Haklı Fesih Nedenleri

İŞK m.24'e göre belirli süreli sözleşme olması durumunda süresinden önce; belirsiz süreli olması durumunda ise bildirim yapmadan iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilebilir.

Sağlık Nedenleri

İŞK m.24/1/a, b'ye göre; "*İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa*" veya "*İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa*" iş sözleşmesi derhal feshedilebilir. Ancak feshin haklı nedene dayandığının kabul edilebilmesi için sağlık nedenlerinin tıbbi olarak tespit edilmesi gerekmektedir (Çelik 2007: 221).

İşçilerin yerine getirdiği işle ilgili sağlık risklerinden işveren sorumludur. İşveren işçilerin sağlıklarını korumaya yönelik önlemleri almalıdır. İşçi önlenemez de olsa önlenemez de olsa yaptığı işin niteliğinden kaynaklı olarak iş göremez duruma düşerse derhal fesih hakkına sahiptir. Ancak söz konusu hastalık basit, önemsiz bir hastalık olursa bulaşıcı dahi olsa derhal fesih hakkı söz konusu olmaz. Ayrıca söz konusu hastalığın işyeri koşullarından kaynaklı olmaması durumunda haklı fesih nedeni olarak sayılmamaktadır (Süzek 2006: 517, Yar.9 HD., 25.11.2002, 2002/5907 E., 2002/18272 K.). İşçi durumu öğrendiğinde ihtiyaç duyulan önlemlerin alınması için işverene bilgi verecektir. Bunun sonucunda işveren gerekli önlemleri almazsa haklı nedenle fesih söz konusu olabilecektir (Andaç 2008: 111).

Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

Ahlak ve iyi niyete ilişkin İŞK m.24/2'ye göre;

- "*İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.*"
- "*İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.*"

- c) “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.”
- d) “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.”
- e) “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,”
- f) “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.”

işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

B bendinde düzenlenen durumun derhal fesih sebebi olması için eylem ve sözlerin Türk Ceza Kanunu'na göre suç teşkil etmesi gerekmektedir. “İşverenin işçiye veya aile üyelerinden birine hakaret etmesi, küfretmesi, sarkıntılıkta veya cinsel tacizde bulunması” bu hükmün kapsamına girer (Çelik 2007: 222). Bu durum sadece işverenler için değil işveren vekilleri, bir diğer işçi veya üçüncü kişi tarafından gerçekleştirildiğinde de bu hüküm kapsamındadır. İşçi böyle bir durumla karşılaştığında durumu işverene bildirmelidir. Eğer bu bildiri sonrası işverence gerekli önlemler alınmazsa iş sözleşmesi işçi tarafından derhal feshedilebilir.

Cinsel Tacize Karşı Gerekli Önlemlerin Alınmaması

“İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçi iş sözleşmesinin türü fark etmeksizin iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.24/1/d).

İşverenin gözetme borcu kapsamında işçiyi diğer işçilere ve 3. Kişilere karşı koruma sorumluluğu vardır. Cinsel tacize karşı önlem alma sorumluluğu da bunun bir parçasıdır

Ücret Ödememe

“İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.24/1/e). Buna ek olarak işçinin rızası olmadan işveren tarafından ücretsiz izin uygulamasına da gidilemeyecektir. Aksi durumda işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir (Yar. 9. HD., 23.12.1996, 1996/16196 E., 1996/23959K).

İşverenin ücret hesaplama ve ödemede sıkıntıya düşmesi ve bunun düzenlilik arz etmesi durumunda işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ayrıca ücretin eksik ödenmesi ücretin ödenmemesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ücret ödenmemiş gibi işlem görür (Güner 2007).

İşverenin işçinin çalışma yerini değiştirmesi sebebiyle ücretinde azalışla karşılaşan işçiler de iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir.

İşçiler için ücretin tek geçim kaynağı olması sebebiyle ücretin geç ödenmesi de işçileri ekonomik manada olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple işverenin işçinin ücretini geç ödemesi durumunda işçi sözleşmesini derhal feshedebilir. Yalnız bu noktada feshin sınırını dürüstlük ve iyi niyet kuralları belirler (Süzek 2006: 522).

Eksik İş Verme veya Çalışma Koşullarını Uygulamama

“Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa” iş sözleşmesi işçi tarafından derhal feshedilebilir (İŞK m.24/1/f). Çalışma şartlarının uygulanmaması işçi için haklı fesih nedenlerinden bir tanesidir.

İşveren tarafından çalışma koşullarında yapılan değişiklikler işçi tarafından yazılı olarak onaylanmazsa yapılan değişiklikler işçiyi bağlamaz.

Zorlayıcı Nedenler

İŞK m.24/1/f’ye göre; *“işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa”* işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İşverenin kusurundan kaynaklı olaylar zorlayıcı neden sayılmaz. Bunun dışındaki nedenlerle işin durması durumunda bir haftalık süre dolana kadar işgünü değil-işveren işçilere her gün için yarım ücret ödemek zorundadır. Bu süre dolduktan sonra ise ödemesi gerekmez. Bu süreçte artık iş sözleşmeleri askıdadır ve iş sözleşmeleri askıdayken sözleşmeden doğan borçların yerine getirilmesi söz konusu değildir. Yani işçi sözleşmeyi feshetmeyip işe başlamayı beklediği tarihe kadar olan süre için işverenden herhangi bir ücret alamaz (Çelik 2007: 225).

İşveren Yönünden Haklı Fesih Nedenleri

İŞK m.25’te yer alan hallerde iş sözleşmeleri süresinin bitiminden önce veya bildirim süreleri beklenilmeksizin derhal feshedilebilir. 25. maddede de işçi yönünden haklı fesih sebeplerinin yer aldığı 24. Madde gibi derhal fesih halleri üç grupta toplanmıştır; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler.

Sağlık Nedenleri

“İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi” durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/1/a). Ancak kanun burada işçini kastını aramaktadır, işçinin hastalık ve sakatlığına yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesinin varlığı aranacaktır (Çelik 2007: 226).

İşverenin fesih hakkını kullanabilmesi için; işçinin, kazanım meydana geldiği ya da hastalığın başladığı tarihten itibaren 1 ay içinde beş iş gününden fazla devamsızlık yapması gerekmektedir. Ancak burada fesih bildiriminde bulunmadan önce sağlık kurulu raporuyla işçinin durumu belgelenmelidir.

A bendinde sayılanlara ek olarak (İŞK m.25/1/b);

“İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.” (İŞK m.25/1).

“(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.”

Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

İŞK m.25/2’de ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sayılmıştır. Bu durumlardan herhangi biri ortaya çıkarsa işveren iş sözleşmesini derhal fesih hakkına sahiptir. Bunlar;

Yaniltma: “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yaniltması” durumunda işverene bildirimlessiz yani derhal fesih hakkı vermektedir (İŞK m.25/2/a). Yaniltma işçinin gerçeğe aykırı bilgiler vererek aldatması şeklinde olabileceği gibi konuşması gerekirken susması sonucunda da olabilir (Süzek 2006: 506).

Şeref ve Namusa Dokunacak Davranışlar: “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması” durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/2/b). Söz konusu maddedeki aile üyeleri terimi ana,

baba, kardeş, eş ve çocukları içermektedir. İlgili maddeye göre işçinin işveren ve aile üyeleri dışındaki kişilere yapılan şeref ve namusa dokunacak davranışlar derhal fesih hakkı vermez.

Cinsel Taciz: “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” halinde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/2/c). Maddeyi yakından incelediğimizde işçinin, işverenin işçisine yönelik cinsel tacizinin derhal fesih hakkı verdiği hükmüne varılabilir. Bir başka deyişle işverene yönelik cinsel taciz eylemi İŞK m.25/2/c’ye göre fesih nedeni değildir. Fakat yukarıda ele aldığımız İŞK m.25/2/b’ye göre şeref ve namusa dokunacak davranışlar kapsamında derhal fesih yapılabilir.

Sataşma, Tehdit veya Sarhoşluk: “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/2/d). Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için işçinin söz konusu maddeleri almış olarak işyerine gelmesi ya da işyerinde kullanması yeterlidir. Bir başka deyişle işçinin alkolik veya uyuşturucu bağımlısı olmasına gerek yoktur. Önemli olan söz konusu maddelerin ne miktarda alındığı değil alınmış olmasıdır.

Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar: “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” işverene iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı vermektedir (İŞK m.25/2/e). Söz konusu davranışlar iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Bu borcuna aykırı davranışta bulunan işçinin iş sözleşmesi derhal feshedilebilmektedir. Kanun maddesinde örneği verilen davranışların hangi hallerde kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak ya da meslek sırlarının ortaya atılması olarak kabul edileceği Ceza Kanununun ilgili maddelerine göre tespit edilebilir.

Hapis Cezasına Mahkumiyet: “İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir (İŞK m.25/2/f). Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi suçun işyerinde işlenmesini gerektirmektedir. Bu noktada işyeri; “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (İŞK m.2/2). Söz konusu suç bu sınırlar içinde işlenmiş olmalıdır ve yedi günden fazla hapisle cezalandırılmış olmalıdır. Burada suçun niteliği hakkında herhangi bir açıklama yapılmadığı için yedi günden fazla süre ile hapisle cezalandırılmış olması yeterlidir.

Devamsızlık: “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir

tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” durumunda iş sözleşmesi işverence derhal feshedilebilmektedir (İŞK m.25/2/g).

İşin Yapılmaması: “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/2/h). İşçinin iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde veya iş hayatının genel geleneklerinde kaynaklı görevlerini yapmaması durumunda işveren işçiye görevlerini yazılı veya sözlü şekilde hatırlatmalıdır. Bu hatırlatmaya rağmen işçi görevini yerine getirmeme konusunda ısrar ederse iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürme veya Zarar Verme: “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/2/ı). İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlarının işçinin kişisel bilgi ve ehliyeti dahilinde olan işlerden olması gereklidir. Aksi halde işçinin işi özenle görme borcunu yerine getirmemesinden dolayı sorumlu tutulması söz konusu olamaz ve verilen zarar nedeniyle fesih haksız sayılır (Süzek 2006: 514).

Zorlayıcı Sebepler

“İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması” durumunda işveren iş sözleşmesi derhal feshedebilir (İŞK m.25/3).

İşçinin kendi kusurundan kaynaklanan olaylar zorlayıcı sebep sayılmaz. Zorlayıcı sebebin ortaya çıkmasından itibaren bir hafta bekleyen işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu bir haftalık sürede işverenin işçiye bir haftalık süre dolana kadar-hafta tatili dahil-yarım ücret ödemesi gerekmektedir. Bir haftadan sonra ise; eğer işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshetmek istemezse sözleşme askıda kalır ve iş sözleşmesi askıdayken sözleşmeden doğan borçların ifası söz konusu değildir. Yani işveren sözleşmeyi feshetmeyip işçinin işe başlamasını beklediği tarihe kadar olan süre için işçiye herhangi bir ücret ödemesi gerekmez (Çelik 2007: 225). Zorlayıcı nedenin ortadan kalması halinde ise işçi eskisi gibi işyerinde çalışma, işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır (Süzek 2006: 516).

Göz Altına Alınma veya Tutuklanma Nedeniyle Devamsızlık

“İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması” halinde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İŞK m.25/4).

17. maddedeki bildirim süreleri;

- a) “Altı aydan az sürmüş iş için iki hafta”
- b) “Altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş iş için dört hafta”
- c) “Birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan iş için altı hafta”
- d) “Üç yıldan fazla sürmüş iş için sekiz haftadır.”

Bildirimsiz Feshin Hukuki Sonuçları

Bildirimsiz fesih; kanunda belirtilen hallerin mevcudiyeti durumunda haklı olan tarafın belirli süreli sözleşmelerde belirli sürenin bitiminden önce; belirsiz süreli sözleşmelerde ise bildirim sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshetmesi hakkını tanıyan bir düzenlemedir. Taraflar 24 ve 25. Maddelerde yer alan durumlardan biriyle karşı karşıya geldiğinde iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanma konusunda serbesttir.

Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süreleri

“24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır” (İŞK m.26/1-2). Diğer fesih nedenlerine dayalı fesihlerde ise böyle bir sınırlama getirilmemiştir. Sürenin başlangıcı fesih yetkisini doğuran olayın öğrenildiği tarih hariç olmak üzere altı gündür. Fesih yetkisini doğuran olayın öğrenilmesi bir yıldan fazla sürdüyse altı günlük süre geçmemiş olsa bile derhal fesih yetkisi kullanılamaz.

Eğer fesih yetkisi veren olay sürekli bir eylemse eylemin sona eriş tarihinden itibaren altı günlük süre hesap edilir. İşveren iş sözleşmesini altı gün içinde feshettiğini ispat etmekle yükümlüdür. Burada söz konusu olan süre zaman aşımı değil hak düşürücü süredir. Dolayısıyla durması veya kesilmesi söz konusu değildir.

Feshin Haklı Nedene Dayanması

Haklı nedene dayalı fesihle işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ayrıca gerekli koşulları sağlasa bile işsizlik sigortasında da yararlanamaz.

Bir sözleşmenin haklı nedenle feshiyle geçerli nedenle feshi aynı şeyler değildir. Haklı nedenle fesihle taraflar 24 ve 25. Maddelerde düzenlenmiş nedenlerden biriyle karşılaştığı için iş ilişkisi çekilmez hale gelmiştir. Oysa geçerli fesihle haklı feshi haklı kılan nedenler derecesine ulaşmayan, onlar kadar ağır olmayan fakat bildirimli feshe olanak tanıyan haller vardır.

Geçerli edenle fesih İŞK m.18’de düzenlendiği üzere “...işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

HAKSIZ NEDENLE FESİH

İşçi veya işveren tarafının belirli/belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirimsiz fesih ile sona erdirmelerine rağmen ortada haklı nedenin bulunmaması durumundaki feshede haksız nedenle fesih adı verilmektedir. Haklı bir neden olmaksızın taraflardan birinin belirli süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce sona erdirmesi haksız bir fesihtir. Aynı şekilde ileri sürülen sebebin gerçek olmaması veya fesih hakkının süresi içinde kullanılmaması durumunda haksız fesihten bahsedilebilecektir (Kaplan 2010: 217).

Haklı neden bulunmadan yapılan fesih “haksız fesih” olarak nitelenir. Bir feshin haklı bir fesih olarak nitelendirilmesi için gerekli olan haklı neden, haklı nedenin ispatı ve hak düşürücü sürelerle uyularak yapılması niteliklerine sahip olmayan fesih haksız fesihtir (Mollamahmutoğlu 2005: 512).

Haklı neden olmadan yapılan fesihte fesih hakkı doğmamış ya da düşmüştür (Mollamahmutoğlu 2005: 512). Fesih haksız dahi olsa iş sözleşmesi sonlanır. Fakat haksız feshi gerçekleştiren taraf birtakım yaptırımlarla karşılaşmaktadır.

Belirli süreli sözleşmelerde haklı nedene dayanmadan yapılan feshin sözleşmeyi sona erdirip erdirmeyeceği yazında tartışmalıdır. Belirli süreli sözleşmeler kural gereği belirlenen sürenin sonuna kadar sürmektedir. Oysa belirli bir süreli sözleşmenin feshi durumunda iş ilişkisini devam ettiremeyecek kadar çekilmez hale getiren bir durumun varlığı söz konusudur ve sözleşme serbestisi kapsamında bu sözleşme istenildiğinde feshedilebilmektedir. Bu fesih haklı bir nedene dayanmıyorsa yani haksız bir feshise çeşitli görüşler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; haklı nedene dayanmayan belirli süreli iş sözleşmesi feshini işverenin temerrüdü olarak değerlendiren görüştür (Tunçomağ ve Centel 2004: 108). Bu görüşe göre Borçlar Kanunu’nun 408. Maddesi gereğince işverenin temerrüdü söz konusudur. Bu kapsamda iş sözleşmesi haksız nedenle feshedilirse yapılan fesih geçersizdir ve iş ilişkisi belirlenen sürenin sonuna kadar devam eder. Bu süreçte iş sözleşmesi sona ermemekte, sadece işveren işçinin iş görme edimini kabulden kaçınarak temerrüde düşmektedir. Bu sebeple işçi belirli süreli sözleşmenin bitimine kadarlık süre için ücretini isteyebilecektir (Eyrenci). Ancak işçinin çalışmamak suretiyle tasarruf ettiği ve kasten elde etmediği yararlar ücretinden indirilir. Burada söz konusu olan ödeme tazminat değil ücrettir.

Bir diğer görüş ise haksız feshin kusurlu imkansızlık doğurduğu görüşüdür. Bu görüşe göre işveren iş sözleşmesini haksız nedenle feshederek işçinin iş görme borcunu ifa etmesini imkansız hal getirmektedir, bunda da işverenin davranışının sonraki kusurlu imkansızlık teşkil ettiği ileri sürülmektedir (Çelik 2007: 238).

Sözleşme süresinden önce haksız feshedildiği için ifa imkansız kılınmakta. İfa kabul edilse bile geriye dönük olarak ifanın aynı şekilde yapılması imkansız olmaktadır. Kusurlu imkansızlık görüşünü savunan yazarlara göre işçi ücretini kaybettiği gibi kıdem tazminatında da mahrum kalmaktadır.

Son görüş ise haksız nedenle feshin sözleşmeyi feshettiğini kabul eden görüştür. Bu görüşe göre ortada ne alacaklı temerrüdü ne de kusurlu imkansızlık söz konusudur (Çelik 2007: 238, 239).

İŞK'nda belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız nedenle feshine ilişkin herhangi bir düzenleme olmayışı öğretide çeşitli görüş ayrılıklarına neden olmaktadır. Bu noktada yargıtayın kararları ön plana çıkmakla beraber yargıtayın da zaman içinde kararlarında farklılıklar görülmesi karmaşaya neden olmaktadır. Yargıtay 2004 yılında verdiği bir kararda, sözleşmesinin zamanından önce feshini haksız olarak nitelendirerek, BK m.325 (TBK m.408)'e göre tazminat miktarının tespit edileceğine karar vermiş, ancak daha önceki yıllarda verdiği kararlarda ise süreye ilişkin ücretini talep edebileceğini kabul etmiştir (Y.9HD.7.7.2004, E.3600, K.17316). Yargıtay bir başka kararında ise, belirli süreli hizmet akdinin süresinden önce işveren tarafından feshedilmesi halinde kıdem tazminatı verilmesi gereğinin Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarından olduğunu ifade ederek, işçinin haksız fesih durumunda kıdem tazminatı talep edebileceğini kabul etmiştir (Y.9HD.28.2.1995, E.16836, K.6017).

Haksız Nedenle Feshin İşveren Açısından Hüküm ve Sonuçları

İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı İŞK m.17'de yer alan bildirim sürelerine uyulmadan işçi veya işveren taraflarından iş sözleşmesinin feshedilmesi haline feshe maruz kalana ödenecek olan tazminattır.

İhbar tazminatı bildirim sürelerinin söz konusu olduğu belirsiz süreli iş sözleşmelerinin usulsüz feshi durumunda mümkündür (Süzek 2006: 413). Yani haklı nedenle fesihle ihbar tazminatı söz konusu değildir. Ayrıca belirli süreli sözleşmelerde de ihbar tazminatı söz konusu değildir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak belirli sürenin sonunda biter. Sürenin bitiminden önce fesih ancak haklı nedenle fesih durumunda mümkün olabilir.

Kıdem Tazminatı

İşverenin İŞK m.25/2'de yer almayan bir sebeple veya sebep olmadan ya da İŞK m.17'de düzenlenen usule uygulanmadan ya da fesih hakkının kötüye kullanılmasıyla feshedilen iş sözleşmelerinde asgari bir yıl çalışmış olan işçi kıdem tazminatını talep hakkı kazanacaktır (Narmanlıoğlu 2000).

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde işçinin bir yıllık kıdem şartı gerçekleştiyse işçi kıdem tazminatını talep edebilmektedir. Ancak

belirli süreli sözleşmelerin haksız feshine ilişkin öğretideki farklı görüşler kıdem tazminatına kazanabilme açısından farklı sonuçlar doğurabilmektedir.

Haksız feshi işverenin temerrüdü olarak gören görüşe göre sözleşmenin sona ermediği kabul edildiği için ve belirli süreli iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı söz konusu olmadığı için kıdem tazminatına hak kazanmak mümkün değildir.

İşverenin işçinin işini ifa etmesini engelleyerek kusurlu imkansızlığa neden olduğunu savunan görüşe göre de kıdem tazminatına hak kazanılamaz. Ancak burada işçi açısından ücret kaybına ek olarak kıdem tazminatının da kaybı söz konusu olduğu için işçi zarara uğramaktadır.

Bakiye Süreye İlişkin Tutar

Öğretide ve yargıtay kararlarında farklılıklar olmakla birlikte genel olarak haksız feshedilmiş belirli süreli iş sözleşmesinde kalan süreye ilişkin faydaları işçi tarafından talep edilebileceği kabul edilmektedir.

Bakiye süreye ilişkin işçinin alacaklarının hesaplanmasında geniş anlamda ücret kullanılmaktadır (Güler 2005: 74). Dolayısıyla işçiye asıl ücreti dışında ek olarak yapılan ödemeler de dahil edilerek tazminat miktarı hesaplanacaktır. Ancak, tazminat esaslarına göre kalan sürede yapılacak olan zamların dikkate alınmaması gerektiği kabul edilmektedir (Güler 2005: 74). Bu tazminatın hesaplanmasında “...işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir” (TBK m.408).

Kötü Niyet Tazminatı

Haklı nedene dayanmayan feshi işverenin temerrüdü olarak gören görüşe göre iş sözleşmesinin sona ermemiş olması; işverenin kusursuz imkansızlığa sebep olduğu görüşüne göre de sözleşmenin fesih ile sona ermemiş olması nedeniyle işçi kötü niyet tazminatına hak kazanamamaktadır.

Cezai Şart

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haksız nedenle işverence feshi halinde işveren işçiye belli miktarda parayı cezai şart olarak ödeyeceğini kararlaştırdıysa işçi bu kararlaştırılmış cezai şartı yukarıda sayılanlara ek olarak isteyebilir.

Haksız Nedenle Feshin İşçi Açısından Hüküm ve Sonuçları

İhbar ve Kıdem Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmelerinde kural gereği bildirimli fesih yapılamaması sebebiyle işçi tarafından haklı nedene bağlı olmadan yapılan iş sözleşmesi feshinde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Bu nedenle işverenin işçiden ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır.

İş sözleşmesini haklı nedene dayanmadan fesheden işçi kıdem tazminatı talep edemez.

İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

İŞK m.23'e göre "süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de..." belirli durumlarda sorumlu olabilecektir (İŞK m.23).

SONUÇ

İş sözleşmesinin devam ettirilmesinin taraflardan biri için oldukça zor hale geldiği durumlarda haklı nedenle fesih söz konusu olmaktadır. Bu durumlar İŞK'nda m.24'te işçiler açısından m.25'te işverenler açısından düzenlenmiştir. Bunlar; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir. İş sözleşmesinin söz konusu sebepler olmadan feshedilmesi durumunda, haklı nedenin ispat edilememesi durumunda ve feshin hak düşürücü süreler içinde gerçekleştirilememesi durumunda haksız fesihten bahsedilebilecektir.

Belirli süreli sözleşmelerin haklı nedene dayalı olarak feshedilip feshedilemeyeceği öğretide tartışmalı olup bir görüşe göre; haklı nedene dayanmadan belirli süreli iş sözleşmesinin feshedilmesi işverenin temerrüdü niteliğindedir. Diğer bir görüşe göre ise; işveren bu sözleşmeyi feshederek işçinin işini ifa etmesini imkansız hale getirmek suretiyle kusurlu imkansızlık sonucunu doğurmaktadır. Son görüşe göre ise; iş sözleşmesi haksız nedenle feshedilmiştir. Kanaatimizce haklı nedenle fesih sebepleri yokken iş sözleşmesinin feshedilmesi haksız fesihtir. Öğretideki farklı düşünceler Yargıtay kararlarında da devam etmekte ve kararlar arasında uyum bulunmamaktadır. Bu durumda konuya ilişkin düzenlemelerin İŞK'nda yer almaması etkilidir. Bu kapsamda düzenleme yapılması yararlı olacaktır.

İhbar tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin bir yaptırımdır. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı söz konusu olmamaktadır. Kıdem tazminatı ise belirli süreli iş sözleşmelerinde de söz konusu olmakla birlikte haksız fesihte kıdem tazminatına hak kazanılmadığı savunulmaktadır. Ancak bu durum işçinin ücret kaybına ek olarak kıdem tazminatını da kaybetmesi ile sonuçlanmaktadır.

Haksız feshedilmiş belirli süreli iş sözleşmesinde kalan süreye ilişkin faydalar talep edilebilmektedir. Ancak bakiye süreye ilişkin tutarlardan işçinin başka yerde çalışarak kazandığı ücretlerin indirilmesi halihazırda haksız olarak nitelendirilen bir duruma ilişkin işverenin hiç cezalandırılmaması ile sonuçlanmaktadır. Buna ek olarak işçinin kazanılmaktan kaçındığı ücretin de bu tutardan indirilmesi işçinin dezavantajını artırmaktadır.

KAYNAKLAR

- Aktay, N. (2007), İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Andaç, F. (2008), İş Hukuku: Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Çelik, N. (2007), İş Hukuku Dersleri, İstanbul
- Eyrenci, Ö. “Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Feshedilmesinin Hukuki Sonuçları.”, *İHU*, 2
- Güler, M. (2005). “Belirli Süreli İş Sözleşmesi.”, *Legal İşHukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, /5
- Güner, E. (2007). “Ücretin Ödenmemesi Veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi.”, *Yaklaşım Dergisi*, /Eylül
- Kaplan, E. T. S. (2010). “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler.”, *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*
- Mollamahmutoğlu, H. (2005), İş Hukuku, Ankara
- Narmanlıoğlu, Ü. (2000). “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı.”, *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*
- Süzek, S. (2006), İş Hukuku Genel Esaslar: Bireysel İş Hukuku, İstanbul
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2004), İş Hukukunun Esasları, İstanbul

ULUSLARARASI İLİŞKİLERDE YUMUŞAK GÜÇ ÖRNEĞİ OLARAK VATİKAN

Mehmet SOYTÜRK¹

Giriş

Ulus devletlerinin önemli güçlerinden olan Sivil Toplum Kuruluşları (STK) artarak uluslararası alanda etkilerini göstermektedirler. Sosyal medya, siyasi partiler ve sendikaların yanında dini cemaatler de uluslararası etkinliğe sahip olup kendi dünya tasavvurlarına göre uluslararası ilişkileri düzenlemeye çalışmaktadırlar. Adı geçen aktörler uluslararası ilişkilerin asıl aktörleri olan ulus devletlerin sahip oldukları ekonomik ve askeri şartlardan mahrum olarak hareket etmektedirler.

Dünya genelinde dini cemaat ve grupların siyasi kararları etkilemeye çalıştıkları bilinirken, nasıl ve hangi şekilde bu karar mekanizmalarını etki altına aldıkları ile ilgili pek bilgi sahibi değiliz. Katolik inancının mensuplarının dünyanın en kalabalık dini grubunu oluşturması ve Kilise'nin organizasyon şeklini göz önünde bulundurduğumuzda dünyanın en önemli küresel aktörlerinden olma ihtimalinden bahsedilebilir. Belli bir hiyerarşik düzene sahip olan Katolik kilisesi son yüz yıllardaki siyasi değişikliklere karşın ayakta kalmayı başarmakla kalmamış aynı zamanda da Katolik inancına sahip olanların sayısını artırmayı başarmıştır. Katolik Kilisesi sadece bir dini mezhep veya yardım kurumu değil aynı zamanda okullar, üniversiteler ve hastaneler işleten önemli yapıya sahiptir. Hristiyan dünyasının en büyük mezhebini oluşturan Katolikler, sahip olmuş oldukları devlet ile diğer hiçbir mezhebin ya da dinin sahip olmadığı bir güce sahiptirler. Başka hiçbir din, mezhep veya cemaat böyle bir potansiyele sahip değildir. Katolik Kilisesinin böyle bir potansiyele sahip olması kendisine güç sağlarken aynı zamanda da sorumluluk yüklemektedir.

Katolik dünyası Kutsal Makam ile dünyadaki gelişmelere müdahale edebilme veya etkileyebilme imkanına sahip olduğu 20. yüzyıl siyasi tarihinde görülmektedir. Dünyanın farklı kıtalarındaki siyasi veya askeri gelişmeleri

¹ Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, msoytuerk@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9011-3660.

etkileme teşebbüsleri bize Vatikan'ın farklılığını göstermektedir. Vatikan devletinin başında bulunan Papa, halen canlılığını koruyan Suriye krizinin ilk ortaya çıktığı yıllarda krizin taraflarına seslenerek itidalli olmaları için çağrıda bulunmuştur (Rotte, 2014: 320). Aynı zamanda Avrupa'daki göçmen ve mülteciler sorunu ile ilgili Papa XVI. Benedict, Almanya ve Fransa hükümetlerini sorunu hümanist bir çerçevede değerlendirmeleri, göçmenlerin ülkelerine uyum sürecinde kendilerine onurlu davranılması gerektiğini ifade etmekten geri kalmamıştır (Der Spiegel, 2010).

Bu örneklerden yolumuza devam ettiğimizde karşımıza Katolik Kilisesi, Vatikan ve Papalık makamı gibi üç farklı yapıya sahip bir dini mezhep çıkmaktadır. Uluslararası ve ulusal alanda müdahale etme ve etkileme potansiyeline sahip olan Katolik dünyasının ruhani lideri Papa gücünü nereden almaktadır? Bu soruyu birkaç farklı şekilde cevaplandırma imkânı ortaya çıkmaktadır. Bu cevapların ilki Vatikan'ın belli bir *soft power – yumuşak güce* sahip olduğu ve bu gücü nasıl kullandığında yatmaktadır. İkinci cevap ise Vatikan'ın Katolik Kilisesi'nin hem ruhani hem de dünyevi lideri olmasından dolayı insanların vicdanlarına hitap edebilmesidir.

Papa ne kadar da Hristiyan Katolik dünyasının ruhani lideri olsa dahi, kendisini sadece Katoliklerin değil aynı zamanda bütün insanlığın hamisi olarak gördüğünü 1962-1965 yılları arasında gerçekleştirilen ve 7 Nisan 1965 yılında imzalan II. Vatikan Konsili Bildirgesinin insan hakları ile ilgili bölümdeki ifadelerden anlaşılmaktadır (Kunter, 2010: 164). Papa VI. Paulus, II. Vatikan Konsili Bildirgesinin insan hakları ile ilgili bölümünde kendisini bütün insanlığın hamisi olarak görerek bütün insanlığa ve aynı zamanda bütün ulus devletlere seslenmiştir. Katolik dünyasının ruhani ve Vatikan devletinin dünyevi lideri olan Papa kendisini bütün insanlığın hamisi ve vicdanı olarak görebilmesinin sebebi kendisine rakip olabilecek benzer bir ruhani liderlik makamı olmayışında ve Hristiyanlık dininin evrensellik iddiasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Bu ve benzeri soruları cevaplamaya çalışılan bu çalışmanın teorik temeli, Robert Keohane ve Joseph Nye'in güç ve bağımlılık yaklaşımı üzerine inşa edilmiştir. Güç ve bağımlılık yaklaşımı devletler veya toplumsal aktörler arasındaki karşılıklı bağımlılıkların maliyet ve faydalarını incelemektedir. Bu yaklaşıma göre bağımlılık, karşılıklı etkileşimlerin etki ve maliyetlere sebep olduğunda ortaya çıkmaktadır. Karşılıklı etkileşimde asimetric bir durum söz konusu ise daha az bağımlı olan tarafı bu durumu bir güç göstergesi olarak kullanabilmektedir. Etkileşim ölçülebilir olmadığı için Nye ve Keohane gücün kullanımı ile ilgili tahminde bulunmaktan ziyade daha az bağımlı olan aktörün müzakerelerden önce karşı aktöre karşı nasıl bir üstünlüğe sahip olduğunu tasvir etmektedir (Nye ve Keohane, 1977: 19).

Çalışmanın amacı Kutsal Makamın sahibi olan Papa'nın uluslararası ilişkilerdeki gücü ve etkisinin analizini gerçekleştirmektir. Hedeflenen analizi gerçekleştirirken Vatikan'ın nasıl uluslararası ilişkilerin önemli bir parçası olmaya başarabildiğini ve uluslararası oluşumları nasıl etkileyebildiğini ortaya koymaya çalışılmıştır. Vatikan'ın gücünün ortaya konulmaya çalışıldığı akademik çalışmalarda, Vatikan'ın doğrudan ve dolaylı ekti gücü ile dini veya siyasi enstrümanlar olarak ayırım yapılmaktadır (Höffner, 1965: 20). Vatikan devletinin başkanı olan Papa'nın değerleri tayin etme imkanına sahip değildir. Kendi soyut planlarını somut siyaset dönüştürebilmek için desteğe ihtiyaç duymaktadır. Papa'nın bu anlamda ihtiyaç duyduğu müttefikler siyasetçiler, gazeteciler ve Katolik Kilisesinin mensupları şeklinde sıralanabilir. Vatikan'ın müttefikleri ile uluslararası arenadaki rolünün analizi gerçekleştirilirken küçük bir devletin sahip olduğu yumuşak güç sayesinde nasıl süper bir güç gibi hareket edebildiği ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

1. Terminolojik Farklılıklar: Vatikan, Katolik Kilisesi, Papa, Kutsal Makam

Günlük dilde *Vatikan* kelimesi ile İtalya'nın başkenti Roma'da bulunan belirli bir coğrafyası olan ve devlet başkanı Papa diye adlandırılan dünyanın en küçük devleti kastedilmektedir. Kullanılan Vatikan ifadesi aslında Uluslararası Hukuk'un bir nesnesi değildir. Uluslararası Hukuk'un nesnesi Türkçede pek kullanılmayan *Kutsal Makam veya Papalık Makamı*'dır. Vatikan ifadesi zamanla bütün dillerde olduğu gibi Türkçede de kolektif bir terim haline almıştır. Kutsal Makam/Papalık Makamının batı dillerinden olan İngilizcedeki karşılığı *holy see* Almandaca ise *Heiliger Stuhl*'dur. Vatikan ise sadece coğrafi belli bir alanın üzerindeki devletin adıdır. Uluslararası hukukun konusu belli bir coğrafi alanı oluşturan Vatikan devleti değil bu devletin başında bulunan Kutsal Makam ya da diğer adıyla Papalık Makamı'dır, Papa ise bu makamın kişiselleştirilmiş halidir (Schöbener, 2014: 141).

The Economist dergisinin 19 Temmuz 2007 yılındaki sayısında yer alan bir haberde Birleşik Krallık Kutsal Makam'ı dünyanın en büyük STK'sı olarak tanımlamış ve bu diplomatik statüsünden vazgeçmeye çağırmıştır (The Economist, 2007). Papalık makamı siyasi bir aktör olamamakla beraber dünya siyasetinde önemli yer teşkil eden gelişmeler ile ilgili yorum yapmaktan geri kalmamaktadır. Papalık Makamı Sadece bir sivil toplum aktörü değil aynı zamanda da devlet ve hükümet gibi kurumları olan uluslararası hukukun bir öznesidir. Kutsal Makam aynı zamanda uluslararası alanda eylem özerkliğine sahip ve hemen hemen dünyanın bütün ülkelerince tanınmış bir devlet ve hükümet organı özelliğini taşımaktadır. Vatikan 188 ülkedeki temsilcilikleri ile dünyanın en geniş diplomatik ağına sahip olan ülkelerden olma özelliğine sahiptir. Bunun haricinde Avrupa Birliği ile diplomatik ilişki halinde olup daimî

gözlemci statüsüne sahiptir. Papalık Makamı ayrıca Hospitalye Şövalyeleri olarak da bilinen Malta Şövalyeleri ve Filistin Kurtuluş Örgütü (FKÖ) ile ilişkilere sahiptir. Ayrıca Birleşmiş Milletlerde daimî temsilci bulundurmaktadır (Schnabel, 2014: 163).

Uluslararası hukukta benzer bir konuma sahip olan başka bir örnek bulunmamaktadır. Papa dünyevi olan uluslararası ilişkilerde Vatikan devletini temsil etmektedir. Şehir devleti konumunda olan Vatikan devleti seçim sistemine sahip mutlak bir monarşi ile yönetilmektedir (Gözler, 2011: 452). Vatikan siyasi olarak aktif halini korumaktadır. Yabancı diplomatlar doğrudan Papalık Makamı tarafından akredite olmaktadır. Yabancı ülkelerdeki diplomatik temsilcileri Vatikan'ı değil de Papayı temsil etmektedirler (Sevinç, 2017: 179). Coğrafi anlamda dünyanın en küçük devleti olan Vatikan çok fazla maddi kaynağa sahip olmamakla beraber manevi anlamda dünyanın büyük bölümünde saygı görerek önemli dini, kültürel ve sosyal güç potansiyeline sahiptir.

Dünyanın en küçük şehir devleti olan Vatikan'ın gücü tarihsel, siyasi ve teolojik olarak Katolik Kilisesi ile olan organik bağından kaynaklanmaktadır. Tarihsel süreçte dalgalanmalar yaşayan siyasi gücünü özellikle 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren hem çoğalan Katolik nüfus hem de küreselleşme sayesinde iyice artırmayı başarmıştır. Dünya nüfusu 1970'li yıllardan bu yana yaklaşık iki kat artarken, Katolik nüfusu sahip olmuş olduğu %18'lik artış oranını korumayı başarmıştır (Fischer, 2007: 18/19). Bütün Hristiyanların dünya nüfusundaki oranları ise %32 civarındadır.

Kuzey yarım kürenin sanayileşmiş ülkelerinde Kiliseye inananların oranı azalırken güney yarım kürenin gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerinde Katolik Kilisesine dahil olmalar devam etmektedir. Dünya geneline dönecek olursak, Almanya'nın *Statista* veri bankasına göre Katolik kilisesine tabi olanlar dünya genelinde sayıları 1,3 milyar civarındadır (Statista, 2020). Dünya nüfusundaki bu büyük oran Vatikan şehir devletinin dış politikada aktif olarak rol alabilmesini sağlayan önemli bir faktördür. Vatikan dış politikasının şekillenmesinde diğer önemli bir faktör de Papa'nın şahsındaki bütünleşmiş olan devlet görevleridir. Papa, devlet başkanı, hükümet başkanı, Uluslararası hukuka göre Papalık makamındaki Roma Piskoposu ve Katolik kilisesinin ruhani lideri gibi birçok farklı görevi bünyesinde toplamıştır.

1.1. Vatikan

Kutsal Makam'a ne kadar da seçim yoluyla gelinse dahi Vatikan Avrupa'nın en son mutlak monarşisine sahip devlettir. Vatikan'ın başında bulunan şahsa Papa denilmektedir. Türkçede kullanılan *Papa* kelimesi Latince *Baba* temelinden türemiştir. İngilizcede aynı kökten gelen *Pope* kullanılırken, Almandada kullanılan *Papst* ifadesi de aynı kökten türemiştir. Vatikan yönetimini Papa ve parlamenter sistemde karşılığı Başbakan olan Kardinal

Sekreter gerçekleştirmektedir. Kardinal Sekreter dünyevi işleri gerçekleştirmek üzere Papa tarafından tam yetkilendirilmiş ve kendi emrinde sekreterlik bulunmaktadır. Dünyevi işleri Papa, Kardinal Sekreter ile Papalık Senatosu ve Bakanlar beraber yürütmektedir. Modern devletlerle kıyasladığında Vatikan'ın düzenli olarak toplanan bir bakanlar kurulunun olmadığı görülmektedir. Papalık Senatosu Papa'nın uhrevi işlerdeki en büyük danışsal kuruldur. Senato yönetimle ilgili bütün konularda Papa'ya talep üzerine yardım etmekle yükümlüdür. Ayrıca Roma Kilisesinin yönetimini Papa Senato aracılığıyla yürütmektedir ki bu da bize Papalık Senatosu'nun Vatikan için önemli bir kurum olduğunu göstermektedir (Rossi, 2005: 28).

1.2. Kutsal Makam/Papalık Makamı

Papalık makamına geleneksel olarak çoğunlukla İtalyan kardinaller seçilmekteydiler. 20. yüzyılın İtalyan olmayan tek Papası sivil hayatta adı Karol Józef Wojtyła olan Polonya asıllı II. Jean Paul'dür. Polonyalı Karol Józef Wojtyła II. Jean Paul olarak 26 yıl gibi uzun bir süre papalık makamında kalmıştır. II. Jean Paul'ün 2004 yılında vefat etmesinden sonra dışarıya kapalı olarak gerçekleştirilen kardinaller toplantısında (*Konklâve*) Alman Joseph Alois Ratzinger XVI. Benedikt olarak seçilmiştir. Vatikan devlet geleneğinde kendi rızası ile istifa haricinde papalar ömür boyu makamlarında oturabilmektedir. Vatikan Avrupa'nın en son mutlak monarşisi olmakla beraber Papalık makamında bulunan Papa, havari Petrus'un halefi ve aynı zamanda da İsa Mesih'in yeryüzündeki temsilcisi olarak kabul edilmektedir (Ulutürk, 2006: 152).

Papalık makamının İsa Mesih'in yeryüzündeki temsilcisi olma özelliği kendisine Hristiyan dünyasında sınırsız güç katmaktadır. Papalık makamında bulunan Papa'ya Vatikan anayasasının kendisine tanıdığı haklar sayesinde iktidarı elinde bulundurma tekeli sunmaktadır. Katolik kilisesinin dünya görüşü sayesinde meşru bir kurum haline gelmiş olan Papalık makamındaki Papa Katolik doktrini konularında yorum ve karar verme önceliğine sahiptir (Konrad, 2010: 25/26). Sınırsız ve en yüksek yasama ile idare ve yargının yegâne yetkilisi olarak Papa doğrudan müdahale hakkına sahip olma özelliğini de taşımaktadır (Konrad, 2010: 10). Vatikan Anayasası'nda tanımlanmış bir kuvvetler ayrılığı bulunmamaktadır, bir nevi mutlakiyetçilik ve anayasacılığın niteliklerini aynı bünyede bulundurmaktadır (Otterbeck, 2011: 1006). Görevleri Papa'ya danışmanlık olan Kardinaller Kurulu ve Piskoposlar Meclisi'nin üyeleri de seçilmeleri esnasında papaya bağımlılık yemini etmektedirler. Katolik teolojisine göre dünyadaki en yüksek otorite ve güç Papa olmasından dolayı her türlü af kararı alma ve idari işlemi iptal etme yetkisine sahiptir.

Buraya kadar Papa'nın devlet başkanı ve dini lider olma özelliklerinden bahsetmeye çalıştık. Papalık makamı kişiliği ve yapmış oldukları ile II. Papa

Johannes Paul farklı bir özellik katmış olduğunu ifade etmeden konumuza devam etmek mümkün değildir. Papa II. Jean Paul yapmış olduğu geziler ve özellikle Katolik kilisesinin düzenlemiş olduğu “Dünya Gençlik Günleri” ndeki tavrı ile gençler tarafından popüler bir yıldız gibi karşılanmış ve algılanmıştır. II. Paul’dan sonra papalık makamına oturan alman XVI. Benedikt’in gençler arasında II. Jean Paul gibi heyecan uyandıramayıp gölgesinde kalması eleştirilmesine sebep olmuştur (Gebhard vd., 2007: 78). Almanya’da bir grup araştırmacı tarafından yapılan değerlendirmede II. Johannes Paul gençler tarafından bir dünyevi süper star olarak görülmediğini fakat bir süper star gibi kutlandığını ifade etmişlerdir Gebhard vd., 2007: 78). II. Jean Paul’ün dünya gençlik günlerinde sahne alıp konuşması pop veya rock gruplarının konserlerinde sahne almaları gibi izleyiciler tarafından coşkuyla karşılanmıştır. Papalık makamına yeni bir özellik getirmiş olan Polonyalı Papa’dan sonra gelen papalar aynı heyecanı uyandıramadıkları için Papa’nın bu etkileyici ve sürükleyici gücü kaybolmaya başlamıştır.

2. Yumuşak Güç ve Günümüzdeki Önemi

Bağımlılık teorisine göre uluslararası ilişkilerin belirleyici unsuru artık askeri güç değil de belirli kaynaklar üzerindeki hakimiyettir. Alman siyaset bilimci Ernst Otto Czempiel’in 1999 yılında yayınlamış olduğu *Kluge Macht – Akıllı Güç* adlı kitabında uluslararası sistemde sert güç kullanımı halen olası caydırıcı özelliğini korumakla beraber, toplumsal uzlaşa sağlanamayacağı için siyasi şekillendirici özelliğini kaybetmiştir, diye ifade etmiştir (Czempiel, 1999: 78). Ancak siyasi şekillendirici güce sahip olanlar aynı zamanda da kamuoyunu yönlendirebilecek güce sahip olmalarından dolayı da güç kavramının iki farklı boyutu 20. Yüzyılın sonlarına doğru ortaya atılmaya başlanmıştır. Ünlü siyaset bilimci Joseph Nye ifadesiyle *soft power – yumuşak güç* dış politikada istenilen bir etkinin karşı tarafı cezalandırarak, ona baskı uygulayarak değil de; “*ikna ederek, öneriyi ona cazip hale getirerek, dolayısıyla ona meşru görülmesini sağlayarak elde edilmesi anlamını taşımaktadır*” (Sönmezoğlu, 2012: 265).

Joseph S. Nye gücü tanımlarken bir aktörün bir diğerine normal zamanda yapmayacaklarını yaptırma kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Alışlagelmiş sert gücün kaynaklarını sıralarken nüfus büyüklüğü ve coğrafi yapı ile ekonomik güç ve askeri imkanları sayan Nye’e göre nüfusun çokluğu eskiden asker kaynağı olarak önemli iken günümüzde devletin maddi gücünün kaynaklarından olan bütçenin bir vergi kaynağı olarak görmektedir (Sönmezoğlu, 2012: 264). Bilindiği gibi bir ülkenin konumu değerlendirilirken sadece büyüklüğü ile yer altı kaynaklarının kalitesi değil aynı zamanda da bulunmuş olduğu coğrafya, sınırları, denizlere ulaşım ve sahip olmuş olduğu iklimi de aynı derecede önemlidir. Bir ülkenin ekonomik gücünü Gayri Safi Yurt İçi Hasılasını oluşturan şirketlerin gücü ile teknolojik gelişmişliğinin altyapısı oluşturmaktadır. Askeri

gücünü; askerlerin eğitiminin kalitesi ve teçhizatlar belirlemektedir. Bir ülkenin sert gücünü oluşturan bütün bu faktörlerine artık yumuşak güç ilave olmaktadır. Yumuşak ve sert gücün bileşkesi *güç*'ü oluşturmaktadır ve böylece istenilen sonuca ulaşabilmek için başkalarının davranışlarına etki edilebilmektedir.

Joseph Nye *soft power- yumuşak güç* terimini 1990 yılında yayınlamış olduğu “*Bound to lead: The changing nature of American power*” adlı eserinde detaylı bir şekilde açıklamaya çalışmıştır. 2002 yılında yayınlamış olduğu “*The paradox of American power: Why the world’s only superpower can’t go it alone*” (Nye, 2005) tekrar yumuşak güç kavramını ele almıştır fakat sadece bir yönünü incelemiştir. Ancak 2004 yılında uluslararası şirketlerin güçlerini arttırmalarıyla beraber yumuşak gücün önemsizleştiğini düşünmesiyle “*Soft Power The Means to Success in World Politics*” (Nye, 2005) adlı eserini yayınlamıştır. Yayınlamış olduğu son eserinde Nye yumuşak güçten somut bir teori olarak bahsetmektedir. Bu süreçten sonra da yumuşak güç somut olarak birçok makale ve araştırmaya konu olmuştur.

Yumuşak güç kavramını 2008 yılında ilk kez yayınlanan “*The Powers to Lead*” (Nye, 2008) adlı kitabında tekrar ele alarak yumuşak güç tanımına *Smart Power* kavramını dahil ederek yumuşak gücün nasıl başarılı bir güç stratejisine dönüştüğünü açıklamıştır. Nye *The Powers to Lead* adlı eserinde liderlikten bahsederken uluslararası olanından değil de insani ilişkilerden bahsetmektedir. Nye’e göre liderlik yapmak aynı zamanda güç kullanmaktır. Güç, *hard*, *soft* veya *smart* olmak üzere üç farklı şekilde kullanılabilir. Nye göre güç hem uluslararası ilişkiler de hem de devlette aynı ilkelere göre oluşmaktadır. *Smart Power* (akıllı güç) kavramı ABD Başkanı Obama iktidarı döneminde kullanılarak ülkenin dışişleri politikasında değişik bir strateji uygulanacağını vurgulamak için kullanılmıştır. Dışişleri bakanlığına getirilen Hillary Clinton görevi başlama konuşmasında ülkenin dış politikasında diplomasiye daha fazla önem verileceğini ifade ederek *akıllı güç- smart power* kavramını siyasi alanda gündeme getirmiştir (Lemke, 2012: 11).

Yumuşak güç sert güç gibi askeri teçhizat alınarak artırılması mümkün olan bir güç şekli değildir. Yumuşak güç, bir ülkenin kültürünün, siyasi ideallerinin ve politikalarının çekiciliğinden kaynaklanan bir güç biçimidir. Ülkenin kendi politikalarını ve hedeflerini başkalarına kabul ettirip meşru görmeleri sağlanabiliyorsa yumuşak gücün varlığından bahsedilebilir. Yumuşak gücün önemi eskiye nazaran günümüzde artmıştır, sert güç gibi maddi külfete ihtiyaç duymadığı için öneminin artmaya devam edeceği söylenebilir.

Çok uluslu şirketlerin, ulus ötesi sivil toplum örgütleri ve uluslararası kuruluşların sayıları artması ile yeni aktörlerin ortaya çıkması yumuşak gücün öneminin artmasına sebep olmaktadır. Teknolojik gelişmeler, bilişim teknolojileri ve iletişimdeki gelişmeler daha küçük grupların ve bireylerin belli

oranda güç sahibi olmalarını sağlamıştır. Bir bilgisayar veya akıllı telefon ile sosyal medya aracılığıyla bireyler dahi belli oranda güç sahibi olabilmektedirler. Son yıllarda, özellikle *Arap Baharı* ve İran'daki gerçekleştirilmeye çalışılan *green revolution* esnasında sosyal medyanın gücü kendisini bir daha gösterme fırsatı bulmuştur.

İlerleyen küreselleşmeyle beraber global konular giderek kamusal algının dikkatini çekmektedir. Nye askeri gücün çöküşü olarak nükleer silahların gücünü, zayıf devletlerin milliyetçiliğinde, savaşlar ile önemli diğer bağlantıların kaybında ve demokratik devletlerdeki savaş aleyhtarlığında görmektedir (Nye, 1990: 30). Ernst Otto Czipiel Soft Power'in önemine binaen yapmış olduğu açıklamada, devletler dünyası yerini toplulukların beklentilerinin ön planda olduğu bir topluluklar dünyasının aldığını ifade etmektedir. Toplumsal dünyayı toplumun devletten kurtuluşu olarak tanımlamaktadır. Bunun nedeni ise refahın artması ile eğitim bireylerin ayrılmaz bir ihtiyacı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu da aynı zamanda bilgiye olan ihtiyacı artırarak bireylerin siyasal hayattaki katılımlarının artmasına sebep olmaktadır. Czempiel'e göre bu sürecin sonucunda toplumsal aktörler uluslararası camia ile olan etkileşimleri sayesinde devletin dış politika tekeline elinden alma ihtimali ortaya çıkacaktır (Czempiel, 1999: 45).

3. Kutsal Makamın Uluslararası İlişkilerdeki Rolü ve Önemi

Kutsal Makam, yürütmenin başı olması ve aynı zamanda dünyanın en büyük nüfusa sahip olan dini grubu olan Katolik kilisesinin yönetimini elinde bulundurmasından dolayı uluslararası ilişkilerin önemli bir aktörüdür. Katolik inancına sahip olan bir milyardan fazla insan için tanrının yeryüzündeki temsilcisi olmasından dolayı da ayrı bir öneme ve özelliğe sahiptir. Vatikan Katolik Kilisesi dahilindeki işlerini piskoposlardan oluşan *Roma Curia (Piskoposlar Konferansı)* aracılığı ile yürütmektedir. Sadece Katolikler için değil de bütün insanlık için mücadele ettiğini iddia etmesinden dolayı uluslararası alanda son derece yüksek itibar sahibi olmayı başarmıştır. Savaşlarda silahsız barış çağrılarında bulunması ve tarafsızlığını koruyabilmesinden dolayı çok sayıda ülke tarafından memnuniyetle karşılanmıştır. Böylece uluslararası hukukun etik ve dini temelli bir öznesi haline gelmiş, devletler dünyasında devletlerce kabul edilmiş özel bir statüye sahip olmayı başarmıştır. Ulus devletlerdeki Katolik cemaatler ile ilişkileri son derece gelişmiş olan Vatikan zorunlu da olsa o toprakların asıl sahibi olan ulus devletler ile ilişki kurmak mecburiyetindedir. Kutsal Makam ulus devletler ile yapmış olduğu özel antlaşmalar sayesinde dünyanın birçok ülkesi ile özel ilişkiler geliştirmeye başarmıştır. Dünya dinleri arasında bu şekilde organize olabilmiş ve aynı zamanda uluslararası hukukun bir öznesi haline gelerek bir ulus devlet gibi organize olabilme başarısı gösteren başka bir dini topluluk yoktur.

Vatikan'ın diğer bir özelliği ise Kutsal Makam'da oturan Papanın hiç kimseye ve kuruma hesap vermeden bağımsız hareket edebilmesidir. Ulus devletlerin hükümetleri gibi belli zaman aralıklarında seçimlere giderek seçmene hesap vermek gibi zorunluluğu yoktur. Meclis araştırma komisyonları veya güvensizlik oylamaları gibi parlamenter sistemin mekanizmalarından ve ekonomik sorunlarla çabalama gibi durumlar ile de karşı karşıya değildir. Katolik Kilisesinin vergiler aracılığıyla elde etmiş olduğu gelirler son yıllarda azalmış olsa dahi Vatikan henüz ekonomik bir sıkıntı ile karşı karşıya kalmamıştır (Rotte, 2014: 74). Uluslararası arenada aktif olan Vatikan bu özelliklerinden dolayı da *balance* ve *bandwagoning* gibi stratejilere dikkat etmeden hareket edebilmektedir. Kutsal Makam uluslararası konferanslar ve sempozyumlara katılmaktadır, etik ve hukuki sorunlarla meşgul olmaktadır ama teknik siyasi ve askeri sorunlarla uzak durmayı tercih etmektedir. Bundan dolayıdır ki uluslararası organizasyonlarda farklı siyasi görüşlerin arasında kalmamak için genellikle gözlemci statüsünde kalmayı tercih etmiştir (Rotte, 2014: 186).

3.1. Kutsal Makam'ın Uluslararası İlişkileri

Kutsal Makam daha önceki yüzyıllarda soft power gücünü Hristiyan dünyasını harekete geçirmek amacıyla başarılı bir şekilde uygulamıştır. Hatta, Hristiyan devletler üzerindeki etkisiyle eski dünyanın şekillenmesinde aktif bir şekilde rol aldığı iddia edilebilir. Papaların “kafirlere” karşı yapmış oldukları savaş çağrıları nice savaşların başlamasına ve hatta nice haçlı ordularının Orta Doğu coğrafyasını İsa adına yakıp yıkmalarına sebep olmuştur. Bu savaşların sonucunda ülkelerin sınırları değişmiş ve hatta bazı devletler dünya tarihinden silinmiştir. Haçlı seferleri olarak bilinen bu kutsal savaş çağrılarının ilki 1086 yılında Papa II. Urban Clearmont'taki vaazı ile gerçekleşmiştir ve akabinde I. Haçlı Seferi organize edilmiştir.

Günümüze Kutsal Makam ilişkilerini daha önceki yüzyıllar organize ettiği gibi değil daha farklı ele almaktadır. Papalık Makam günümüzde eskisi gibi Hristiyan devletleri haçlı orduları oluşturarak savaşlara teşvik ve motive eden bir devlet olmaktan çıkmış ve modern bir devlet şartlarında hareket eder hale gelmiştir.

Kutsal Makam prensip olarak din ve devlet işlerini birbirinden ayırmaktan yanadır. Bu sonucu Papa XVI. Benedict'in “*devlet birçok sosyal gruptan oluşmaktadır, hükümetlerin de görevi düzeni, adaleti ve özgürlüğü sağlamaktır*” şeklindeki ifadesinden anlaşılmaktadır. 21. Yüzyılın ilk ve 20. yüzyılın son Papası olan XVI. Benedikt'e göre adaletin ne olduğuna pratik akıl karar vermelidir. İnanmanın akıl üzerindeki temizleyici etkisi adaletin oluşmasına yardımcı olacaktır. Bundan dolayıdır ki devlet din özgürlüğünün oluşmasını sağlayarak çeşitli dini grupların özgürlüklerine saygı duymalıdır. Sivil hayattaki adı Joseph Ratzinger olan XVI. Benedikt'e göre devlet, gerçeğin ve ahlakın

menşei olmadığından bireyler üzerinde mutlakiyet sahibi değildir. Gerçeğin ve ahlakın menşei Katolik kilisesidir ve bu alanda bireyler üzerindeki mutlakiyet kendisine aittir. Katolik kilisesi aynı zamanda ahlaki yol gösterici bir güçtür. Ahlak ve yol göstericilik devletin etki alanının dışındadır. Kilise devletin yetki alanına müdahale etmeden ahlakın temizliğinin sağlanmasına ve siyasete de vicdanın şekillenmesinde yardımcı olmalıdır (Sommeregger, 2011: 130).

Katolik Kilisesinin devletlerden beklentisi, kendisini ülkede yaşayan Katoliklerin yegâne hamisi ve aynı zamanda da Katoliklerin manevi yaşam ve kurumları üzerindeki kontrolün sağlayıcısı olarak kabul etmesidir. Kutsal Makam bu hakları her bir devlet ile özel konkordato anlaşmaları imzalayarak sağlamaya çalışmaktadır. Ulus devletler Vatikan ile pazarlık kozunu kaybetmemek için ülkelerindeki Katoliklerin hamisi olma fırsatını Vatikan'a devretmeye sıcak bakmamaktadırlar. Katolik kilisesinin ulus devletler üzerindeki etkisi devletten devlete farklılıklar gösterebilmektedir (Czempiel, 1981: 164).

Kutsal Makamın ulus devletler ve toplumları ile olan ilişkilerini düzenleyen ve geliştiren dört farklı birimi mevcuttur. Bunlardan ilki inananların ruh sağlığı ve imanlarının desteklenmesini sağlayan ve dini temel çalışmaları gerçekleştiren *papaz ve piskoposlardır*. İkinci grubu cemaate yeni üyelerin kazandırılması ile meşgul olan *misyonerler* oluşturmaktadır. Misyonerlerin en önemli görevleri Katolik mezhebi haricindekiler arasından Katolik dünyasına yeni üyelerin kazandırılmasıdır. Üçüncü grup ise *Nuntius*'lardan oluşmaktadır. Nuntius'lar Vatikan'ın ulus devletlerdeki resmi temsilcileridir, ulus devlet mantığına göre Büyükelçiler'dir. En son grup ise *Curia Romana* diye tabir edilen ve Roma Katolik kilisesinin bütün idari işlerinin yürütüldüğü Vatikan'daki merkezi organdır (Sommeregger, 2011: 131).

3.2. Kutsal Makam ve Diploması

Papa VI. Paul Kutsal Makam'a seçilmeden önce diplomasinin şiddete başvurmadan barışın tesisine katkı sağlayabileceğinden bahsederek, ulus devletlere de örnek teşkil edebilir durum olduğundan bahsetmiştir. Kardinal ve Devlet Sekreteri olan Agostino Casaroli'ye göre diplomaside önemli olan akli güç ile şiddete karşı zafer kazanmaktır. Agostino'ya göre Papa'nın en büyük amacı ulus devletler ile Katolik Kilisesi arasında ve aynı zamanda da halklar arasında barışın tesisi için çalışmak olmalıdır. Savaş ancak Birleşmiş Milletler nezdinde bütün diplomatik süreçler bitirildikten sonra başvurulabilecek bir durum olmalıdır. Kendisine göre savaşlara kategorik olarak karşı gelinmelidir (Greinert, 2023).

Kutsal Makam'ın diploması tarihi oldukça eski tarihlere dayanmaktadır. Roma'daki *L'Accademia* adlı diploması okulu ne kadar da Papa XI. Clemens tarafından 18. yüzyılda kurulmuş olsa da temeli 15. yüzyılda atılmıştır. Dünyadaki en eski diplomat okulu olma özelliğine sahip olmakla beraber

kurulduğundan bu yana üç kere çeşitli sebeplerden dolayı kapanmak zorunda kalmıştır. *L'Accademia*'nın kuruluş amacı Vatikan'da hizmet edecek olan papazlara diplomatik eğitim vermektir (Eterović, 2023: 107). Vatikan alacağı diplomatik kararlarda ulus devletler gibi toprak bütünlüğü, siyasi veya ekonomik gelişmelere dikkat etmeden alabilmektedir. Vatikan'ın ulus devletlerdeki temsilcileri olan her bir Nuntius bulunmuş olduğu ülkedeki Katolikler sayesinde doğrudan topluma dahil olup tesir etme gibi bir imkana sahiptirler.

Vatikan diplomasi eğitiminin tarihi takriben 16. yüzyıla kadar gitmektedir. Bu tarihten itibaren kilise ve devletler arası ilişkileri düzenlenmesi ihtiyacına binaen ortaya çıkmış olan diplomasinin kurumsal anlamda eğitimi ortaya çıkmıştır. Diplomasi ihtiyacının ortaya çıkıp şekillenmeye başlaması ise 15. Yüzyıldan itibaren gerçekleşmeye başlamıştır. Vatikan'ın 1600 yılında bütün Avrupa'ya dağılmış aşağı yukarı 12 *Nuntius*/elçisi bulunmaktaydı. Roma 17. Yüzyılda Vatikan'ın göstermiş olduğu bu diplomatik faaliyetlerden dolayı Avrupa'nın diplomasi merkezi haline geldiğini dahi iddia eden kilise tarihçilerine rastlanmaktadır (Sommeregger, 2011: 133).

Kutsal Makam'ın ulus devletlerde etki alanı oluşturulabilmesindeki en önemli etken kuşkusuz ülkelerdeki Katolik ve Hristiyan nüfusun varlığıdır. Ulus devlet toplumlarına yakınlaşmak amacıyla özellikle her toplum için son derece önemli konular olan eğitim, sağlık, iş ve istihdam gibi sosyal konular kullanılmaktadır. Ulusal Siyasetçi ve diplomatlarının aksine siyasi iktidarlar sürekli değişmediği için sürekliliği olan aynı piskopos ve papazlar ile toplumlarda kabul görmeleri daha kolay olmaktadır. Siyasi bir iktidarın hükümet programı veya bir siyasi partinin tüzüğü olması gibi Kutsal Makam'da Katolik öğretisini uygulamaktadır. Katolik kateşizmi toplumların dünyevi konuların aksi olan uhrevi konulardan oluşmaktadır. Vatikan'ın kurmuş ve tayin etmiş olduğu kardinaller ağı Papa'nın bütün toplumlara oldukça kolay bir şekilde ulaşabilmesini sağlamaktadır. Kardinaler ve papaların bir siyasi iktidar gibi sürekli değişmeme ihtimali olup sürekliliği olması ani bir yöntem veya uygulamadaki değişikliklere müsaade etmemektedir.

Kutsal Makam'da oturan papa yapmış olduğu uluslararası gezilerle sürekli gündeme gelmektedir. Gezilerin zamanlaması ve gidilecek ülkenin seçimi ile dünya basınında günlerce gündemde kalınması başarılmaktadır. Papa II. Franziskus'un Mart 2001 yılında Irak'a yapmış olduğu gezi konumuza ilgili olabilecek bir örnek olarak gösterilebilir. Covid-19 salgın sürecinin devam ettiği bir dönemde Şii Müslümanlarının çoğunluğunu oluşturduğu bir ülkenin seçilmesi ve gezide Şii lideri Ayetollah El Sistani ile görüşülmesi dünyada uzun bir süre gündemi meşgul etmiştir (Friedrich, 2021).

Katolik mezhebine mensup olanların bütün dünyaya yayılmış olmaları Kutsal Makam için büyük bir fırsat oluşturmaktadır. Bu dağınıklığa rağmen

bütün Katoliklerin manevi lideri Papa ve manevi merkezleri de Vatikan'dır. Dünya genelinde Katolik mezhebine mensup olanların varlığı Kutsal Makam adına birer elçi vazifesi görmektedirler. Çeşitli devletlerde gerek azınlık gerekse çoğunluk olarak yaşıyor olmaları Kutsal Makam'a bulunmuş oldukları ülke içişlerine dahil olma fırsatını oluşturmaktadır. Bu fırsattan çeşitli zamanlarda faydalandığını ve kendi görüşü doğrultusunda kamuoyu ve siyasetçileri yönlendirmeye çalıştığı görülmektedir. Örnek olarak kürtaj ve ötenazi gibi konuların tartışmalarına birçok ülkede aktif olarak karşı dahil olunmuştur. Almanya özeline bakıldığında Kardinal Joseph Ratzinger aracılığıyla birçok siyasetçiye ötenazi ve kürtaj konularında liberalleşmeye karşı gelmeleri gerektiğini bildirilmiştir (Fischer, 2010: 113).

3.3. Kutsal Makam ve Uluslararası Krizler

Orta Doğu'nun 20. Yüzyıldaki en büyük krizlerinden biri kesinlikle Irak Savaşı'dır. I. ve II. İkinci Körfez savaşı olarak bilinen bu savaşlar gerçekleştiğinde Kutsal Makam'da II. Johannes Paul bulunmaktaydı. Polonya asıllı II. Johannes Paul her iki savaşa da karşı çıkmıştır. Saddam Hüseyin Kuveyt'i işgal etmiş olmasına rağmen II. Johannes Paul bu sorunun savaş ile değil barışçıl yollar ile çözülmesi gerektiğini defalarca dile getirmiştir fakat, yine de savaşa engel olamamıştır. Savaşa engel olmak amacıyla Papa sadece ABD ile sıkı diplomatik ilişkiler kurmakla yetinmemiş, Kutsal Makam'da çeşitli fırsatlarda dua ederek savaşı uhrevi yollar ile de engellemeye çalışmıştır. II. Körfez Savaşını engellemek amacıyla olağanüstü çabalar harcayan II. Johannes Paul savaşın başlamasını engelleyememiştir.

Dünya Ticaret Merkezi'ne 11 Eylül 2001 yılında gerçekleştirilen saldırıları çok sert bir dille kınayan II. Johannes Paul, bu saldırılardan dolayı İslam ve Hristiyan dünyaları arasında nefretin artmasından kaygı duymaktaydı. Saldırlardan dolayı ABD yönetimi tarafından Müslümanların şeytanlaştırılmalarına karşı gelmiş ve tanrının adını kullanılarak savaş ilan edilmesini tasvip etmemiştir. Terörizmin kalıcı çözümünün ön koşulu olarak dünya milletleri arasında adaletin sağlanması gerektiğini de ayrıca ifade etmekten geri kalmamıştır. Papa II. Johannes Paul'un Saddam Hüseyin'e karşı yapılacak olan savaşa karşı gelmesinin sebebi pasifist duygulara sahip olmasından değil, bu savaşın adil bir savaş olmayacağını düşünmesindendi. Kutsal Makam ancak Aziz Augustinus'un öğretisi doğrultusunda bir savaşın mümkün olabileceğini kabullenmekteydi (Sommeregger, 2011: 219).

Bütün diplomatik yolların tüketilmesinden sonra adil bir savaşa evet denilmesi gerektiğine inanan Papa Johannes Paul, II. Irak Savaşından sonra *adil savaş*'a da artık gerek kalmadığını düşünmekteydi. Başpiskopos Renato Martino ABD'li haftalık "*National Catholic Reporter*" adlı gazeteye 2003

yılında vermiş olduğu mülakatta idam cezasında da olduğu gibi adil savaflara da artık gerek kalmadığını ifade etmiştir. Martino'ya göre savafların adil olması artık mümkün değildir. Modern toplumlar ölümlere sebep olabilecek sorunları artık savaşarak değil başka yöntemlerle çözebilecek durumdadırlar. Başpiskopos Martino mülakattaki ifadeleri aynı zamanda döneminin ABD Savunma Bakanı Donald Rumsfeld'in savaş ile ilgili amaçlarına karşı gelmekteydi. Donald Rumsfeld Saddam'a karşı başlatılacak olan bir savaşın Petrol ile bir alakası olmadığını ifade etmesine karşılık Başpiskopos Martino Rumsfeld'e inanmadığını ve bu konuda yalnız olmadığını ilave etmekten geri kalmamıştır. Kutsal Makam Irak'a karşı yapılacak olan harekâtı engellemek amacıyla aktif bir şekilde diplomatik girişimlerine devam etmiştir. Papa II. Johannes Paul 2002 yılının sonbaharında doğrudan bir mektup ile ABD Başkanı George W. Bush'a Irak'a karşı yapılacak olan bir saldırıya karşı uyarılmış ve bu uyarısını Ocak 2003'teki yeni yıl mesajında tekrar etmiştir (Kilian, 2018: 43/44).

Kutsal Makam 2003 yılında savaşın başlamasını önlemek amacıyla diplomatik girişimlerini artırmıştır. ABD ve İngiltere güç kullanımlarını BM tarafından meşrulaştırmak amacıyla yapmış oldukları başvuru, Fransa ve Rusya oyları ile reddedilmiştir. Papa savaşı engelleyebilmek amacıyla dönemin Irak Dışişleri Bakanı Tarık Aziz, Alman Dışişleri Bakanı Joschka Fischer, BM Genelsekreteri Kofi Annan, İngiltere Başbakanı Tony Blair ve İspanya Başbakanı Jose Mari Aznar'ı Vatikan'da kabul ederek diplomatik girişimlerine devam etmiştir. Şubat 2003'te II. Johannes Paul ayrıca kendi özel temsilcisini önce Saddam Hüseyin'e göndererek taviz vermeye ikna etmeye çalışmıştır. Özel temsilcisini daha sonra Başkan Bush'a göndererek güç kullanımını en son seçenek olarak Birleşmiş Milletler çerçevesinde kullanmaya ikna etmeye çalışmış fakat arzuladığı sonuca ulaşamamıştır (Rotte, 2007: 225).

3.4. Kutsal Makam ve Kürtaj Konusu

Kutsal Makam Katolik öğretisi gereği hamileliğe suni yollar ile son verilmesine müsaade etmemektedir. Katolik Kilisesinin kürtaj konusuna dahil olmasının sebebi kendisini toplumsal sağlık ve ahlakın korunmasında söz ve hak sahibi olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. Katolik sosyal yapının korunmasına azami hassasiyet gösterilmesi dini bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Kutsal Makam Katolik teolojisi üzerindeki mutlak hakimiyeti bilimsel teolojik gelişmeleri yönlendirme ve ahlaki bilincin sağlanmasını konuları üzerindeki mutlak söz sahibi olması anlamını da beraberinde getirmektedir. Kutsal Makam Katolik öğretisi doğrultusunda hareket etmeyen teologları aforoz edilebilmekte veya aforoz edilme tehdidi ile susturulabilmektedir. Okullardaki din dersleri ile Katolik inancının ahlaki ve etik değerleri doğrultusunda bireyler üzerinden toplumsal şekillendirme

amaçlanmaktadır. Okullar haricinde kiliseler ve benzeri ibadethanelerde gerçekleştirilen ayin ve çeşitli sosyalleşme aktiviteleri aracılığı ile toplum Katolik inancı doğrultusunda şekillendirilmeye çalışılmaktadır.

Papalık Makamı'nın uluslararası konumu ve BM' de gözlemci statüsüne sahip olması uluslararası alanda bir müzakereci olarak hareket edebilme imkanını sağlamaktadır. Kendisini tarafsız olarak tanımlaması Katolik ve hatta Hristiyan olmayan ülkeleri de ziyaret edip müzakereler gerçekleştirebilmesini kolaylaştırmaktadır.

Papa II. Jean Paul papalık döneminde Almanya'da uygulanan kürtaj kanununu eleştirmiş, bazı siyasetçilerin kendisini siyaset ve kilisenin arasının bozulabileceği tehditlerine rağmen bu tutumundan vazgeçmemiştir. Papanın herhangi bir yeniden seçilme gibi bir tereddüdü ve kilise mensuplarının fikirlerine saygı gösterme gibi bir zorunluluğu olmaması duruşundan taviz vermemesine yardımcı olmaktadır. Papalık makamına tanrı tarafından tevdi edilmiş bir vazife olarak kabul edilen insanlığın Hristiyanlık doğrultusunda şekillendirilmesi ve aynı zamanda kendilerini ahlak bekçisi olarak kabul etmeleri konularını ayrıca sağlamlaştırmaktadır. Bu makamda olmalarından dolayı kendilerini bütün insanlık için sorumlu kabul etmektedirler. Üzerlerindeki bu sorumluluk duygusu Hristiyan olmayan devletlerle de ilişkilerin geliştirilmesinin temelini oluşturmaktadır. Kutsal Makam kürtaj konusundaki muhafazakâr tutumundan taviz vermemekte ısrar ederken, hamile kalan kadınların geçim sıkıntıları sebebiyle dahi olsa doğmamış çocukların "öldürülmelerini" kabul etmemektedir. Yapılması gereken hamileliklerin sonlandırmasından ziyade yalnız yaşayan kadınların mali durumlarının düzeltilmesidir. Papa, devletleri böyle bir düzenin sağlanmasında sorumlulukları çerçevesinde üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeye davet etmektedir (Sommerregger, 2011: 2016).

Almanya'daki kürtaj tartışmalarına dahil olan Alman Katolik Kilisesi tartışmaların daha da alevlenmesine ve kutuplaşmalara sebep olmuştur. Başpiskoposların tartışmalarında kullandıkları en önemli argüman Papalık tarafından 1968 yılında yayınlanmış olan „Humanae vitae“ genelgesidir. Genelgeye göre devlet, doğmamış yaşamı her koşulda korumak zorundadır; sadece tıbbi endikasyon durumlarındaki müdahale meşru olabilir (Von Behren, 2019: 15/16).

Sonuç ve Tartışma

Vatikan'ın mutlak monarşi ile yönetiliyor olması Kutsal Makam'da oturan Papa'nın karar alma sürecini kolaylaştırmaktadır. Papa tekrar seçilme kaygısına kapılmadan hareket etme özgürlüğüne sahiptir. Makamında ömür boyu oturabilecek olması; alacağı kararların seçmenlerin kendisinden uzaklaşması ile sonuçlanmasını düşünmesine gerek kalmamasına ve tamamen Katolik inancı doğrultusunda karar almasına imkân tanımaktadır. Mutlak monarşi ile

yönetiliyor olmasının kendisi açısından diğer olumlu yanı ise parlamenter sistemlerde olduğu gibi güvenlik soruşturması gibi bir mekanizmanın olmamasıdır. Kutsal Makamın sahibi ve devletin en üst yetkilisi olan Papa, tanrı ve kendi vicdanı haricinde kimseye hesap vermek zorunda değildir.

Vatikan devlet olarak kendisini tanrının hizmetinde olan ve tanrının buyrukları doğrultusunda hareket eden bir kurum olarak kabul etmektedir. Vatikan devlet olarak hareket edebilirken, demokratik bir devletin sorumlulukları olmayan bir yapıya sahiptir. Vatandaşlar Papa'ya karşı sadakate zorunlu olmalarına karşın demokratik bir devletin vatandaşlık şartlarına sahip değildirler. Papa'ya karşı sadakat sadece Vatikan vatandaşlarında olması gereken bir erdem değildir, sadakat aynı zamanda da Katolik Kilisesi mensuplarından da beklenmektedir. Papaz ve Başpiskoposlardan sadakate sahip olmaları beklenmektedir. Batı Hristiyanlığının diğer önemli bir kolu olan Protestan mezhebinde durum çok farklıdır. Protestanlıkta ne bir Papalık ne de Katoliklerdeki gibi bir sadakat söz konusu değildir.

Papa'nın ulaştığı popülarite yapmış olduğu gezilerde dini yönünü ikincil duruma indirebilmektedir. Bütün ulusal ve uluslararası medya tarafından takip ediliyor olması ziyarete gitmiş olduğu ülkedeki sorunları gündeme getirmesini ve bütün dünyaya duyurmasını kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda muhalefet liderleriyle de görüşebilmesi, gerektiğinde mevcut iktidarlar hakkında siyasi mesajlar verebilmesini sağlayabilmektedir. Papa'nın Küba'ya yapmış olduğu bir gezide ABD'nin uyguladığı ekonomik ambargonun sivililer üzerindeki olumsuz etkisini dillendirmesi bu konuda verilebilecek önemli örneklerdendir. Aynı şekilde Irak ve Suriye'ye yapılan gezilerde, ziyareti gerçekleştiren papaların bu ülkelerdeki krizleri dillendirerek Vatikan'ın sahip olduğu yumuşak güç sayesinde krizlerin çözülmesi amaçlanmıştır. Kutsal Makam vermek istediği mesajları gerektiği zaman dini retorik'in içerisine yerleştirmekten geri kalmamaktadır.

Kutsal Makam barışın tesis edilmesine katkıda bulunabilirken aynı zamanda da düşmanlıkların azalmasını amaçlamaktadır. Siyasi, toplumsal ve dini gücünü ortaya koyarak devletlerde büyük değişiklikler gerçekleşmesini sağlayabilmektedir. Uluslararası alandaki tarihsel rolü ile de ayrıcalıklı bir konuma sahip olduğu söylenebilir. Katolik Kilisesinin güçlü olduğu ve sevildiği ülkelerde devlet ve hükümet başkanları tarafından papanın misafir edilebilmesi davet sahibini ayrıcalıklı bir konuma taşımaktadır. Devlet ve Hükümet başkanlarının Papa'ya göstermiş oldukları saygı ve sevgi aynı zamanda ülkelerindeki Katoliklere gösterilmiş sayılmaktadır.

Kaynakça

- Czempiel, E. O., (1981). *Internationale Politik: ein Konfliktmodell*, Paderborn: F. Schöningh.
- Czempiel, E. O., (1999). *Kluge Macht*, München: C.H. Beck.
- Der Spiegel, (26.10.2010), <https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/papst-benedikt-xvi-einwanderer-haben-die-pflicht-sich-zu-integrieren-a-725456.html>, (E. T.: 10.11.2020).
- Eterović, N., (2023). *Die leise Macht*, Freiburg: Herder Verlag.
- Fischer, H.- J. (2007). *Vatikan – Von Innen*, Berlin: LIT Verlag.
- Fischer, H.- J., (2010). *Vom Theologen zum Papst- Joseph Ratzinger- Benedikt XVI.*, Berlin: LIT Verlag.
- Friedrich, O., (2019). *Die Furche*; <https://www.furche.at/meinung/irak-reise-des-papstes-franziskus-als-botschafter-eines-traumes-4846301>, (E.T.: 12.06.2023)
- Gebhard, W., Hepp, A., Hitzler, R., Pfadenbauer, M., Reuter, J., Vogelsang, W., Engelfried-Rave, U., Hunold, J., Krönert, V., (2007). *Megaparty Glaubensfest*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greiner, W., (2003). *Die Furche*, <https://www.furche.at/feuilleton/die-diplomatie-des-heiligen-stuhls-1238350>, (E. T.: 02.06.2023).
- Gözler, K. (2011). *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, Cilt I, 1. Cilt, Bursa: Ekin Yayınları.
- Höffner, J. (1965). *Selbstverständnis und Perspektiven des Zweiten Vatikanischen Konzils, Arbeitsgemeinschaft für Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kilian, Dieter E., (2018). *Bibel Kirche Militär: Christentum und Soldatsein im Wandel*, Norderstedt: Books On Demand
- Kunter, K. (2010). *Der Lange Weg zur Anerkennung: Die Kirchen und die Menschenrechte nach 1945*. Antonius Liedhegener ve Ines- Jacqueline Werkner. *Religion, Menschenrechte und Menschenrechtspolitik*. 153-174. Wiesbaden: VS Verlag.
- Koehane, R., Nye, J. S. (1977). *Power and Interdependence, World Politics in Transition*, Boston/ Toronto: Little, Brown and Company.
- Konrad, D. (2010) *Der Rang und die Grundlegende Bedeutung des Kirchenrechts im Verständnis der evangelischen und katholischen Kirche*, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Lemke, Chr., (2012). *Internationale Politik*, München: Oldenburg Verlag.
- Nye, J., (1990). *Bound to lead: The changing nature of American power*, New York: Basic Books.
- Nye, J., (2002). *The paradox of American power: Why the world's only superpower can't go it alone*, Oxford: University Press.
- Nye, J., (2005). *Soft Power The Means to Success in World Politics*, New York: PublicAffairs.
- Nye, J., (2008). *The Powers to Lead*, Oxford: University Press.
- Otterbeck, F. N. (2001). *Der Vatikan. Ein "Staat des Grundgesetzes"*, Heinz Finger, Reimund Haas, Hermann-Josef Scheidgen (Ed.), *Ostkirche und Weltkirche in der Geschichte*, Köln: Böhlau Verlag.
- Rossi, F. (2005). *Der Vatikan: Politik und Organisation*, München: C.H. Beck.
- Rotte, R., (2014). *Die Außen- und Friedenspolitik des Heiligen Stuhls*, Wiesbaden: Springer Verlag.
- Sevinç, H. (2017), *Üç Din Üç Devlet (Suudi Arabistan-Vatikan ve İsrail'in Siyasal Sistem Analizi)*, *Researcher: Social Science Studies*, Cilt 5, Sayı 10, 169-199.
- Schnabel, P. G. (2014). *Der Dialog nach Art. 17 III AEUV*, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Schöbener, B. (2014). *Völkerrecht*, Heidelberg: C.F. Müller.
- Sommeregger, A., (2011). *Soft Power und Religion*, Wiesbaden: VS Verlag, Wiesbaden.

- Sönmezoğlu, F., (2012). *Uluslararası Politika ve Dış Politika Analizi*, İstanbul: DER Yayınları.
- Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/252968/umfrage/anzahl-der-katholiken-nach-weltregionen/>, (E.T.: 18.11.2020).
- The Economist (2007), <https://www.economist.com/international/2007/07/19/gods-ambassadors>. (E.t.:16.10.2020).
- Ulutürk, M. (2006). Katolik Hristiyanlığına Göre İsa'nın Halefi ve İlk Papa Havari Simon Petrus, *Marife*. Yıl. 6, Sayı. 1, Bahar 2006, s. 145 – 167
- Vatikan. <https://www.vatican.va/content/romancuria/de.html>, (E.T.: 17.07.2021)
- Von Behren, D., (2019). *Kurze Geschichte Des Paragrafen 218 Strafgesetzbuch*, Aus Politik Und Zeitgeschichte, 69. Jahrgang, 20/2019.

UZAKTAN HASTA TAKİP SİSTEMLERİ

Yunus Emre ÖZTÜRK¹, Emine GÖKMEN²

1. Giriş

Günümüzde gelişen dünya ve ilerleyen teknolojik sistemlerle birlikte tüm sektörlerde gelişmeler ve ilerlemeler yaşanmıştır. Sağlık sektörünü diğer sektörlerden ayıran birçok özelliği olsa da, gelişen teknoloji beraberinde sağlık hizmetlerinde de güncel yöntemleri beraberinde getirmiştir. Uzaktan hasta verilerinin takip edilebildiği yeni teknolojiler hastalar ve sağlık sunucuları açısından önem arz eden bir konu olmuştur. Gün geçtikçe dünya gelişmekte ve teknoloji ilerlemektedir. İlerleyen teknoloji sayesinde sağlık hizmetleri de gelişmekte ve teşhis, tedavi gibi sağlık hizmet sunum süreci güncellenmektedir. Gelişen teknoloji sayesinde gün be gün yeni bir metot, yeni bir yöntem oluşturulmaktadır. Nüfusun giderek artması ve yaşlı nüfusun çoğalması hastalık oranlarındaki artışı da beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada sağlık hizmetlerinin uzaktan sunulması ve bu süreçteki teknoloji ve uygulamalara bir çerçeve oluşturmak ve uzaktan sağlık hizmetlerinin önemi hakkında değerlendirme yapmak amaç edinilmiştir. Dünyada ve ülkemizde ortaya çıkan uzaktan hasta takip sistemleri ile ilgili literatür taraması yapılarak bu konunun en önemli unsurlarından olan genişletilmiş gerçeklik, yapay zeka, nesnelerin interneti ve 5G teknolojilerinin sağlık hizmet sunumu ile ilişkileri incelenmiştir. Uzaktan sağlık hizmetinin üç temel sac ayağını oluşturan teletıp, tele sağlık ve e-sağlık kavramları ele alınmıştır. Uzaktan hizmet sunumunun sağlık hizmetleri açısından önemi vurgulanmıştır.

Uzaktan sunulan sağlık hizmetleri sayesinde zamandan ve mekandan tasarruf sağlanarak daha etkin bir sağlık sunumu gerçekleştirilmektedir. Literatür incelendiğinde uzaktan hasta takip sistemlerinin bir dijital dönüşüm olarak ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda dijital sağlık hizmeti sunumu

¹ Prof. Dr. Sağlık Yönetimi, Selçuk Üniversitesi, SBF, 0000-0002-6178-6129, yunuseozturk@gmail.com

² Arş. Gör. Sağlık Yönetimi, Aksaray Üniversitesi, SBF, 0000-0003-0214-9553, emineg1013@gmail.com

ve önemi vurgulanmak istenmiştir. Uzaktan hasta takibi ile sunulan uzaktan sağlık hizmetleri ile kaynakların, zaman ve mekanın verimli kullanılması sağlanmakta olup, teknolojik sistemleri sağlık hizmetleri ile entegre etmek önem arz etmektedir.

Kişi başına düşen milli gelirin yüksek ve nüfusla orantılı olduğu ülkelerde, sağlık hizmetlerinin maliyetleri de artan bir eğilim göstermektedir. Ortalama yaşam süresi artmakta ve yaşlı nüfustaki artış sağlık hizmet talebini de artırmaktadır. Engelli ve yaşlı bireylerin izlenmesi, coğrafi nedenlerden veya ekonomik sebeplerden ötürü sağlık hizmetlerine erişimin sorunlu olması gibi birçok sebepten ötürü sağlık merkezi odaklı bir hizmet sunumu geçerliliğini yitirmeye başlamıştır (Önal ve Kaya, 2020). Söz konusu nedenler ve çok daha fazlası, sağlık hizmetlerinde değişim, gelişim ve dönüşüm için temel teşkil etmektedir.

Sağlık kurumlarında giderek artan hasta yükü; zamandan, mekandan ve maliyetten kazandıran yenilikçi yöntemleri gerekli kılmaktadır. Özellikle COVID-19 pandemisi ile sağlık kuruluşlarına başvurularda ciddi bir azalma görülerek, uzaktan sağlık hizmetlerine olan ilgi artmıştır. Sağlık kurumuna gitmeden bir sağlık uzmanı ile görüşmek veyahut internet üzerinden çözümler aramak, sağlık profesyonelleri ile online görüşmeler yapmak bu dönemde toplum genelinde artış göstermiştir. Bunlara ek olarak tedavi edici sağlık hizmetlerin yanı sıra, koruyucu-önleyici sağlık hizmetlerine olan bilincin artması ile toplumda erken teşhis anlamında farkındalık oluşmuştur ve kişiler sağlık değerlerini sürekli takip etmek istemektedirler.

Erken teşhis veya hastalık döneminde vücuttaki tansiyon, oksijen seviyesi, beden sıcaklığı gibi hayati bulguların takibi fazlasıyla önem taşımakta ve erken teşhis veya hastalığın gidişatı bakımından önemli rol oynamaktadır. Tansiyon, oksijen seviyesi veyahut vücuttaki ateş gibi veriler sağlık kurumlarında kolaylıkla ölçülebilirken, bunlar gibi diğer bulguların sürekli takibinin sağlık kurumunda yapılması maliyeti artırmaktadır (Kuzu ve diğ., 2017). Nabız, oksijen seviyesi, vücut ısısı gibi bulguların sağlık kurumu dışarısında hayat akışında da ölçülebilir olması sağlık kurumlarının etkinliğini artırmaktadır. Uzaktan yapılabilen hasta bulgularının takibi sayesinde sağlık kurumuna gereksiz müracaatlar ortadan kalkmakta ve bu yük azaltılmaktadır.

Sağlık hizmetleri sektörü teknolojinin gelişimlerinden en fazla etkilenen sektörler arasındadır ve bu sektörde sürekli iyileşme, en kaliteli hizmeti en az maliyetle sunmak oldukça önemlidir (Önder et al., 2014). Kişilerin vücut bulguları gibi değerlerini öğrenmek adına sürekli bir sağlık kurumuna gitmesi sağlık profesyonellerinin fiziki olarak ilgilendiği hasta sayısını kısıtlayacaktır. Bu durumda uzaktan hasta takibi sayesinde kişiler sağlık kurumuna gitmeden dahi küçük teknolojik aletler sayesinde bulgularına, vücut değerlerine

ulaşabilmekte ve söz konusu sağlık takibinden elde ettiği sonuçları doktoru ile teknoloji vasıtasıyla görüşmektedir.

Gelişen teknolojinin beraberinde getirdiği elektronik cihazların sağlık sektöründe oldukça yaygın ve aktif olarak kullanıldığı bilinmektedir. Elektronik cihazlar sağlık sektöründe zamandan ve mekandan tasarruf etmeyi sağlayan bir çözüm olarak görülmekte, elektronik cihazların da sağlık sektörü içerisindeki yeri giderek büyümektedir (Kuzu et al., 2017). Elektronik donanımların birçok vücut bulgusunu ölçülebilir hale gelmesi uzaktan hasta takibi açısından büyük önem arz etmektedir.

Kişilerin nabız, oksijen seviyesi, insülin seviyesi gibi birçok bulgusunu takip edebilen bu donanımların, verileri direk doktora aktaran sistemler aracılığı ile doktorun hastayı devamlı olarak takip edebilmesini sağlamaktadır.

2. Uzaktan Hasta Takip

Uzaktan hasta takip; hastaların hayati bulgularının sağlık kurumu dışarısında elektronik donanımlar ve giyilebilir sağlık teknolojileri sayesinde ölçülerek takibinin yapılmasını içermektedir. Bu hususta akıllı saatler, vücuda yerleştirilebilen çipler ve çok daha fazlasından oluşan sistemler geliştirilmiştir.

Hastaların sağlık kurumları dışarısında izlenmesine imkan tanıyan söz konusu teknoloji ve teknikler vasıtasıyla sağlık hizmetlerinin hasta odaklı sağlık hizmetlerine geçişte önem arz ettiği bilinmektedir (Küçüköner & Yavuz, 2016). Hastanın kendi sağlığı hakkında daha çok şeyi daha bilinçli bir şekilde takip ediyor olması hastayı güçlendirmekte ve tedaviye katılımını da artırmaktadır.

Özellikle COVID-19 pandemisi süresinde COVID-19 tanısı konulmuş bireylerin evden çıkmadan, izole bir şekilde tedavilerine devam etmeleri toplum açısından en faydalı olacak yöntem olarak değerlendirilmiştir. COVID-19 tanısı konulan kişilerin giyilebilir sağlık teknolojileri dahilinde çeşitli yöntemler kullanılarak takip edilmesi uzaktan hasta takibini yaygınlaştırmıştır (Deringöz et al., 2022). Aynı süre zarfında acil servislere normal rahatsızlıklardan başvuru sayılarının azalmış olması kişilerin COVID19'dan kendilerini koruma yöntemi olarak değerlendirilmektedir.

Uzaktan hasta takibinin önemli olduğu bir diğer husus da genel olarak yaş ilerlemesinin beraberinde gelen kronik hastalıklardır (Gökçen & Ünal, 2023). Diyabet hastalarının insülin seviyesini ölçerek gerektiğinde gerektiği kadar insülini vücuda aktaran çip şeklindeki sensörlü şeker ölçüm cihazı bu duruma örnek teşkil etmektedir.

Genişletilmiş Gerçeklik, Yapay Zeka, Nesnelerin İnterneti ve 5G gibi teknolojiler uzaktan hasta takibi sürecinde temel teşkil etmektedir. Aynı zamanda uzaktan hasta takip sistemleri konusunun yeterince açıklanabilmesi adına tele-tıp, tele-sağlık, e-sağlık gibi kavramlar önem arz etmektedir. Öncelikle bu kavramların anlaşılması önemlidir.

2.1. Türkiye’de Uzaktan Hasta Takip

Sağlık hizmetlerinde dönüşüm yapılması gerekliliğinin farkına varan ülkeler sağlık sektöründe gelişmek ve dönüşmek adına iletişim ve bilişim teknolojileri vasıtası ile e-sağlık, tele-sağlık, tele-tıp gibi uygulamaları hayata geçirmişlerdir (Önal ve Kaya, 2020). Uzaktan hasta takibinde fiziksel temas veya tetkik olmadan tamamen sanal ortamlarda oluşan iletişim vasıtasıyla hekimin teşhis koyması ve e-reçete düzenlemesinin sonucunda reçetenin kullanılması ile yetersiz muayeneden dolayı oluşabilecek komplikasyonlardan ilgili hekimin sorumluluğu söz konusudur. Bu ve benzeri durumlarda yasal düzenlemeler gerekli görülmektedir (Önal ve Kaya, 2020). Söz konusu kablosuz uzaktan takip cihazlarının toplumda oldukça yaygın kullanılmaya başlanmıştır. Henüz yaygın olarak bilinmeyen cihazlar olduğu gibi toplumun her kesimine hitap eden bileklik gibi akıllı uzaktan hasta takibi yapabilecek pek çok donanım mevcuttur.

Sağlık hizmetlerinin kendine özgü ayırt edici özellikleri olduğundan diğer mal ve hizmetlerden farklı olmasının yanı sıra arz-talep durumu da diğer sektörlerden farklı gelişmektedir. Bireyler ilerleyen dünyada bilgi sistemlerinin de gelişmesiyle beraber sağlık durumu takiplerini uzaktan gerçekleştirebilmektedirler (Öztürk ve Yeşildal, 2022).

Ülkemizde Uzaktan Sağlık Hizmetlerinin Sunumu Hakkında Yönetmelik 10.02.2022 tarihinde Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmesi ile yasallaşarak Türk Hukuku içerisinde yer edinmiştir (Badur, 2022). Sağlık hizmetinin uzaktan sunulabilmesi hasta takibinin de uzaktan yapılabilirliğini gerekli kılmaktadır. Uzaktan hasta takibi adına geliştirilen sistemler işlerken de yasal bir çerçevede ilerlenmektedir.

Uzaktan Sağlık Hizmeti Sunumu Hakkında Yönetmeliğe göre hastaların sağlık hizmetinden uzaktan yararlanabilmeleri adına, sağlık profesyonelleri ve hasta arasında uzaktan sağlık hizmeti sözleşmesi kurulmaktadır. Söz konusu sözleşme ile sağlık hizmeti sunumu sürecindeki aktörler, hukuki boyutu, hizmetin kapsamı gibi hususlar üzerinde inceleme ve aydınlatmalar yapılması gerektiği bilinmektedir (Badur, 2022).

2.2. Tele-tıp

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’ nün, ‘ taraflar arasındaki mesafenin önemli bir etken olduğu durumlarda, hastalıkların teşhis ve tedavisi ile önleyici tıbbi ilişkin araştırma ve değerlendirmelerin; ayrıca bireylerin ve toplum sağlığının korunması amacıyla bilgi alışverişi yapılması ve sağlık profesyonelleri tarafından, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak sağlık hizmeti sunulması’ olarak tanımlanmış olduğu tele-tıp kavramına yönelik birçok tanım bulunmaktadır (Monaghesh ve Hajizadeh, 2020). DSÖ’ nün bir başka tanımında tele-tıp/tele-sağlık ayarımı yapılmaksızın tele-tıp; ‘mesafenin kritik bir engelleyici faktör

olarak ön olana çıktığı durumlarda, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak hastalıkların tanısı, tedavisi ve önlenmesi ile araştırma, değerlendirme ve sürekli eğitim faaliyetlerinin devamlılığının sağlanmasına yönelik, bireylerin ve toplumların sağlığını geliştirme amacını taşıyan ve tüm sağlık profesyonelleri tarafından karşılanan sağlık hizmeti sunumu' olarak tanımlanmıştır (Önal & Kaya, 2020). Tele-tıp, teknolojileri kullanarak tıbbın ulaşabildiği sınırları genişletmekte ve belirsizleştirmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu uzaktan sağlık hizmetleri ve tele-tıp ile ilgili hazırlanmış olduğu raporda tele-tıbbı (Market, 2012); sağlık personeliyle hastanın veya iki sağlık personelinin aynı ortamda bulunamaması durumunda aralarındaki iletişimin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla kurulması olarak tanımlamıştır (Badur, 2022). Komisyon tarafından tele-tıp kapsamı belirlenirken, verilerin güvenli bir ortamda saklanmasını, teşhis, tedavi ve hasta takibinin güvenli bir şekilde sağlanmasını temel almıştır (George ve diğ., 2013). Tele-tıp kapsamında hayata geçirilen uygulamalar sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırıp, yaygınlaştırmakta ve DSÖ tarafından da desteklenmektedir (Commission, 2017). Tele-tıp uygulamalarının, sağlık çalışanlarının bilgi paylaşmak amaçlı veya sağlık personelleri ile hastalar arasında teşhis, tedavi ve izlem amaçlı olmak üzere iki tür olduğu söylenebilmektedir (Wootton et al., 2007).

Tele-tıp uygulamaları sayesinde sağlık hizmetlerine erişim kolaylaşmakta, tanı ve tedavi süreçleri hızlanmakta, hekim ve hastanın bir arada bulunma zorunluluğu ortadan kalmakta, zaman – mekan ve maliyet tasarrufu sağlanmaktadır (Kaplan, 2011). Tele-tıp uygulamaları ile hastalığın teşhis ve tedavi sürecinde coğrafi engeller ortadan kalkarak hizmet kalitesi artmaktadır (Önal & Kaya, 2020).

2.3. Tele-sağlık

Asıl anlatılmak istenen uzaktan hasta takibi konusunun yapı taşlarından olan tele-sağlık ile uzaktan sağlık hizmeti birbiri ile karıştırılmamalıdır. Tele sağlık hizmeti, yukarıda açıklandığı üzere tele-tıp kavramının içinde değerlendirilmeye uygun olsa da gerek hizmetin sunulduğu kişiler gerekse hizmetin sunulma koşulları açısından uzaktan sağlık hizmetinden farklılık arz etmektedir (Badur, 2022).

Sağlık Bakanlığı'na bağlı Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğüne, bir yerden bir yere gitmekte olan deniz araçlarında oluşabilecek sağlık sorunlarına uzaktan sağlık hizmeti sağlamak ve yardımcı olabilmek amacıyla tele-sağlık hizmeti sunulmaktadır. 7/24 hizmet verilen Tele Sağlık Merkezi'nde farklı dil bilen doktorlar uyruk ayrımı yapmadan ücretsiz olarak hizmet vermektedirler (HSSGM, 2015).

Tele-sağlık uygulamaları uzaktan tıbbi yardım, uzaktan hasta takip, teleöğrenme ve salgın hastalıkların uzaktan kontrolü gibi birçok alanda kullanılmaktadır (Adlı, 2023). Tele-sağlık uygulamaları hasta sağlığında ihtiyaçları karşılayabilme konusunda maliyet, yer ve zaman faydası oldukça yüksek olması gibi sebeplerle giderek yaygınlaşmaya ve farklı alanlarda kullanılmaya devam etmektedir (Keskin ve Özhelvacı, 2022). Yaşamış olduğumuz COVID-19 pandemisinde hastalığa yakalanan kişilerin sağlık kuruluşuna gitmeden telefon aracılığı ile sağlık durumunu bildirmesi de tele-sağlık sistemlerine örnek teşkil etmektedir.

2.4. e-Sağlık

Diğer tüm sektörlerde yaşandığı gibi, teknolojinin gelişmiş olması ve sağlık alanında yaygın bir şekilde kullanılması, hizmetin yapısında ve sunulma yollarında değişiklik oluşturmuştur. e-Sağlık gibi dijital sağlık uygulamaları sayesinde hastalık değil hasta odaklı bir bakış açısı gelişmiştir. Avrupa Birliği Komisyonunca yapılan tanıma göre e-sağlık; ‘bilişim ve iletişim teknolojilerinin (ağ bağlantıları, mobil yazılımlar, robotik uygulamalar, akıllı cihazlar, veri tabanları, video konferans vb.) sağlık hizmetlerinde kullanılması ile hastalıkların önlenmesi teşhis ve tedavi edilmesi, izlenmesi ve sağlığın yönetilmesi’ olarak ifade edilmiştir (Kılıç, 2016).

e-Sağlık; başta internet olmakla beraber bilişim teknolojileri ile sağlık hizmetlerinin iç içe kullanılmasını öneren, bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde hastalıkları önlemek ve sağlık hizmetlerini geliştirmek adına kullanılan elektronik sağlık uygulamalarıdır (Eng, 2004). Uzaktan hasta takibi çerçevesi içerisinde yer alan e-Sağlık uygulamaları, sağlık hizmetlerinin kişilerce ulaşılabilir ve kaliteli olmasını, sağlık hizmetlerinde verimliliği artırmayı hedeflemektedir. e-Sağlık hizmetleri, bireylerin genel sağlık hizmetlerine erişiminin, sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirmesinin ve sağlık sektörünün genel verimliliğinin artırılmasının sağlanmasında önemli bir konuma sahiptir (Kılıç, 2017).

Ülkemizde de e-Sağlık uygulamaları kapsamında gelişmeler yaşanmıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından altyapı sistem çalışmaları başlamış olup, 2016 yılından itibaren e-nabız, e-randevu, e-reçete gibi uygulamalar hayata geçirilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2023). Bunun yanı sıra, Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan 2013-2017 stratejik planında elektronik bilgi sistemlerinin kullanılması ile ilgili hususlar belirtilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2012). Söz konusu e-sağlık uygulamalarının önemi Avrupa Birliği tarafınca fark edilmiş olup, üye devletler 2018-2021 yıllarını hedeflemiş olan e-Sağlık Çoklu Çalışma Programı 6’yı hazırlamışlardır. Bu programla beraber e-sağlık uygulamalarının öneminin altı çizilmiş olup, faydaları da ortaya konmuştur. Bu

süreçten sonra yasal kılavuzun hazırlanması gerektiği açıkça ifade edilebilmiştir (Tkintech, 2019).

2.5. Sağlıkta Giyilebilir Teknolojiler

Dünya gelişip, teknoloji ilerledikçe giyilebilir sağlık donanımları da hayatımızda yerini almaya başlamıştır. İnsan vücudunda bulunarak, giyilerek veyahut takılarak kişilerin hayati bulguları veya hastalıkları hakkında ölçümler yapan bu teknolojiler erken teşhis, hastalığın tanısı veya tedavi sürecinde oldukça yaygın kullanılmakta ve önem arz etmektedir.

Literatür tarandığında, bireylerin sıklıkla kolayca erişilebilen ve cep telefonları ile eşleşebilen giyilebilir sağlık donanımlarını tercih ettikleri görülmüştür (Gökçen ve Ünal, 2023). Söz konusu giyilebilir sağlık teknolojileri sayesinde bireyler sağlıkları konusunda reaktif davranışlardan çıkarak proaktif davranışlar sergilemeye ve gelecekte görülebilecek hastalıkları ile ilgili erken teşhisin yararlarından faydalanmaktadır (Aydın, 2019; Deangelis, 2019). Giyilebilir sağlık teknolojilerinden bazıları; akıllı saatler/bileklikler; piyasadaki en çok tercih edilen giyilebilir teknolojik cihazlar arasında yer almaktadır (Kumar, 2017). Vücuda takılarak kolay bir şekilde hayati bulguların yanı sıra bulunan ortamdaki hava kalitesi ve ses seviyesi gibi birçok unsur hakkında bilgi vermektedir (Turan ve Çoban, 2023). Saat veya bileklik gibi küçük bir takı ile entegre edilmiş olan bu giyilebilir sağlık teknolojisi, hayatın olağan akışı süresince kişinin yanında taşıyarak hayati bulgularına erişimi sağlamaktadır (Uysal ve Ulusinan, 2020). Herhangi bir hastalığa sahip olmaksızın günlük hayatımızın bir parçası haline gelen akıllı saat ve bileklikler sayesinde kişiler sağlık durumlarına daha hakim olmakta ve sağlıklarını etkilemekte olan aktiviteler açısından farkındalığını artırmaktadır (Aydın, 2019; Chan ve diğ., 2012).

Kalp izleme cihazları; kişilerin kalp sağlıklarını hastaneye gitmeden seyredebildiği sağlık teknolojileridir. Kalp atışları düzensiz bir şekilde ilerlemeye başladığında kişinin küçük bir test için elini EKG bandının üzerine yerleştirilmesi gerektiği konusunda uyarı vermektedir. Söz konusu kalp izleme cihazları sayesinde bireylerin aritmi durumları ile ilgili sağlık kurumuna gitmeden bilgi almaları mümkün hale gelmiştir (Aydın, 2019).

Sensörlü insülin ölçer yamalar; diyabet hastaları için her seferinde kan alma durumunu ortadan kaldırmakta ve vücuda yerleştirilen bant sayesinde insülin ölçümü yapabilmekte, alınması gereken insülin miktarını belirleyebilmektedir. Aynı zamanda sensörün kaydettiği bulgular saklanmakta hatta doktoru ile paylaşılabilir (Büyüköze, 2019).

Sindirilemeyen sensörler; diğer sensörlerden farklılık göstererek, yutulmaktadır. Kişilere uygulanan tedavinin vücutta olan etkileri hakkında bilgi veren bu sensörler, mide asidi ile etkileşmekte ve kalp atış hızı, nefes alış hızı,

EKG verilerinin takibini yapabilmektedir. Söz konusu sensörler kapsül şeklinde oral olarak kullanılmakta ve bireyin sağlık verilerinin kaydedilmesine olanak tanımaktadır. Aynı zamanda verilerin takibi akıllı telefonlara yüklenebilecek bir uygulamadan yapılabilmekte ve söz konusu uygulamadan devamlı olarak takibi sağlanabilmektedir (Büyükgöze, 2019).

Leaf Patient Monitoring System ile hasta kişinin vücut pozisyonu anlık olarak takip edilerek uzun zaman diliminde aynı pozisyonda duran hastaya uyarı gönderilmektedir. Bu sayede yatarak tedavi gören hastalarda bası yaralarının oluşumunun önüne geçilmektedir (Gökçen & Ünal, 2023).

Akıllı lensler sayesinde kişilerin göz yaşı sıvısından kan şekeri ölçülebilmekte ve lenste bulunan çip ile söz konusu veriler mobil uygulamalara aktarılarak kaydedilebilmektedir (Senior, 2014).

3. UZAKTAN HASTA TAKİBİNDE KULLANILAN ALTYAPI SİSTEMLERİ

Uzaktan sağlık hizmetlerinin sunulabilmesi için gerekli altyapı sistemlerinin kullanılıyor olması önemlidir. Sensörler veya çipler yardımıyla elde edilen verilerin akıllı uygulamalara veyahut doktora iletilebilmesi ve takip edilebilmesini sağlayan bu sistemler yaygın olarak genişletilmiş gerçeklik, yapay zeka, nesnelerin interneti ve 5G teknolojileri ile sağlanmaktadır.

Bahsi geçen genişletilmiş gerçeklik, yapay zeka, nesnelerin interneti veyahut 5G gibi teknolojileri; tek başlarına da kullanıldığı alanlar olmakla beraber, genel olarak birbirleri ve diğer ileri teknoloji sistemleri ile iç içe entegre bir şekilde çalışmaktadırlar.

3.1. Nesnelerin İnterneti

Nesnelerin İnterneti (IoT-Internet of Things) teknolojileri ile pek çok akıllı sistem toplumlara hizmet etmektedir (Taşlı & Yıldırım, 2022). Literatür incelendiğinde, sağlık hizmetleri sektörünün probalistik bir yapıya sahip olmasından ötürü çok esnek olamadığı ve yeni teknolojileri içerme konusunda diğer sektörlerden geride kalmakta olduğu düşünceleri ile karşılaşmaktadır. Nesnelerin interneti teknolojilerinin ve altyapısının oluşturulması sonucunda internet aracılığı ile birbirine eşleşen cihazlar piyasaya sunulmuştur. Bu teknolojik altyapı sayesinde kişiler sağlıklarına daha çok müdahale edebilir duruma gelmiştir (Aydın, 2019; Gopal, 2015). Kişilerin kendi sağlıklarına müdahale etmelerinin tedaviye ve sürece katılımlarını artırdığı, kişilerin sağlıkları konusunda güçlendirildiği söylenebilmektedir.

Yakın dönemde gündemde daha çok yer almaya başlayan nesnelerin interneti, uzaktan hasta takibinde bulut sunucularının varlığı ile önemli bir yer edinmiştir. Kişiselleştirilmiş sağlık hizmetlerinin giderek önem kazandığı günümüz dünyasında hastalar açısından oldukça önemli bir yer edinmiştir (Catarinucci ve diğ., 2015; Oğuz ve Bolat, 2021).

Nesnelerin interneti ile giyilebilir sağlık donanımlarının eriştiği bulguların mobil uygulamalara aktarılabilmesi ve doktorla paylaşılabilmesi mümkün kılınmıştır. Bu sayede teşhis ve tedavi sürecinde daha etkin ve daha etkili adımlarla ilerlenebilmektedir (Aydın, 2019). Giyilebilir sağlık teknolojilerinin alt yapısını oluşturan nesnelerin interneti sayesinde kişilerin yaşamsal bulgularının kontrolü kolaylaşmaktadır.

Giyilebilir sağlık teknolojileri, nesnelerin internetinin veri akışını sağlamasıyla görevini yerine getirmektedir. Hastanı vücuduna yerleştirilen sensörlerden alınan veriler Bluetooth yolu ile mobil uygulamaya veya doktora aktarılmaktadır. Düzenli veri takibi yapan bu kitler, yamayla entegre çalışan uygulamalardan oluşmaktadır. Akıllı telefonlarla ve uygulamalarla eşleşmiş olması nesnelerin interneti ile elde edilmektedir (Büyüköze, 2019). Vücut yaması olarak isimlendirilen bu sensörler cildin üzerine yapıştırılmakta ve bu sayede düzenli olarak veri takibi sağlanabilmektedir ve pek çok durumda kullanıldığı bilinmektedir.

3.2. Yapay Zeka

Gün geçtikçe gelişen teknolojik sistemler beraberinde yeni sistemleri de ortaya çıkarmıştır. Gelişen teknoloji ile gündeme gelen yapay zeka, bir çok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de önemli bir hale gelmiştir. Yapay zeka genel anlamda öğrenme, uyum sağlama gibi bir çok süreçte insan zekasına benzeyen bir işlem teknolojisi olarak ifade edilmektedir. Söz konusu yapay zeka uygulamaları sağlık hizmetlerinde bir hastalığın teşhisinde, uzun dönemli hastalıkların yönetiminde, sağlık hizmetlerinin sağlık sunucuları ile buluşturulmasında ve daha bir çok durumda kullanılmaktadır (Uysal & Ulusinan, 2020).

Zeka olgusunun cihazlara yüklenmesi, cihazların insan gibi düşünmesi ve insanları taklit etmesi, insan zekasını simüle edebilmesi gibi teknolojinin ileri boyutu ile ortaya çıkan akıllı yazılımlar yapay zeka olarak ifade edilmektedir (Işık, 2019). Teknoloji ilerledikçe ve yapay zeka gibi insana gerek kalmadan işleyebilen sistemlere yatırım yapıldıkça insanların yaptığı işlerin çoğunu yapabilen bu cihazların sürekli karşımıza çıkacağını, işlerimizi yapay zeka ile karşılayacağımızı öngörebilmekteyiz.

Yapay zeka; gerek hastalıkların teşhis ve tedavi süreçlerinde, gerekse sağlık hizmeti sunum süreçlerinde oldukça önemli kolaylıklar sağlamaktadır ancak yanlış bir karar verme durumu, söz konusu hatalı karar verme sonucunda sorumluluğun kime yükleneceği, çıktıların doğrulanmasındaki bazı zorluklar ve yanlış amaçlar için kullanılma olasılığı gibi dezavantajları da mevcuttur (Uysal ve Ulusinan, 2020). Söz konusu etik problemlerin güvenlik önlemleri ve hukuki boyutun belirlenmesi ile sürecin daha güvenilir bir hal alması gerekli görülmektedir.

Sensörlerin bulutta topladığı bulgular yapay zeka yardımıyla işlenerek yeni ilaçların keşfedilmesinde veya risk grubunda bulunan hastalıkların tedavisinin erken başlamış olmasını sağlamaktadır (Büyükgöze, 2019). Yapay zekanın mevcut avantajlarından ötürü birçok sektörde yaygın olarak kullanılmaya başlamasının geniş ölçekte ekonomik etkilerinin de ortaya çıkacağı bilinmektedir (Mete ve diğ., 2022). Söz konusu teknolojinin küresel bazda ekonomik faydalarını 2030 yılında 15,8 trilyon \$ kar oluşturacağı öngörülmektedir (Gilliam ve diğ., 2018).

3.3. Genişletilmiş Gerçeklik

Genişletilmiş gerçeklik (XR) teknolojileri, sanal gerçeklik (VR), artırılmış gerçeklik (AR) ve karma gerçeklik (MR) teknolojileri ile desteklenerek tüm gerçeklik türlerini içermektedir (Milgram ve Kishino, 1994). Bu demektir ki; XR teknolojilerinin kullanıcıları yalnızca 3 boyutlu bir simülasyona girmekle kalmaz, gerçekliğin genişletilmiş olması ile gerçekten ayırt edilemeyen bir ortam sunulmaktadır (Suh ve Prophet, 2018). Genişletilmiş gerçeklik teknolojilerinde nesnelere iç içe, gerçek hayattaki şekliyle görünmekte ve ayırt edilemez bir hal almaktadır.

Bilgi işlem ve görüntüleme teknolojileri bazında yaşanan ilerlemelerle sanal alemdeki verilerin gerçek evrene yansıtılması ile ortaya çıkan genişletilmiş gerçeklik uygulamaları pek çok sektörde önemli bir yer edinmiştir (Başol ve diğ., 2023). Sanal alem simülasyonları ile gerçek dünyanın ortak noktada buluşması cihazlarla, üç boyutlu ve dokunmatik görseller ve ara yüzlerle sağlanmaktadır (Andrews ve diğ., 2019). Söz konusu genişletilmiş gerçeklik teknolojisi yalnızca üç boyutlu ve gerçek ortam gibi durmamakta, aynı zamanda dokunmatik olarak simülasyonu içerisinde hareketi de içermektedir.

Fiziksel ortamlarla sanal dünyayı bir araya getiren genişletilmiş gerçeklik teknolojisi, sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik ve karma gerçeklik olmak üzere üç bölümde ele alınmaktadır (Logesvaran ve diğ., 2021). Sanal gerçeklik, duyuşsal ve psikolojik anlamları içermekte; artırılmış gerçeklik, sanal simülasyonlarla gerçek dünyayı iç içe geçirebilmekte; karma gerçeklik ise sanal dünya ile gerçek dünyanın ayrılmasını ele alırken gerçek ve simüle objelerin birleştiği yeni bir ortam oluşturulmasını ifade etmektedir (Yılmaz ve diğ., 2022). Genişletilmiş gerçekliğin sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik teknolojilerinin birleştirilmiş, bir arada uygulanan şeklini ifade ettiği söylenebilmektedir.

Sağlık hizmetlerinde genişletilmiş gerçeklik teknolojileri ile beraber küresel anlamda sağlık pazarındaki nihai kazancın 2018 yılında 116 milyon \$, 2023'te 10.578 \$ olacağı önceden tahmin edilmiş, yıllar geçtikçe kazancın artacağı öngörülmüştür ve bu nedenlerle sağlık hizmetleri sektöründe genişletilmiş gerçeklik teknolojilerinin giderek daha fazla kullanılacağı ve yatırım aracı olacağı ifade edilmektedir (Mete ve diğ., 2022).

3.4. 5G

Giyilebilir sağlık teknolojileri sayesinde insan vücuduna sabitlenen uzaktan sağlık donanımlarının akıllı uygulamalarla ve mobil cihazlarla entegre edilebilmesi kablosuz teknolojiler sayesinde mümkün olmaktadır. Söz konusu ağların kurulması da 5G teknolojileri sayesinde gerçekleşmektedir. 5G teknolojileri geniş bant yelpazesi, yüksek hız, bekleme süresinde azalma ve daha pek çok avantaja sahiptirler (Muhammed ve diğ., 2021).

Literatür tarandığında, 5G teknolojilerinin özellikleri üç boyutta ele alındığı görülmektedir. Bu özellikler (Abubakar ve diğ., 2020);

- Gelişmiş mobil şebeke (enhanced Mobile Broadband-eMBB)
- Ultra güvenilir ve düşük gecikmeli iletişim (Ultra Reliable Low Latency Communications-URLLC)
- Büyük makine tipi iletişim (massive Machine Type Communications-mMTC) şeklinde sıralanmaktadır.

Gelişmiş mobil şebeke özelliği; hareketliliğin fazla olduğu zamanlarda veri hızı ve geniş bantı ile destek sağlamaktadır. Ultra güvenilir ve düşük gecikmeli iletişim özelliği ameliyatların uzaktan yapılabilmesi adına gerekli olan hızlığın ve kullanılabilirliğin sağlandığı durumu ifade etmektedir. Büyük makine tipi iletişim özelliği ise nesnelerin interneti teknolojilerinin dar bantlı kısmının geniş alan ağı teknolojileri için hücresel kapsama alanı oluşturabilmesini ifade etmektedir (Abubakar ve diğ., 2020). Uygulama alanındaki farklılıklara göre sınıflandırılmış olan 5G teknolojilerinde altyapı aynı olup, sunumun ayrıştırıldığı bir yapı mevcuttur. 5G teknolojileri, gelişmiş diğer ileri teknolojilerle iş birliği ve uyum içerisinde çalışmaktadır.

Birçok yenilikçi ve hayatı kolaylaştıran özellikleri ile 5G teknolojileri diğer ileri teknoloji boyutlarıyla birlikte kullanılmakta ve tüm sektörlerde olduğu gibi, sağlık hizmetlerinde büyük ilerlemeler kat edilmesine zemin oluşturmaktadır (Chamola ve diğ.,2020). Uzaktan hasta takibinin yapılabilmesi adına 5G teknolojileri ile desteklenmiş uygulamalar önem arz etmektedir.

4. Sağlık Sektöründe Uzaktan Hasta Takibinin Önemi

Dünyada giderek artan nüfus ve yaşam beklentisi ile ilişkili olarak temel ihtiyaç olan sağlık hizmetlerinin de artan bir şekilde sunulması beklenmektedir (Önal ve Kaya, 2020). Sağlık hizmetleri kendine has özelliklerinden ötürü oldukça karmaşık ve probablistik bir yapıya sahiptir. Kesintisiz olarak sunulabilmesi için toplum sağlığının iyi bir şekilde yönetilmesi beklenmektedir. Artan nüfusa ve toplumun yaşlanmasına bağlı olarak sağlık hizmetlerine olan talep günden güne artış göstermektedir.

Kişilerin gün geçtikçe sağlık alanında bilinçlendikleri ve reaktif davranışlardan çok proaktif davranışlara yöneldikleri bilinmektedir

(Ustaahmetoğlu ve Toklu, 2015). Kişilerin yalnızca hasta olunca değil, hastalık belirtisi olmadan da tedbir amacıyla kurumlara başvurmaları sağlık hizmetine olan talebi artırmaktadır. Sağlık kurumuna yüklenen yükün hafiflemesi açısından uzaktan hasta takip sistemleri oldukça önem arz etmektedir.

Kişinin sağlık kurumunda bulunmadan, giyilebilir sağlık donanımları gibi teknolojilerle sağlık verilerine erişebilmesi basit olarak ifade edilebilecek rutin kontrolleri için kurumu ziyaret etmesi durumunu ortadan kaldırmış olup bekleme sürelerinin kısalmasında da önemli rol oynamaktadır.

Uzaktan hasta takibi için kişilerin vücutlarına yerleştirilen sensörler ile elde edilen verilerin uygulamada işlenerek yapay zeka teknolojileri ile cihazın geri dönüt sağlaması, verileri hekimin görme zorunluluğunu da ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu uygulamalar kişiye gerekli uyarıları yaparak gerekli olan hareket veya tedaviyi uygulamasını sağlamaktadır. Aynı zamanda nesnelerin interneti, 5G gibi kablosuz ağı teknolojilerle verilerin doktora aktarılarak doktorun uzaktan hasta verilerini takip edebilmesi sağlık hizmetleri sektöründe oldukça önem arz etmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Çağımızın gereği olarak teknolojidenden uzaklaşmak mümkün görünmemekte ve teknolojinin faydalarını günlük hayatımızda hissetmekteyiz. Tüm sektörlerde olduğu gibi toplumun en temel ihtiyaçlarından olan sağlık hizmetlerinde de kişilerin hayatına birçok olumlu katkısı dokunan teknolojik sistemler sayesinde artık hastaların vücut değerlerini- hayat bulgularını herhangi bir sağlık profesyoneline görünmeden kolaylıkla ölçülebilmekte ve hekimine de aktarılabilir.

Hastanın her kontrol gerektiğinde sağlık kuruluşuna gitmesinin önüne geçen uzaktan hasta takip uygulamaları özellikler kronik hastalar için büyük kolaylık sağlamaktadır. Uzaktan hasta takibi ile sağlık kurumuna gereksiz müracaatların önüne geçilebilmekte ve kişi elde ettiği verileri oturduğu yerden değerlerini öğrenerek, yakınları ve hekimi ile de paylaşabilmektedir. Söz konusu uzaktan hasta takibinin sağlanabilmesi için gerekli olan teknolojik altyapı da yapay zeka, nesnelerin interneti, artırılmış gerçeklik ve 5G gibi teknolojilerle mümkün olmaktadır.

Birçok hastalık grubuna hitap eden uzaktan hasta takibi ile toplumun sağlık sorunlarıyla baş edebilmesinde önemli düzeyde gelişme yaşanmakla beraber, uzaktan hasta takibi için gerekli olan teknolojilerin küresel anlamda ne kadar kazanç sağladığı ve sağlayacağı konusunda bilimsel araştırmalarla desteklenmektedir.

Uzaktan hasta takibi ile ilgili oldukça önemli faydalar olmakla beraber, dezavantajlarının da değerlendirilmesi ve sistemin daha da iyileştirilmesi

adına katkıda bulunulması önerilebilmektedir. Literatür tarandığında yasal sorumluluk boyutunun zayıf kaldığı görülmektedir.

İlerleyen zamanda yapılacak çalışmaların uzaktan hasta takibinin etkinliğini ve verimliliğini hastalar ve sağlık profesyonelleri perspektiflerinden ayrı ayrı değerlendirmenin, gelecek dönemdeki sağlık teknolojilerinin nasıl kullanılacağı konusunda ışık tutacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda uzaktan hasta takip sistemleri ile sağlık turizmi konularının bir arada ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup, sağlık politikaları açısından ele alınması gereken bir konu olduğu söylenebilmektedir.

Sonuç olarak; uzaktan hasta takibi sağlık hizmetlerinin verimliliğini, etkinliğini ve hizmet sunumunda elde edilecek geliri artırmakta, bekleme süresini azaltmakta, maliyetleri uzun dönemde azaltmakta ve elde edilecek karın artmasını sağlamaktadır; gelişiminin devamlı desteklenmesi beklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Abubakar, A., Omeke, K. G., Ozturk, M., Hussain, S., ve Imran, M. A. (2020). The role of artificial intelligence driven 5G networks in COVID-19 outbreak: opportunities, challenges, and future outlook [575065]. 1-22. <https://doi.org/10.3389/frcmn.2020.575065>
- Adlı, G. D. (2023). Diyabet özyönetim eğitimi ve desteğinde tele-sağlık teknolojileri ve hemşirenin rolü. *Journal of Medical&Health Sciences* 8(1), 142-151. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7601177>
- Andrews, C., Southworth, M. K., Silva, J., ve Silva, J. R. (2019). Ex reality in medical practicetended. *Current Treatment Options in Cardiovascular Medicine*. 21(4), 1-12.
- Aydın, N. (2019). Giyilebilir sağlık teknolojisinin geleceği. 11. IBANESS Congress Series, 614-619.
- Badur, E. (2022). Uzaktan Sağlık Hizmeti Sözleşmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), 1162-1199. <https://doi.org/10.32957/hacettepehdf.1173471>
- Başol, Ş., Dömbekci, H. A., ve Öztürk, Y. E. (2023). Metaverse Evreninde Sağlık Hizmetleri. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*(19), 275-289. <https://doi.org/10.38079/igusabder.1139384>
- Büyükgöze, S. (2019). Sağlık 4.0'da Giyilebilir Teknolojilerden Sensör Yamalar Üzerine Bir İnceleme. *European Journal of Science and Technology*, 1239-1247. <https://doi.org/10.31590/ejosat.658020>
- Catarinucci, L., Donno, D., Mainetti, L., Palano, L., Patrono, L., Stefanizzi, M. L., ve Tarricone, L. (2015). An IoT-Aware Architecture for Smart Healthcare Systems. *IEEE Internet of Things Journal*, 6(2), 515-526. <https://doi.org/10.1109/jiot.2015.2417684>
- Chamola, V., Hassija, V., Gupta, V., ve Guizani, M. (2020). A comprehensive review of the COVID-19 pandemic and the role of IoT, drones, AI, blockchain, and 5G in managing its impact. 8. <https://doi.org/10.1109/access.2020.2992341>
- Chan, M., Esteye, D., Fourniols, J. Y., Escriba, C., ve Campo, E. (2012). Smart wearable systems: Current-status and future challenges. *Artificial Intelligence in Medicine*, 56(3), 137-156.
- Commission, E. (2017). eHealth Network multiannual work programme 2018-2021.
- Deangelis, S. F. (2019). Patient Monitoring, Big Data, and the Future of Healthcare.
- Deringöz, A., Danışan, T., ve Eren, T. (2022). Covid-19 Takibinde Giyilebilir Sağlık Teknolojilerinin ÇKKV Yöntemleri ile Değerlendirilmesi. *Politeknik Dergisi*, 25(2), 533-543. <https://doi.org/10.2339/politeknik.768219>

- Eng, T. (2004). Population health technologies: emerging innovations for the health of the public. *Am J Prev Med*, 26(3), 237-242. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2003.12.004>
- George, C., Whitehouse, D., ve Duquenoy, P. (2013). Assessing Legal, Ethical and Governance Challenges in eHealth”, *eHealth: Legal, Ethical and Governance Challenges*.
- Gopal, G. (2015). How wearable tech is transforming healthcare. <https://www.weforum.org/agenda/2015/10/how-wearabletech-is-transforminghealthcare/>
- Gökçen, Ö., ve Ünal, Z. B. (2023). Yaşlılık ve Giyilebilir Teknolojiler. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 11(1), 89-98. <https://doi.org/10.29130/dubited.953407>
- HSSGM. (2015). Tele-sağlık hizmetleri, <https://www.hssgm.gov.tr/TeleSaglik>
- Kaplan, Y. (2011). Biyoloji ve tıbbın uygulanması bakımından insan hakları ve insan haysiyetinin korunması sözleşmesi. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 24(1-2), 523-552.
- Keskin, H. G., ve Özhelvacı, İ. (2022). Tele-sağlık sistemleri ve hemşirelik. *Journal of Paramedic and Emergency Health Services* 3(1), 36-45.
- Kılıç, T. (2016). e-Sağlık ve Tele-tıp.
- Kılıç, T. (2017). e-Sağlık, iyi uygulama örneği; Hollanda. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 203-217.
- Kumar, S. (2017). Technological and businnes perspective of wearable technology. *Centria University of Applied Sciences*.
- Kuzu, M., Taş, O., ve Tulum, G. (2017). Uzaktan İzlenebilir Hasta Parametreleri Sistemi.
- Küçüköner, E. M., ve Yavuz, E. (2016). Yaşlı ve Engelli Hastalar İçin Uzaktan Takip Sistemi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 4(2). <https://doi.org/10.21923/jesd.17324>
- Logesvaran, A., Munsch, C., Chong, C., RalphD, N., ve McCrossnan, J. (2021). Education and training the role of extended reality technology in healthcare education: Towards a learner-centred approach. *Future Healthcare Journal*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19031525>
- Market, F. C. I. A. (2012). Comission staff working document. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-642-22474-4_1
- Mete, A. H., Türkön, B. F., Yılmaz, F., ve İnce, Ö. (2022). COVID-19 Pandemisi ile Mücadelede XR, AI, IoT ve 5G Uygulamaları. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 8(1), 209-220.
- Milgram, P., ve Kishino, F. (1994). A taxonomy of mixed reality visual displays.
- Monaghesh, E., ve Hajizadeh, A. (2020). The role of telehealth during COVID-19 outbreak: a systematic review based on current evidence. *BMC Public Health*, 20(1), 1193. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09301-4>
- Muhammed, G., Alqahtani, S., ve Alaiwi, A. (2021). Pandemic management for diseases similar to COVID-19 using deep learning and 5G communications. 35(3). <https://doi.org/10.1109/mnet.011.2000739>
- Oğuz, E., ve Bolat, E. D. (2021). Nesnelere İnterneti Tabanlı Akıllı Uzaktan Hasta Sağlık Takip ve Uyarı Sistemi. *Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4(1).
- Önal, S., ve Kaya, G. G. (2020). Pandemi Sürecinde Uzaktan Hasta Takibi Uygulamalarında TeleTıp ve Birinci Basamaktaki Yeri. *Klinik Tıp Aile Hekimliği Dergisi*, 12(3), 98-106.
- Önder, N. T., Arslan, E., Kayalı, S., Keskin, Z., ve Yiğit, Ö. (2014). Sağlık kuruluşlarında yalnız yönetim anlayışının değerlendirilmesinde bir eğitim araştırma hastanesi örneği. 2(1), 34-39.
- Öztürk, Y. E. ve Yeşildal, M. (2022). Sağlık Bilgi Sistemleri, İçinde Bostan, S. ve diğ. *Sağlık Kurumları Yönetimi* (s.309-328). Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sağlık Bakanlığı. (2012). Stratejik Plan. https://sgb.saglik.gov.tr/Eklenti/9843/0/saglik-bakaligi-stratejik-plan--2013-2017pdf.pdf?_tag1=732DB6BBC0692DEE6FC458B05035CFCD-B14F1F97

- Sağlık Bakanlığı. (2023). Dijital hastane. Retrieved 06.06.2023 from Senior, M. (2014). Novartis Sing up for Google Smart Lens. *Nature Biotechnology*, 32(9), 856-214.
- Suh, A., ve Prophet, J. (2018). The state of immersive technology research: a literature analysis. *Comput Human Behav* 77-90. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.019.3.4>
- Taşlı, S., ve Yıldırım, G. (2022). Uzaktan Hasta Takibi İçin Mikroservis Mimarisi Kullanan Bir Uç Sistem Tasarımı. *Fırat Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 34(2), 769-778. <https://doi.org/10.35234/fumbd.1146700>
- Tkintech. (2019). Teletıp ile hastaneler her yerde. Retrieved 04.06.2023 from <https://thinktech.stm.com.tr/detay.aspx?id=266>.
- Turan, A. İ., ve Çoban, S. D. (2023). Dijital yaşam teknolojileri bağlamında akıllı saat kullanıcılarının deneyimleri üzerine nitel bir çalışma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(1), 531-551. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1229121>
- Ustaahmetoğlu, E., ve Toklu, İ. T. (2015). Organik gıda satın alma niyetinde tutum, sağlık bilinci ve gıda güvenliğinin etkisi üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 11(1), 197-212.
- Uysal, B., ve Ulusinan, E. (2020). Güncel dijital sağlık uygulamalarının incelenmesi. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 1, 46-60.
- Wootton, R., Swinfenw, P., Swinfenw, R., Warrenz, M. A., Wilkinsony, D., ve Brooks, P. (2007). Medical students represent a valuable resource in facilitating telehealth for the underserved. *Journal of Telemedicine and Telecare*, 13(3).
- Yılmaz, F., Mete, A. H., Türkön, B. F., ve İnce, Ö. (2022). Sağlık hizmetlerinin geleceğinde metaverse ekosistemi ve teknolojileri: uygulamalar, fırsatlar ve zorluklar. *Eurasian Journal of Health Technology Asoturum (EHTA)* 6(1), 12-34.

19. YÜZYILA AİT BİR OSMANLICA-FRANSIZCA ATASÖZLERİ SÖZLÜĞÜ: DURÛB-I EMSÂL-İ OSMÂNİYE VE FRANSEVİYE¹

Fecri YAVI²

Giriş

İnsanoğlunun geçmişten günümüze kazandığı deneyimleri sonraki nesillere aktarması, toplumsal düzeni, sürekliliği ve bu sürekliliğe bağlı istikrarı sağlaması açısından son derece önemlidir. İnsan, diğer canlılardan farklı olarak yalnız davranışlarıyla değil sözleri ve edebî eserleriyle de sahip olduğu deneyimleri genç kuşaklara aktarabilen bir canlıdır.

Atasözleri, milletlerin yüzyıllara dayanan tecrübelerine, yaşam biçimlerine ve kültürlerine göre oluşup sözlü edebiyat ürünlerinin ve az sözle çok şey anlatmanın en güzel örneklerindedir. Bunlar, uzun bir gözlem sürecinin ve deneyimlerin ürünü olarak söylenmiş öğüt veya ders verici nitelikte olduklarından bu deneyimlerin gelecek kuşaklara en kestirme yoldan ve sanatlı bir söyleyişle aktarılmasına olanak sağlarlar. Ayrıca atasözlerinde sosyal, siyasal ve iktisadi hayattan izler bulabilmek mümkündür. (Yavi, 2021: 180).

Türk sözlü kültürünün en güzel örneklerinden olan atasözleri, tarihî süreç içerisinde Türkçenin çeşitli lehçelerinde çok geniş ölçüde yer edinmiş ve her dönem ilgi odağı olmuştur. Bu bağlamda ilk yazılı kaynaklardan günümüze atasözlerine çeşitli metinlerde sık sık rastlamaktayız. Ayrıca bunların derlenip toparlandığı atasözü sözlüklerinin sayıları da bir hayli fazladır. Elimizdeki bu çalışma, Jean D. Demetriades tarafından Matbaa-i Ebüzziya'da Maârif Nezâreti'nin ruhsatıyla 1888'de İstanbul'da basılmış bir Osmanlıca-Fransızca atasözleri sözlüğü üzerinedir. Sözlüğün kapağındaki bilgilerden hareketle Demetriades'in bir Türkçe, Fransızca ve Rumca öğretmeni olmasından başka elimizde bir bilgi bulunmamaktadır. Sözlük, toplamda 50 sayfa olup 353 atasözünü ihtiva etmektedir. Fakat çalıştığımız kopyada iki sayfa eksik olduğundan çalışmaya dâhil edilen atasözü sayısı 318'dir. Atasözleri Arap

1 Kitabı dijital ortamdan temin ettik. Eserin bulunduğu sayfanın URL adresi şu şekildedir: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uc1.aa0004156618&seq=6>

2 Öğr. Gör. Dr., Şırnak Üniversitesi, 0000-0002-0323-3841, fecri.yavi@gmail.com

alfabesi esaslı alfabetik sıraya göre sıralanmıştır. Kitap, bir sayfasında Arap harfli Osmanlı Türkçesi bir sayfasında Latin harfli Fransızca çeviri şeklinde tertip edilmiştir. Ayrıca atasözleri numaralandırılmıştır.

“Démétríades, eserine “mukaddime” başlığı ile yazdığı ön sözde “atasözü” terimi ile kastedilen amacın insanlar arasında güzel, latif, bir temel ve kaideye dayanan hikmetli fikirler olduğunu ve konuşma esnasında yeri geldikçe bu tür sözlerin kullanılmasıyla “*ifâde-i merâmda bir letâfet hiss olunur*” kanaatinde olduğunu belirtir. Çevirmen ayrıca, derleyip Fransızcası ile birlikte tertip ettiği esere göz atıldığında faydalı olacağını ümit ettiğini ifade eder.” (Bozkurt; Karadağ, 2013: 178).

Demetriades’in kitabında birtakım ifade yanlışlıkları, anlatım ve cümle bozuklukları bulunmaktadır: *Eski süpürge tama atarlar. Atalar sözünü tutmayana yabana atarlar. Aç tavuk kendisini arpa anbârda görür. Çok pilen çok yañılır. Hizmet itmeye öğrenmeyen efendilik dañı itmez. Dilenciniñ yüzi kara, tobrası toludur. Râhatla geçinmek için fenâ tabî’atlarını zabt itmesini eñ gerçek yoldur. Şeri’at kestigi parmak ağrımaz. ‘Aşık aña dirler ki karda yürüyüp izi bellememek gerekdir. Fakîrleriñ tesellî ölumdür. Karga bülbül yerine şatma istersen. Menzili irak olan kişi dâbbesini esirgiyerek kullanmak iktizâ ider. Yarar at maħmûza ihtiyâç yok.* Bunların Demetriades’in Türk asıllı olmadığından mı yoksa derleme yaptığı kaynak şahısların dil özelliklerinden mi kaynaklandığını bilmek pek mümkün görünmemektedir. Her hâlükârda dönemin dil özelliklerini yansıtmaya açısından bu atasözleri, herhangi bir düzeltme yapılmadan sözlükteki şekilleriyle çalışmaya eklenmiştir.

Kitapta yer alan atasözlerinden bazıları günümüz Türkiye Türkçesinde kullanılan şekilleriyle karşımıza çıkmaktadır: *Ağlamayan çocığa meme virmezler. İki karbuş bir koltığa sığmaz. At bineniñ kılıç kuşananiñ. İden bulur. Ateş düşüdüğü yeri yakar. Altun kıymetini şarrâf bilir. Bal tutan parmağını yalar. Bıçak yarası oñulur, dil yarası oñılmaz. Baħşış atıñ dişine bakılmaz. Çivi çiviği söker. Hamâma giren terler. Haydan gelen huya gider. Dost ile ye iç, alış viriş itme. Damlaya damlaya göl olur. Dost başa düşmen ayağa bakarlar. Şoñ pişmânlık fâ’ide itmez. Şu uyur düşmen uyumaz. ‘Akıllı düşmen ‘aķılsız dostdan eyüdü. ‘Acele ile yürüyen yolda kalır. ‘Akıl yaşda değil başdadır. ‘Aşıkça Bağdâd uzak değil. Ğarîb kuşıñ yuvasını Tañrı yapar. Koñşu tavığı koñşuya kaz görinür. Kimseniñ âhi kimseye kalmaz. Göñil kimi severse güzel odır. Ne ekersen anı biçersiñ. Yorganiña göre ayağını uzat. Yaşı at pâzârında şorarlar.*

Bazı atasözleri ise günümüzde kullanılmamaktadır: *Ey âbdâl, ey dervîş akçe ile biter her iş. İki re’îs bir gemiyi batırır. İki deliye bir uslu koymuşlar. İnsân insâniñ âyinesidir. İki kıbleye tapanda dîn olmaz. Ata bakma, dona bakma, içindeki câna bak. Evvel ta’am şoñra kelâm. Ekmegi yalnız yiyen yüküni kendü kaldırır. Ölim kara devedir ki her kapuda çöker. Ağaniñ muradı olunca*

hızmetkâra ağlamak düşer. Eyü söz insânîñ dilini aşındırmaz. Baş gidince ayak payidâr olmaz. Bal da bir bahâsı da bir. Tuz ikmek bilmeyen itden kötüdür. Cihânda bâr ol yâr olma. Çok kucaklayan az düşürir. Hürmet ve muhabbet iki başdan olur. Hıdmet itmeye öğrenmeyen efendilik dahı itmez. Dişîñ ağrıdığı yere dili tokınur. Dünyâ tükenür düşmen tükenmez. Dilden gelen elden gelse her fukarâ pâşâ olur. Diliñ yüregi ağzındadır ve 'aklıñ dili yüregindedir. Dil âdemi beyân ider. Düşmen qarınca ise fîl gibi zan. Devletlüye doğan geç, fukarâdan şakın geç. Deveye diken gerek olunca boynı uzadır. Deve, deve yerine çöker. Seniñ parmağıñ ile seni ölç. Seksende saz öğrenen kıyâmetde çalar. Şağ öküze cürük şapan ne eylesün. Şarığın ağardığına bakma şabunı viresiyedir. Şüfdir şoğan yimez, ele girse kabuğunu da komaz. Tutılmayan oğrı begden toğrı. 'Aşkın varsa tağlara düş. 'Âriyetî at binen tîz iner. Gâfil baş düşmene yaraşur. Kurd kartaldan kırtulmaz. Korçak bâzîrgân fâ'ide itmez. Kan eyleme kanûn eyle. Kazâ geldikde dîde-i dâniş kör olur. Küçük büyür, dili uşlanur. Gömlek kaftândan yakındır. Gün geçer 'ömür tükenür, deli şanur ki bayram gelür. Gelmek irâdet, gitmek icâzet. Menzili ırak olan kişi dâbbesini esirgiyerek kullanmak iktizâ ider. Ya zor ya zer ya şehirden sefer.

Günümüz Türkiye Türkçesinde kullanılan bazı atasözlerinin şekil açısından kitapta farklı varyantları bulunmaktadır. Bu atasözlerindeki farklılıklar bazen tek kelimedede bazen de birkaç kelimedede karşımıza çıkmaktadır. Bazı atasözlerinin ise uzun şekilleri bulunmaktadır:

İt ürür kervân geçer. (TT. İt ürür, kervan yürür.)

Ölme eşeğim yaz gelir, yonca biter. (TT. Ölme eşeğim ölme yaza yonca bitecek.)

Eski yâr, eski hamâm. (TT. Eski tas, eksi hamam.)

Azacık aççem gavğasız başım. (TT. Azıcık aşım ağrısız başım.)

Avcı avda, yolcu yolda gerek. ~ Yolcuya yol gerek. (TT. Yolcu yolunda gerek.)

Tikiniñ 'akıbet geleceği kürççiniñ dükkânıdır. (TT. Tilkinin dönüp dolaşp geleceği yer kürççü dükkânıdır.)

Çömlek yuvarlandı kapağını buldı. (TT. Tencere yuvarlanmış, kapağını bulmuş.)

Çıra dibine ziyâ virmez. (TT. Mum dibine ışık vermez.)

Hâm söz şahibindir. (TT. Kötü söz, sahibinindir.)

Demir tavında yapılır. (TT. Demir tavında dövülür.)

Diliñ kemigi yokdır ammâ kemigi kırar. (TT. Dilin kemiği yok.)

Sert sirke kendi kabına zarar ider. (TT. Keskin sirke küpüne (kabına) zarar.)

Şehri görene kulaguz ne lâzım. (TT. Görünen köy kılavuz istemez.)

Şakınan göze çöp düşer. (TT. Sakınan göze çöp batar.)

Doğru söyleyeni şehirden kovarlar. (TT. Doğru söyleyeni dokuz köyden kovarlar.)

Tatlı dil yerden yılanı çıkarır. (TT. Tatlı dil, yılanı deliğinden çıkarır.)

'Araba kırılınca eyü yolu gösteren çoktur. (TT. Araba devrilince yol gösteren çok olur.)

'Ayıpsız dost arayan dostsuz kalır. (TT. Kusursuz dost arayan dostsuz kalır.)

'Aşık olan kördür. (TT. Aşkın gözü kördür.)

Efendinin nazarı ata timardır. (TT. Ağanın gözü ata timardır.)

Ortalık tavıktan yalnız yumurta eyüdüdür. (TT. Ortaklık öküzden, başlı başına buzağı yeğdir.)

Kul hatâsız olmaz, hatâ tövbesiz olmaz. (TT. Hatasız kul olmaz.)

Kedi cigeri görüp yetişmezse "Bugün 'oruçdur.'" deyür. (TT. Kedi yetişemediği (uzanamadığı) ciğere pis (murdar) dermiş.)

Gülünü isteyen dikenini de istemek gerek. (TT. Güülü isteyen dikenine katlanır.)

Gül dikensiz olmaz ve şefâ cefâsız olmaz. ~ Gül çengelsiz, muhabbet engelsiz olmaz. (TT. Gül dikensiz olmaz.)

Müft sirke baldan tatlıdır. (TT. Bedava sirke baldan tatlıdır.)

Naşibiñ varsa gelir Yemen'den, naşibiñ yoğ-ısa düşer zihinden. (TT. Kısmet ise gelir Hint'ten Yemen'den, kısmet değilse ne gelir elden.)

Yemişiñ ye, ağacıñ şorma. (TT. Üzümünü ye de bağını sorma.)

Bazı atasözleri ise şekil ve anlam açısından günümüz Türkiye Türkçesi atasözleriyle benzerlik göstermektedir:

Eski süpürge tama atarlar. (TT. Eski çamlar bardak oldu.)

Deliye taş atdırma. (TT. Deliye taş atma, başını yarar.)

Zamān, şatar şaman. (TT. Sakla samanı, gelir zamanı.)

Giceniñ büyük karnı var, Allāh bilür yarın ne toğırır. (TT. Gün doğmadan neler doğar.)

Yemiş olmayan ağaca taş atmazlar. (TT. Meyveli ağacı taşlarlar.)

Dil kılıçdan çok öldirir. (TT. Kalem, kılıçtan keskindir.)

Şabır selāmet, ivmek melā' anet. (TT. Sabrın sonu selamettir.)

Kitapta yer alan atasözlerinden bazıları deyim bazıları ise günlük hayatta sıkça kullanılan ifadeler veya kalıp sözler şeklindedir. Yazar, bunları sıkça duyduğu için atasözü olarak kayda geçirmiş olmalıdır: *Begenmezseñ virdigin akçeyi girü al. Bir taş ile iki kuş urmak. Tuzlu helvāya beñzer. Taş atup kolu yorulmadı ya. Yer demir gök bakar. Yağmurdan kaçan toliya uğradı.*

Kitapta yer alan bir atasözü ise şekil açısından günümüz Türkiye Türkçesinde kullanılan bir atasözüne benzemesine rağmen bu atasözüyle zıt anlamlıdır:

Şoña kalan dā'imā dona kıalmaz. (TT. Sona kalan dona kalır.)

1. Transkripsiyonlu Metin

Đurüb-ı Emsāl-i Oşmāniye ve Franseviye

A/Ā/E/İ/O/Ö/U

1. Ey ābdāl, ey dervīş aķçe ile biter her iş.
2. İt ürür kervān geçer.
3. Azı bilmeyen çoğı hīç bilmez.
4. İki re'īs bir gemiyi batırır.
5. Ölme eşeğim yaz gelir, yonca biter.
6. Aşılacak şuya boğulmaz.
7. İki deliye bir uslu kıoymuşlar.
8. Eski süpürge tıama atarlar.
9. İnsān insānıñ āyinesidir.
10. İki canbāz bir ipde oyunamaz.
11. Ağlamayan çoğığa meme virmezler.
12. Ādem ādemi şalt bir kere aldatır.
13. İhtiyatdan selamet olur.
14. İki kıarbuz bir kıoltığa sığmaz.
15. İstemediği peşkeş kıabül olmaz.
16. İki kıibleye tıapanda dīn olmaz.
17. Allāh diyen maħrūm kıalmaz.
18. Allāh'dan yazılmış başa gelecek.
19. Az yiyen çok yer, çok yiyen az yer.
20. İşsizlik güçleriñ babasıdır.
21. Eyülik eyle deñize bırak, balık bilmezse Ĥālīķ bilir.
22. Eğri otur, toğrı söyle.
23. Eski pamuk bez olmaz ve tıoramaz³ demirden kıılıç olmaz.
24. Atılan ok dönmez.
25. Ayaķ ayaķ nerdubāna çıkırlar.
26. Eyüden fenāsı olmaz meğer faķīr ola.
27. Ortalık taviķdan yalnız yumurta eyüdir.

3 tıoramaz: doğramaz, doğrayamayan, keskin olmayan.

28. Eski yār, eski ḥamām.
29. At uğurlandıktan sonra mı āḥūrīñ ḳapūsını ḳaparsıñ.
30. Ölmüş eşek buldıñ nālı çıkarmak istersıñ.
31. At bineniñ kılıç ḳuşananiñ.
32. Azacık akçem ğavġasız başım.
33. El içün ağlayan gözsiz ḳalır.
34. Ata bakma, dona bakma, içindeki cāna bak.
35. Öksüz oġlan göbegi kendü keser.
36. Ādem ādeme gerekdir.
37. Eşeġini önce bağla, sonra Tañrı'ya ışmarla.
38. Evvel ta'am sonra kelām.
39. Oġrı ol, ḥarāmī ol, inşāfi elden ḳoma.
40. İlçıye zevāl yok.
41. İden bulur.
42. Ölmüş arslanıñ şaḳalını yolar.
43. İşidilmemiş ḥaber olmaz cihanda.
44. Eşege yük degil.
45. Efendiniñ nazarı ata timārdır.
46. Ādem oldır ki iḳrārından dönme(z).
47. Ādem yañılmaḳ ile ma'rifetli olur.
48. At yerine eşek bağlama.⁴
49. Atalar şan'atı oġlana mirasdır.
50. Atalar sözünü tutmayana yabana atarlar.
51. Āteş düşdüğü yeri yaḳar.
52. Ekmegi yalnız yiyen yükünü kendü ḳaldırır.
53. Açık ağız aç ḳalmaz.
54. Aç tavık kendisini arpa anbārda görür.
55. Açın gözü toyar, ḳarnı toymaz.
56. Aḥşām ise yat, şabāḥ ise git.
57. Altun ḳıymetini şarrāf bilir.
58. Altunı şarrāfa, cevheri ḳuyumcıya sor.
59. Avcı avda, yolcu yolda gerek.
60. Öfke ile ḳalkan ziyān ile oḫurır.
61. Erteye ḳalan ḳazādan ḳorḳma.

4 Kelime metinde "bağlamağa" şeklinde yazılmıştır.

62. Andan eyüsi yoğdır, ne bilürim ne gördim.
63. Eski şamanları qarışdırma.
64. Ulularıñ sözi yere tüşmez dünyā turalı.
65. Ölim kara devedir ki her qapuda çöker.
66. Egri gemi toğrı sefer.
67. İgit meydānda belli olur.
68. İmām evine baqlava gitmiş ise saña ne.
69. Ağanıñ muradı olınca hızmetkāra ağlamak düşer.
70. İşiñ şoñına baqmalıdır.
71. Eyü söz insānıñ dilini aşındırmaz.

B

72. Bizim ‘amellerimiz sözlerimize uyacağ.
73. Bu iş çok mūmdan koğar.
74. Bizi eyü yola getüren ve ögit viren o eñ büyük dostımızdır.
75. Bir eyü şarāb ve bir dilber-i ‘avret iki tatlı zehirdir.
76. Bir çıplağ biñ cebelü⁵ soyamaz.
77. Bugünki yumurta yarınki tavıqdan eyüdir.
78. Begenmezseñ virdigin⁶ aqçeyi girü al.
79. Bal tutan parmağını yalar.
80. Beglere inanma, şuya tayanma, geç güne inanma ‘avrat.
Sözine aldanma, atıñ yüregine tayanma.
81. Balıq avlayanıñ göti şuda gerek.
82. Boş tobra⁷ ile at tutılmaz.
83. Bıçağ yarası oñılır, dil yarası oñılmaz.
84. Büyük başıñ büyük ağrısı var.
85. Biñ tasa bir borç ödemez.
86. Baş gidince ayak payidār olmaz.
87. Biñ işit bir söyle.
88. Bugün baña ise yarın sañadır.
89. Bunda gemile boğılır sen sandāl ile nereye gidersiñ?
90. Bal da bir bahāsi da bir.
91. Bağşış atıñ dişine baqılmaz.

5 cebelü: silahlı, eşkıya.

6 Kelime, metinde “virdigin” şeklinde yazılmıştır.

7 tobra<torba

92. Büyük hastalığa büyük ‘ilaç lāzım.

93. Bir taş ile iki kuş urmak.

94. Paşmak balçıksız olmaz.

T

95. Tiz giden tiz yorılır.

96. Tenbel, kütüm yukıdır diyür.

97. Tilki aldatılmaz.

98. Tehi, dost kapuya varırsan efendî uyuyor dir, elinde bir bahşış varsa efendî gel buyur dirler.

99. Tañrı’dan korıan ādemden korımaz.

100. Tuz ikmek bilmeyen itden kötüdür.

101. Tiz biten tiz yeter.

102. Tikiniñ ‘aķıbet gelecegi kürkıniñ dükkānıdır.

103. Tuzlı helvāya beñzer.

C

104. Cān cānın yoldaşıdır.

105. Cān virmeyinçe cān ile girinmez.

106. Cefāyı çekmeyen ādem sefānıñ kadrini bilmez.

107. Cihānda bār ol yār olma.

Ç

108. Çok arpa atı çatlatır.

109. Çok yaşayan çok bilmez, çok gezen çok bilir.

110. Çok kucaķlayan az düşirir.

111. Çoğa te’līf olan az birisine yetişür.

112. Çün tūr-i kaza kemān-ı kaderden atılır, siper-i hıızır ile def’ olunmaz.

113. Çok pilen çok yañılır.

114. Çömlek yuvarlandı kapağını buldı.

115. Çok gülen çok ağlar.

116. Çıra dibine ziyā virmez.

117. Çivi çiviği söker.

H

118. Hayvān ölür semeri kalır, insān ölür adı kalır.

119. Haķ sözi acı olur.

120. Hēlāl māl zāyi‘ olmaz, nā-ḥaḥ māl tīz zāyi‘ olur, şeyṭān alır.
121. Ḥaḳīḳat üzre olan dostlık uğura bağlı degildir.
122. Ḥarām ḥarāma gider.
123. Ḥürmet ve muḥabbet iki başdan olur.
124. Ḥamāma giren terler.
125. Ḥaydan gelen ḥuya gider.

H

126. Ḥastaya döşek mi sorarsın.
127. Ḥışmıñ Burusa’ya gitdi.
128. Ḥıdmet itmeye öğrenmeyen efendilik daḥı itmez.
129. Ḥatā benden ‘atā senden.
130. Ḥışımdan şaḳın ḳarınca ise de.
131. Ḥām söz şāhibindir.

D

132. Dost biñ ise azdır, düşmen bir ise çokdır.
133. Dişin ağrıdığı yere dili toḳınur.
134. Dilini zābt iden başını ḳurtarır.
135. Dikenden gül biter, gülden diken.
136. Diyeceğini fikr eyle öyle söyle.
137. Dünyā tükenür düşmen tükenmez.
138. Dost ile ye iç, alış viriş itme.
139. Dilden gelen elden gelse her fuḳarā pāşā olur.
140. Diñlemediginden çok ādem hīç bir şey’ bilmez ve yañlış ider.
141. Tütünden ḳurtılmaḳ için āteş içine düşme.
142. Delidir ol ki zengindir velakin fuḳarā gibi geçinür.
143. Düşmişlerin elini tut Rabb elin den seni tutar.
144. Diliñ yüregi ağzındadır ve ‘aḳlıñ dili yüregindedir.
145. Dil ādemi beyān ider.
146. Dil ḳılıçdan çok öldirir.
147. Düşmen ḳarınca ise fıl gibi zan.
148. Damlaya damlaya göl olur.
149. Devletlüye doḳan geç, fuḳarādan şaḳın geç.
150. Dosta bir yeşil yapraḳ.

151. Dosta çok varan ekşi şūrat görür.
152. Dost başa düşmen ayağa bakarlar.
153. Dilenciniñ yūzi kara, tobrası tölüdür.
154. Demir tavında yapılır.
155. Deryādaki⁸ balık şatılmaz.
156. Deliye taş ańdırma.
157. Deveye diken gerek olunca boynı uzadır.
158. Deve, deve yerine çöker.
159. Diliñ kemigi yokdır ammā kemigi kırar.
160. Düşmen, düşmeniñ hālinden bilmez.

R

161. Rüzgāra tüküren yüzine tükürür.
162. Rāhat isteyen adam şağır, kör, dilsiz olıcağ.
163. Rāhatla geçinmek için fenā tabī‘atlarını zabt itmesini eñ gerçek yoldır.

Z

164. Zengīne māl viren deñize şu götürür.
165. Zorsız bir şey olmaz.
166. Zamān ile ve şaman ile mişmişler⁹ irişirler.
167. Zamān, şatar şaman.
168. Zamāna uymak gerek.
169. Zaħmetsiz bal yenmez.
170. Zor oyunu bozar.
171. Zaħmetsiz bir şey’ olamaz.

S

172. Senden kütlu ile tütüşma.
173. Sırrıñı dostıña, dostıñı da düşmenine açma.
174. Serçeden korğan darı ekmesün.
175. Saña ur didiler ise öldir dimediler.
176. Sebepsiz bağıрмаğ delilikdir.
177. Sofra süpürme ya‘nī çok yime.
178. Seniñ parmağıñ ile seni ölç.

8 Kelime, metinde “deyārdaki” şeklinde yazılmıştır.

9 mişmiş < Far: kişmiş (kuş üzümü)

179. Sen dā'imā bir siyāh ḥabeş gibisin.¹⁰
 180. Sirke fuçısından bal damlasıyla daha çok sinek tutulur.
 181. Saña zarar idene eyülik eyle, hem o hem Allāh sever.
 182. Süd ile giren ḥūy cān ile çıkar.
 183. Seri virmek olur, sırrı 'ayān eylemek olmaz.
 184. Sert sirke kendi kabına zarar ider.
 185. Sebepsiz kimseyi düşmen idinme.
 186. Senden devletlü olan ile ortak olma.
 187. Seksende saz öğrenen kıyāmetde çalar.

Ş

188. Şehri görene kulağuz ne lāzım.
 189. Şeri'at kestigi parmak ağrımaz.

Ş

190. Şaḳal başına kurbān olsun.
 191. Şıḳletler, ögitler.
 192. Şabır eylemek şāzlık anahtāridir.
 193. Şağ öküze cürik şapan ne eylesün.
 194. Şan'at çöp altındadır.¹¹
 195. Şoñra gelen kim ise kapuyı ol qapar.
 196. Şağ öküze cürik şaman zarar itmez.
 197. Şoñ pişmānlık fā'ide itmez.
 198. Şabır selāmet, ivmek melā'aret.
 199. Şarığın ağardığına bakma şabunı viresiyedir.
 200. Şu uyur düşmen uyumaz.
 201. Şūfīdir soğan yimez, ele girse kabuğunu da qomaz.
 202. Şaḳıman¹² göze çöp düşer.
 203. Şolına tavıl çalarsıñ.
 204. Şoña qalan dā'imā dona qalmaz.

T

205. Togrı söyleyeni şehirden qovarlar.
 206. Tama'kārdan şey diliyen deñize çıkur açar.

10 Mevcut durumunda hiçbir zaman değişiklik olmayan kişiler için söylenir.

11 Sanat sahibi olmanın zor olduğunu anlatır.

12 Kelime, metinde "Şaḳımañ" şeklinde yazılmıştır.

207. Tatlı sözi yüreğinde od.
 208. Tağ tağa ulaşmaz insân insân ulaşır.
 209. Tutılmayan oğrı begden toğrı.
 210. Tomuzdan kıl koparmak hünerdir.
 211. Tatlıya tatlı söyle.
 212. Tatlı dil yerden yılanı çıkarır.
 213. Tok ne bilir açın hālinden.
 214. Taş atup kolu yorulmadı ya.

Z

215. Zan itmedigin yerden tilki çıkar.

‘A/‘Ā

216. ‘Akıllı düşmen ‘akılsız dostdan eyüdir.
 217. ‘Avratın öğidi ‘avrata geçer.
 218. ‘Araba kırılınca eyü yolu gösteren çokdır.
 219. ‘Ayıpsız dost arayan dostsız kalır.
 220. ‘Araba ile tavşan tutulur.
 221. ‘Azîz ‘ilim döşekde yatmaz.
 222. ‘Avrat evi yapar, ‘avrat evi yıkar.
 223. ‘Āşık olan kördür.
 224. ‘Acele ile yürüyen yolda kalır.
 225. ‘Araba yolundan çıkma(z).
 226. ‘Aşkın varsa tağlara düş.
 227. ‘Āriyetî at binen tîz iner.
 228. ‘Araba yağlamayınca yürümez.
 229. ‘Akıl yaşda degil başdadır.
 230. ‘Āşık aña dirler ki karda yürüyüp izi bellenmemek gerekdir.
 231. ‘Āşık Bağdād uzak degil.
 232. ‘Ārif olana bir söz yetişür.

Ġ

233. Ġayrılara hafır itdigi hendeye düşdi.
 234. Ġarîb kuşın yuvasını Tañrı yapar.
 235. Ġāfil baş düşmene yaraşur.

F

236. Fuqarālara viren Allāh'a virir.
 237. Faqīrleriñ tesellī ölimdir.
 238. Fā'ide zararñ qarındaşıdır.
 239. Falān yeriñ şomunı büyük imiş saña ne.

Q/K

240. Qızım saña dirim gelinim işitsün.
 241. Qarğa bülbül yerine şatma istersen.
 242. Qaşınmağa tırnaq ister.
 243. Qurd kulağından tutmaq pek güçdür.
 244. Qurd kartaldan kurtılmaz.
 245. Qul didigi olmaz Allāh didigi olur.
 246. Qorkaq bāzircān fā'ide itmez.
 247. Qan eyleme qanūn eyle.
 248. Qazā geldikde dīde-i dāniş kör olur.
 249. Qaqma eliñ qapusına qaqmasunlar qapuña.
 250. Qābilī şākird usta olur ustasına.
 251. Qız anasından görmeyince sofrayı döşiremez.
 252. Qaraya şabun, deliye ögit ne eylesün.
 253. Qonışmaq oqumaqdan eyüdir.
 254. Qoñşu tavığı qoñşuya qaz görünür.
 255. Qaçmaq benden tutmaq senden.
 256. Qul haqāsız olmaz, haqā tövbesiz olmaz.
 257. Kişiniñ hürmeti kendü elindedir.
 258. Kāmili kāmil bilir.
 259. Kedi cigeri görüp yetişmezse bugün 'oruçdır deyür.
 260. Kör yanına varınca sen de gözini qapa.
 261. Kimine hay hay, kimine vay vay.
 262. Küçük büyür, dili uşlanır.
 263. Kimesneniñ nāşibini kimse yemez.
 264. Kör oldır ki düşdigi quyuya bir daği düşer.
 265. Kimseniñ āhı kimseye qalmaz.

G

266. Gülini isteyen dikenini de istemek gerek.
 267. Gül dikensiz olmaz ve şefâ cefâsız olmaz.
 268. Gözden uzak olan gönilden daha uzaktır.
 269. Gözimizi açalım yoksa açarlar.
 270. Gül çengelsiz, muhabbet engelsiz olmaz.
 271. Gömlek kaftandan yakındır.
 272. Giceniñ büyük kısmı var, Allâh bilür yarım ne toğırır.
 273. Gün geçer ‘ömür tükenür, deli şanur ki bayram gelür.
 274. Gelmek irâdet, gitmek icâzet.
 275. Gönül kimi severse güzel odır.
 276. Görinenden görünmez çok.
 277. Güçle giden köpek av avlamaz.
 278. Gereği gerekmez iken bir gün gerek olur.
 279. Geçme nâ-merd kapusından koparsun şu seni.
 280. Gönül ma‘şûmdır.

M

281. Müft¹³ sirke baldan tatlıdır.
 282. Mâlimiz yoğ-ısa ‘arzımız olsun.
 283. Müdârâdan¹⁴ uzak olan Allah’a yakındır.
 284. Mümkinsiz olan şeyleri arama ve arzulama.
 285. Maşlahatların hayırlısı ortası.
 286. Muhabbet-i şadık eyüdir kişiniñ akrabasından.
 287. Menzili irâk olan kişi dâbbesini esirgiyerek kullanmak iktizâ ider.

N

288. Ne ekersen anı biçersiñ.
 289. Ne aşıl ki yaşarsak öyle ölüriz.
 290. Naşibiñ varsa gelür Yemen’den, naşibiñ yoğ-ısa düşer zihinden.

H

291. Her ağacıñ gölgesi var.
 292. Her şey’in şonu var.
 293. Her toğrıyı söylemek eyü degildir.

13 Müft: bedava.

14 Müdârâ: yüze gülme, dost gibi görünme.

Y

294. Yorganiña göre ayağını uzat.
 295. Yaramaz âdem pāzār bozar, eyü âdem pāzār yapar.
 296. Yaramaza kendi belâsı yeter.
 297. Yaşı at pāzārında şorarlar.
 298. Yemiş olmayan ağaca taş atmazlar.
 299. Yaramaz ile yār olma eyülerden ‘ibret al.
 300. Yer demir gök bakar.
 301. Yemişñ ye, ağacıñ şorma.
 302. Yiyen bilmez, çoğrayan bilir.
 303. Yañılmayan bir Allāh’dır.
 304. Yaralı eşek pek çağırır.
 305. Yaramaz koñşuniñ yedi maħalleye dek zararı var.
 306. Yürekli at yemini artırır.
 307. Yatan arslandan gezen tilki yegdir.
 308. Yük bācdan ağlamaz.
 309. Yolcuya yol gerek.
 310. Yürekden yürege yol var.
 311. Yolu eyü bilen yorılmaz.
 312. Ya zor ya zer¹⁵ ya şehirden sefer.
 313. Yıkılan yıkılanı sever.
 314. Yazıcı kendine kem yazmaz.
 315. Yağmurdan kaçan tolıya uğradı.
 316. Ya devlet başa ya kuşkun leşe.
 317. Yarar at maħmūza ihtiyāç yok.
 318. Yalancı kimdir? İştittigini söyleyendir.

Sonuç

Atasözleri, Türk sözlü kültürünün en güzel örneklerinden olduğundan tarihî süreç içerisinde Türkçenin çeşitli lehçelerinde çok geniş ölçüde yer edinmiş ve her dönem ilgi odağı olmuştur. Jean D. Demetriades tarafından Matbaa-i Ebüzziya’da Maârif Nezâreti’nin ruhsatıyla 1888’de İstanbul’da basılmış bir Osmanlıca-Fransızca atasözleri sözlüğü olan *Đurüb-ı Emsâl-i Osmâniye* ve *Franseviye*, 50 sayfa olup 353 atasözünü ihtiva etmektedir. Fakat çalıştığımız kopyada iki sayfa eksik olduğundan çalışmaya dâhil edilen atasözü sayısı 318’dir.

Sözlükteki atasözlerinin özelliklerine bakıldığında bazılarının günümüz Türkiye Türkçesinde kullanılan şekilleriyle karşımıza çıktığı, bazılarının ise günümüzde kullanılmadığı görülmektedir. Ayrıca Günümüz Türkiye Türkçesinde kullanılan bazı atasözlerinin şekil açısından bu kitapta farklı varyantları bulunmaktadır. Bu atasözlerinin farklılıkları bazen tek kelime bazen de birkaç kelime şeklindedir. Bazı atasözlerinin ise uzun şekilleri bulunmaktadır. Kitapta yer alan atasözlerinden bazıları deyim bazıları ise günlük hayatta sıkça kullanılan ifadeler veya kalıp sözler şeklindedir. Bunlar atasözlerinin özelliklerini taşımaları da yazar, bunları sıkça duyduğu için atasözü olarak kayda geçirmiş olmalıdır. Kitapta yer alan bir atasözü ise şekil açısından günümüz Türkiye Türkçesinde kullanılan bir atasözüne benzemesine rağmen zıt anlam barındırmaktadır: *Şoña kalan dā'imā dona kalmaz.* (TT. Sona kalan dona kalır.)

Türk asıllı olmadığından olsa gerek Demetriades'in kitabında birtakım ifade yanlışlıkları, cümle bozuklukları bulunmaktadır. Fakat bu yanlışlıkların kendi konuşma özelliklerinden mi yoksa atasözlerini derlediği kişilerin telaffuz yanlışlıklarından mı kaynaklandığı hakkında kesin bir şey söylemek güçtür. Çalışmada bu yanlışlar düzeltilmeden aynen alınmıştır.

Kısaltmalar

Far. : Farsça

TT. : Türkiye Türkçesi

s. : Sayfa

Kaynakça

- Bozkurt, E. ve Karadağ, A. B. (2013). Fransızca-Osmanlı Türkçesi Atasözleri Kitapları Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. Volume 8/10 Fall 2013, s. 175-183.
- Démétrades, J. D. (1305/1888). *Durûb-ı Emsâl-i Osmâniye ve Franseviye*. Matbaa-i Ebüzziya, Kostantiniye.
- Yavi, F. (2021). Necip Dumavi'nin "Mö'allim" Elifbasındaki Kazan-Tatar Türkçesine Ait Atasözleri ve Bilmeceler. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi/Journal of Turkish World Studies*, 21/1 Yaz-Summer 2021, s. 179-209 DOI: 10.32449/egetdid.883348.

İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI SONRASI KIBRIS'TA ULAŞIM VE İLETİŞİM HİZMETLERİ (1946-1950)

Orhan TURAN¹

Giriş

Yaklaşık üç asır Osmanlı Devleti egemenliğinde kalmış olan Kıbrıs'ın 4 Haziran 1878'de İngiltere'ye devredilmesi ada tarihi açısından bir dönüm noktası olmuştur (Zia, 1975: V). İngiliz yönetimi adaya yerleşmeye başladığında öncelikle Osmanlı zamanından kalma yasa ve kuralları uygulama kararı almıştır. Adanın ilk Yüksek Komiseri Sir Garnet Wolseley, Vali ve altı kaymakamı görevlerinden alarak kazaları idare etmek üzere altı İngiliz memur tayin edilmiştir (Beratlı, 1999: 34). Osmanlı Devleti'nin 1914 Ekim ayı sonunda Almanya tarafında savaşa girmesi İngiltere'nin adayı 5 Kasım 1914'te ilhak etmesi sonucunu getirmiştir (Alasya, 1992: 27). Birinci Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle yeni siyasal konjonktürde 24 Temmuz 1923'te Lozan Barış Antlaşması'yla İngiltere, Kıbrıs'ın egemenliğini resmen kazanmıştır. Lozan Barış Antlaşması, İngiltere tarafından 6 Ağustos 1924'te onaylanmıştır. 10 Mart 1925'te İngiliz Kralı V. George, Kıbrıs'ın bir "Taç Kolonisi" olmasını imzalamıştır. Bu tarihten sonra Kıbrıs'taki İngiliz Yüksek Komiserliği kaldırılmış yerine "Valilik" idaresi getirilmiştir (Gürel, 2020: 128).

Kıbrıs'ta 1931'de Enosis hareketinin bir sonucu olarak adanın her yerinde karışıklıklar meydana geldi (Hill, 2016: 417-420). Bunun üzerine Sömürge Yönetimi, Yasama Konseyi olmadan yeniden bir yasama otoritesi oluşturmuştur. Koloni için Konsey Kararı, Valiye emanet edilmiştir. Öte taraftan Yürütme Konseyi muhafaza edilmiştir. Vali tarafından atanan dört resmi üye ve üç resmi olmayan üyeden (biri Müslüman) oluşan Konseyin işlevi, esas olarak yeni mevzuat ve kendisine verilen yetkilerin kullanılması konusunda Valiye tavsiyelerde bulunacaktı (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 50). 1933'ten sonra Vali'nin atadığı dört resmi üye ve dokuz resmi

¹ Doç. Dr., Batman Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, <https://orcid.org/0000-0002-5975-0469>, orhan.turan@batman.edu.tr.

olmayan üyeden oluşan bir Danışma Konseyi kurulmuştur. Danışma Kurulu, Valinin başkanlığında toplanmıştır. Yasama yetkisi yoktur ancak yasama ve diğer önlemler konusunda Hükümet tarafından kendisine danışılır ve bu nedenle karakter ve beceriler açısından göreve uygun kişilerin sömürgeci gereksinimleri konusunda Sömürge Yönetimine resmi olarak tavsiyede bulunabileceği bir araç olarak işlev kazanmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 50).

Sömürge Yönetimi'nin adaya yönelik yıllık tahminleri Dışişleri Bakanına sunulmadan önce Danışma Konseyi'nde incelenir ve tartışılırdı. Ekim 1946'da Sömürgelerden Sorumlu Dışişleri Bakanı, merkezi bir yasama organının yeniden kurulması da dahil olacak şekilde anayasal reform önerilerinin çerçevesini değerlendirmek üzere adadaki temsili unsurlardan oluşan bir Danışma Meclisini bir araya getirme niyetini duyurmuştur. Bir başka ifadeyle Kıbrıslıları temsilen yerel işlerini yürütme konusunda Hükümetle tam istişarede bulunmalarını sağlayacak bir Konseyin kurulması olacağı amaçlanmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 50). Toplam sayısı 618 olan köylerin işleri Vali tarafından atanan köy komisyonları tarafından yürütülmüştür. Müslüman ve Hıristiyan toplulukları temsil etmek üzere ayrı Köy Komisyonları atanmıştır. Köylerde Muhtarın görevi, azaların tavsiyesi ve yardımıyla genellikle huzuru korumak ve Hükümetin yerel temsilcisi olarak idari işlere yardımcı olmak, doğum ve ölümleri kaydetmek, mülkiyet belgelerini düzenlemektir (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 50-51).

Büyük değişikliklere yol açan savaş yılları açısından Kıbrıs'ta işgal tehdidi vardı. Ancak tehdit azalmış ve birkaç küçük ölçekli hava saldırısı dışında Kıbrıs'ta aktif düşmanlıklardan hiçbir şey görülmemiştir. Bununla birlikte adanın çevresindeki ülke ve denizlerde ve onun üzerindeki havada çatışmalar şiddetlenmiştir. Kıbrıs, tek başına insan yetiştirerek Orta Doğu ordularına malzeme üretip tedarik ederek nihai sonuca önemli bir katkıda bulunmuştur. Ancak Kıbrıs'ın savaşa etkisi savaşın Kıbrıs'a etkisi kadar önemsiz kalmıştır. Çalışmada Sömürge Yönetimi'nin hazırlamış olduğu Kıbrıs yıllıkları çerçevesinde adanın İkinci Dünya Savaşı sonrasında ulaşım ve iletişim alanlarında yapılan ilerleme ve çalışmalara odaklanılmıştır.

1-Nakliyat

Kıbrıs, tarih boyunca önemli deniz yolları kavşağında bulunmuştur. Bu bağlamda İngilizler de adanın stratejik ve jeopolitik konumundan son derece istifade etmiştir. Buradan hareketle Kıbrıs 1946'da dış ticaretle uğraşan altı yüzün biraz üzerinde buharlı gemi ve bine yakın yelkenli gemi ada limanlarına uğramıştır. Bu durum normal koşulların kademeli olarak geri dönmesiyle birlikte bir önceki yıla göre belirgin bir faaliyet artışı göstermiştir. Diğer taraftan Mısır, Filistin ve Kıbrıs arasında on günde bir düzenli seferler gerçekleştirilmiştir.

Khedivial Mail Line'nın sübvansiyonlu bir vapuruyla seferler sürdürülürken, Türk Devleti hatları iki vapurla Türkiye, Yunanistan, Mısır, Filistin, Suriye ve Kıbrıs arasında aylık seferler yapılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 42). Elbette farklı işlevlerde olan başka vapur hatları da vardı. Moss Line, Prince Line, Ellerman ve Papayanni Lines, Westcott ve Laurance Line vapurları ise kargo niteliğindedi.

İngiliz Sömürge idaresinde askeri makamların kiraladığı “Konferans Hatları” adı verilen gemiler de seferler gerçekleştirmiştir. Bu gemiler özellikle askeri depoların ithalat ve ihracatında kullanılmıştır. Yaklaşık yarım aylık aralıklarla sefer düzenlemiştir. Bu vapurların çoğunun birkaç yolcu için konaklama yeri vardı. Bunlar aynı zamanda Kıbrıs ile Birleşik Krallık arasındaki limanda aktarma yapmaktan kaçınmak isteyenler için popüler bir seyahat aracı olarak görülmekteydi (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 42).

Kıbrıs ve Avrupa limanları arasında da seferler düzenlenmekteydi. Bu bağlamda Levant limanları ile Marsilya arasında Yunanistan üzerinden düzenli bir güzergâh bir Yunan hattı tarafından işletilen vapurla başlatılmıştır. Başka bir ifadeyle aylık doğrudan seferler Britanya limanlarına gidiş-dönüş için hızlı geçişleri sağlamıştır. Kıbrıs Sömürge Yönetimi verilerine Britanya'ya ve yine buradan çok sayıda hızlı doğrudan geçişin düzenliliği açısından bir ilerleme anlamına geldiği şeklinde değerlendirilmiş ve hizmet olumlu olarak desteklenmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 42). Ayrıca tatil döneminde Mısır limanları ile Kıbrıs arasındaki yaz yolcu trafiğine Panama bayrağı altında seyreden küçük vapurlar da bu trafiğe yardımcı olmuştur. Diğer taraftan Amerikan İhracat Hatları, Svenska Orient Linien, Hollanda Kralliyet Vapuru şirketlerinin vapurları da zaman zaman Kıbrıs limanlarına değişen aralıklarla uğramıştır. Bu vapurların çoğunun elbette birkaç yolcu için konaklama yeri mevcuttu. Ancak adaya gelmelerindeki asıl amaç genellikle yolcu trafiğinden ziyade kargo amaçlı olmuştur (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 42).

Kıbrıs ticari gemiler için önemli güzergâhtı. Bu bağlamda 1946'da 607 buharlı gemi ve 925 yelkenli gemi gelirken bir yıl sonra yani 1947'de ise dış ticaretle uğraşan 1089 buharlı gemi ve 776 yelkenli gemi ada limanlarını ziyaret etmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43). Mısır, Filistin ve Kıbrıs arasındaki düzenli on günlük posta hizmeti Khedivial Mail Line'a ait bir İngiliz vapuru tarafından 1947'de de devam etmiştir. Messrs. John Livanos and Sons, Ltd.'ye ait olan ve İngiliz bayrağını taşıyan bazı vapurlar Kıbrıs'a seferler düzenleyerek Mısır, Yunanistan ve Kıbrıs arasında on günlük güzergâhta yolcu taşımıştır. Ayrıca Middle East Coastal Services Limited'e ait sınırlı sayıda yolcuya konaklama imkânı sunan küçük İngiliz kargo vapurları da Kıbrıs ile Levant limanları arasında on günlük bir güzergâhta sürmüştür (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43).

Yine Akdeniz'deki güzergâhlarda İngiliz limanlarından aralıklarla Ellerman ve Papayanini, Moss, Prince, Westcott ve Laurence, Furness Withy, Ellerman's Wilson, General Steam Navigasyon, Johnston Warren, Golden Cross ve John Bruce Lines'tan oluşan "Conference Lines"nın genel kargo vapurları yaklaşık altı ayda bir sefer gerçekleştirmektedir. Bu vapurların çoğunun birkaç yolcu için konaklama yeri vardı. Ancak bunlar zamanın pek önemi olmayan ve Kıbrıs ile Birleşik Krallık arasındaki bir ara limanda aktarma yapmaktan kaçınmak isteyenler için popüler bir seyahat aracı olarak görülmekteydi. Öte yandan bir İngiliz vapurunun düzensiz doğrudan seferleri Larnaka ile Liverpool arasında hızlı geçişlere olanak sağlamıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43).

Aynı zamanda yolcu ve kargo taşıyan çeşitli vapur şirketleri de mevcuttu. Bunlar Panama, İtalyan, İngiliz, Norveç, İsveç, Hollanda, Yunan, Danimarka ve Yugoslav bandıralı gemilerdi. Şirketlerin vapurları Doğu Akdeniz'deki güzergâhlarda değişen aralıklarla uğrak yaparken, kargo vapurları da Kıbrıs limanlarından çeşitli güzergâhlarda düzensiz olarak hareket ediyordu (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43).

1947 yılı içinde Kıbrıs'a yaklaşık 6000 yaz ziyaretçisi ya da başka bir ifadeyle turist gelmiştir. Bunların önemli bir kısmı Khediv posta hattı tarafından taşınmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası göçmen durumuna düşürülen yaklaşık 44.000 yasadışı Yahudi göçmen de Magosa'ya çıkarılmıştır. Yaklaşık 13.000 kişi aynı limandan Yahudi Ajansı tarafından kiralanen veya askeri yetkililer tarafından emrine verilen özel vapurlarla gemiye bindirilmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43).

Kıbrıs'a günde ortalama beş geminin geldiği 1948 yılı içerisinde dış ticaretle uğraşan 1127 buharlı ve 649 yelkenli gemi ada limanlarına gelmiştir. Khidivial Posta Hattı sübvansiyonlu bir İngiliz vapuru ile (Fouadieh) Kıbrıs, Mısır, Filistin ve Lübnan arasındaki seferlerine on günlük düzenli posta hizmeti şeklinde devam etmiştir. Konferans Hatları da bahse konu yıl içerisinde genel kargo vapurları Britanya limanlarından yaklaşık altı ayda bir gerçekleştirdiği ziyaretini korumuştur (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43).

1948 yılı içerisinde ada çeşitli devletlerin ticari gemilerine ev sahipliği yapmıştır. Bu ülkeler arasında Norveç, Danimarka, Hollanda, İsveç, İtalya, Yunan, Filistin, Panama, Yugoslav, Türkiye, Mısır, İspanyol ve ABD gibi pek çok milletten yük ve yolcu taşıyan vapurlar vardı (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43).

Mevcut gemilerden 1948 yılı içerisinde yaklaşık 309.000 gros ton ithalat ve 581.000 gros ton ihracat gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 9.117 yolcu adayı ziyaret ederken 8.767 yolcu da Kıbrıs'tan çıkış yapmıştır. Bir yıl önce adaya getirilen kaçak Yahudi göçmenlerden 20.908'i Magosa'ya gelmiş; 25.970'i ise Yahudi

Ajansı tarafından kiralanan vapurlarla aynı limandan gemiye bindirilerek adadan ayrılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 43). Bu durum İngilizlerin adayı aynı zamanda bir aktarım limanı olarak kullanmalarına verilebilecek önemli bir örnekti.

İkinci Dünya Savaşı sonrası adaya gelen dış ticaret gemisi 1949'da da artarak devam etmiştir. Bahse konu yıl içerisinde 1.136 buharlı ve 466 yelkenli gemi Kıbrıs limanlarına uğramıştır. Mısır, Lübnan ve Kıbrıs arasında on günlük düzenli posta hizmeti, Khedivial Posta Hattının sübvansiyonlu seferleri ile Konferans Hatlarının genel kargo vapurları Britanya limanlarından yaklaşık yarım aylık aralıklarla seferlerini sürdürmüştür. Önceki yıllardan farklı olarak 1949 yılında adaya akaryakıt taşıyan gemiler de gelmiştir. Buna göre Larnaka'ya gelen 17 tanker; 13.756 ton benzin, 13.669 ton kerosen, 17.377 ton gazyağı ve 5.507 ton "fuel oil" boşaltmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 43). Diğer taraftan yıl içerisinde yaklaşık 244.710 gros ton kargo ithalatı; 564.020 gros ton da ihracat yapılmıştır. Ayrıca 11.000 yolcu adaya gelirken 13.100 kişi de Kıbrıs'tan ayrılmıştır. 1949 yılında yaklaşık 4.000 kişi de turistik olarak adaya deniz yoluyla gelmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 43).

1950 yılında dış ticaretle uğraşan 1.263 buharlı ve 379 yelkenli gemi ada limanlarını ziyaret ederken diğer rutin seferler önceki yıllarda olduğu gibi devam etmiştir. Mevcut yıldan farklı olarak Port Said ile Kıbrıs arasında sefer başlamıştır. Bu güzergâh nöbetçi ve izinli askerleri taşıyan daha küçük birlik gemilerinden oluşan aylık servis hizmeti sunmuştur. Kıbrıs'sa gelen yolcu sayısında da artış yaşanmıştır. Adaya 13.000'den fazla yolcu gelmiş ve yaklaşık 16.000 kişi de deniz yoluyla Kıbrıs'tan ayrılmıştır. 1950 yılı aynı zamanda ihracat ve ithalatta da önemli bir yıl olmuştur. Nitekim. 300.000 tondan fazla mal ithal edildiği gibi bir milyon ton civarında da ihracat yapılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 48).

2-Demiryolları

Kıbrıs'ta küçük hatlı devlet demiryolunun toplam uzunluğu Gazimağusa'dan Lefkoşa ve Güzelyurt üzerinden Solea Vadisi'ndeki Kalokhorio'ya kadar uzanan toplam 75 milden ibarettir. Bunun yalnızca Gazimağusa'dan Lefkoşa'ya kadar olan bölümü 1946 itibariyle düzenli yolcu demiryolu trafiğine açıktır. Lefkoşa ile Kalokhorio arasındaki bölüme trafiğin gerektirdiği şekilde özel yük trenleri hizmet vermiştir. Gazimağusa-Lefkoşa hattı çoğunluğu demiryolu araçlarıyla seyahat eden yolcu ve eşya taşımacılığında hizmet vermeye devam etmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 42). Geriye kalan kısım, ağır makine ve malzemeleri Kıbrıs Maden Kurumu'na götüren ve krom cevheri ile geri dönen yük trenleri tarafından işletilmektedir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 38-39). 1946 yılı içerisinde 243.406

yolcu ve 90.608 ton eşya taşınmıştır. Ticari emtia trafiğinin büyük bir kısmı Gazimağusa limanına inen ve Lefkoşa'ya giden ithal ürünlerden oluşmuştur (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 42). Demiryolu yolcuları için bu güzergâhtaki yolculuk karayolundan daha ucuz olmasına rağmen daha yavaştır. Ancak trafiğin büyük bir kısmı yine de demiryolu ile yapılmıştır. Diğer taraftan demiryolu, karayolundan farklı bir rota takip ettiğinden ötürü karayoluyla kolayca erişilemeyen ara trafiğe de katkıda bulunmuştur (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43).

Kıbrıs demiryolları 1947'de 215 bin 917 yolcu ve 80.423 ton eşya taşırken (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 44); 1948'de bu veriler nispeten düşerek 193.157 yolcu ve 77.551 ton emtia olarak kayıtlara geçmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 39). Demiryollarının taşıdığı yolcu sayısı 1949 ve 1950 yıllarında giderek azalmıştır. Kısmen de olsa yük taşıma konusunda da veriler düşmeye başlamıştır. Nitekim 1949'da 164.000 yolcu ve 78.000 ton eşya (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 43) bir sonraki yıl ise 117.000 yolcu ve 77.000 ton eşya taşınmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 47). Son birkaç yıldır demiryolunun zararlı çalıştığı gündeme gelmiş ve bu açıdan ve geleceği tartışma konusu olmuştur. Uzmanlara göre yenileme ya da tamirat çalışmalarına büyük meblağlar harcanmadıkça hattın 1951 yılı sonundan sonra açık kalamayacağı önemli bir sorun olarak dile getirilmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 47).

3-Yollar ve Araçlar

Kıbrıs Sömürge Yönetimi'nin düzenlediği yıllık raporlara göre ada halkına tüm kasabalar ve birçok önemli köy arasında her türlü hava koşulunda ulaşımı sağlayan bir ana yol sistemi hizmet vermektedir. Bu birincil sisteme kış yağmurları sırasındaki birkaç durum dışında neredeyse tamamı her zaman araba veya kamyonla kolayca geçilebilen, değişen derecelerdeki besleyici yollardan oluşan ikincil bir sistemle neredeyse tüm köyleri birbirine bağlamıştır. Ana yol sistemi, 725 mil'i asfalt olmak üzere 882 mil yol içermektedir (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43). Bu yolların bakımı Bayındırlık Dairesi tarafından yapılmıştır. Besleyici veya köy yollarından oluşan tali sistemin toplam uzunluğu 1.716 mil'dir. Hemen hemen tüm köyler, yolcu ve eşya alan otobüs servisleriyle ana kasabalara bağlanmıştır. Nüfus açısından büyük olan kasabalar artık reklamı yapılan zamanlarda düzenli otobüs ve taksi hizmetleriyle bağlanmaya başlamıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43). Yollar kıta standartlarına göre dar olmasına ve ara yollarda dikkatli olunmasına rağmen sürüş koşulları elverişli düzeydedir. Genel olarak ister iş ister eğlence amaçlı olsun tur koşulları yıl boyunca ve düzlüklerdeki yaz aylarının en yoğun olduğu dönemler dışında adanın her yerinde uygundur. Adanın ürünlerinin büyük bir kısmı kamyonla kaynaktan tüketiciye veya ihracat limanına taşınmaktadır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43).

Kıbrıs karayollarında 31 Aralık 1946 itibariyle 1.701 araba, 1.532 ticari araç ve 32.253 bisiklet bulunmaktadır. Özellikle savaş sonrası kıtlığın ardından büyük ölçekli araç ithalatının başlaması da araç sayısını artırmıştır. Bu bağlamda alıcılardan gelen mevcut talebin karşılanmasında bilhassa özel araçlarda önemli ilerleme kaydedilmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43). Nitekim bu araç sayısı her geçen yıl artacaktır. Keza bir yıl sonra araç sayısı 899 adet, ticari araç sayısı ise 468 adet önceki yıla nazaran artış göstermiştir. 1947 yıllık raporuna göre bahse konu sene içerisinde bisiklet sayılarının kaydı tutulmamıştır. (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 44).

Kıbrıs karayollarında 31 Aralık 1948 itibariyle 6.340 motorlu taşıt ve 2.009 motosiklet kayıtlı idi. Ayrıca 40.000 civarında bisiklet de mevcuttu. Trafikteki olağanüstü artışı karşılamak için -son on yılda iki kattan fazla arttı- Bayındırlık Dairesi 1948’de bir dizi yol iyileştirmesi gerçekleştirmiştir. Tehlikeli kavşaklarda trafik adaları inşa edilmiş ve “kedigözü” trafik işaretleri yerleştirilmiştir. Tek yönlü kontrol getirildiği gibi yoğun olarak kullanılan yolun 20 mil boyunca uzanan asfalt şeridi 12 feet’ten 18 feet’e genişletilmiştir. Bütün bunlar normal yol bakım çalışmalarına ek olarak yapılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 39).

Yollar İngiliz standartlarına göre dar olmasına ve ara yollarda dikkatli olunması gerekmesine rağmen sürüş koşulları iyidir. Ovalarda yaz mevsiminin yoğun olduğu dönemler dışında tur koşulları yıl boyunca uygundur. Yine dağ yolları Akdeniz’in en muhteşem manzaralarından bazılarına hâkimdir (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 43). Adada 31 Aralık 1949’da kayıtlı 9.874 motorlu taşıt ve 2.099 motosiklet vardı. Ayrıca 45.000 civarında da bisiklet kullanıcısı mevcuttu. Trafikteki olağanüstü artışı karşılamak için Bayındırlık Bakanlığı yol iyileştirme çalışmalarına bahse konu yıl içerisinde de devam etmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 43). Diğer taraftan 31 Aralık 1950’de yollarda 8.512 motorlu taşıt yer alırken 2.744 motosiklet kullanıcısı bulunmaktaydı. Ayrıca yaklaşık 50.000 de bisikletli vardı (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 48).

4-Sivil Havacılık Hizmetleri

Savaş sonrası Kıbrıs’ın anakaralar ile güzergâhlar yürüten üç sivil hava hattı bulunmaktadır. Bunlar Kahire ile Ankara arasında aktarmalı sefer yürüten ve zaman zaman Kıbrıs’a giden veya buradan gelen yolculara koltuk sunan British Overseas Airways Corporation, Hayfa, Beyrut ve Lefkoşa arasında sefer yapan bir Lübnan Şirketi olan Middle East Airlines ve Kıbrıs ile Mısır arasında faaliyet gösteren bir Mısır Şirketi olan Misr havayollarıdır. Ayrıca Atina üzerinden BOAC Tahran-Londra servisi de haftada bir kez her yöne adadan geçmekte ve adalılara hizmet sunmaktadır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43-44).

Adaya 1945'te 229 uçakla 1.807 yolcu ve 6.321 kilogram ticari ürün gelirken; 1946'da 634 uçak 2.085 yolcu ve 5.072 kg mal taşımıştır. Komşu ülkelerden dağ tatil yerlerine gelen yaz ziyaretçilerinin çoğu artık hava yoluyla seyahat etmeye başlamıştır. Özellikle trafiğin tatil sezonunda zirveye çıktığı görülmüştür. Tüm sivil uçaklar Lefkoşa'ya inerken Larnaka'ya yalnızca acil inişler yapılmıştır. Ayrıca birinci sınıf (ücretsiz) postaların çoğu artık hava yoluyla gelmeye başlamıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1946, 1948: 43-44).

Bir önceki yıl üç olan Kıbrıs ile yabancı ülkeler arasındaki düzenli tarifeli sefer sayısı dört hatta çıkmıştır. Bu yeni hat Lefkoşa, Atina, Roma, Marsilya ve Londra arasında haftalık sefer düzenleyen Kıbrıs Havayolları/British European Airways idi (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 45).

İkinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan konjonktürde Kıbrıs, Orta Doğu'nun hava kavşağı olarak giderek artan bir önem kazanmıştır. 1948'de adaya tarifeli ve tarifersiz 1.770'den fazla sivil uçak gelmiştir. Daha öncesinde 1947'de 1.005 ve 1946'da 634 uçak gelmişti. Toplamda 5.788 yolcu ve 47.852 kilogram mal indirilmişti. Ayrıca sadece günlük olarak 3.904 transit yolcu da adaya gelmişti (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40).

Kıbrıs ile diğer ülkeler arasında 1948'de düzenli tarifeler uygulayan beş sivil hava hattı mevcuttu: Bunlar: Londra, Roma, Lefkoşa ve Tahran arasında haftada bir sefer düzenleyen British Overseas Airways Corporation; Kahire ile Lefkoşa arasında haftada üç kez sefer yapan Mısırlı bir şirket olan Misr Airlines; Beyrut ile Lefkoşa arasında haftada üç kez sefer yapan Middle East Airlines (Lübnan); Atina ile Lefkoşa arasında haftada iki kez sefer yapan Hellenic Airlines (Yunan); Ada'nın kendi havayolu şirketi olan Kıbrıs Havayolları: Lefkoşa-Kahire, haftada iki kez; Lefkoşa-Atina-İstanbul, haftada bir kez; Lefkoşa-Atina--Roma, haftada iki kez; Lefkoşa-Beyrut haftada iki kez sefer yapmaktaydı. Ayrıca *charter* şirketleri de Avustralya, Güney Afrika ve diğer destinasyonlara çok sayıda uçuş gerçekleştirmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40).

Adanın tek gümrük havaalanı olan Lefkoşa Havaalanı, İngiliz Hükümet ve Kraliyet Hava Kuvvetleri tarafından ortaklaşa kullanılmaktadır. Kıbrıs Havayolları şirketi Havalimanındaki sivil terminalin idaresi için Hükümet acentesi olarak atanmıştır. Hükümet tamamlanmak üzere olan kapsamlı bir inşaat programını da üstlenmiştir. Yeni binalarda yolcular ve halk için bir restoran, havayolu operatörleri ve acenteleri için ofisler, bir polis karakolu ve tıbbi, göçmenlik ve gümrük muayenelerinin hızlı ve rahat bir şekilde tamamlanmasına yönelik tesisler yer alması planlanmıştır. Sert zemin genişletilmiş ve yeni bir taksi yolu açılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40).

Sivil kullanıma ayrılan hangarda da iyileştirmeler yapılmıştır. Bu minvalde harcamaların toplamının 40.000 £'un üzerinde olduğu bilgisi yıllık kayıtlarda yer almıştır. Niteki pistler test edilmiş ve sertifikalandırılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40-41).

Keza pistlerin sınırsız kullanımı ve *Constellation* gibi daha ağır uçakların düzenli aralıklarla iniş yapabilmesi önemliydi. Petrol şirketleri tarafından havaalanının büyük dört motorlu makinelerin düzenli kullanımını karşılamaya yetecek miktarda havacılık ruhunun havaalanında sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Yine petrol şirketlerine idari binalar ve toplu olarak uçak yakıtını tutacak tanklar için alanlar tahsis edilmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40-41).

Önemli bir sorun olarak ortaya çıkan trafikteki artış, sivil havacılığa yönelik sinyal tesislerinin sorumluluğunun Kraliyet Hava Kuvvetlerinden Hükümete devredilmesini gerektirmiştir. Şöyle ki Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü'nün belirlediği standartlara uygun olarak verimli bir şekilde işletilmesi, güvenliğin sağlanması açısından büyük önem taşıdığı belirtilmiştir. Çünkü sözkonusu olan yolcuların ve uçakların güvenliği idi. Diğer yandan Messrs. Cable and Wireless şirketi hükümete yıllık 10.000 £'luk bir maliyetle bu iş için hükümet temsilcileri olarak atanmıştır. Bununla birlikte kullanılan Kraliyet Hava Kuvvetleri ekipmanı hem hizmet hem de sivil trafiğin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı ve maliyeti büyük ölçüde artırdığı ve daha güçlü ekipmanın ayrı bir sahaya kurulmasına yönelik planların hazırlık aşamasında olduğu sömüre yönetimince kaydedilmiştir. Ayrıca arazi ve otopark ücretleri ve yer hizmeti ücretleri de 1948 tarihli Hava Seyrüsefer (Havaalanı Ücretleri) Yönetmeliği ile belirlenmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40).

Kıbrıs 1948 tarihli Hava Taşımacılığı (Hava Hizmetlerinin Lisanslanması) Yönetmeliğinin amacı başlıkta belirtilen işlevi kontrol etmesiydi. Planlanmış hizmetlere ilişkin lisanslar ile programlanmamış hizmetlere ilişkin izinler arasında ayırım yapılmalıydı. Bunların yürürlüğe girmesinden önce tarifersiz uçuşlar için lisans verilmesi külfetli bir işti. Hava Taşımacılığı Lisans Otoritesi artık bu tür uçuşlar için kısa sürede izin vermeye başlamıştı. Tarifeli hizmetlere ilişkin lisanslar ise ancak ayrıntılı inceleme sonrasında verilmesi kararı alınmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40). 1948'de ücret ve kira gelirlerinin yılda 12.000 £ olduğu hesaplanmıştır. Bu durum sömürge yönetimi tarafından üstlenilen harcamalarla karşılaştırıldığında önemsiz bir rakamdı. Bununla birlikte mevcutta sağlanan hizmetler daha da büyük bir trafik hacmiyle baş etmeye yeterli olacaktı ve her halükarda birinci sınıf hava trafiğinin sağlanması yoluyla hava trafiğini Kıbrıs'a çekme politikasının uygulanmasında masraflar yönetin tarafından üstlenilecekti. Modern tesisler bu politikanın ada ekonomisine sağladığı avantajlarla meşrulaştırılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40).

Mayıs 1949'da Lefkoşa Havalimanı'nda yeni terminal binaları açıldığında Kıbrıs'ın Orta Doğu'nun ana hava kavşaklarından biri olabileceği umudu dile getirilmişti. Nitekim sonraki gelişmeler de bu ihtimali güçlendirmişti. Yıl içerisinde haftada 80 sivil uçak gelip gidiyordu. Ayrıca 30 bine yakın yolcu da taşınmıştır. Aşağıda 1949 yılı içerisinde havayoluyla adaya gelen yolcu sayısı, posta, bagaj ve uçakla taşınan yüke dair bilgiler verilmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 41):

	Yurtiçi	Yurtdışı
Tarifeli Uçuşlar :	1.104	1.103
Tarifersiz Uçuşlar :	971	966
Toplam :	2.075	2.069

	Uçağa Yüklenen	Uçaktan İndirilen	Transit
Yolcular	9.560	9.162	10.392
Yolcu Bagajı	234.359 kg.	205.074 kg.	291.576 kg.
Posta	31.188 kg.	33.152 kg.	19.452 kg.
Hava Hamulesi	226.239 kg.	142.250 kg.	291.044 kg.

Sömürge Yönetimine göre yeni havalimanı binaları Orta Doğu'nun en iyileri arasında yer almaktaydı. Tesisler arasında bekleme odası ve büfe, gümrük, göçmenlik ve sağlık kontrollerine dair bölümler bulunuyordu. Ayrıca gelen ve giden yolcular tamamen ayrı tutulacak şekilde düzenlenmiştir. Birinci sınıf restoran ve havaalanı yönetimi ve havayolu acenteleri için modern ofisler inşa edilmiştir. Yıllık raporlar yapılan binaların tamamen tatmin edici olduğunu dile getirirken; yolculara sunulan taşıma tesisleri ve konfor standardını da Türkiye'deki herhangi bir havaalanında mevcut olanlara denk olduğunu belirterek çoğu çevre ülkelerdeki havaalanı tesislerinden daha donanımlı olduğunu vurgulamıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 42).

Kıbrıs ile diğer ülkeler arasında altı hava yolu düzenli seferler sürdürmüştür. Bunlar(Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 42):

	Lefkoşa-Kahire-Lefkoşa
	Lefkoşa-Atina-İstanbul
	Lefkoşa-Atina-Roma
Cyprus Airways	Lefkoşa-Beyrut-Lefkoşa
	Lefkoşa-Lydd ² -Lefkoşa
	Lefkoşa-Hayfa-Lefkoşa
British Overseas Airways Corporation	Londra-Tripoli-Lefkoşa-Tahran
Misr Airlines (Mısır)	Kahire-Lefkoşa-Kahire

2 Günümüzde İsrail'de Tel Aviv'in 15 km güneydoğusunda bulunan Lod isimli Yahudi-Arap şehridir.

	Kahire-Lefkoşa-İstanbul
Middle East Airlines (Lübnan)	Beyrut-Lefkoşa-Beyrut
Hellenic Airlines (Yunanistan)	Prestwick-Londra-Paris
	Atina-Lefkoşa-Lydd
Turkish Airlines	İstanbul-Ankara-Lefkoşa-Beyrut

Bunlara ek olarak *charter* şirketleri Avustralya, Güney Afrika ve diğer destinasyonlara çok sayıda uçuş gerçekleştirirken Kıbrıs ile Basra Körfezi arasında düzenli seferler de sürdürülmüştür (Colonial Annual Reports Cyprus 1949, 1950: 42).

Mayıs 1949'da Lefkoşa'da yeni sivil hava terminalinin açılmasından sonra trafik büyük oranda artmış ve daha fazla bina yapılması gerekmişti. Hava taşımacılığındaki kayda değer artış, ilave depo yerleşimlerinin kurulmasına neden olmuştur. Artan yolcu trafiğine hizmet verebilmek için yiyecek-içecek tesislerinin de genişletilmesi elzemdi. Ertesi yıl yani 1950'de haftada yaklaşık 100 uçak gelip gitmiştir. Buna göre 58.000 yolcu –ki 1949'dakinin neredeyse iki katı- ve 2 milyon kilogramdan fazla bagaj, yük ve posta taşınmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 46).

	Yurtiçi	Yurtdışı
Tarifeli Uçuşlar :	1.335	1.335
Tarifesiz Uçuşlar :	1.091	1.088
Toplam :	2.426	2.423

	Uçağa Yüklenen	Uçaktan İndirilen	Transit
Yolcular	12.419	13.626	31.971
Yolcu Bagajı	289.586 kg.	319.330 kg.	680.249 kg.
Posta	35.251 kg.	37.621 kg.	30.606 kg.
Hava Hamulesi	303.681 kg.	321.938 kg.	637.225 kg.

Kıbrıs adasında havacılık hizmetlerinin özellikle son iki yılı (1949-1950) kıyaslandığında adaya gelen yolcu sayısında % 30, yolcu bagajında % 23, postada % 13 ve uçak hamulesinde % 34 artış sağlanmıştır. Adadan ayrılan yolcu sayısında ise % 49, yolcu bagajında % 56, postada % 13 ve uçak hamulesinde ise % 126 artış yaşanmıştır. Transit uçuşlarla gelen uçuşlarda ise yolcu sayısında % 207, yolcu bagajında % 133, postada % 57 ve uçak hamulesinde ise % 119'luk bir artış gerçekleşmiştir.

Nisan 1950'de havaalanı gece ve gündüz kesintisiz hizmete açılmıştır. Mayıs'ta Iraklı Yahudilerin Lefkoşa üzerinden Bağdat'tan Lidda'ya büyük bir hava taşımacılığı başlamıştır. Yılsonuna kadar 20.000'den fazla Yahudi havaalanından geçmiştir. Bağdat'tan yola çıkan bir kadın yolcunun bir çocuğu

dünyaya gelmiştir. Bir ölüm de havada gerçekleşmiştir. 105 yaşındaki bir adam ve 103 yaşındaki eşi servise götürülerek güvenli bir şekilde İsrail'e ulaşmıştır. Kullanılan uçaklar Douglas Skymasters'a dönüştürülmüştür. Bir uçuşta 156 kadar kişi taşınmıştır ancak normal yük 115-120 yolcu ve artı olarak mürettebattan meydana gelmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 46).

Adanın kendi havayolu şirketi olan Kıbrıs Havayolları, 17.000'den fazla yolcu taşıdığı gibi çeyrek milyon milden fazla uçarak rekor kırmıştır. Ayrıca beş kişiden oluşan filoya, Kıbrıs'ın kadim başkenti Alasia'nın adını taşıyan yeni bir uçak da eklenmiştir. Ek olarak üç yeni rota açılmıştır. Bunlar: İskenderiye, Wadi Halfa ve Hartum idi. Yeni güzergâhlar Kıbrıs'ta izin alan petrol sahaları çalışanları arasında popüler olmuştur. Hartum'a ek olarak Basra Körfezi rotalarının devreye girmesi bu yerlere 40 tondan fazla taze meyve ihracatıyla sonuçlanmıştır. Bu hizmetlerle birlikte İsrail "hava yoluyla meyve" ticareti açısından yeni bir pazar olarak gündeme gelmiştir. Kasım ayında İsrail Ulusal Havayolu El Al, Lydda, Lefkoşa ve İstanbul arasında haftalık sefer başlatmıştır. 1950 itibarıyla Kıbrıs'tan karşılıklı düzenli seferleri sürdüren havayolları şunlardı (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 47):

Lefkoşa-Kahire-Lefkoşa

Lefkoşa-İskenderiye-Lefkoşa

Lefkoşa-Atina

Lefkoşa-Ankara-İstanbul

Kıbrıs Havayolları

Lefkoşa-Atina-Roma

Lefkoşa-Beyrut-Lefkoşa

Lefkoşa-Lydda-Lefkoşa

Lefkoşa-Hayfa-Lefkoşa

Lefkoşa-Vadi Halfa-Hartum

Lefkoşa-Bağdat-Kuveyt-Bahreyn

Mısır Havayolları (Mısır)

Kahire-Lefkoşa-Kahire

Kahire-Lefkoşa-İstanbul

Orta Doğu Havayolları (Lübnan)

Beyrut-Lefkoşa-Beyrut

Hellenic Airlines (Yunanistan)

Prestwick-Londra-Paris-Atina-Lefkoşa-Lydda

Türk Havayolları

İstanbul-Ankara-Lefkoşa-Beyrut

El Al (İsrail)

Lydda-Lefkoşa-İstanbul

İngiliz Denizaşırı Hava Yolları Şirketi

Londra-Roma-Lefkoşa-Tahran

(Yeniden yönlendirilen Londra-Roma-Lydda-Tahran, Kasım 1950)

5-Posta Hizmetleri

Kıbrıs'ta 1946-1947 yıllarında 15 postane tesisi mevcuttu. Hemen hemen tüm köylerde pul satışının yapıldığı, olağan ve taahhütlü yazışmaların, kolilerin postalanması ve tesliminin yapıldığı posta acenteleri de vardı. Daha büyük köy posta acentelerinin birkaçında posta siparişi işi de yapılıyordu. Motorlu posta servisleri yıl boyunca çeşitli kasabalar arasında ve yaz sezonunda tepedeki tatil yerlerine günlük olarak hizmet vermiştir. Köylere şube hizmetleri motorlu, bisikletli veya yük hayvanlarıyla yapılmıştır (Colonial Annual Reports Cyprus 1947, 1948: 44).

Kıbrıs posta yetkilileri 1948 yılı boyunca yaklaşık 10 milyon eşyayla ilgilenmiştir. Bahse konu yıl itibariyle adada 15 ana postane ve 661 posta acentesi bulunmaktadır. Motorlu posta hizmetleri ana kasabalar arasında günlük olarak, bazen de günde iki kez yürütülmüştür. Postanın hava yoluyla gönderilmesine yönelik olanaklar yıl içinde önemli ölçüde iyileştirilmiştir. Sömürge Yönetiminin Mısır'a posta taşınmasına ilişkin Mısırlı bir şirket olan Mısır Havayolları ile antlaşması Kasım ayında feshedilmiştir. Mısır Havayolları ile Kıbrıs Havayolları postaların hizmet verilen tüm noktalara ağırlık ve mesafe esasına göre taşınması konusunda önceki sözleşmeden daha avantajlı bir anlaşma imzalanmıştır. Komşu ülkelere birinci sınıf postalar ek ücret alınmadan taşınma kararı alınmıştır. Ücretli hava postası için Birleşik Krallık'a 36 saatte hizmet verileceği belirtilmiştir (Colonial Annual Reports Cyprus 1948, 1949: 40-41).

Kıbrıs Posta hizmeti 1950'de on bir milyonun üzerinde postayla ilgilenmiştir. Troodos, Platres ve Pedhoulas'ın üç yazlık bürosu da dâhil olmak üzere 15 ana postane ve 682 posta acentesi mevcuttur. Yıl içerisinde posta taşımacılığında kat edilen mesafe yaklaşık 860.000 km olmuştur (Colonial Annual Reports Cyprus 1950, 1951: 48).

Sonuç

İngiliz yıllık koloni raporları 1940 yılında askıya alınmasından sonra ilk kez 1946 yılında tekrar yayınlanmaya başlamıştır. Mevcut raporlar savaştan sonraki ilk yılın olaylarını kapsamış ve birçok durumda savaş yıllarındaki ilerlemelere atıfta bulunulmuştur. İngiliz Sömürge Yönetimi tarafından idare edilen Kıbrıs'ta İkinci Dünya Savaşı sonrası 1946-1950 yılları arasında adanın özellikle ulaşım ve iletişim alanındaki inşaa süreci ele alınmıştır. Mevcut 4 yıl içerisinde savaşın da sona ermesiyle bahse konu alanlarda bir canlılığın ortaya çıktığı görülmektedir. Ada Sömürge yönetimi Kıbrıs'ta bayındırlık alanında çeşitli alanlarda iyileştirme süreci başlatmıştır. Bu bağlamda ada içi ve ada dışından nakliyat, demir ve kara yollarındaki tamirat ve çalışmalar, havayolları tesislerinin genişletilmesi ve yeni hatların açılması, sivil havacılık alanındaki ilerlemeler ve posta hizmetleri konularında yapılan çalışmalar ada insanının

hayatını daha fazla kolaylaştırmıştır. Elbette bu süre içerisinde yaşanan etkileşimde savaşın bitmesi birinci derecede önemliydi. Bu durum özellikle yeni havayolları hatlarının açılmasıyla adaya gelen yolcu sayısında ve posta hizmetlerinde belirgin bir artışın yaşandığı görülmüştür.

Kaynakça

1-Arşivler

The National Archives

Colonial Annual Reports Cyprus 1946.

Colonial Annual Reports Cyprus 1947.

Colonial Annual Reports Cyprus 1948.

Colonial Annual Reports Cyprus 1949.

Colonial Annual Reports Cyprus 1950.

2-Telif Eserler

Alasya, H.F. (1992). *Kıbrıs ve Rum-Yunan Emelleri*. Lefkoşa: KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Yayınları.

Beratlı, N. (1999). *Kıbrıslı Türklerin Tarihi-3*. Lefkoşa: Galeri Kültür Yayınları.

Gürel, Ş. S. (2020). *Kıbrıs Tarihi 1878-1960-Kolonyalizm Ulusçuluk ve Uluslararası Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.

Hill, G. (2016). *Kıbrıs Tarihi-Osmanlı ve İngiliz İdaresi Dönemi 1571-1948*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Zia, N. (1975). *Kıbrıs'ın İngiltere'ye Geçişi ve Adada Kurulan İngiliz İdaresi*. Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü.

BULANIK KÜME GENİŞLEMELERİNİN ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİNE UYARLANMASI ÖRNEĞİ: KÜRESEL BULANIK TOPSIS

Aygülen KAYAHAN KARAKUL¹

Giriş

Bulanık Mantığın 20. yüzyılın son çeyreğinde Azeri bilim insanı Lütfi Asker Zadeh tarafından kurulması bilim tarihinde oldukça önemli gelişmelere sahne olmuştur. Bulanık Küme Teorisine dayanan Bulanık Mantık hemen hemen bilimin her alanında kullanılır hale gelmiş ve hatta 80’li yıllardan başlayarak birçok elektronik aletin üretiminde kullanılarak teknik ilerlemenin de öncüsü haline gelmiştir. Son yıllarda gelinen noktada ise Bulanık Kümelerin farklı genişlemeleri de bulunmuş ve bu genişlemeler de çeşitli alanlara yayılmıştır. Bulanık kümelerin ve çeşitli genişlemelerinin farklı alanlara uyarlama örneklerinden birisi de Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri üzerinden devam etmektedir. Bu çalışmada Bulanık Küme genişlemelerinden birisi olan ve 2018 yılında geliştirilmiş olan Küresel Bulanık Küme Teorisinin ÇKKV alanındaki bir uygulama örneği olarak Küresel Bulanık TOPSIS yöntemi ele alınmıştır. Metnin geri kalanı şu şekilde organize edilmiştir: Birinci bölümde Küresel Bulanık Sayılar ve Küresel Bulanık Kümeler anlatılmış, İkinci Bölümde Küresel Bulanık TOPSIS algoritması anlatılmış, Üçüncü bölümde Genişletilmiş Bulanık TOPSIS çalışmaları incelenmiş Dördüncü Bölümde, Küresel Bulanık TOPSIS algoritması Enerji alanındaki bir ÇKKV Problemine uygulanarak çözümü gösterilmiş, beşinci bölümde Sonuçlar verilmiştir.

Bölüm 1: Küresel Bulanık Kümeler

1960’lı yılların sonlarında Lütfi Asker Zadeh tarafından Bulanık Küme Teorisi kurulduktan sonra hem fen hem de sosyal bilim alanlarındaki araştırmacı ve bilim insanlarının dikkatini çekmiş, bilimin birçok alanında kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal Bilim alanlarında ise özellikle sosyal bilim problemlerinin doğasından kaynaklı olan belirsizlik ve muğlaklıkla mücadele etmede yeni bir araç haline gelmiştir. İnsan tercihleri ile ilgili olan ve sırf bu

yüzden bile muğlaklık içeren Sosyal Bilim problemlerinde özellikle bir Karar Vericinin yargılarını ve tercihlerini doğrudan almak yerine, çeşitli ölçeklerle ve Dilsel Değişkenler denilen mantıksal araçlarla alıp matematiksel olarak modellemek ÇKKV yöntemlerinde yapılanların ifadesidir. Bu modelleme sonrasında her ÇKKV yönteminin kendine özgü algoritması uygulanarak tercihler sıralanır ki bu şekilde yapılarak doğrudan Karar Vericiye sorulmasına göre daha çok hassasiyetle ölçüm yapılmış olur. Ayrıca bu analizin Bulanık Mantık içeren yöntemlerle yapılması ile muğlaklık bir miktar daha azalır (Mathew vd., 2020). Bulanık Küme Teorisi kategoriler arasındaki geçişleri birden ve aniden değil, dereceli olarak gerçekleşen bir olay olarak ele alır (Şen, 2003). Bunun için de herhangi bir Karar Problemünde Karar Vericinin de iki tercih arasında kalıp dereceli olarak birinden diğerine geçtiğini hesaba katar. Böylece Karar Vericinin tercihlerini matematiksel modellerde ifade ederken, kesin (crisp) sayılar ile göstermek yerine, bu sayının belli bir komşuluğundaki değerleri de içerecek şekilde gösterir. Bulanık Kümelerin kategoriler arasındaki dereceli geçişleri dikkate alması ile muğlaklığın bir nebze azalması Bulanık Kümelerin daha da genişletilerek insan tercihlerinin matematiksel temsilinin daha gerçeğe yakın olarak yapılabileceği sorusunu ortaya koymuştur ki tüm Bulanık Küme Genişlemelerinin ortak amacının bu olduğu söylenebilir. İşte bu amaçlarla geliştirilen Küme genişlemelerinden bazıları şunlardır: Aralık Değerli Bulanık Kümeler, Sezgisel Bulanık Kümeler, Bulanık Çoklu Kümeler (Fuzzy Multisets), Nötrosofik Bulanık Kümeler, Pisagorian Bulanık Kümeler, Durağan Olmayan Bulanık Kümeler (Nonstationary Fuzzy Sets), Tereddütlü Bulanık Kümeler (Hesitant Fuzzy Sets), ve Küresel Bulanık Kümeler (Spherical Fuzzy Sets). Elbette kiminin adı belirli bir şekilde oluşturulmamış olan ama Bulanık Kümelere katkı yaparak onları geliştiren ve Bulanık Küme Genişlemeleri başlığında ele alınabilecek olan çalışmalar da mevcuttur.

Atanassov Bulanık kümeleri 1986 yılındaki çalışması ile Sezgisel Bulanık Kümelere genişletmiştir. Sezgisel Bulanık Küme Klasik Mantığın “Üçüncü Halin İmkansızlığı” ilkesinin reddine dayanır ve Sezgisel Bulanık Sayıların kümeye ait olma, kümeye ait olmama ve tereddüt derecesi olmak üzere üç bileşeni vardır (Atanassov, 1999).

Smarandache (1998) Bulanık Kümeleri Nötrosofik Bulanık Kümelere genişletmiştir ki bu kümedeki elemanlar doğruluk, yanlışlık ve belirsizlik (indeterminacy) dereceleri ile tanımlanmıştır. Belirsizlik derecesi kümenin yeni bir elemanıdır ve bu üç derece birbirinden bağımsız olarak 0 ile 1 arasında yer alır, toplamları da 0 ile 3 arasında değer alır.

Yager and Abbasov (2013) Sezgisel Bulanık Kümeleri Pisagorian Bulanık Kümelere genişletmiştir ki bu kümeler üye olma ve üye olmama derecelerinin kareler toplamının 0 ile 1 arasında kalmasına karşılık gelir.

Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman 2018 yılındaki çalışmalarıyla Bulanık Kümeleri, Küresel Bulanık Kümelere genişletmiştir (Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman 2019a). Küresel Bulanık Kümeler bir anlamda Pisagorian Bulanık Küme kavramıyla Nötrosifik Bulanık Küme kavramının birleştirilmesi ile oluşturulmuştur (Saharaf, 2023). Küresel Bulanık Kümeler üye olma, üye olmama ve tereddüt derecelerinin kareler toplamının 0 ile 1 arasında kaldığı bir sisteme karşılık gelir ki bu durumun üç boyutlu sistemdeki geometrik temsili merkezi Orijin olan bir kürenin, bileşenlerin üçünün de pozitif olduğu uzay bölgesinde kalan kısmı ve bu kısmın içidir. Küresel Bulanık Kümelerde Nötrosifik Kümelerde olduğu gibi belirsizlik derecesi bağımsızdır.

Üyelik derecesi, üye olmama derecesi ve tereddüt derecesi sırasıyla $\mu_A(x)$, $\nu_A(x)$ and $\pi_A(x)$ olmak üzere bir küresel bulanık küme A_S Eşitlik 1'deki gibi tanımlanır (Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman 2019a, 17-18).

$$A_S = \{ \langle u, \mu_{A_S}(u), \nu_{A_S}(u) \rangle \mid u \in X \} \quad (1)$$

Bu kümede $\mu_{A_S}(u)$, $\nu_{A_S}(u)$ and $\pi_{A_S}(u)$ s Eşitlik 2' de verilen koşulu sağlamaktadır.

$$0 \leq \mu_{A_S}^2(u) + \nu_{A_S}^2(u) + \pi_{A_S}^2(u) \leq 1 \quad (2)$$

Eşitlik 2' deki koşul bileşenlerin geometrik olarak merkezi (0,0,0) ve yarıçapı 1 olan küre içinde kalmasını sağlar (Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman, 2019a, 17-18). Kürenin yüzeyinde Eşitlik 3 elde edilir.

$$\mu_{A_S}^2(u) + \nu_{A_S}^2(u) + \pi_{A_S}^2(u) = 1 \quad (3)$$

Bölüm 2: Küresel Bulanık TOPSIS

Küresel Bulanık TOPSIS de diğer ÇKKV yöntemlerine benzer olarak birden çok alternatife birbirine göre önem derecesi atayarak, bu önem derecelerinin büyüklüğüne göre sıralanması prensibine dayanır. Bu sıralamanın yapılabilmesi için Karar Vericilerin sübjektif yargılarının sayısallaştırıldığı Dilsel Değişkenler kullanır. Tablo 1'de Karar Vericilerin tercihlerinin 9'lu ölçek yolu ile Dilsel Değişkenler ile ifade edilmesi ve bu Dilsel Değişkenlere karşılık olarak tanımlanmış olan Küresel Bulanık Sayılar verilmiştir.

Tablo 1: Dilsel Değişkenler ve Küresel Bulanık Sayı Değerleri

Mutlak olarak Çok Yüksek Önemde (MÇÖ)	(0.9, 0.1, 0.1)
Çok Yüksek Önemde (ÇYÖ)	(0.8, 0.2, 0.2)
Yüksek Önemde (YÖ)	(0.7, 0.3, 0.3)
Biraz daha Fazla Önemde (BFÖ)	(0.6, 0.4, 0.4)
Eşit Önemde (EÖ)	(0.5, 0.5, 0.5)
Biraz daha Az Önemde (BAÖ)	(0.4, 0.6, 0.4)
Düşük Önemde (DÖ)	(0.3, 0.7, 0.3)
Çok Düşük Önemde (ÇDÖ)	(0.2, 0.8, 0.2)
Mutlak olarak Düşük Önemde (MDÖ)	(0.1, 0.9, 0.1)
Kutlu-Gündoğdu & Kahraman, 2019a, s.346.	

Eğer bir grup kararı belirlenmeye çalışılıyorsa Karar Vericilerin görüşleri SWAM (Spherical Fuzzy Arithmetic Mean-Küresel Bulanık Aritmetik Ortalama) operatörü ve SWGM (Spherical Weighted Geometric Mean- Küresel Bulanık Geometrik Ortalama) operatörü ile birleştirilebilir. Eğer n tane Karar Verici varsa ve Karar Vericilerin ağırlıkları w_i ise bu görüşlerin bileştirilme işleminde kullanılan SWAM Operatörünün formülü Eşitlik 4'te verilmiştir.

$$SWAM_w(A_{S1}, \dots, A_{Sn}) = w_1 \cdot A_{S1} + w_2 \cdot A_{S2} + \dots + w_n \cdot A_{Sn} = \left\{ \left[1 - \prod_{i=1}^n (1 - \mu_{A_{si}}^2) \right]^{\frac{1}{2}}, \prod_{i=1}^n v_{A_{si}}^{w_i}, \left[\prod_{i=1}^n (1 - \mu_{A_{si}}^{2w_i}) - \prod_{i=1}^n (1 - \mu_{A_{si}}^2 - \pi_{A_{si}}^2)^{w_i} \right]^{\frac{1}{2}} \right\} \quad (4)$$

Eğer n Karar Verici varsa, bu kişilerin görüşlerini birleştirmede kullanılan SWGM operatörünün formülü Eşitlik 5'te verilmiştir.

$$SWGM_w(A_{S1}, \dots, A_{Sn}) = A_{S1}^{w1} + A_{S2}^{w2} + \dots + A_{Sn}^{wn} = \left\{ \prod_{i=1}^n \mu_{A_{si}}^{w_i}, \left[1 - \prod_{i=1}^n (1 - v_{A_{si}}^{w_i}) \right]^{\frac{1}{2}}, \left[\prod_{i=1}^n (1 - v_{A_{si}}^{2w_i}) - \prod_{i=1}^n (1 - v_{A_{si}}^2 - \pi_{A_{si}}^2)^{w_i} \right]^{\frac{1}{2}} \right\} \quad (5)$$

Kriter ağırlıklarının Karar Matrisindeki girdi değerleri ile çarpımı için kullanılan Küresel Bulanık Çarpma Operatörü Eşitlik 6'da verilmiştir. Burada A_S ve B_S iki küresel bulanık sayıdır

$$A_S \otimes B_S = \{ \mu_{A_S} \cdot \mu_{B_S}, (v_{A_S}^2 + v_{B_S}^2 - v_{A_S}^2 \cdot v_{B_S}^2)^{1/2}, ((1 - v_{B_S}^2) \pi_{A_S}^2 + (1 - v_{A_S}^2) \pi_{B_S}^2 - \pi_{A_S}^2 \pi_{B_S}^2)^{1/2} \} \quad (6)$$

Karar Vericiler tarafından Tablo 1'de verilen 9'lu ölçüğe göre değerlendirmeler yapıldıktan sonra bu görüşler, SWAM veya SWGM operatörleri ile birleştirilir. Bu iki operatör de Karar Vericilerin farklı ağırlıkları olabilmesini de dikkate alabilmektedir.

Benzer olarak alternatifler de Karar Vericiler tarafından değerlendirilerek alternatiflere atfedilen değerler Küresel Bulanık Sayılara dönüştürülür. Oluşturulan Karar Matrisi kriter ağırlıkları ile Eşitlik 6 kullanılarak çarpılır ki böylece Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi Küresel Bulanık TOPSIS algoritmasını uygulamak için hazır hale gelir.

TOPSIS yöntem olarak Ağırlıklandırılmış Karar Matrisinin elde edilmesinden sonra Pozitif İdeal Çözüm (PIS) ve Negatif İdeal çözümlerin (NIS) bulunması ve sonrasında bu iki ideal çözümlere uzaklıkların hesaplanması esasına dayanır. Sonrasında algoritmada PIS'a uzaklığın en kısa, NIS'a uzaklığın en uzun olması sağlanacak şekilde bir Yakınlık İndeksi geliştirilmektedir.

Küresel Bulanık TOPSIS yönteminde de benzer bir akıl yürütme sistemi uygulanır. Önce Eşitlik 7'deki Skor Değerlerine Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS kümeleri göre Eşitlik 8 ve 9'daki gibi oluşturulur.

$$Score (C_j(X_{iw})) = (\mu_{ijw} - \pi_{ijw})^2 - (v_{ijw} - \pi_{ijw})^2 \quad (7)$$

$$X^* = \{C_j, \max_i < Score (C_j(X_{iw})) >: j = 1, 2, \dots, n\} \quad (8)$$

$$X^- = \{C_j, \min_i < Score (C_j(X_{iw})) >: j = 1, 2, \dots, n\} \quad (9)$$

Oluşturulmuş olan Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS kümeleri Eşitlik 10 ve 11’de verilmiştir.

$$X^* = \{< C_j, ((\mu_j^*, v_j^*, \pi_j^*)) >: j = 1, 2, \dots, n\} \quad (10)$$

$$X^- = \{< C_j, ((\mu_j^-, v_j^-, \pi_j^-)) >: j = 1, 2, \dots, n\} \quad (11)$$

Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS kümelerine uzaklıklar Eşitlik 12 ve 13 kullanılarak hesaplanır.

$$D(X_i, X^*) = \sqrt{\frac{1}{2n} \sum_{i=1}^n ((\mu_{X_i} - \mu_{X^*})^2 + (v_{X_i} - v_{X^*})^2 + (\pi_{X_i} - \pi_{X^*})^2)} \quad (12)$$

$$D(X_i, X^-) = \sqrt{\frac{1}{2n} \sum_{i=1}^n ((\mu_{X_i} - \mu_{X^-})^2 + (v_{X_i} - v_{X^-})^2 + (\pi_{X_i} - \pi_{X^-})^2)} \quad (13)$$

Küresel Bulanık PIS’a olan en küçük ve Küresel Bulanık NIS’a olan en büyük mesafeler Eşitlik 14 ve 15 kullanılarak belirlenir.

$$D_{max}(X_i, X^-) = \max_{1 \leq i \leq m} D(X_i, X^-) \quad (14)$$

$$D_{min}(X_i, X^*) = \min_{1 \leq i \leq m} D(X_i, X^*) \quad (15)$$

Yakınlık İndeksi Eşitlik 16 kullanılarak belirlenir. Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman (2019a) Yakınlık İndeksi formülünü bu şekilde kurarak pozitif değerler almasını sağlamışlardır.

$$(X_i) = \frac{D(X_i, X^*)}{D_{min}(X_i, X^*)} - \frac{D(X_i, X^-)}{D_{max}(X_i, X^-)} \quad (16)$$

Son olarak alternatifler Yakınlık İndeksinin artan değerine göre sıralanır.

Bölüm 3. Genişletilmiş Bulanık TOPSIS Çalışmaları

Technique for Order Preference to Similarity to Ideal Solution- İdeal Çözüme yakınlığa göre Sıra Belirleme Tekniği- kelimelerinin baş harflerinden oluşan TOPSIS m tane alternatif içeren n boyutlu geometrik bir sistemi içerir. TOPSIS yönteminde temel amaç, alternatifleri olabilecek en iyi çözüme yakın, olabilecek en kötü çözüme de uzak olma koşulunu aynı anda sağlayacak şekilde sıralamaktır. Uzaklıklar hesaplanırken farklı uzaklık formülleri de kullanılabilir gibi en yaygın olarak Öklid Uzaklığı formülü kullanılır (Tzeng & Huang, 2011, 69). Algoritma esnasında Yakınlık İndeksi ya da Yakınlık Oranı adı verilen bir indeks belirlenir ve alternatiflerin sıralanması bu indekse göre yapılır. Yöntemin bütün Bulanık Genişlemelerinde benzer bakış açısı kullanılır yani birer PIS ve NIS belirlenerek, PIS’a en yakın NIS’a en

uzak alternatifler belirlenen bir İndekse göre sıralanmaktadır. Bulanık Küme genişlemeleri üzerine yapılan bazı çalışmalar bu bölümde verilmiştir.

Szmidt ve Kacprzyk (2001) Sezgisel Bulanık Kümelerin geometrik olarak yorumlanmasından yola çıkarak bu kümeler için entropi ölçüsü geliştirmişlerdir. Bu ölçüyü geliştirirken kümenin kardinalitesi kavramını kullanmışlardır.

Boran vd. (2009) Sezgisel Bulanık TOPSIS yöntemini içinde birbiriyle çatışan kriterlerin yer aldığı tipik bir tedarikçi seçim problemi üzerinde uygulamışlardır. Grup Kararının belirlenmesi için Karar Verici ağırlıklarını Intuitionistic Fuzzy Weighted Averaging Operator-IFWA-Sezgisel Bulanık Ağırlıklandırma operatörü ile birleştirmişlerdir.

Park vd. (2011) bir grup kararı oluşturmak için Aralık Değerli Bulanık TOPSIS yöntemini kullanmış, Karar Vericilerin görüşlerini Aralık Değerli Sezgisel Bulanık Hibrit Geometrik (Interval-valued intuitionistic fuzzy hybrid geometric-IIFHG) operatör kullanarak birleştirmişlerdir.

Kaya ve Kahraman (2011) en iyi enerji teknolojisi alternatifinin seçiminde modifiye edilmiş bir Bulanık TOPSIS kullanmışlar, çalışmalarında kriter ağırlıklarının bulanık ikili karşılaştırmasını içeren bir yöntem önermişlerdir.

Zhang ve Xu (2014) bir Çok Amaçlı Karar Probleminde farklı Karar Vericilerin uzlaşmasını sağlamak üzere Aralık Değerli Bulanık TOPSIS kullanmışlardır. Karar Vericilerden alınan bilgiyi sıralamak için bir algoritma geliştirmişler, algoritma içinde ortak karar derecesini arttıracak bir Konsensus İndeksi (Consensus Index) tanımlamışlardır.

Roszkowska ve Kacprzak (2016) Sıralı Bulanık Sayıların ÇKKV yöntemlerine uyarlanması literatürde olmadığını belirterek bu uygulamayı Bulanık TOPSIS üzerinden geliştirmişler ve ayrıca dilsel ifadeler ölçeğini, uç noktalardaki değerlerin ortasındaki değerleri de dikkate alacak şekilde uygulamışlardır.

Kahraman vd. (2017) Katı atık depolama yeri seçim probleminin çözümünde Sezgisel Bulanık EDAS yöntemini kullanmışlar, bunun yanısıra aynı problemi EDAS ve Bulanık EDAS ile çözmüşler ve sonuçları karşılaştırmışlardır.

Petrovic vd. (2019) tedarikçi seçim probleminde Kriterleri Bulanık SWARA ile ağırlıklandırmışlar, alternatifleri ise Bulanık TOPSIS, Bulanık WASPAS ve Bulanık ARAS yöntemlerini kullanarak sıralamışlar ve sonuçları karşılaştırmışlardır.

Memari vd. (2019) bazıları birbiriyle çatışan 9 kriter ve 30 alt kriterden oluşan bir sürdürülebilir tedarikçi seçim probleminin çözümünde Sezgisel Bulanık TOPSIS yöntemini kullanmışlardır.

Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman (2019a) Bulanık TOPSIS yöntemini genişlettikleri Küresel Bulanık TOPSIS yöntemini tedarikçi seçim problemine

uygulamışlardır. Ayrıca Kutlu-Gündoğdu ve Kahraman (2019b) Küresel TOPSIS yöntemini çatışan kriterler ve birden çok Karar Vericiyi içeren hastaneler için yer seçim problemine de uygulamışlardır.

Akram, Dudek ve İlyas (2019) başlangıç karar matrisindeki girdilerin Pisagorian Bulanık Sayı olduğu Pisagorian Bulanık TOPSIS yöntemini bir eğitim kurumu için en iyi yerleşim yerinin belirlenmesinde ve bir hastane için satın alınacak sağlık teknolojisi ekipmanlarının sıralanması problemlerinde kullanmışlardır.

Onar vd. (2020) Küresel Bulanık TOPSIS algoritmasını, öğrenme alanında verileri toplama, analiz etme ve raporlamayı içeren öğrenme analitikleri projelerini seçim problemine uygulamışlardır.

Rani vd. (2020) yenilenebilir enerji kaynaklarının sıralanmasında genişletilmiş Bulanık TOPSIS yöntemini kullanmış, Bulanık TOPSIS algoritmasındaki ayırım ölçüleri kavramına yeni bir bakış açısı getirerek kriter ağırlıklarının bir kısmı bilindiğinde ve hiçbirini bilinmediğinde modelin nasıl kurulacağını içeren bir algoritma önermişlerdir.

Mathew vd. (2020) ileri düzey üretim sisteminin seçim problemine Küresel Bulanık TOPSIS yöntemini uygulamışlar, çalışmalarında yeni bir geometrik ortalama formülü önermişler ve Küresel Bulanık TOPSIS algoritmasındaki 9'lu ölçeği 11'li ölçeğe genişletmişlerdir.

Kocakaya vd (2021) Küresel Bulanık TOPSIS yöntemini havayolları için uçak tipi seçim problemine alternatiflerin sıralanması aşamasında uygulamıştır.

Zaralı (2022) Küresel Bulanık TOPSIS yöntemini kullanarak tersine lojistik hizmet sağlayıcı seçim problemine uygulamıştır.

Tam vd. (2023) sürdürülebilir tüketim için, belirledikleri 10 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi sekiz alt kriter içeren 4 ana kritere göre Aralık Değerli Bulanık Nötrosifik TOPSIS yöntemine göre sıralamışlardır.

Bölüm 4. Sayısal Örnek: Yenilenebilir Enerji Kaynağı Seçimi

Barınma, sağlık, bankacılık ve eğitim alanları gibi çoğu bir enerji kaynağına bağımlı olan 21. Yüzyıl yaşamındaki sistemlerin devamı için, bu sistemlerin temel kaynağı olan enerji sürekliliğinin sağlanması son derece önemlidir. Ayrıca bu sistemlerin devamlığı için tükenmeyecekmiş gibi kullanılıp yine de enerjinin bir gün tükenebileceği ihtimalinin yansırı bir yandan da enerji kaynaklarının temiz olması ve doğanın ve insanlığın geleceğini tehdit etmemesi oldukça önemlidir. Bu sebeplerle son yıllarda üretimin ve gündelik yaşamın devamında kullanılan enerjinin üretilmesi için yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı çok önem kazanmış, bu kaynakların kullanımının artırılması için dünya ölçeğinde ve yerel düzeylerde yasal çerçeveler oluşturulmuş, yerel ve ulusal ölçekteki yönetimler için çeşitli yol haritaları düzenlenmiştir.

Konunun öneminin yansın yenilenebilir enerji alanı çatışan kriterleri içeren bir alandır. Ayrıca yenilenebilir enerji alternatifleri değerlendirilirken bu çatışan kriterlere göre avantajları ve dezavantajları dikkate alınarak karar verilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla yenilenebilir enerji alternatifi seçim problemi bir ÇKKV problemidir (Balin vd., 2017). Ayrıca bu önemli seçim probleminin çözümü için ileri seviyede gelişmiş yöntemlerin kullanılması yerinde olur. Bu sebeple bu çalışmada en uygun yenilenebilir enerji kaynağının seçimi probleminin çözümü için Bulanık Kümelerin bir genişlemesi olan Küresel Bulanık Kümelerin ÇKKV yöntemlerine uyarlanması örneği olarak Küresel Bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan kriterler ve açıklamaları şunlardır:

(K1) Teknik Kriterler: Verimlilik, kapasite ve güvenilirliği içerir. Kaynaktan elde edilen enerji miktarının bunun elde edilmesi için kullanılan enerjiye oranı verimliliğdir (Kaya ve Kahraman, 2010:2523). Kapasite enerji kaynağının kurulu güç miktarıdır. Güvenirlik ise enerjinin kesintisiz bir şekilde sürekli olarak sağlanabilmesi durumudur (Sağır ve Doğanalp:243).

(K2) Ekonomik Kriterler: İlk kurulum maliyeti, işletme maliyeti ve Atıkları yok etme maliyetini içerir (Kaya ve Kahraman, 2010; Kayahan-Karakul, 2020). Çalışmada bu maliyetlerin düşük olması istenmektedir.

(K3) Çevresel Kriterler: Katı atık çıkarma durumu, Hava emisyonu, Sürdürülebilir tarım ve hayvancılığa etkiyi içerir (Özcan, Ünlüsoy ve Eren:2017). Çalışmada bu kriterler çevreye olumlu etki edecek şekilde ele alınmıştır.

(K4) Sosyal Kriterler: Sosyal kabul ve istihdam kapasitesini içerir (Kaya ve Kahraman, 2010; Özcan ve Erol:2014).

Çalışmada değerlendirilen alternatifler şunlardır:

- (A1) Biyokütle Enerjisi,
- (A2) Güneş Enerjisi,
- (A3) Hidroelektrik Enerji,
- (A4) Jeotermal Enerji,
- (A5) Rüzgâr Enerjisi.

Çalışmada yenilenebilir enerji alanında Uzman Karar Vericiden Tablo 1’de verilen dilsel değişkenler ölçeğine göre kriterleri ve kriterlere göre alternatifleri değerlendirmesi istenmiştir. Kriterlerin ağırlıkları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Kriter Ağırlıkları				
C1	VHI	0.8	0.2	0.2
C2	HI	0.7	0.3	0.3
C3	SMI	0.6	0.4	0.4
C4	EI	0.5	0.5	0.5

Karar Vericinin kriterlere göre alternatiflere verdiği değerler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Kriterlere Göre Alternatifler				
	C1	C2	C3	C4
A1	BAÖ	EÖ	EÖ	BFÖ
A2	DÖ	ÇYÖ	MÇÖ	ÇYÖ
A3	MÇÖ	BAÖ	DÖ	DÖ
A4	ÇYÖ	ÇDÖ	ÇDÖ	MDÖ
A5	BFÖ	BFÖ	YÖ	YÖ

Tablo 3 de verilen değerlendirmeler, Tablo 1'deki Dilsel Ölçekte verilen Küresel Bulanık Sayı karşılıklarına dönüştürülmüş ve sonrasında da Kriter ağırlıkları ile çarpılmış ve Tablo 4'de verilen Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi elde edilmiştir.

Tablo 4: Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi				
	C1	C2	C3	C4
A1	(0.32,0.62,0.42)	(0.35,0.56,0.52)	(0.30,0.61,0.54)	(0.30,0.61,0.54)
A2	(0.24,0.71,0.32)	(0.56,0.36,0.35)	(0.54,0.41,0.41)	(0.40,0.53,0.51)
A3	(0.72,0.22,0.22)	(0.28,0.65,0.43)	(0.18,0.76,0.38)	(0.15,0.79,0.42)
A4	(0.64,0.28,0.27)	(0.14,0.82,0.26)	(0.12,0.84,0.29)	(0.05,0.93,0.23)
A5	(0.48,0.44,0.43)	(0.42,0.49,0.45)	(0.42,0.49,0.45)	(0.35,0.56,0.52)

Eşitlik 7-8 ve 9 kullanılarak elde edilen Skor Değerleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Skor Değerleri				
	C1	C2	C3	C4
A1	-0.033	0.028	0.052	0.052
A2	-0.148	0.046	0.018	0.012
A3	0.249	-0.021	-0.104	-0.067
A4	0.134	-0.306	-0.267	-0.454
A5	0.003	0.000	0.000	0.028

Eşitlik 10 ve 11 kullanılarak oluşturulmuş olan Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS kümeleri Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6: Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS												
X^*	0.72	0.22	0.22	0.56	0.36	0.35	0.30	0.61	0.54	0.30	0.61	0.54
X^-	0.24	0.71	0.32	0.14	0.82	0.26	0.12	0.84	0.29	0.05	0.93	0.23

Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS’a olan uzaklıklar Eşitlik 12 ve 13 kullanılarak hesaplanmış ve Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7: Küresel Bulanık PIS ve Küresel Bulanık NIS’a olan Uzaklıklar		
	$D(X_i, X^*)$	$D(X_i, X^-)$
A1	0.244	0.276
A2	0.277	0.376
A3	0.194	0.284
A4	0.320	0.209
A5	0.172	0.339

Küresel Bulanık PIS’a olan en yakın mesafe ile Küresel Bulanık NIS’a olan en uzak mesafeler Eşitlik 14 ve 15 kullanılarak belirlenmiş ve Eşitlik 16 kullanılarak Yakınlık Endeksi hesaplanmıştır. Yakınlık İndeksi değerleri ve alternatiflerin sıralanması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Yakınlık İndeksi ve Alternatiflerin Sıralanması		
Alternatifler	İndeks Değeri	Sıra
A1:Biyo kütle	0.68342	4
A2:Güneş	0.61133	3
A3: Hidrolik	0.37441	2
A4: Jeotermal	1.30193	5
A5:Rüzgâr	0.09729	1

Elde edilen bulgulara göre alternatiflerin sıralaması Rüzgâr > Hidrolik > Güneş > Biyo kütle > Jeotermal şeklinde gerçekleşmiştir. Çalışma sonuçlarının literatürde Bulanık Kümeleri ve Bulanık Küme Genişlemelerini içeren ÇKKV yöntemleri kullanılarak Yenilenebilir Enerji kaynakları sıralaması yapmış olan bazı çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılması Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Karşılaştırma		
Araştırmacı	Kullanılan Yöntem- Hangi Ülke için Seçim Yapıldığı	Kaynakların En uygun Sıralaması
Kaya ve Kahraman (2010)	Bulanık AHP-VIKOR, Türkiye için	Rüzgâr, Güneş, Biyokütle, Jeotermal, Hidrolik
Tasri ve Susilawati (2014)	Bulanık AHP, Endonezya için	Hidrolik, Jeotermal, Güneş, Rüzgâr, Biyokütle
Balin ve Baraçlı (2015)	Bulanık AHP ve Aralık Değerli-Tip 2 Bulanık TOPSIS, Türkiye için	Rüzgâr, Güneş, Hidrolik, Biyokütle, Jeotermal, Hidrojen
Büyüközkan vd. (2018)	Tereddütlü Bulanık SAW ve Tereddütlü Bulanık TOPSIS, Türkiye için.	Hidrolik, Jeotermal, Güneş, Rüzgâr, Biyogaz
Solangi vd (2019)	Delphi-AHP ve Bulanık TOPSIS, Pakistan için	Rüzgâr, Hidrolik, Güneş, Biyokütle, Jeotermal
Kayahan- Karakul (2020)	Bulanık AHP, Türkiye için	Güneş, Hidrolik, Biyokütle, Rüzgâr, Jeotermal
İlbarhar vd (2020)	Pisagorian Bulanık WASPAS, Türkiye	Biyokütle, Hidrolik, Güneş, Jeotermal, Rüzgâr

Tablo 9 incelenirse çeşitli Bulanık Küme genişlemelerinin ÇKKV yöntemlerine uyarlanmalarının örneklendirildiği yenilenebilir enerji alternatiflerinin sıralanması problemlerinin her çalışmada farklı sonuçlar verdiği görülebilir. Farklıklar ebetteki her çalışmada farklı Bulanık yöntem kullanılmış olması, farklı ülke için değerlendirilme yapılmış olması, farklı kriterleri ve Karar Verici görüşlerini içermesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre en iyi yenilenebilir enerji alternatifi Rüzgâr enerjisi olarak belirlenmiştir. Bu sonuç Kaya ve Kahraman (2010), Balin & Baraçlı (2015) ile Solangi vd.'nin (2019) çalışmalarındaki en iyi yenilenebilir enerji alternatifi sonuçlarıyla aynıdır.

Bölüm 5. Sonuçlar

Bulanık Kümeler ve onların çeşitli genişletilmeleri bilimsel anlamda insan yargılarının tercihlerinin içerdiği muğlaklıkları azaltarak gerçeğin matematiksel temsilinin daha iyi yapılabilmesini sağlamaktadır. Bulanık Küme genişlemelerinin ÇKKV problemlerine çeşitli uyarlanmaları sonucunda da belli sayıdaki kriterlere göre belli sayıdaki alternatif arasından en iyinin seçimi ve sıralanması yine gerçeğin daha iyi temsilini mümkün kılmaktadır. Bu seçim ve sıralama problemlerinden birisi de yenilenebilir enerji kaynaklarının seçimi ya da sıralanmasıdır. 21. yüzyılda dünya çapında yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artırılması planlanmaktadır. Bu kapsamda yenilenebilir enerji kaynaklarının seçimi ve sıralanması problemi doğası gereği içerdiği çatışan kriterlere göre yapılmalı ve birbirine göre avantajları ve dezavantajları değerlendirilmelidir. Bu çalışmada bu analiz Karar Verici yargılarının

belirsizliklerinin ve muğlaklıklarının en az olduğu genişletilmiş Bulanık Küme Teorilerinden birisi olan Küresel Bulanık Küme üzerinde yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre en iyi alternatifin Rüzgâr Enerjisi olduğu görülmüş, Bunu sırasıyla Hidrolik Enerji, Güneş enerjisi, Biyokütle Enerjisi, Jeotermal Enerji takip etmiştir. Literatürde Bulanık Kümelerin ve bazı genişlemelerinin ÇKKV alanlarına uyarlanan yöntemlere göre yapılmış olan yenilenebilir enerji kaynakları sıralama problemlerinin sonuçları ile karşılaştırılmıştır.

KAYNAKLAR

- Akram, M., Dudek, W.A. ve İlyas, F. (2019). Group Decision Making Based on Pythagorean Fuzzy TOPSIS Method. *International Journal of Intelligent Systems*, Vol 34,1455-1475.
- Akram, M., Alsulami, S., Khan, A., ve Karaaslan, F. (2020). Multi-Criteria Group Decision-Making Using Spherical Fuzzy Prioritized Weighted Aggregation Operators. *International Journal of Computational Intelligence Systems* Vol. 13(1), 1429–1446.
- Atanassov, K.T. (1999) *Intuitionistic Fuzzy Sets: Theory and Applications, Studies in Fuzziness and Soft Computing*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH.
- Balin, A. ve Baraçlı, H. (2017). A Fuzzy Multi-Criteria Decision-Making Methodology Based upon the Interval Type-2 Fuzzy Sets for Evaluating Renewable Energy Alternatives in Turkey. *Technological and Economic Development of Economy*, 23:5, 742-763
- Boran, F.E., Genç, S., Kurt, M. ve Akay, D. (2009). A Multi-Criteria Intuitionistic Fuzzy Group Decision Making for Supplier Selection with TOPSIS Method. *Expert Systems with Applications*, 36, 11363-11368.
- Büyüközkan, G., Karabulut Y. ve Güler, M. (2018). Strategic Renewable Energy Source Selection for Turkey with Hesitant Fuzzy MCDM Method. *Energy Management –Collective and Computational Intelligence with Theory and Applications* İçinde. (Editörler: C. Kahraman ve G. Kayakutlu). ss. 229-250. İsviçre: Springer.
- İlbahar, E., Cebi, S. ve Kahraman, C. (2020). Assessment of Renewable Energy Alternatives with Pythagorean Fuzzy WASPAS Method: A Case Study of Turkey. *Intelligent and Fuzzy Techniques in Big Data Analytics and Decision Making Proceedings of the INFUS 2019 Conference* İçinde. İsviçre: Springer, pp.888-895.
- Kahraman, C., Keshavarz- Ghorabae , M., Zavadskas, E.K, Çevik Onar, S., Yazdanı, M. ve Oztayşi, B. (2017). Intuitionistic Fuzzy EDAS Method: An Application to Solid Waste Disposal Site Selection. *Journal of Environmental Engineering and Landscape Management*, 25(01): 1-12.
- Karaca, C. ve Ulutaş, A. (2018). Entropi ve WASPAS Yöntemleri Kullanarak Türkiye için Uygun Yenilenebilir Enerji Kaynağının Seçimi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt 18, Sayı3, 483-494.
- Kaya, T. Ve Kahraman, C. (2010). Multi Criteria Renewable Energy Planning Using an Integrated Fuzzy VIKOR & AHP Methodology: The Case of Istanbul. *Energy*, 35, ss.2517-2527.
- Kayahan Karakul, A. (2019). Bulanık AHP Yöntemi ile Yenilenebilir Enerji Kaynağı Seçimi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (19), 127-150.
- Kaya, T. ve Kahraman, C. (2010). Multi Criteria Renewable Energy Planning Using an Integrated Fuzzy VIKOR & AHP Methodology: The Case of Istanbul. *Energy*, 35, ss.2517-2527.
- Kaya, T. ve Kahraman, C. (2011). Multicriteria Decision Making in Energy Planning Using a Modified Fuzzy TOPSIS Methodology. *Expert Systems with Applications*, 38, 6577-6585.
- Kocakaya, K., Engin, T., Tektaş, M. ve Aydın, U. (2021). Türkiye’de Bölgesel Havayolları için Uçak Tipi Seçimi: Küresel Bulanık AHPTOPSIS Yöntemlerinin Entegrasyonu. *Akıllı Ulaşım Sistemleri Ve Uygulamaları Dergisi*, 4(1), 27-58.

- Kutlu Gündoğdu ve Kahraman, C. (2019a). Spherical Fuzzy Sets and Spherical Fuzzy TOPSIS Method, *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 36, 337-352.
- Kutlu Gündoğdu ve Kahraman, C. (2019b). Hastane Yeri Seçiminde Küresel Bulanık TOPSIS Yöntemi. 39. *Yöneylem Araştırması ve Endüstri Mühendisliği Ulusal Kongresi Bildiri Özetleri* İçinde, Ankara, s. 128.
- Memari, A., Dargi, A., Joker, M.R.A., Ahmad, R. ve Rahim, R.A.R. (2019). Sustainable Supplier Selection: A Multi-Criteria Intuitionistic Fuzzy TOPSIS Method. *Journal of Manufacturing Systems*, 50, 9-24.
- Mathew, M. Chakraborty, B. ve Ryan, M.J. (2020). A Novel Approach Integrating AHP and TOPSIS Under Spherical Fuzzy Sets for Advanced Manufacturing System Selection. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 96 (2020), 103988, 1-13.
- Onar, S. C., Kahraman, C., Öztayşi, B., & Otay, I. (2020). Selection of Learning Analytics Projects by Using Spherical Fuzzy TOPSIS. *Developments of Artificial Intelligence Technologies in Computation and Robotics: Proceedings of the 14th International FLINS Conference İçinde* (Editors: Z. Li, C.Yuan, j. Liu and E.e. Kerre).Singapur: World Scientific Publications. 226-234.
- Özcan, E.C., Ünlüsoy, S. Ve Eren, T. (2017). ANP ve TOPSIS Yöntemleriyle Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Yatırım Alternatiflerinin Değerlendirilmesi. *SUJEST*, v.5, n.2.pp. 204-219.
- Park, J.H., Park, Y., Kwun, Y.C. ve Tan, X. (2011). Extension of the TOPSIS Method for Decision Making Problems under Interval-Valued Intuitionistic Fuzzy Environment. *Applied Mathematical Modelling*, 35, 2544-2556
- Petrović, G., Mihajlović, J., Čojbašić, Z., Madić, M. ve Marinković, D. (2019). Comparison of Three Fuzzy MCDM Methods for Solving the Supplier Selection Problem, *Facta Universitatis Series: Mechanical Engineering*, 17, 3, 455-469.
- Rani, P. Mishra, A.R., Mardani A, Cavallaro, F., Alrasheedi, M. ve Alrashidi, A. (2020). A Novel Approach to Extended Fuzzy TOPSIS Based on New Divergence Measures for Renewable Energy Sources Selection. *Journal of Cleaner Production*, 257, 120352, 1-17.
- Roszkowska, E. ve Kacprzyk, D. (2016). The Fuzzy Saw and Fuzzy TOPSIS Procedures Based on Ordered Fuzzy Numbers. *Information Sciences*, 369, 564-584.
- Smarandache, F. (1998). *Neutrosophy: Neutrosophic Probability, Set, And Logic: Analytic Synthesis And Synthetic Analysis*. American Research Press, Rehoboth.
- Sağır, H. Ve Doğanalp, B. (2016). Bulanık Çok-Kriterli Karar Verme Perspektifinden Türkiye İçin Enerji Kaynakları Değerlendirmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:11, ss.233-256.
- Solangi, Y.A., Tan, Q., Mirjat, N.H., Valasai, G.D., Khan, M.W.A. ve İkrām, M. (2019). An Integrated Delphi-AHP and Fuzzy TOPSIS Approach toward Ranking and Selection of Renewable Energy Resources in Pakistan. *Processes*. Vol 7 (2), 118.
- Szmidt, E. ve Kacprzyk, J. (2001). Entropy for intuitionistic fuzzy sets. *Fuzzy Sets and Systems*, 118, 467-477.
- Şen, Z. (2003). *Modern Mantık*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- Tasri, A. ve Susilawati, A. (2014). Selection among renewable energy alternatives based on a fuzzy analytic hierarchy process in Indonesia. *Sustainable Energy Technologies and Assessments* 7 (2014), 33-44.
- Tzeng, G.H. ve Huang, J.J. (2011). *Multiple Attribute Decision Making: Methods and Applications*. London: CRC Press.
- Uysal, F. (2011). Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Alternatiflerinin Seçimi İçin Graf Teori ve Matris Yaklaşım. *Ekonometri ve İstatistik* Sayı:13 (12. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması, İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı) 23-40.

- Yager, R.R. ve Abbasov, A.,M. (2013). Pythagorean Membership Grades, Complex Numbers, and Decision Making. *International Journal of Intelligent Systems*, 28, 5, 436-452.
- Yakıcı Ayan, T. ve Pabuşcu, H. (2013). Yenilenebilir Enerji Kaynakları Yatırım Projelerinin Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi İle Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:18, Sayı:3, s.89-110.
- Zaralı, F. (2022). Third Part Reverse Logistics Service Provider Selection Using the Spherical Fuzzy TOPSIS Method. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt 38, Sayı2, 268-279.
- Zhang, X. ve Xu, Z. (2015). Soft Computing Based on Maximizing Consensus and Fuzzy TOPSIS approach to Interval-Valued Intuitionistic Fuzzy Group Decision Making. *Applied Soft Computing*, 26, 42-56.

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Esin CEYLAN ŞAŞMAZ¹

GİRİŞ

Küresel dünya düzeninde günlük faaliyetlerimizin çevre ve tükenen doğal kaynaklar üzerindeki etkisinin net bir şekilde farkına varılması, sadece bireylerin değil aynı zamanda işletmelerin de dikkatini çekmektedir. Sürdürülebilirlik kapsamında çevreye yönelik ilginin artması işletmeleri çevre dostu politikalar oluşturmayı ve stratejiler geliştirmeye zorlamaktadır (Mehta ve Chugan, 2015:74). Bu bağlamda işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olmak için çalışan davranışlarını şekillendirmeyi amaçlayan temel stratejik kavramlardan biri olarak Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY) ortaya çıkmıştır (Hristova ve Stevceska-Srbinovska, 2020:53). Günümüz modern işletmecilik alanında bu kavram ile çok sık karşılaşılmakta ve önemi zaman geçtikçe katlanarak artmaktadır. Tüm dünyada çevre yönetimi ve sürdürülebilir kalkınma konusundaki farkındalığın her geçen gün artması nedeniyle bu kavram son araştırmaların temel konularından biri olarak yerini sağlamlaştırmaktadır. Yeşil İKY konusu sadece çevresel konulara yönelik farkındalığı içermemekte, aynı zamanda daha geniş bir perspektifte hem işletmelerin hem de çalışanların sosyal ve ekonomik refahını kapsamaktadır (Masood, 2018:357).

Yeşil İKY, bir işletmenin çalışanlarını çevre dostu hale getirmeyi amaçlayan bir sistemin geliştirilmesi, uygulanması ve sürekli bakımıyla ilgili tüm faaliyetleri, uygulamaları ve politikaları içermektedir. İşletmenin çevresel hedeflerine ulaşmayı ve son olarak çevresel sürdürülebilirliğe önemli bir katkı sağlamayı amaçlayan insan kaynakları yönetimidir (Halawi ve Zaraket, 2018:21). Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi, bir işletmedeki birey ve toplum için yeşil kültürü anlayabilen ve takdir edebilen yeşil işgücünün yaratılmasına yardımcı olmaktadır. Böyle bir yeşil girişim, işletmenin insan sermayesini işe alma, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ödül ve ücret yönetimine ilişkin İKY süreci boyunca çevre dostu amaçlarını

¹ Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat MYO, ORCID: 0000-0002-4566-0542, esinceylan@selcuk.edu.tr

veya hedeflerini korumaktadır. İnsan kaynakları departmanı bir işletmenin sürdürülebilirlik kültürünün oluşturulmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Jain ve Adlakha, 2019:1146).

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

Yeşil İKY'nin kökeni, 1987 yılında Brezilya, Rio de Janeiro'da toplanan ve iklim değişikliği, küresel ısınma ve çevresel bozulmayla ilgili sorunlarla mücadelede yardımcı olmak için düzenlenen Brundtland Komisyon'a dayanmaktadır (Osolase, 2022:1). Kavramsal olarak 2008 yılında D.W.S. Renwick, T. Redman ve S. Maguire tarafından teleffuz edilmeye başlamıştır. Son yıllarda bu kavram iş dünyası için önemli hale gelmiş ve önemi her geçen gün daha da artmaktadır (Jain ve Adlakha, 2019:1144). Yeşil İKY, doğal kaynakların ve hammaddelerin farklı ticari işletmeler ve endüstriler tarafından aşırı tüketimi gibi birçok nedenden dolayı popüler bir konu haline gelmektedir. Doğal kaynakların dünya çapında sömürülmesi, küresel ısınma, ozon tabakalarının incilmesi ve atmosferdeki zararlı gazların artması gibi ciddi sorunlara yol açmaktadır. Tüm bunları azaltmak için çevre yönetiminin İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarına entegrasyonuna yönelik artan bir ihtiyaç vardır. Bu tür çabalar Yeşil İKY girişimi olarak bilinmektedir. Yeşil İKY temelde çevre dostu İKY uygulamaları ve bilgi sermayesinin korunmasını içermektedir (Durdarsita ve Deepshikha, 2023:958).

Yeşil İKY temel olarak çevresel sürdürülebilirliğe odaklanmıştır. Yeşil olmak, bireysel, ekonomik, sosyal ve çevresel (iç ve dış) faydalar konusunda bilinç oluşturmak anlamına gelmektedir (Hristova ve Stevceska-Srbinska, 2020:54). İşletmelerin sürdürülebilirliği benimsemesi sadece teknik ve bilimsel faktörlerle değil aynı zamanda insan unsuruyla da ilgilidir. İnsan kaynağı, bir işletmenin çevresel faktörlere yönelme çabalarının başarısında veya başarısızlığında önemli bir rol oynamaktadır. İşletme politikalarını çevresel hedeflerle uyumlu hale getirmeyi sağlayan uygulamalar işletme kültürüne entegre edilmektedir (Mehta ve Chugan, 2015:74).

Günümüzde işletmeler, uzun vadeli sürdürülebilirlikleri için finansal kârlara odaklanmanın yanı sıra tüm sosyal ve çevresel etkileri de dikkate almaları gerektiğinin farkına varmaktadır. Bu kapsamda sürdürülebilirlik, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden, bugünün ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneğidir. İşletmelerin aldıkları tüm iş kararlarında sosyal ve çevresel risklere ve fırsatlara karşı sorumluluklarını anlamaları gerekmektedir (Deshwal, 2015:176). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, işletmelerde kaynakların sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek ve daha genel olarak çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmek için insan kaynakları yönetimi politikalarının kullanılmasını anlamına gelmektedir (Masood, 2018:356).

Yeşil İKY için literatürde insan kaynakları ve sürdürülebilirliği temel alan farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarında aşağıda yer verilmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi;

... insan kaynakları yönetiminin iş tanımı ve analizi, işe alım, seçme, eğitim, performans değerlendirme ve ödüllendirme gibi işlevsel boyutların çevre dostu olması (Jabbour, Santos ve Nagano, 2010).

... işletme organizasyonlarında kaynakların sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek için insan kaynakları yönetimi politikalarının kullanılması (Mandip, 2012).

...bir işletmede insan kaynaklarının işe alımı, eğitim ve geliştirme, ödül ve ücret yönetimi gibi uygulama alanlarında karbon ayak izlerini azaltmak için çevre yönetimi anlayışında faaliyetleri gerçekleştirmek (Prasad, 2013).

... geleneksel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işletmenin çevresel hedefleriyle sistematik ve planlı bir şekilde yürütülmesi (Jabbour, 2013).

... işletmelerin çevresel performansa ulaşması için hayati bir zorunluluk (Aziz, Yasmin ve Sultana, 2020).

... işletmelerin mevcut kaynakları etkin bir şekilde kullanılarak karbon ayak izini azaltmasına yardımcı olacak kararlı ve yetkin çalışanlara sahip olması (Nejati, Rabiei ve Jabbour, 2017).

olarak tanımlamaktadır.

Sonuç olarak Yeşil İKY, “bir işletmedeki insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının veya uygulamalarının çevresel (yeşil) yönelimi” olarak ifade edilmektedir. Yeşil İKY, ekolojik sürdürülebilirliğin ihtiyaçlarını karşılamak için insan kaynakları yönetiminin temel kavramlarını, hedeflerini, işlevlerini, süreçlerini, faaliyetlerini ve stratejilerini çevre dostu bir şekilde düşünmekle ilgilenmektedir (Masood, 2018:357).

Yeşil İKY, sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmek, çalışanların bağlılıklarını ve kurumsal sürdürülebilirliği artırmak için çevre dostu insan kaynakları girişimlerini üstlenmektedir. Maliyetlerin düşürülmesini, çalışanların katılımının ve istihdamın sürekliliğinin sağlanması içermektedir. Bu durum ise işletmelerin, çalışanlarının karbon ayak izlerini azaltmalarına yardımcı olmaktadır. Buna elektronik dosyalama, iş paylaşımı, geri dönüşüm, sanal görüşmeler ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar dahildir. Yeşil İKY'nin yarattığı verimlilik, operasyonel maliyetleri düşürebilir ve sektör yöneticilerinin kurumsal sosyal sorumluluklarını daha iyi bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanımaktadır (Halawi ve Zaraket, 2018:21). İK yöneticileri, çalışanlarına kullanmadıkları zamanlarda ışıkları ve bilgisayar monitörlerini kapatmalarını teşvik etmek, güvenlik için çalışma saatleri dışında yalnızca minimum aydınlatma kullanmak, eğitim materyalinin çevrimiçi

paylaşılması, resmi e-posta imzasında ‘bu e-postayı yalnızca gerekiyorsa yazdırın’ seçeneğinin kullanılmasının sağlanmasıyla işletmelerin çevre dostu iş yapmasını sağlamaktadır (Mehta ve Chugan, 2015:76).

İşletmeler çevresel hedeflere ulaşmak için yeşil insan kaynağı gereksinimlerinin tanımlanması gerekmektedir. Yeşil insan kaynakları gereksinimlerinin çevre dostu temelinde yeterlilikleri, tutumlar, davranışlar ve sonuçlar olmak üzere dört unsuru bulunmaktadır. Bu unsurları birbiri ile ilişkili olsa da ayrı ayrı olarak ele alınabilmektedir (Opatha ve Arulrajah, 2014:105). Tablo 1’de bu gereklilikler ve ilgili boyutlar gösterilmektedir.

Tablo 1: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Gereklilikleri

Yeterlilikler	Tutumlar	Davranışlar	Sonuçlar
Sürdürülebilirlik İle İlgili Bilgi ve Beceriler	Bilişsel boyut (yeşillendirmeye inanma)	Yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı	Yeşil yenilikler
	Duygusal boyut (yeşillendirmeye ilişkin olumlu duygu)	Yeşil kişilerarası vatandaşlık davranışı	Yeşil sonuçlar
	Davranışsal boyut (olumlu davranma niyeti)	Yeşil formal davranış	

Kaynak: Opatha ve Arulrajah, 2014:105.

Yeşil İKY’nin uygulanması için hayati unsurlar, çevre dostu İKY uygulamaları ve bilgi sermayesinin korunmasıdır. Aynı zamanda, zorunlu bir etkiye sahip inovasyon odaklı çevresel girişimler ve programlar geliştirmek için teknik sağlamlık, çalışanlar ve üst yönetim arasında iyi yönetim ve etkili becerilere de ihtiyaç vardır. İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması Yeşil İKY uygulamalarının hayata geçirilmesi için çalışanların çevre bilincini artırmaya yönelik programlar olmalıdır (Durdarsita ve Deepshikha, 2023:958). Yeşil İKY, insan kaynakları yönetimi uygulamalarında doğal kaynakların kullanım maliyetinin kabul edilebilir aralıkta olmasını sağlarken hem ekolojik hem de ekonomik verimliliği artırmayı amaçlamaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynaklarının görevlerinde çevresel sorumluluk taşımalarını, onları diğer çalışma arkadaşlarıyla olumlu davranışlar geliştirebilen, yeni fikir ve öneriler sunabilen çalışanlar haline getirmesini ve böylece çevre programlarının uygulanmasını sağlamayı hedeflemektedir. Temel hedef aslında çalışanları motive etmek, onları çevreye duyarlı bireyler haline getirmek ve işletmelerin çevre performansını artırmaktır (Masood, 2018:356). Ancak işletmelerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi’nin uygulanabilirliğinde bazı zorluklar da bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Masood, 2018:358):

- Kısa sürede çalışanların performanslarını ve faaliyetlerini değiştirmek oldukça zordur.

- Yeşil İKY kültürünü ve geleneklerini tüm işletmede geliştirmek zahmetli ve uzun süren bir süreçtir.
- Mükemmel yeteneklere sahip çevre dostu çalışanların işe alınması ve tedarik edilmesi zorlu bir iştir.
- Tüm çalışanlar, bir işletmedeki Yeşil İKY uygulamalarının desteklenmesine katkıda bulunma konusunda eşit derecede teşvik edilmemektedir.
- Yeşil girişimler sadece işletme yönetiminden değil aynı zamanda devletten de çok fazla destek ve özveri gerektirir.
- Başlangıç aşamasında yüksek yatırım ve nispeten daha yavaş getiri oranı sağlamaktadır.
- İK yöneticileri, en iyi seçimi yapmak ve işletmenin gelecekteki çevre dostu liderlerini oluşturmak için gerekli yapıları, süreçleri, araçları ve sürdürülebilir felsefeyi sağlama olasılıkları konusunda sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları departmanlarının yeşile dönüşmede aktif rol oynadığı için önemli bir iş stratejisi haline gelmiştir (Jain ve Adlakha, 2019:1144). Bu bağlamda işletmeler rekabet avantajı elde etmek için stratejik bir araç olan Çevre Yönetim Sistemi'ni kullanmaktadır. Bu sistem, işletmenin çevresel etkilerinin daha iyi kontrol edilmesini sağlamaktadır. Kurumun kültürüne ve uzun vadeli hedeflerine uygun İK sistemlerinin planlanması, politikalanması, uygulanması, ölçülmesi, değerlendirilmesi, gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesini içermektedir. Yeşil İKY politikaları, bir çalışanın işe alınmasından çıkışına kadar bir çalışanın kariyer döngüsünün her yönüne dokunabilmektedir (Kar ve Praharaj,2017:48).

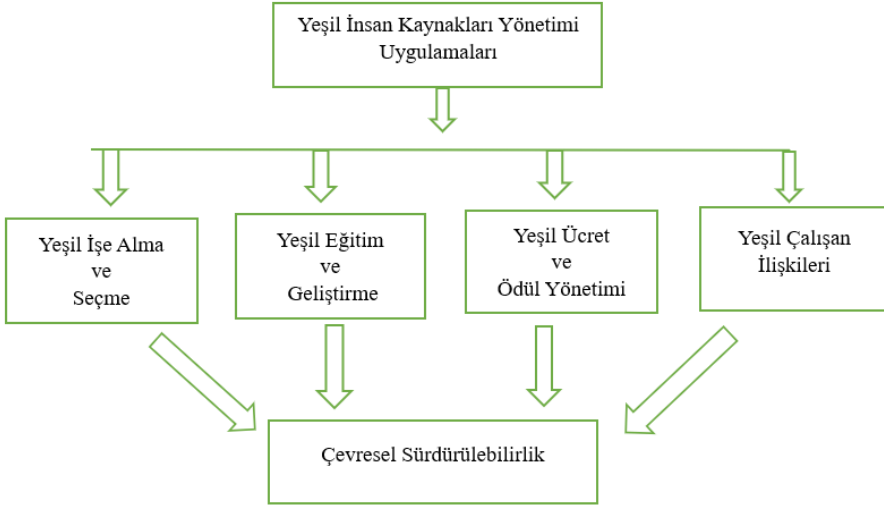
Yeşil İKY, bir işletmenin tüm çalışanlarını çevre dostu yapmayı amaçlayan bir sistemin geliştirilmesi, yürütülmesi ve kalkınmayla ilgili tüm faaliyetleri ifade etmektedir (Masood, 2018:356). İşletmelerin sürdürülebilirliğe katkı sağlamak ve çevresel hedeflere ulaşmak için çalışanları çevre dostu çalışanlara dönüştürmekle ilgilenen insan kaynakları yönetimi alanıdır (Masood, 2018:356). Bununla birlikte yeşil insan kaynakları, sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmek ve sürdürülebilirliğin zorlukları konusunda çalışanların farkındalığını ve bağlılıklarını artırmak için her çalışana bilgilendirmeyi ifade etmektedir. Daha düşük maliyetler, daha iyi çalışan katılımı, daha fazla verimlilik ve elde tutma ile sonuçlanan çevre dostu insan kaynakları girişimlerini içermektedir (Kar ve Praharaj, 2017:47). Yeşil İKY bir işletmenin karbon ayak izini azaltmasını ve insanların daha mutlu olmasını sağlamak için çevre yönetimi gündemini gerçekleştirmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Halawi ve Zaraket, 2018:19).

İşletmelerin çevreye daha duyarlı uygulamalara dahil olabileceği alanlardan bazıları arasında telekonferans, çevrimiçi politika ve manuel belgeler, evrakların elektronik olarak saklanması, ofis çevresinde ve kafeteryada geri dönüşüm çöp kutularının bulundurulması yer almaktadır. İşletmeler uzaktan çalışma/evden çalışma programlarına odaklanmaktadır. İşletmeler geri dönüşüme başladıkça, enerji tasarruflu ısıtma/iklimlendirme sistemlerine geçiş yaptıkça ve enerji tasarrufu sağlayan veya karbon emisyonlarını azaltan üretim verimliliği arayışına girdikçe çevresel farkındalığı oluşturmaktadır. Bazı işletmeler çalışanlarına toplu taşımaya binme, işe yürüyerek gitme veya iş seyahati yerine video konferans yapma karşılığında puan aldığı karbon kredi kartlarını piyasaya sürmektedir. Belirli bir zaman sonra en çok puan kazanan çalışan ödüllendirilmektedir (Mehta ve Chugan, 2015:76). İKY kapsamında gerçekleştirilen yeşil girişimler işletmenin kurumsal sosyal sorumluluğunun (KSS) bir parçası olmaktadır (Ahmad 2015:2).

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Son yıllarda işletmelerde küresel farkındalığın artması ile Yeşil İKY anlayışı gelişmeye başlamıştır. Bu kapsamda çalışanların kişisel, kurumsal, sosyal ve küresel çıkarları için sürdürülebilir olmalarını sağlayan çevre dostu politikalar ve uygulamalar oluşturulmaya çalışılmaktadır (Hristova ve Stevceska-Srbinovska, 2020:54). Yeşil İKY, çevresel sürdürülebilirliği sağlayarak işletmenin amaç veya hedeflere ulaşmak için insan kaynakları ile doğrudan ilgili olan işe alma ve seçme, eğitim ve geliştirme, ücret ve ödül yönetimi ve çalışan ilişkileri gibi uygulamaların bütünüdür (Jain ve Adlakha, 2019:1144).

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, çevre koşullarını değiştirerek ve geliştirerek işletme kaynaklarının hem ekonomik hem de çevresel sürdürülebilirliğini artıran insan kaynakları uygulamalarının tetikleyici gücü olarak tanımlanabilir. Bir işletmenin insan kaynakları departmanı birçok fonksiyondan oluşmaktadır. Yeşil İKY kağıt kullanımının azaltılmasına, çalışanların ve çalışan ilişkilerinin planlanmasına, personelin işe alınması, seçilmesi, yönetilmesi gibi yeşil insan kaynakları politikalarının uygulanmasına yardımcı olmaktadır. Bu kapsamdaki faaliyetler çalışanların ve işletmenin değerini artırmaktadır (Masood, 2018:356). Dolayısıyla Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, kuruluşların çevrenin korunmasını ve aynı zamanda kuruluşların etkinlik ve verimlilik elde edebilmelerini sağlamak amacıyla ortaya attıkları stratejilerden biridir (Atoko, 2023:82).



Şekil 1. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulaması ve Çevresel Sürdürülebilirlik Modeli
Kaynak: Diri ve Elisha, 2021:20.

Yeşil İşe Alım ve Seçme: Yeşil insan kaynakları yönetimini benimseyen işletmeler adayların özgeçmişlerinde belirli çevresel girişimleri bulunan ve benzer projelerde görev almış olanları tercih etmektedir (Dimitrov, 2021:279). Çalışanların işe alım ve seçme sürecinde işletmenin uzun vadeli yeterlilik gereksinimleri dikkate alınmaktadır. Bir işletmenin kurumsal çevre kültürü işe alım süreciyle bütünleştirilmektedir (Mehta ve Chugan, 2015:78). İşe alım sürecinde adayların geri dönüşüm ve çevreyi koruma gibi konulardaki görüşleri alınarak işletmenin kurum kültürüne uygun değerlere sahip olabilecek bireylerin istihdam edilmesi sağlanmaktadır (Ahmad 2015:6). Mevcut çalışanların ise yeşil vatandaşlık davranışlarını benimsemelerine yönelik programlar geliştirilmektedir (Halawi ve Zaraket, 2018:25).

Yeşil işverenler, işe alım portföylerine yeşil iş tanımlarını, çevre dostu lokasyonları, kağıtsız mülakatlar ve benzeri uygulamaları kullanmaktadır. Ayrıca yeni işe alınan personel, işe başlarken işletmenin çevre politikaları ve bağlılığı konusunda bilgilendirilmektedir (Dimitrov, 2021:279). Sonuçta, çevre politikalarını anlayan, uygulayan ve geliştiren “yeşil” bir işgücünün işe alınması, işletmelerin ve diğer tesislerinin yarattığı etki konusunda kendilerini rahat hissetmelerine ve gurur duymalarına yardımcı olmaktadır (Dimitrov, 2021:279). Sonuç olarak, modern işletmeler yeşil davranış konusunda bilgili çalışanları işe almaya odaklanmaktadır. Kuruluşlar ayrıca yeşil davranış destekleyen ve dolayısıyla çevreyi koruyan politikalar benimsemektedir (Atoko, 2023:82).

Yeşil Eğitim ve Geliştirme: Yeşil eğitim ve geliştirme, çalışanların yeterli kaynak kullanımını sağlayan, israfı azaltan, enerji tasarrufu sağlayan ve çevresel

bozulmaya neden olan etkileri azaltan çalışma yaklaşımlarıyla donatılması süreci olarak tanımlanmaktadır (Durdarsita ve Deepshikha, 2023:958). İşletmelerde çalışanların sürdürülebilirlik konusunda eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla eğitim ihtiyaç analizleri yapılmaktadır (Halawi ve Zaraket, 2018:25). Bu doğrultuda uygulanan eğitim ve gelişim programları sosyal ve çevresel boyutlara değinmektedir. Yeni çalışanlara yönelik göreve başlama eğitimi, çalışanların işletmenin çevre dostu politikalarını anlamalarını ve hedeflere uyum sağlamalarını sağlayan çevre dostu oryantasyon programını içermektedir. Böyle bir eğitim programı ile sera gazı emisyonlarının en aza indirilmesi gibi işletmenin üstlendiği yeşil girişimler hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır. Ayrıca çevre yönetimi konusunda farkındalığı artırmak amacıyla her departmanda “çevre dostu ekipler” oluşturulmaktadır (Mehta ve Chugan, 2015:78). İşletmede her çalışanın çevrenin sürdürülebilirliğine katkıda bulunma olanağına sahip olacağı iş rotasyonu uygulamasını yapılmaktadır (Likhitkar ve Verma, 2017:154).

Eğitim, geliştirme ve öğrenme planları, çalışanların çevre yönetimi, yeşil beceriler ve tutum konularında bilgi edinmelerini ve geliştirmelerini sağlayacak programları, çalıştayları ve oturumları içermektedir. Eğitim yöneticileri, basılı bildiriler yerine çevrimiçi ders materyallerine ve vak’a çalışmalarına daha fazla güvenmeli böylece kağıt kullanımı azaltılmaktadır. Çevrimiçi ve web tabanlı eğitim modülleri ve etkileşimli medya, yalnızca çevre yönetimi eğitimi için değil, diğer işlevsel alanlar için de eğitim aracı olarak yaygın şekilde kullanılmaktadır. Güvenlik, enerji verimliliği, atık yönetimi ve geri dönüşümün çevreyle ilgili yönleri yeşil eğitimin odak noktaları haline gelmektedir (Deshwal, 2015:179).

Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmenin yeşil standartlarına (değerler, kurallar, gereksinimler, sorumluluklar, yaptırımlar ve ödüller) göre başlangıç eğitiminin uygulanmasını içermektedir. Yeşil işletme kültürünün ve becerilerin öğrenilmesine yönelik çeşitli programlarda seminerler, sunumlar, vak’a çalışmaları ve çevrimiçi kurslar aracılığıyla düzenli olarak eğitimler düzenlenmektedir (Dimitrov, 2021:279). Çalışanları işletmenin vizyon/ misyon beyanı, sürdürülebilirlik odaklı faydaları, sera gazlarının azaltılması, yeşil ürünler yaratılması gibi işletme çapındaki girişimler dahil olmak üzere yeşil prosedür ve politikalar hakkında bilgilendirme yapılmaktadır (Mandip, 2012:246).

Yeşil Ücret ve Ödül Yönetimi: İşletmelerin çevresel performansının sürdürülebilirliği büyük ölçüde yeşil ücret ve ödül yönetimi uygulamalarına bağlıdır. Yöneticileri ve yönetim dışı çalışanları kurumsal çevre yönetimi girişimleri konusunda motive etmek için yeşil ödül yönetiminin önemli katkıları bulunmaktadır (Rathi ve Nath, 2018:320). Çalışanlara işlerindeki sürdürülebilirlik kapsamındaki performansları için maddi ve maddi olmayan

ödülleri verilmektedir (Halawi ve Zaraket, 2018:25). Çevre yönetimine yapılan katkılara ilişkin maddi ödüller; maaş artışı, nakit teşvikleri ve ikramiyeler şeklinde dağıtılabilirken, maddi olmayan ödüller arasında ücretli izinler, özel izinler, çalışanlara ve aile üyelerine verilen hediyeler yer almaktadır. Ayrıca üst düzey yöneticilerin çalışanların çevre dostu çabalarını takdir etmesi ve kamuoyunun övgüsü de ödül olarak değerlendirilmektedir (Deshwal, 2015:179). Bazen bu uygulamalar çalışanları çok daha yüksek bir seviyeye motive etmekte ve onların bireysel düzeyde olduğu kadar kurumsal düzeyde de gönüllü olarak yeşil uygulamaları kullanmalarını sağlamaktadır (Sapna ve Gupta, 2021:72).

Ücretlendirme ve ödül, çalışanların performanslarına göre değerlendirildiği Yeşil İKY uygulamasıdır. Ücretlendirme sistemine eko performansa bağlanarak değişken ücret sistemi de eklenmektedir (Krithika, Priyadharshini ve Priya, 2019:76). İyi tasarlanmış bir ücret ve ödül sisteminin desteğiyle çalışanlar, çevre performansı da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda yeterli performans seviyelerine ulaşma konusunda motive edilmektedir. Çevresel performansı etkileyen teşvik programlarının varlığı işletmenin çevre yönetimine olan bağlılığının dolaylı bir göstergesi olmaktadır (Diri ve Elisha, 2021:17).

Yeşil Çalışan İlişkileri: İşletmelerde çalışma ilişkilerinin gelişmesini sağlamak için “eko kurum içi girişimler” teşvik edilmeli ve çevre sorunlarına yaratıcı çözümler getirilmektedir. Çalışanları yeşil davranışa katılmaya teşvik edebilmek için çeşitli fikirler sunulmaktadır. İşletmeler çalışanların çevreci davranmasını kolaylaştırmak için esnek çalışma saatleri, ücretsiz veya indirimli ulaşım imkânları sağlamaktadır (Deshwal 2015:179). Yeşil İKY, işletme içindeki mevcut kaynakların sürdürülebilir kullanımını desteklemek için insan kaynakları yönetimi politikalarını kullanmakta ve bu kaynaklar çevresel olarak sürdürülebilir nitelikte olmaktadır (Krithika, Priyadharshini ve Priya, 2019:75).

Yeşil İKY, çalışanların sesinin artması ve sendikaların sona ermesi ile birlikte işletmelerde istihdam ilişkilerinin son otuz yılda çarpıcı biçimde değiştiği gözlemlenmektedir. Çalışanların istekleri kurumsal aktörleri sürdürülebilirlik projeleri hakkında düşünmeye ve bu projelere katılmaya ikna etmede önemli bir rol oynamaktadır (Diri ve Elisha, 2021:17).

İşletmelerde Yeşil yönetim yaklaşımının insan kaynakları yönetimi ile entegre edilmesi sonucu oluşan Yeşil İKY geleneksek insan kaynakları yönetimi uygulamalarında sürdürülebilirliği temel alarak faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Yukarıda açıklanan Yeşil İKY uygulamalarının yanısıra yeşil performans yönetimi de işletme ve çalışanlar için önemli bir konuyu oluşturmaktadır.

Yeşil Performans Yönetimi: Yeşil performans yönetimi, işletmelerin çevresel kaygıları ve politikaları ile ilgilidir. Aynı zamanda çevre dostu

sorumlulukların kullanılmasına da odaklanmaktadır. Günümüzde bazı işletmeler, çevresel performansa ilişkin yararlı veya güvenilir veriler elde etmek için işletme çapında çevresel performans standartları ve yeşil bilgi denetimleri kurarak performans yönetimi konusuyla ilgilenmektedir (Jain ve Adlakha, 2019:1146-1147).

Performans yönetim sistemleri, temel performans alanlarına (KPA) ‘yeşil’ hedefleri dahil edecek şekilde geliştirilmelidir. Bu, her seviyedeki çalışanların performans değerlendirmesinde kıstas olarak hizmet etmesi gereken yeşil performans standartlarına ve yeşil davranış göstergelerine çevrilebilir (Deshwal, 2015:179). Performans yönetiminin en önemli unsuru performans değerlendirmedir. Değerlendirme ise yeşil davranışın değerlendirilmesine yönelik standartlara uygunluk, yeşil becerilerin edinilmesindeki ilerleme, girişimler ve yenilikleri içermektedir (Dimitrov, 2021:280).

Bir işletmedeki çalışanların çevresel performansını ölçmek oldukça zordur. Çevresel performans standartlarını ve göstergelerini geliştirmek için Yeşil İK uygulamalarını destekleyecek bir yönetim sistemi gereklidir. Bu performans değerlendirmesi iş tanımında belirtilen yeşil hedeflere ve görevlerle ilişkilendirilmelidir (Mehta ve Chugan, 2015:78). Çalışanların iş performansı sürdürülebilirlik kriterlerine göre değerlendirilmektedir (Halawi ve Zaraket, 2018:25).

Sonuç olarak Yeşil İKY uygulamalarının işletmelere ve çalışanlara sağladığı faydalar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir (Kumar vd., 2023:692).

Tablo 2: Yeşil İKY Faydaları ve Sonuçları

Yeşil İKY’nin Faydaları	Sonuçları
İşletmenin Olumlu İmajı	Çalışanlar çevreye duyarlı bir işletmede çalışıyor olmaktan gurur duymaktadır.
Yeşil Bağlılık	Çalışanların işletmede yeşil iş kavramını uygulama sorumluluğu bulunmaktadır.
Yeşil Yetenek	Çalışanlar farklı faaliyetleri yürütebilecek çevre dostu yeteneklere sahiptir.
Yeşil Davranış	Çalışanlar ofiste çalışma faaliyetlerini yürütürken her zaman çevresel davranışlar sergilemektedir.
Bireysel Yeşil Değerler	Çalışanlar çevre dostu değerler konusunda farkındalığa sahiptir.

Kaynak: Kumar vd., 2023:692.

İşletmecilik alanında Yeşil İKY uygulamalarının faydaları, çeşitli kaynakların verimliliğinin artmasına, olumlu kurumsal imajın oluşmasına ve ekonomik performansın artmasına yol açan çevre dostu işletme kültürü ve çalışma ortamının oluşturulması ile ilgilidir (Hristova ve Stevceska-Srbinovska, 2020:53). İşletme içindeki Yeşil İKY uygulamalarının sürdürülebilir iş ve süreçleri önemli ölçüde artırabileceği ve çevresel sorunların çözümüne

katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışanların ekolojik farkındalığını artırmak, davranışlarını etkilemek ve işletmenin karbon ayak izini azaltmak amaçlanmaktadır (Ehnert, Matthews ve Muller Camenb, 2020:4)

SONUÇ

Son yıllarda bireysel ve kurumsal anlamda çevreye olan ilgi artmıştır. İnsanlar günlük hayatlarında çevre dostu ürünler kullanmaya başlamıştır. İşletmeler ise gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için faaliyetlerine yeşil bilincini yerleştirmeye ve kurum kültürü haline getirmeye başlamıştır. İşletmeler sürdürülebilir kalkınma için kurumsal sosyal sorumlulukların bilincindedir. Bu kapsamda kurum kültürü olarak çevre dostu faaliyetlerde bulunmaktadır. Çevre dostu politikalar işletmelerin kurumsal imajını doğru yönde etkilemektedir.

İşletmelerde sürdürülebilirlik anlayışı kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimi gündeme gelmiştir. İnsan kaynakları yönetimi işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve amaçlarını yerine getirebilmesi için insan sermayesinin yönetildiği departmandır. Yeşil İKY işletmelerin çevresel etkinliklerini artırmaya yönelik bir eylemdir. İşletmede ihtiyaç duyulan personelin temin edilmesinden başlayarak işletmede geçirdiği zaman içerisinde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde performans yönetiminde, ücret ve ödül yönetiminde, çalışma ilişkilerinde çevre bilinci ile faaliyetlerin devam ettirilmesidir. İşe alım sürecinde adayların yeşil farkındalığa sahip olmasına özen gösterilmektedir. İşletmede oluşan çevre dostu kurum kültürüne uyum sağlamak için bu kriter önem taşımaktadır. İşletme içerisinde yeşil bilincinin tam olarak gelişmesi için gerekli eğitim faaliyetleri kapsamında kurs ve seminerler düzenlenmektedir. Çalışanlar görevlerini yerine getirirken yeşil davranışları da göz önünde bulundurarak performanslarını sergilemektedir. Buna bağlı olarak ücret ve ödül sistemi kullanılmaktadır. Aynı şekilde çalışanların işletme ile olan çalışma ilişkileri kapsamında da çevre dostu politikalara önem verilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices, *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>.
- Atoko, S. R. (2023). The Effect Of Green Human Resource Management Practices On Organizational Effectiveness And Efficiency: An African Perspective. *International Journal of Economics, Commerce & Management*, 11(1), 81-90.
- Aziz, F. F., Yasmin, F., & Sultana, T. (2020). The Impact of Green Human Resources Managerial Practices On Environmental Sustainability: Evidence From Garments Industry Of Bangladesh. *Asian Journal Of Empirical Research*, 10(3), 81-96.
- Deshwal, D. P. (2015). Green HRM: An Organizational Strategy of Greening People. *International Journal of Applied Research*, 1(13), 176-181.
- Dimitrov, K. (2021). Green Human Resources Management: Linking And Using Green Practices For Sustainable Business Organizations. *Trakia Journal of Sciences*, 19(1), 276-281.
- Diri, T. V., & Elisha, O. D. (2021). Green Human Resource Management: A Catalyst For Environmental Sustainability in Nigeria, *Journal of Global Ecology and Environment*, 11(3), 9-27.

- Durdarsita, A., & Deepshikha, A. (2023). A Study on Green HRM Practices in FMCG Organization. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(8), 958-961.
- Ehnert, I.A., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common good HRM: A Paradigm Shift in Sustainable HRM?, *Human Resource Management Review*, 30(3)1-11.
- Halawi, A., & Zaraket, W. (2018). Impact of Green Human Resource Management on Employee Behaviour. *Journal of Applied Business Research (JABR)*. September, 18-34.
- Hristova, S., & Stevceska-Srbinska, D. (2020). Green HRM in Pursuit of Sustainable Competitive Advantage, *University American College Skopje*, 15(1), 53-63, <https://doi.org/10.5281/zenodo.4393537>.
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental Training in Organisations: From A Literature Review to a Framework For Future Research. *Resources, Conservation And Recycling*, 74, 144- 155.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM Throughout the Stages of Environmental Management: Methodological Triangulation Applied to Companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.
- Jain, A., & Adlakha, N. (2019). Green HRM: Strategic tool for Organization to Greening People, *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1144-1150.
- Kar, A. K., & Praharaj, L. (2017). Green HRM: An Innovative Practice for Organisational Sustainability. *Indo-Iranian Journal of Scientific Research (IIJSR)*, 1(1), 46-56.
- Krithika, J., Priyadarshini, N. D., & Priya, J. G. (2019). Green HRM - Practices In Organisations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), 74-77.
- Kumar, S., Agyei, I. T., Nahak, F. M., Jamali, M. C., & Lourens, M. (2023). Practices Of Green HRM on Employee Retention and Organizational Sustainability. *European Chemical Bulletin* 12(1), 687-699.
- Likhitkar, P., & Verma, P. (2017). Impact of Green HRM Practices on Organization Sustainability and Employee Retention. *International Journal For Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 3(6), 152-257.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability, *Research Journal of Recent Sciences*, 1 (ISC-2011), 244-252.
- Masood, R. Z. (2018). Green HRM: A Need For 21st Century. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 5(6), 356-359.
- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management* 3(3), 74-81.
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (2017). Envisioning the Invisible: Understanding the Synergy Between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management in Manufacturing Firms in Iran in Light of the Moderating Effect Of Employees' Resistance to Change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163-172.
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections, *International Business Research*, 7(8), 101-112.
- Osolate, E. H. (2022). Explaining the Concept of Green Human Resource Management Practices through Theoretical Perspectives: A-M-O and Stakeholder Theories. *Academia Letters* (ss.1-6), Article 4616. <https://doi.org/10.20935/AL4616>.
- Prasad, R.S., 2013. Green HRM-Partner in Sustainable Competitive Growth. *Journal of Management Sciences and Technology*, 1(1), 15-18.
- Rathi, S. S., & Nath, V. (2018). The Concept of Green Hrm-A Review of Literature, *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 5(9), 316-332.
- Sapna, & Gupta, A. (2021). Implementation of Green Human Resource Management Practices: Barriers and Solutions. *Journal of Scientific Research*, 65(9), 71-77.