



JOURNAL OF WEST EUROPEAN SOCIAL SCIENCES

Volume: 1 Issue: 2

Year: 2024

By :Medyaverse Academic Consulting

VOLUME: 1 ISSUE: 2

Aviation

Research Article

Uçuş Çalışanlarının Gönüllü Raporlama Kaçınma Davranışını Etkileyen Faktörler: Bir Model Önerisi

Factors Affecting Aviation Employees' Voluntary Reporting Avoidance Behavior: A Model Proposal

Cüneyt CEYRAN

Page: 53-63

Contemporary Turkish Literature

Review Article

Maktelerde Geçen Akralalık İsimleri Üzerine Bir Çalışma

A Study on Kinship Names Mentioned in Maktels

Sema ŞENSOY

Page: 64-76

Educational Management

Review Article

Eğitim Yönetimi ve Eğitim Teknolojileri Alanında Yapılmış Araştırmaların Bibliyometrik Analizi

Bibliometric Analys of Research Conducted in the Field of Educational Administration and Educational Technologies

Page: 77-85

Health Management

Research Article

Antalya İlinde 112 Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Investigation of Perceived Mobbing Levels Among 112 Health Workers in Antalya Province

Mesut KOÇ

Page: 86-100

Management and Organization

Review Article

Kariyerin Değişen Yapısı ve Yeni Kariyer Kuramları

The Changing Structure of Careers and New Career Theories

Emine NAZLI

Page: 101-111

Production Management

Research Article

Sürdürülebilir Atık Yönetimi İçin Kahramanmaraş'ta Atıkların Enerji Potansiyeli

The Energy Potential of Waste in Kahramanmaraş for Sustainable Waste Management

Doğan KÖMÜR

Page: 112-121

ABOUT THIS JOURNAL

Journal of West European Social Sciences, which started its publication in March 2024, continues its publication life electronically. It is an academic, peer-reviewed, online, and open-access journal that publishes research, reviews, and theoretical articles with an interdisciplinary approach in all fields of Social Sciences. Our journal, which includes empirical studies and review-type publications (articles covering the latest literature, meta-analysis studies, model suggestions, case reports, discussions, etc.), is an academic and peer-reviewed journal published 3 times a year. Scientific research to be sent to our journal is accepted in English or Turkish. As the Journal of West European Social Sciences, we also accept articles from different countries. All research is sent to our journal; It is sent to the referees after the first review of the field editor in terms of format and content. We look forward to the work of you, esteemed scientists, in the Journal of West European Social Sciences, which serves with a new understanding and dynamism.

Chamber of Editorial Board

Assoc.Prof. Belma SUNA

Editorial Board (In Alphabetical Order)

Prof. Ahmet AKTAŞ (Cappadocia University)
Prof. Berna BALCI İZGİ (Gaziantep University)
Prof. Cevdet AVCIKURT (Balıkesir University)
Prof. İbrahim GİRİTLİOĞLU (Gaziantep University)
Prof. Mahmut YARDIMCIOĞLU (Kahramanmaraş Sütçü İmam University)
Prof. Sabri ERDEM (Dokuz Eylül University)
Assoc. Prof. Aydın ÜNAL (Sinop University)
Assoc. Prof. Aylin AKTAŞ ALAN (Akdeniz University)
Assoc. Prof. Bendegül OKUMUŞ (University of Central Florida)
Assoc. Prof. Dilara DEMİRBULAK (Yeditepe University)
Assoc. Prof. Dilek ERDOĞAN (Tarsus University)
Assoc. Prof. Erkan YILDIZ (Başkent University)
Assoc. Prof. Esra ÇIKMAZ (Gaziantep University)
Assoc. Prof. Harun KARAKAVUZ (Selçuk University)
Assoc. Prof. İbrahim TANRIKULU (Gaziantep University)
Assoc. Prof. Olcay OKUN
Assoc. Prof. Yunus KILIÇ (Akdeniz University)
Asst. Prof. Ercan İNCE (İğdır University)
Asst. Prof. Ertan BECEREN (Süleyman Demirel University)
Asst. Prof. Gözde KUBAT (Başkent University)
Asst. Prof. İbrahim Halil KORKMAZ (Dokuz Eylül University)
Asst. Prof. Selçuk KAYHAN (Malatya Turgut Özal University)
PhD. Artuğ Eren COŞKUN (Akdeniz University)
PhD. Sertaç DALGALIDERE (Trakya University)

Editor

Assoc.Prof. Belma SUNA

Editor Assist.

PhD Hakkı BAGAN

BOARD OF REFERREES

(In Alphabetical Order)

Prof. Ahmet AKTAŞ (Cappadocia University)
Prof. Berna BALCI İZGİ (Gaziantep University)
Prof. Cevdet AVCIKURT (Balıkesir University)
Prof. İbrahim GİRİTLİOĞLU (Gaziantep University)
Prof. Mahmut YARDIMCIOĞLU (Kahramanmaraş Sütçü İmam University)
Prof. Sabri ERDEM (Dokuz Eylül University)
Assoc. Prof. Aydın ÜNAL (Sinop University)
Assoc. Prof. Aylin AKTAŞ ALAN (Akdeniz University)
Assoc. Prof. Bendegül OKUMUŞ (University of Central Florida)
Assoc. Prof. Dilara DEMİRBULAK (Yeditepe University)
Assoc. Prof. Dilek ERDOĞAN (Tarsus University)
Assoc. Prof. Erkan YILDIZ (Başkent University)
Assoc. Prof. Esra ÇIKMAZ (Gaziantep University)
Assoc. Prof. Harun KARAKAVUZ (Selçuk University)
Assoc. Prof. Olcay OKUN
Assoc. Prof. Yunus KILIÇ (Akdeniz University)
Asst. Prof. Behice Belkıs ÇALIŞKAN (Beykent University)
Asst. Prof. Ercan İNCE (İğdır University)
Asst. Prof. Ertan BECEREN (Süleyman Demirel University)
Asst. Prof. Gözde KUBAT (Başkent University)
Asst. Prof. İbrahim Halil KORKMAZ (Dokuz Eylül University)
Asst. Prof. Lütfü İLGAR (Biruni University)
Asst. Prof. Selçuk KAYHAN (Malatya Turgut Özal University)
PhD Artuğ Eren COŞKUN (Akdeniz University)
PhD Sertaç DALGALIDERE (Trakya University)
PhD Aykut KAR
PhD Ayşe NARİN
PhD Hakan AKKÖZ
PhD Hakkı BAGAN
PhD Kaya ÖZÇELİK
PhD Semra BAYRAKÇI
PhD Ümit ÖZÇALI

**Havacılık Çalışanlarının Gönüllü Raporlamadan Kaçınma Davranışlarını Etkileyen
Faktörler: Bir Model Önerisi**
*Factors Affecting Aviation Employees' Voluntary Reporting
Avoidance Behavior: A Model Proposal*

Cüneyt CEYRAN¹, Vildan DURMAZ² ve Ebru YAZGAN³

¹Hv.Uçk.Bkm.Cüneyt CEYRAN Hava Kuvvetleri Komutanlığı, Eskişehir cuneytceyran@hotmail.com orcid.org/0009-0002-2435-0649

²Doç. Dr. Vildan DURMAZ Eskişehir Teknik Üniversitesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, Eskişehir, vkorul@eskisehir.edu.tr, orcid.org/0000-0003-3649-1780

³Doç. Dr. Ebru YAZGAN Eskişehir Teknik Üniversitesi, Uçak Gövde ve Motor Bakımı Bölümü, Eskişehir, eyazgan@eskisehir.edu.tr, orcid.org/0000-0002-6545-8536

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:

17.08.2024

Kabul/Accepted:

01.10.2024

DOI:

10.5281/zenodo.14186503

Anahtar Kelimeler

Havacılık emniyeti,
Emniyet yönetim sistemi,
Emniyet kültürü, Gönüllü
raporlama

Keywords

Aviation safety, Safety
management system,
Safety culture, Voluntary
reporting

ÖZ

Havacılık dünyada sayılı güvenilirliği olan riskli endüstriler arasında yer almaktadır. Emniyetli bir ortam yaratmak için, havacılık çalışanlarının emniyetsiz durumların, tehlikelerin ve potansiyel risklerin farkında olması önem arz etmektedir. Farkındalığın temel bileşenlerinden biri bilgidir ve bunun elde edilmesidir. Bu çalışmanın amacı, yöneticilerin bilgiye ulaşmasına engel olan havacılık çalışanlarının, raporlamama davranışlarının nedenlerini ortaya koymak, etkili bir uçuş ve yer emniyet kültürü yaratılmasına katkı sağlayacak gönüllü raporlama davranışındaki engelleri azaltacak veya raporlamayı geliştirecek bir model önerisinde bulunmaktadır. Sonuç olarak, ikincil veri kaynaklarından yararlanarak doküman analizi yardımıyla, Gönüllü Raporlamada Uyum-Denge Modeli ortaya konulmuş ayrıca havacılık yöneticilerinin, daha çok bilgiye ulaşmasını sağlayacak bu modeli uygulamaları önerilmektedir.

ABSTRACT

Aviation is one of the few high-risk industries in the world with high reliability. To create a safe environment, it is important for aviation employees to be aware of unsafe situations, hazards and potential risks. The purpose of this study is to reveal the reasons for the non-reporting behavior of aviation employees, which prevents managers from accessing information, and to propose a model to reduce the barriers in voluntary reporting behavior or to improve reporting that will contribute to the creation of an effective flight and ground safety culture. As a result, the Compliance-Balance Model in Voluntary Reporting has been put forward with the help of document analysis by utilizing secondary data sources and it is suggested that aviation managers should apply this model that will enable them to access more information.

Atıf/Citation: Ceyran, C., Durmaz, V. ve Yazgan, E., (2024). Havacılık Çalışanlarının Gönüllü Raporlamadan Kaçınma Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Bir Model Önerisi, *Journal of West European Social Sciences*. Volume/Issue, pp.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Cüneyt CEYRAN, cuneytceyran@hotmail.com

1. Giriş

Havacılığın, günümüzde gerçekleştirdiği faaliyetler bakımından topluma ve insanlığa faydası göz ardı edilemez. Bu faydanın sürdürülebilirliği için havacılık emniyetinin sağlanması ve emniyetli uçuşların gerçekleşmesi kaçınılmazdır (Gerede, 2015a). Havacılık dünya genelinde en çok yasal düzenlemeler içeren ve en karmaşık endüstrilerden biridir ve ilk yıllarından itibaren hızlı bir şekilde gelişim göstermesine rağmen, büyük çapta ekonomik zarara ve can kaybına neden olan birçok kaza yaşanmıştır. Bu olumsuz durumları azaltmak için emniyet, havacılık çalışanları ve yöneticileri için önemli bir faktördür. Bienefeld ve Grote (2012), havacılıkta emniyetin sağlanmasını önemine değinmiş ve emniyetin sağlanmaması ya da sağlanamaması durumunda büyük kazaların ve kayıpların ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, yöneticilerin bilgiye ulaşmasındaki engelleri veya havacılık çalışanlarının, gönüllü raporlama yapmama davranışlarının nedenlerini ortaya koymak, etkili bir uçuş ve yer emniyet kültürü yaratılmasına katkı sağlayacak gönüllü raporlama davranışındaki engelleri azaltacak veya raporlamayı geliştirecek bir model önerisinde bulunmaktadır. Yöneticiler bu emniyetsiz durumlar ile başa çıkabilmeleri için, emniyet performanslarını geliştirme yolları aramışlar ve emniyet yönetim sistemini geliştirme çabası içerisine girmişlerdir. Bu sebepten dolayı havacılık yöneticileri etkili bir raporlama kültürü ve adil kültür oluşturmak için çalışanlardan gelen bilgilere gereksinim duymaktadırlar. Bu kapsamda yöneticilerin bilgiye ulaşması ve gönüllü raporlama yapılmama nedenlerini kavramaları açısından havacılıkta gönüllü raporlama ile ilgili model oluşturması açısından bu model çalışmamızın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Havacılıkta Emniyet Kültürü ve Gelişimi

Emniyet kavramının bilimsel olarak sistematik bir şekilde ele alınması 1950'li yılların başlarına dayandırılmaktadır (ICAO, 2018). Emniyet kültürü terimi ise ilk olarak 1986 Çernobil kazasının raporlarında görülmüştür. Bu kazada, kazaya neden olan çalışma prosedürlerindeki hata ve ihlaller bu kazanın gerçekleştiği fabrikadaki zayıf emniyet kültürünün bir sonucu olarak görülmüştür. Bahsi geçen bu olaydan itibaren emniyet kültürü kavramı Kuzey Deniz'inde The Piper Alpha petrol platformu patlamasında, Londra'da, The Clapham Junction tren yolu felaketinde, Dryden'deki The Canadian havayolu kazası gibi gün yüzüne çıkmış kazaların raporlarında görülmeye başlanmıştır. Günümüzde ise havacılık, sağlık, inşaat gibi çok büyük risk içeren endüstrilerde emniyet kültürü yaklaşımı benimsenmiştir (Patangar ve Sabin, 2010). Yaşanan bu kazalar ve gelişmeler doğrultusunda emniyetin ve emniyet kültürünün gelişmesi birçok evreden oluşmaktadır. Bu evreler;

a. Teknik Faktörler Evresi: 1950'lerden 1970'lere kadar havacılıkta vukuu bulan emniyetsiz olayların kaynağı olarak teknik faktörlerden ya da teknolojik eksikliklerden kaynaklandığı düşünülmekteydi. Çoğu araştırmalar ve geliştirmelerin odak noktası teknik faktörlere odaklanılmıştır. Bu gelişmeler emniyetsiz durumların ortaya çıkma sıklığını kademeli olarak azaltmasına yardımcı olmuştur (Yılmaz N. H., 2019).

b. İnsan Faktörleri Evresi: Bu evre teknik faktörlerin ardı sıra başlamış olup 1970'li yılların başları ile 1990'lı yıllara kadar geçen dönemi kapsamaktadır. Teknik faktörlerdeki gelişmeler kaza oranlarındaki hızı yavaşlatmış ancak kazaların ortaya çıkmasını tam anlamıyla engelleyememiştir, buradan yola çıkarak kazalara sebep olan teknik faktörlerin dışında başka bir faktörün de olduğu gündeme gelmiş ve böylece emniyeti arttırmaya yönelik çabalar, insan üzerine yoğunlaşmış ve insan faktörleri evresi ortaya çıkmıştır. Ancak bu evrede hatalar, sadece birey kaynaklı insan faktörü olduğu düşünülmektedir ve bu evrede insan örgütsel bağlam içine alınmamıştır (Gerede, E., 2018).

c. Örgütsel Faktörler Evresi: Hızla gelişen teknoloji ile insan, yürüttüğü faaliyetlerin bir parçası olarak değerlendirilmeye alınmış ve 90'lı yılların ortalarından itibaren de kazaların ve emniyetsiz durumların ortaya çıkışının ana nedeni olarak görülmüştür. Emniyeti etkileyen faktörlerin karmaşıklığı ve dinamik çevresi kazalara neden olmuştur ve böylece emniyeti etkileme derecesine vurgu yapan *örgütsel kaza* kavramı gündeme gelmiştir (Gerede, E., 2018).

d. Toplam Sistemsel Faktörler Evresi: 21. yüzyıla gelindiğinde, birçok havacılık örgütü ve otorite, emniyet yönetim sistemi yaklaşımını benimseyerek, örgütlerde emniyet yönetim sistemi uygulamalarını faaliyete geçirmiştir. Uygulamalardan doğan farklılıklar, uluslararası otoriteler tarafından standart hale getirilerek, kazaların azaltılması sağlanmıştır (Yılmaz N. H., 2019).

Bu bağlamda, havacılık emniyetini ve gelişimini etkileyen faktörler, teknolojinin ve insanların bakış açısının gelişmesi ile zamanla değişmektedir.

2.2. Havacılık Emniyetinde Raporlamanın Önemi

Yüksek risk içeren havacılıkta emniyet, en temel endişelerden biri olmuştur. Özellikle uçuş operasyonlarında ve bakım faaliyetlerinde, emniyetli bir ortamda çalışmak, havacılık çalışanları için yüksek öneme sahiptir. Bu emniyetli ortamı ya da kültürünü oluşturmayı başarmak için, potansiyel tehlikeler, aktiviteler ve emniyetsiz durumlar hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir (Dillman vd., 2011). Reason'ın Emniyet Kültürü Modeline göre, olumlu emniyet kültürü oluşturmanın ana bileşenlerini adil kültür, raporlama kültürü, bilgilendirilme kültürü, öğrenme kültürü ve esnek kültür oluşturmaktadır (Reason, 1998). Örgütün maksimum emniyet hedefine ulaşabilmesi için bu unsurların bir çark misali birbiri ile uyum içerisinde olması ve uygulanabilmesi gerekmektedir.

Gerçek bir emniyet kültürü oluşturmanın yollarından biri de raporlama kültürünün varlığıdır. Etkin ve sistematik raporlama sisteminin varlığı, kaza ya da olay olmadan önce, örgütlerin emniyet açısından zayıflıklarını ve eksikliklerini görmede ve bunları belirlemede önemli bir yapı taşıdır. Bu raporlanan bilgiler, örgütlerde kazayı önlemede ve emniyeti proaktif bir yaklaşım ile geliştirmede önemli bir yere sahiptir. Ancak çalışanlar bu raporlama davranışını gerçekleştirmede bazı endişe ve kaygılar duyabilmektedirler. Endişe duyan çalışanlar, raporlamanın havacılık emniyetindeki önemini bilmelerine rağmen, raporlama davranışında bulunmayarak, bilinçli bir şekilde sessiz kalma davranışı sergileyebilmektedirler (Wiegmann vd., 2004).

Bu alanda yapılan birçok akademik çalışma, ramak kala olayların sayısı ile olay ve kazalar arasında bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bir kaza olmadan önce Şekil 1'de havacılıkta buzdağı modelinde gösterildiği üzere, her bir kazanın temelinde birçok olay ve ramak kala durumunun varlığı görülmektedir.



Şekil 1. Havacılıkta Buzdağı Modeli (Jones S., 1999).

Kazaya neden olan ramak kala, olay ve hasar sayıları duruma göre değişiklik gösterse de önemli olan nokta, kaza olmadan önce kazaya neden olabilecek belirtileri ön görebilmektir. Bu kazaların ve olayların sayısını azaltmak ise çalışandan gelen geri bildirimler yani raporlamalar ile gerçekleştirilebilir. Kısacası, buz dağı modeline göre ne kadar çok ramak kala olay gerçekleşirse o kadar çok kaza ile karşı karşıya kalma ihtimali artmaktadır (Jones S., 1999). Bu kapsamda, havacılıkta gönüllü raporlama; saklanan ya da gizlenen ama gerçekte var olan olay, kaza, ramak kala ve emniyeti etkileyen her türlü bilgi ve verilerin; riski azaltma, emniyeti artırma ya da geliştirme açısından, kuruma/örgüte bilgi ve karar üstünlüğü sağlayarak rekabet avantajı yaratan ve gönüllülük esasına dayanan bir araçtır (Durmaz vd., 2024)

Raporlama, havacılık emniyetinde göz ardı edilemeyecek derecede büyük bir öneme sahiptir. Raporlar, havacılık endüstrisinde emniyet açısından önemli olayların analiz edilmesi ve gelecekte benzer olayların önlenmesi için kritik bilgiler sağlamaktadır. Bu kapsamda raporlamanın havacılık emniyeti açısından önemi, aşağıda kısaca verilmiştir:

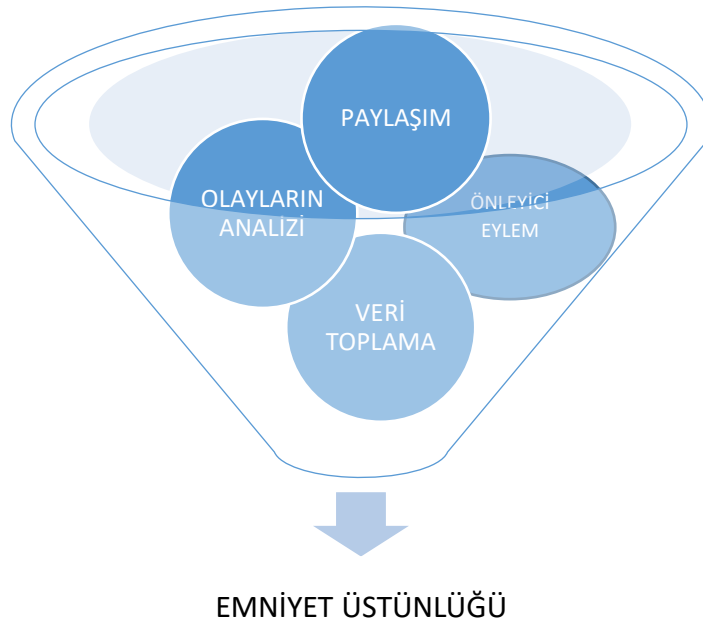
1- Olayların Analizi: Havacılık olaylarının raporlanması, bu olayların ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Kazalar, olaylar, emniyetsiz durumların varlığı ve hatalar raporlanarak analiz edilir. Bu analizler de, olayların nedenlerini, zincirleme etkilerini ve riskleri değerlendirmeyi mümkün kılar.

2- Önleyici Eylemler: Raporlama, havacılık emniyeti ile ilgili sorunların tespit edilmesine ve önleyici tedbirlerin alınmasına yardımcı olur. Olayların analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular, havacılık çalışanları ve otoriteleri tarafından kullanılarak, sistemin geliştirilmesine yardımcı olur.

3- Veri Toplama ve Analizi: Raporlama sonucu elde edilen veriler, havacılık emniyeti ile ilgili analizlerin yapılmasında temel bilgilerin oluşmasında yardımcı olur. Bu bilgiler, riskleri ve emniyet performansını değerlendirmek için kullanılır. Bu da havacılık emniyetinin sürekli olarak izlenmesi ve iyileştirilmesi için önemlidir.

4-İletişim ve Paylaşım: Raporlama, havacılık endüstrisindeki paydaşlar arasında iletişimi sağlar. Havayolu şirketleri, havacılık otoriteleri, hava trafik kontrol merkezleri ve diğer birimler/kuruluşlar arasındaki emniyetle ilgili bilgilerin paylaşımını kolaylaştırır. Bu sayede havacılık endüstrisinde tüm paydaşlar, güncel bilgilere erişebilir ve ortak emniyet hedefleri belirleyebilirler.

Bu kapsamda, havacılık emniyetinde Şekil 2.'de görüldüğü gibi raporlama, olayların analizi, önleyici eylemler, veri toplama ve analizi ile iletişim ve paylaşım açısından örgütlere bir değer kazandırmaktadır. Ayrıca gönüllü raporlama, emniyet kültürünün güçlenmesine ve emniyetin sürekli olarak gelişmesine yardımcı olmaktadır. Elde edilen bilgiler sayesinde *bilgi üstünlüğü*, bilgi üstünlüğü sayesinde *karar üstünlüğü* ve doğru kararlar ile birlikte *emniyet üstünlüğü* yaratılmaktadır.



Şekil 2. Raporlamada emniyet üstünlüğü modeli
(Yazar tarafından geliştirilmiştir.)

2.3.Havacılık Emniyetinde Raporlamamanın Sonuçları

Etkili ve sistematik raporlama sisteminin varlığı, kaza ya da olay olmadan önce örgütlerin emniyet açısından zayıflıklarını ve eksikliklerini görmede önemli bir araçtır. Çalışanlar tarafından bildirilen bilgiler, örgütlerin kazayı önlemede ve emniyeti proaktif bir yaklaşım ile geliştirmede önemli bir yere sahiptir. Ancak çalışanlar, raporlama davranışını sergilemekte bazı endişe ve kaygı içerisinde bulunabilmektedirler. Bu sebepten dolayı çalışanlar, raporlamanın havacılık emniyetindeki önemini bildikleri halde raporlama davranışında bulunmayarak, bilinçli bir şekilde sessiz kalma davranışı sergileyebilmektedirler (Wiegmann vd., 2004).

1974'de Trans World Airlines (TWA) Flight 514 uçuşunu gerçekleştiren uçağın, uçuş yapacağı alanda belirtilen, minimum emniyetli konumun altına düştüğü için Virginia dağının tepesine çarptığı kaza gerçekleşmiştir. Bu kazadan sadece 6 hafta önce, United Airlines mürettebatı, aynı yaklaşımı ve konumu kullanarak aynı kaderden kıl payı kurtulmuştur. Alçalma prosedürleri ile ilgili problemler ve pilot ile hava trafik kontrolörleri arasındaki yorumlama farklılıkları, Amerika Birleşik Devletlerinin Flight Safety Awareness adı verilen bir raporlama sistemi programının kurulmasına neden olmuştur. Bu kazadan

anlaşılacağı üzere, olay raporları önceden paylaşılmış olsaydı, Flight 514 kazası belki de önlenilebilecekti. Bu ölümcül kazadan sonra Amerika Birleşik Devletleri Federal Havacılık İdaresi (Federal Aviation Administration, FAA) raporlama yapmanın, emniyet açısından ne kadar önemli olduğunu anlamış, sistemdeki eksiklikleri belirlemiş ve daha emniyetli bir örgüt yaratmak için Amerika Birleşik Devletleri 30 Nisan 1975'te gönüllü raporlama sistemi olan Havacılık Emniyet Raporlama Sistemini (ASRS) (*Aviation Safety Reporting System*) hayata geçirmiştir (Chen, 2010). Örnekte görüldüğü üzere, raporlamamanın havacılık alanında can ve mal kayıplarının yanı sıra ekonomik kayıp, zaman kaybı, iş yükü ve prosedürlerin artması nedeniyle sektöre karşı güven azalması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir.

3. Metot

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacı, yöneticilerin bilgiye ulaşmasına engel olan havacılık çalışanlarının, raporlamama davranışlarının nedenlerini ortaya koymak, etkili bir uçuş ve yer emniyet kültürü yaratılmasına katkı sağlayacak gönüllü raporlama davranışındaki engelleri azaltacak veya raporlamayı geliştirecek bir model önerisinde bulunmaktadır. Sonuç olarak, ikincil veri kaynaklarından yararlanarak doküman analizi yardımıyla, Gönüllü Raporlamada Uyum-Denge Modeli ortaya konulmuş ayrıca havacılık yöneticilerinin, daha çok bilgiye ulaşmasını sağlayacak bu modeli uygulamaları önerilmektedir. Çalışmada, elde edilen veriler ile *doküman analizi yapılmış* ve havacılıkta gönüllü raporlamamaya neden olan faktörler belirlenerek, bu faktörlerin çevresel, bireysel ve örgütsel sınıflandırılması sonucu bir model geliştirilmiştir. Bu model, yöneticilere bilgi ve karar üstünlüğü sağlamada ve havacılık çalışanlarının gönüllü raporlama yapmamalarındaki kök nedeni belirlemede, havacılık yöneticilerine yardımcı olacağı ön görülmektedir.

Doküman analizi yıllardır sosyal bilimlerde çok kullanılan bir nitel araştırma deseni olarak görülmektedir. Doküman analizi belgesel tarama olarak da bilinmektedir. Var olan belge ve dokümanları inceleyerek veri toplanmasına yardımcı olmaktadır (Sak R. vd., 2021). Doküman çeşidi olarak; günlükler, dergiler, makaleler, istatistikler, kamu kayıtları, tezler vb. sayılabilir. Bu kapsamda doküman analizi yapılarak, verilerin incelenmesi ve yorumlanması sonucu, ilgili konularda anlam çıkartılıp, yeni bir anlayış oluşturulabilmektedir (Kıral B., 2020).

3.1.Doküman Analizi

Nitel veri desenlerinden olan doküman analizinin, bazı desenlerde olduğu gibi birçok aşaması bulunmaktadır. Bunlardan birisi Merriam (2009)'ın doküman analizi aşamasıdır. Merriam (2009), doküman analizinin aşamalarını; Araştırma sorusunun belirlenmesi, uygun dokümanların tespiti, verilerin toplanması, verilerin sınıflandırılması ve analizi, olarak belirtmiştir.

3.2.Araştırma Sorusunun Belirlenmesi

Araştırma Soruları:

1. Hava aracı bakım teknisyenleri neden gönüllü raporlamadan kaçınıyor?
2. Gönüllü raporlamadan kaçınma davranışlarını etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler nelerdir?

3.3.Uygun Dokümanların Tespiti

Bu çalışmada, dokümanların tespiti için Anadolu Üniversitesinin veri tabanı ve Google Akademiden yararlanılmıştır. Ayrıca bu kapsamda gönüllü raporlamaya ilişkin makaleler, tezler ve Amerika Birleşik Devleti Ulusal Ulaşım Emniyet Kurulu (National Transportation Safety Board) resmi internet sitesindeki 2012-2021 yılları arasında meydana gelen toplam 37.065 havacılık kazalarının raporları ve buna neden olan faktörler ve kategoriler incelenmiştir (National Transportation Safety Board, t.y).

3.4.Verilerin Toplanması

Bu çalışmada ilk olarak gönüllü raporlamama davranışının neden sergilendiğini anlama konusunda Anadolu Üniversitesinin veri tabanında ve Google Akademiye yer alan havacılık emniyetindeki raporlamaya ilişkin makaleler, tezler ve NTSB'nin resmi internet sitesindeki uçak kazaları ve buna neden olan faktörler incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak yapılan okumalarda güncel olması bakımından 2010-2023 yılları arsında havacılıkta gönüllü raporlama ile ilgili yayımlanan dokümanlar incelenmiştir.

Havacılıkta gönüllü raporlama yapmama nedenleri ile ilgili yapılan doküman analizleri sonucunda, hava aracı çalışanlarının gönüllü raporlamada bulunmamalarının sebepleri özet olarak Tablo 1 elde edilmiştir ve bu sebepten dolayı araştırmada bu dokümanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Tablo 1. Havacılıkta gönüllü raporlamama nedenleri

Faktörler	Kaynak
Geri dönüş yapılmaması	Chen (2010)
Ceza alma korkusu	Chen (2010)
Yönetimin raporlama davranışındaki tutumu	Chen (2010)
Prestij kaybı	Tani (2010)
Bilgi eksikliği	Tani (2010)
Görevin olarak görmeme	Darveau ve Hannon (2017)
Ceza alma korkusu	Darveau ve Hannon (2017)
Yapılan hatanın işin gereği olarak görme	Darveau ve Hannon (2017)
Örgütün/Kurumun tutarsızlığı	Jausan vd. (2017)
Yöneticiye/Amire güven eksikliği	Jausan vd. (2017)
Önemsiz/Gereksiz bulma	Jausan vd. (2017)
Önceki raporlama tecrübeleri	Norman (2022)
Zaman baskısı	Norman (2022)
Zor ve karmaşık raporlama sisteminin varlığı	Norman (2022)
Bürokrasinin fazla olması	Norman (2022)
İspiyoncu olarak görülme	Ünder ve Gerede (2022)
Ekibi korumak	Bükeç ve Çoban (2023)
İş yükü oluşturmaları	Ünder ve Gerede (2022)
Zaman kaybı	Ünder ve Gerede (2022)
Finansal kayıp (İşten Atılma vb.)	Ünder ve Gerede (2022)
Kuruma/Örgüte karşı aidiyet hissetmeme	Alataş (2022)
Grup/Akran baskısı (Dalga, Eleştiri, Dışlanma)	Alataş (2022)
Yönetici/Amiri memnun etmek	Alataş (2022)
Motive/Takdir edilmeme	Alataş (2022)

3.5.Verilerin Sınıflandırılması ve Analizi

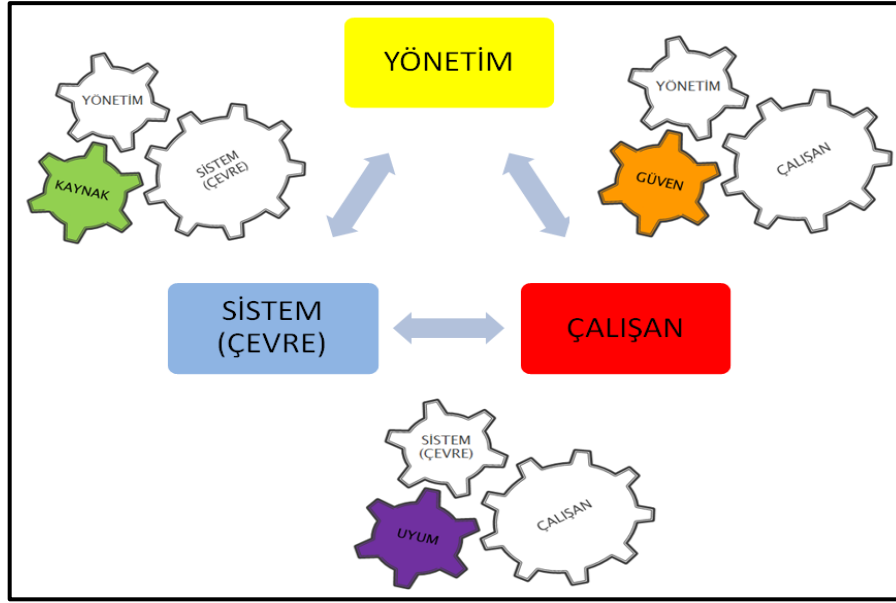
Verilerin sınıflandırılması, NTBS'nin resmi internet sitesinde bulunan havacılık kazalarının kategorilerine göre sınıflandırılma yapılmıştır. Bu kapsamda <https://www.nts.gov/Pages/home.aspx> sitesinde yapılan analizde, havacılık kazalarına neden olan faktörler incelenmiş olup, 2012-2021 yılları arasında toplam 37.065 kaza verisine ulaşılmıştır. NTBS, kaza kategorilerini *uçak, personel, çevresel, örgütsel ve nedeni belirlenememiş* olarak yapmıştır. Yapılan incelemede 37.065 kaza sınıflandırıldığında; 1185 (%3,2)'inin nedeni *belirlenememiş*, 13.450 (%36,3)'ünün *uçak kaynaklı* ve geriye kalan kazalardan ise 14.830 (%40)'u *personel*, 7385 (%20)'i *çevresel* ve 215 (%0,5)'i ise *örgütsel* kaynaklı toplam 22.430 (%60,5) kaza olduğu analiz edilmiştir (National Transportation Safety Board, t.y).Tablo 3.1'den yararlanılarak, Tablo 2' de gösterilen gönüllü raporlamaya etki eden faktörlerin sınıflandırılması yapılmıştır.

Tablo 2. Havacılıkta gönüllü raporlamama etki eden faktörlerin sınıflandırılması

BİREYSEL (ÇALIŞAN)	ÇEVRESEL (SİSTEM)	ÖRGÜTSEL (YÖNETİM)
☐ Görevin Olarak Görmeme	☐ Bürokrasinin Fazla Olması	☐ Motive/Takdir Edilmeme
☐ Önceki Raporlama Tecrübeleri (Hiçbir şey değişmedi)	☐ Geri Besleme Yapılmaması	☐ Geri Besleme Yapılmaması
☐ İletişim Sorunu	☐ Zor ve Karmaşık Raporlama Sisteminin Varlığı	☐ Önceki Raporlama Tecrübeleri (Hiçbir şey değişmedi)
☐ Bilgi Eksikliği (Neyi Nereye Nasıl Raporlayacağını Bilmeme)	☐ İş Yükü Oluşturması	☐ Yönetici/Amirin Yeni Fikirlerle Kapalı Olması
☐ Yönetici/Amiri Memnun Etmek		☐ İletişim Sorunu
☐ Grup/Akran Baskısı (Dalga, Eleştiri, Dışlanma)		☐ Kuruma/Örgüte Karşı Aidiyet Hissetmeme
☐ Ceza Alma Korkusu		☐ Zaman Kaybı /Baskısı
☐ Prestij Kaybı (Ben bunu nasıl yaparım, kimse duymasın)		☐ Yönetici/Amirin Raporlamadaki Tutum ve Davranış Biçimi
☐ Yapılan Hatanın İşin Gereği Olarak Görme		☐ Finansal Kayıp
☐ Önemsiz/Gereksiz Bulma		☐ Örgütün/Kurumun Tutarsızlığı (Kanun, Kural,
☐ İspiyoncu Olarak Görülme		☐ Yöneticiye/Amire Güven Eksikliği
☐ Ekibi Korumak		
☐ Zaman Kaybı /Baskısı		

4. Bulgular ve Analiz

Dünyada her şey denge ve uyum içerisinde. Doğayı ele aldığımızda besin zincirinden, hava durumuna, insan metabolizmasından insan ilişkilerine kadar her şey bir denge ve uyum içerisinde olması gerektiği görülmektedir. Bu denge ve uyum durumunu havacılıkta da görebiliyoruz. Meydana gelen kazalar incelendiğinde, ortaya çıkış nedenlerinin çoğunun bir uyumsuzluk veya dengenin sağlanmadığı için meydana geldiği görülmektedir. Buna istinaden havacılıkta kazalara yönelik uyum ve denge sistemini anlatan birçok model geliştirilmiştir. Bunlara örnek olarak SHEL (Software, Hardware, Environment, Liveware), PEAR (People, Environment, Action, Resources) gibi en çok bilinen modeller verilebilir. Bu modeller, insanın diğer faktörler ile olan ilişkilerini ve bir biri içerisinde bir uyumun ve dengenin olması gerektiğini vurgulamıştır. Hava aracı bakım teknisyenlerinin gönüllü sessiz kalma davranışına etki eden birçok kriter bulunmaktadır. Bu kriterler kurumdan kuruma, birimden birime, kişiden kişiye önem dereceleri ve nedenleri değişebilmektedir.



Şekil 3. Gönüllü raporlamada uyum-denge modeli

Bu çalışmada, yapılan doküman incelemeler ve analizler sonucunda, Şekil 3’ te gösterilen Gönüllü Raporlamada Uyum-Denge Modeli oluşturulmuştur.

Çalışma sonucunda ortaya çıkartılan gönüllü raporlamada uyum modeli, yönetici, çalışan ve sistem arasında bir uyumun ve dengenin olması gerektiğini, bu uyum ve denge sağlandığı süreçte, çalışanlar tarafından gönüllü raporlamanın artacağını, aksi durumda ise gönüllü raporlamadan kaçınılabileceğini anlatmaktadır. Bu modele göre yukarıda belirtilen sistem-çalışan-yönetim arasındaki uyum ve denge açıklanmıştır.

Yönetim - Çalışan arası uyum ve denge: Yapılan incelemeler ve analizler sonucunda, birçok çalışanın, yöneticisini ya da yönetimin bazı eksiklerinden ya da fazlalıklarından dolayı raporlamada bulunmadıkları görülmüştür. Nedenler analiz edildiğinde, temel sorunlardan bir tanesinin, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven dengesinin sağlanamadığından kaynaklandığı görülmüştür. Yönetim-Çalışan arası Güven Dengesi sağlandığında raporlama davranışında artışın, aksi durumda ise çalışanların raporlama davranışı sergilemedikleri sonucuna varılmıştır. Bu durum Kişi Örgüt Uyumu Teorisi ile açıklanabilmektedir. Teoriye göre, çalışanların örgütleri ile bir uyum ve güven içerisinde çalışmaları, çalışanların iş tatminlerini, örgüte bağlılıklarını ve çalışanın performansını önemli bir derecede etkileyeceği söylenmektedir (Turunç ve Turgut, 2017). Ayrıca Turunç ve Çelik (2012), “İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü” başlıklı çalışmada, çalışanların amirlerine olan güvenin, çalışanın örgüt ile olan uyumunu arttığı sonucuna varmıştır. Bu durum bu çalışmada çalışan yönetici arasındaki denge ve uyumun raporlamayı pozitif yönde etkileyeceğini göstermektedir.

Çalışan- Sistem arası uyum ve denge: Yapılan incelemeler ve analizler sonucunda yine çalışanların Tablo 3.1’de belirtilen zor ve karmaşık bir raporlama sisteminin varlığı, bürokrasinin fazla olması vb. gibi nedenlerden kaynaklı gönüllü raporlama yapmadıkları ortaya konulmuştur. Bu bağlamda model, sistemlerin (çevresel faktörler) ve çalışanların arasındaki denge, bu iki faktör arasındaki uyum aracılığı ile sağlanması gerektiğini bizlere ifade etmektedir.

Bu durum Kişi Çevre Uyumu Teorisi ile açıklanabilmektedir. Teoriye göre çalışanların çalıştıkları çevre ve özellikleri ve bunlar ile karşılıklı olarak geliştirdikleri etkileşim çalışanın örgüt ile olan bağdaşma derecesini göstermektedir. Teoriye göre çalışanların performans göstergesi, çalışanların çalıştıkları çevre ve sistem ile ne kadar uyumlu olduğu ile ilişkilidir (Turunç ve Turgut, 2017). Bu kapsamda çalışan-çevre uyumu ne kadar uyumlu ve tatmin edici ise havacılık çalışanlarında gönüllü raporlama davranışının artacağı, uyumsuz ve zorlu olması durumunda ise raporlama davranışının yapılmadığı sonucuna varılmıştır.

Yönetim- Sistem arası uyum ve denge: Yapılan incelemeler ve analizler sonucunda yine çalışanların Tablo.1’de belirtilen iş yükü oluşturulması, raporlama sisteminin çalışanlar ile uyumlu olmayışı ya da karmaşık olması vb. gibi bazı çevresel faktörlerin örgütün bazı mali, kalifiye çalışan eksikliği, vb. kısıtlardan kaynaklı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda model, sistem ile yönetim arasındaki dengenin bu

kaynakların sağlanması ile çözülebileceğini ve böylece raporlama davranışının olumlu yönde gerçekleşebileceğini bizlere ifade etmektedir.

Bu durum ise Kısıt Teorisi ile açıklanabilmektedir. Kısıt bir sistem içerisinde çalışan bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesinde önüne çıkan engeller olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka ifade ile zincirin en zayıf halkasıdır. Kısıt teorisi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde hedeflerine ulaşmasında karşılarına çıkan engelleri ve bu engellerin belirlenmesini ve ortadan kaldırılması için alınması gereken tedbirleri ifade eden yönetsel bir disiplindir. Teoriye göre bazı kısıtlar; Pazar Kısıtları, Kaynak Kısıtları, Politik Kısıtlar, Lojistik Kısıtlardır. (Turunç ve Turgut, 2017). Bu kapsamda Yönetim-Sistem arası uyum ve denge, yapılan inceleme ve analizlerde özellikle kaynak eksikliğinden kaynaklandığı görülmektedir. Örgütün bazı kaynakların eksikliğinden dolayı çalışanlara sağlayamadığı imkânlar havacılık çalışanlarında, çalışanların gönüllü raporlama yapmaması olarak geri dönmektedir.

Bu kapsamda veri olarak incelenen dokümanlara göre, havacılıkta gönüllü raporlamanın havacılık emniyeti için büyük öneme sahip olduğu bir kez daha vurgulanmıştır. Çalışanların yöneticilerine ya da gerekli yerlere bildirdikleri en ufak bir bilgi, geri bildirim vb. en ufak bir veri, başta çalışanların kendi can sağlığı olmak üzere birçok insanın hayatını kurtarabilmekte ve mali açıdan da birçok yarar sağlayabilmektedir. Bu kapsamda, yöneticiler, çalışanlar tarafından bildirilen herhangi bir bilgi ya da verinin nelere sebebiyet vereceğinin ya da örgüte ne kadar fayda sağlayabileceğinin farkına vararak, geliştirilen bu modeli referans alarak analiz ve değerlendirmeler yapması ayrıca önem arz etmektedir. Bu durum Meteorolojist Edward N. Lorenz'in geliştirdiği Kelebek Etkisi Teorisi ile daha iyi açıklanabilmektedir. Teoriye göre Lorenz, herhangi bir sistemdeki önemsenmeyecek kadar küçük bir değişikliğin, çok büyük hatta öngörülemeyen sonuçlar doğurabileceğini ifade etmiştir. (Lorenz, 1995).

5. Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak iyi bir emniyet kültürüne sahip örgütlerin, uygulamada resmi bir raporlama sistemlerinin olması ve bu sistemlerin çalışanlar için iş yükü oluşturmayacak bir şekilde kurulması, korku kültüründen uzak ve yöneticilerin çalışanlarını, emniyeti artırıcı durumlar ya da emniyetsiz durumların varlığında oluşturulan bu modelde uyum ve denge sağlayarak cesaretlendirmeleri gerekmektedir. Böylece örgüt, hem çalışanlarından olumlu dönüşler olarak emniyetli bir ortam sağlamasına olanak verecek hem de can ve mal varlığına herhangi bir zarar gelmeden çalışmalarını yürüterek örgütü maddi zarara uğramasını engelleyecektir. Ayrıca araştırmadan elde edilen bu sonuçlar ışığında, bu çalışma, havacılık alanında çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin -Emniyet Üstünlüğü Modelini ve raporlamada Uyum-Denge Modelini referans alarak- raporlamanın önemindeki bu felsefi yaklaşımı benimsemiş bir şekilde ve bu bilinçle çalışanlara davranması, adil kültürü geliştirme, risk yönetimi, durumsal farkındalığı artırma, mutlu ve güvene dayalı çalışma ortamı, maliyetleri azaltma fırsat yaratma, açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aktas E., Demir S. & Paksoy T. (2022). The Use of Blockchain in Aviation Safety Reporting Systems: A Framework Proposal, *The International Journal of Aerospace Psychology*, 32:4, 283-306, DOI: 10.1080/24721840.2022.2124161
- Alataş, A. (2022). *Ekip çalışması ve liderlik*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Bienefeld, N., & Grote, G. (2012). Silence that may kill: When aircrew members don't speak up and why. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 2(1), 1-10.
- Bükeç, C. M. & Çoban, R. (2023). A qualitative research on factors affecting just culture in airlines. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 496-525.
- Chatzi, A. V. (2018). Safety management systems: an opportunity and a challenge for military aviation organisations. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 91(1), 190-196.
- Chen, Y. F. T. (2010). The Taiwan Civil Aviation Safety Reporting (TACARE) System in Aircraft Maintenance: An Evaluation of the Acceptance of Voluntary Incident Reporting Programs for Maintenance Personnel in Taiwan.
- Darveau, K., & Hannon, D. (2017). Barriers and facilitators to voluntary reporting and their impact on safety culture. *The International Journal of Aerospace*.
- Dillman, B. G., Voges, J., & Robertson, M. (2011). Safety occurrences student perceptions regarding failures to report. *Journal of Aviation Management and Education*.
- Durmaz, V., Ceyran, C., & Yazgan, E. (2024). Prioritization of Voluntary Silence Criteria in Military Aviation for The Sustainability or Safety Superiority. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*, 11(2), 2.

- Gao, Y., Hao, Y., Wang, S., & Wu, H. (2021). The dynamics between voluntary safety reporting and commercial aviation accidents. *Safety Science*, 141.
- Gerede, E. (2015a). A Qualitative Study on the Exploration of Challenges to the implementation of the Safety Management System in Aircraft Maintenance Organizations in Turkey. *Journal of Air Transport Management*, 47, 230-240.
- Gerede, E. (2018). Havacılık emniyetine ilişkin kavramlar. E.Gerede (Editör), *Havacılık emniyeti içinde* (s. 2-14). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, Eskişehir.
- Gilbey, A., Tani, K., & Tsui, W. K. (2016). Outcome knowledge and under-reporting of safety concerns in aviation. *Applied Cognitive Psychology*, 30(2), 141-151.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ICAO. (2013). *Safety Management Manual, Doc 9859 AN/474* (3. b.). Montréal: International Civil Aviation Organization.
- ICAO. (2018). *International Civil Aviation Organization Safety Management Manual–SMM (Doc 9859-AN/460)*. Canada : International Civil Aviation Organization
- Jausan, M., Silva, J., & Sabatini, R. (2017). A holistic approach to evaluating the effect of safety barriers on the performance of safety reporting systems in aviation organisations. *Journal of Air Transport Management*, 63,95-107.
- Jones S., K. C. (1999). The importance of near miss reporting to further improve safety performance. *Journal of Loss Prevention In The Process Industries*, 59-67.
- Karakavuz, H. (2021). Yer hizmetli işletmelerinde örgütsel sessizlik: Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkisi. *International Journal of Aeronautics and Astronautics*, 2(2), 41-51.
- Kılıç, T., & Saygılı, İ. (2019). Örgütsel iletişimin örgütsel sessizliğe etkileri: Havacılık bakım merkezlerinde bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 111-125.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Lorenz, E. (1995). *The Essence of Chaos*. UK: University of Washinton Press, İngiltere.
- Lyle, D. E., & Siao, D. H. (2021). Analysis of the differences in perception of safety reporting system between collegiate aviation student and airline pilot. *Collegiate Aviation Review International*, 39(2), 134-151.
- McMurtrie, K. J., & Molesworth, B. R. (2018). Australian flight crews' trust in voluntary reporting systems and jus culture policies. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 8(1).
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412.
- National Transportation Safety Board (t.y). Erişim linki: <https://www.nts.gov/Pages/home.aspx> (Erişim Tarihi: 09.05.2024).
- Norman, J. E. (2022). A Cross-Sectional Exploratory Study on Voluntary Reporting of Professional Groups in US Commercial Aviation (Doctoral dissertation, The University of North Dakota).
- Patangar, M. S., & Sabin, E. J. (2010). The safety culture perspective. *In Human Factor In Aviation*, 95-122.
- Reason, J. (1998). Achieving a safe culture: Theory and practice. *Work and Stress.*, 12, 293-306.
- Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Öneren Şendil, Ç., & Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-250. <http://doi.org/10.33400/kuje.843306>
- Tani, K. (2010). Under-reporting in aviation: An investigation of factors that affect reporting of safety concerns: A thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctorate of Philosophy in Aviation at Massey University, Manawatu, New Zealand (Doctoral dissertation, Massey University).
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağılım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-58.
- Turunç, Ö. & Turgut, H. (2017). *Yönetim ve strateji 101 teori ve yaklaşım*. Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Ünder, İ. (2016). Havacılıkta örgütsel sessizlik: Havaaracı bakım personelinin raporlamada bulunmamalarının nedenleri üzerine bir araştırma (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- Ünder, İ. (2020). The effects of demographic variables on non-voluntary reporting of aircraft maintenance employees. *Transport & Logistics: the International Journal*, 2020; 20 (48).
- Ünder, İ., & Gerede, E. (2021). Silence in aviation: Development and validation of a tool to measure reasons for aircraft maintenance staff not reporting. *Organizacija*, 54(1), 3-16.
- Ünder, İ., & Gerede, E. (2022). Havacılıkta gönüllü raporlama davranışının mesleki farklılıklar açısından değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 148-176.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Thaden, T. L., Sharma, G., & Gibbons, M. (2004). Safety culture: An integrative review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.

- Wu, A., Pronovost, P., & Morlock, L. (2002). ICU incident reporting systems. *Journal of Critical Care.*, 86-94.
- Yılmaz, N. H. (2019). *Havacılıkta emniyet yönetim sistemi ve emniyet kültürü, havacılık çalışanlarında emniyet kültürü ölçümü*. Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;
☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.
☐ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Üniversitesi Etik Kurulu'nun tarih sayı ve karar..... ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.
 2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.
 3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.
 4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
-

Maktellerde Geçen Akrabalık Adları Üzerine İnceleme
A Study on Kinship Names Mentioned in Maktels

Sema ŞENSOY¹

¹ İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı,
hasensensoy@hotmail.com, orcid.org/0000-0003-0255-8721

Derleme Makale/Review Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
25.09.2024
Kabul/Accepted:
09.10.2024

DOI:

10.5281/zenodo.14186577

Anahtar Kelimeler

Akrabalık Adları, Söz
Varlığı, Maktel

ÖZ

Söz varlığı, bir toplumun değerlerini, inançlarını, dünya görüşünü kısacası kültürünü içinde barındıran bir hazine niteliğindedir. Söz varlığında, geçmişten günümüze çeşitli şekillerde varlık gösteren akrabalık adları da bu hazinenin önemli bir parçasıdır. Bir dilin söz varlığındaki akrabalık adları o kültürdeki aile ve soy bağlılığının bir yansıması gibidir. Geçmişten günümüze dilimizin söz varlığını ortaya koymak adına birçok çalışma yapılmıştır. Bu sebeple bu araştırma, kültürümüzün ve inancımızın bir yansımasını içinde barındıran, Kerbela olayını işleyen maktellerdeki akrabalık adlarını konu edinmiştir. Bu çalışmada iki ayrı dönemde, aynı konu üzerine kaleme alınmış farklı iki eserdeki akrabalık adları, tarama-tasnif yöntemi ile bir ana ve üç alt başlık şeklinde sınıflandırılmıştır. “Şadi Meddah’ın Makteli-i Hüseyin” adlı eseri ve “Lâmiî Çelebi’nin Maktel-i Âl-i Resûl” adlı eserlerdeki akrabalık adları metinden alınan örnek beyitlerle incelenmiş, hangi eserde geçtiği beyit numarasıyla birlikte verilmiştir. Bu çalışmada yaklaşık dört bin beyit taranmış ve adı geçen eserlerdeki akrabalık adlarına ait söz varlığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Yapılan çalışma neticesinde “oğul, dede, hatun, bin, ana, kardaş, baba” akrabalık adlarının sıklıkla kullanıldığı saptanmıştır. Aynı zamanda LM’de Arapça ve Farsça sözcüklerin kullanım sıklığı dikkat çekerken ŞM’de ise yazıldığı yüzyılın da etkisiyle daha çok öz Türkçe akrabalık adlarının kullanıldığı görülmektedir.

ABSTRACT

Keywords

Kinship names,
Vocabulary, Maktel

Vocabulary is a treasure that contains a society’s culture. Kinship terms, which have existed in various forms from past to present, are an important part of this treasure. Numerous studies have been conducted to reveal the vocabulary of our language from past to present. Therefore, this research focuses on the kinship terms found in maktel texts that narrate the Karbala incident. In this study, the kinship terms from two different works on the same subject, written in different periods, are classified into one main and three subcategories using the scanning-classification method. The kinship terms in Shadi Meddah’s Maktel-i Hüseyin (SM) and Lâmiî Çelebi’s Maktel-i Âl-i Resûl (LM) are analyzed with sample couplets from the texts, including the corresponding couplet numbers. Approximately four thousand couplets were scanned to reveal the kinship-related vocabulary in these works. The results show that terms like "son, grandfather, wife, child, mother, sibling, father" were frequently used. Moreover, while Arabic and Persian words are more commonly used in LM, SM, influenced by its time, features more native Turkish kinship terms.

1. Giriş

Hiz. Muhammed'in torunu Hiz. Hüseyin ve 72 arkadaşının 680 yılında Kerbela'da katledilmesi İslam âlemini derinden sarsmıştır. Duyulan ıstırapın ve üzüntünün etkisiyle yüzyıllardır bu konuyu anlatan birçok eser kaleme alınmış ve böylece bu acı olay edebiyatta önemli bir yer edinmiştir. Kerbela olayı, Arap edebiyatı ve Fars edebiyatının yanı sıra Türk edebiyatında da varlık göstermiş ve bu eserler genel olarak maktel olarak adlandırılmıştır. Edebiyatımızda Kerbela olayını dile getiren bu eserlerin manzum, manzum-mensur karışık veya sadece mensur olarak yazıldığı görülmüştür (Uzun, XXV: 274). Türk edebiyatında birçok maktel kaleme alınmış olmasıyla beraber Şadi Meddah'ın Makteli-i Hüseyin" adlı eseri ve "Lâmiî Çelebi'nin Maktel-i Âl-i Resûl"ü edebiyatımızda önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple çalışmamızda farklı yüzyıllarda kaleme alınmış bu iki eser üzerinde inceleme yapıp akrabalık adları taranmıştır.

Akraba kavramı Türkçe Sözlükte "Kan bağıyla birbirine bağı olan kimseler" olarak tanımlanmaktadır (2011: 72). Türkçe sözlükte kan bağıyla oluşan akrabalıktan bahsedilmesine rağmen akrabalık evlilik yoluyla da gerçekleşebilmektedir. Kısacası, akrabalık ilişkilerinde, tanım gereği evlilik ve aile söz konusu olsa da akrabalık mefhumu bu sınırlamanın çok daha ötesindedir (Emiroğlu, 2012: 1693). Türk devlet yapısının güçlü olmasının sebebi temelinde aile ve akrabalık ilişkilerinin önemli derecede yer tutmasıdır (Özden, 2017: 262). Bu ilişki o kadar güçlüdür ki Türklerde büyüklere adlarıyla hitap edilmemekte ve adların yanında hanım, bey gibi bir unvan veya amca, teyze gibi bir akrabalık ifadesi kullanılmaktadır (Karahana, 2009: 17-24). Bu durum da bize akrabalık adlarının Türk dilindeki yerini ve önemini net bir şekilde göstermektedir. Bütün dillerin söz varlığında aile ve akrabalık isimleri belirli bir yer teşkil etmektedir (Yazıcı Ersoy, 2011: 87). Türkçenin söz varlığında da Eski Türkçeden günümüze kadar akrabalık isimleri önemli yer tutmaktadır. Günümüz Türkçesinde, Eski Türkçedeki kullanımını sürdüren birçok sözcük yer almaktadır (Bulduk, 2019: 54). Türkçede kullanılan akrabalık adlarının pek çoğunun kökeni Türkçe olmakla beraber ödünç kelimeler de akrabalık adı olarak dilimizde yer almıştır (Yavuz, 2013:71-91).

Bu çalışmada Müslüman toplumları derinden etkileyen, Kerbela olayını dile getiren eserler üzerinde akrabalık adları incelenmiştir. Eserlerin farklı dönemlerde ancak aynı konu üzerine yazılmış olması çalışmaya zenginlik katıp eserleri karşılaştırma imkânı da sunmuştur. Çalışmada "Şadi Meddah'ın Makteli-i Hüseyin" (ŞM) adlı eseri ve "Lâmiî Çelebi'nin Maktel-i Âl-i Resûl" (LM) adlı eserlerindeki akrabalık adları tespit edilmiştir. Bu akrabalık adlarına ait metinde geçen örnek cümleler yapılan çalışmada beyit numaralarıyla birlikte gösterilmiştir. Eserlerde kaçır kez geçtiği tespit edilen akrabalık adları, grafikler halinde karşılaştırılmıştır. Şadi Meddah'ın eseri "ŞM" Lami Çelebi'nin eseri ise "LM" olarak kısaltılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, maktellerde geçen akrabalık adlarının kullanım şeklini, sıklığını ve bu adların kökenini ortaya koymaktır. Ayrıca farklı yüzyıllarda yazılmış iki ayrı eseri, kullandıkları akrabalık adları bakımından karşılaştırma imkânı bulmak da çalışmamızın bir diğer amacıdır. Böylece, akrabalık adlarının tarihsel seyrinin bir bölümüne ışık tutarak söz varlığı çalışmalarına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

2. Akrabalık-Yakınlık Adları

Bu başlıkta, üzerinde çalışılan eserlerdeki maktellerde tespit edilen akrabalık adları; "Kan Akrabalığı Adları", "Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları", "Evlilik ile İlgili Adlar" olarak üç alt başlıkta kategorize edilmiştir.

2.1. Kan Akrabalığı Adları

Bu başlık altında üzerinde çalışılan eserlerdeki kan, soy bağıyla birbirine bağı akrabalık adlarına yer verilmiştir.

Âmmû (Ar.): Amca. ammi/emmi: 'amca'(Tietze, 2002 : 92).

Sözcük sadece ŞM'de geçmektedir.

"Ol arada çün ana oldı kuyu, Eytdi yâ **ammû** n'ideyim bana su" (ŞM1378)

Ammum oğlu (Ar.+ T.): Amcaoğlu.

Arapça ve Türkçe sözcüklerin kalıplaşmasıyla oluşmuş bir sözcüktür. Günümüzde kuzen olarak da kullanılmaktadır. Bu kelimenin de sadece ŞM'de geçtiği görülmektedir.

"Kardaşlarumla ammularımı bular, **Ammum oğlanlarını** babam-ile" (ŞM3043)

Ana/ Ane: Anne, ana. ana: 'anne, ana' (Gülensoy, 2007: 69). Anne" sözcüğü günümüzde şehir hayatının etkisiyle ve okuma-yazma oranının artışıyla daha fazla kullanılmaya başlanmıştır. "Ana" ('أنا') (Ayan, 2011/26) ise daha çok kırsal kesimde kullanılmaktadır.

“Ol Hadîce **anadır** bu Fâtîma, Ânları kim sevse yakmaz hâtımâ” (LM721)

“Giril **anasına** getürdi anı, Her kim anı göricek yandı cânı” (ŞM2018)

Ata: Baba, aynı soyun büyüğü. ata: ‘ata; baba, büyük baba’(Gülensoy, 2007: 86).

Ata kelimesi hem ŞM’de hem LM’de yer almış bir sözcüktür.

“İkisinin namı olmuştu Ali, **Atası** adm koymuştu ol veli” (LM577)

“Sen eğer **atamı** öldürdün ne var, Dedeni dedem dahi öldürdi zâr” (ŞM2911)

‘**Ayâl (Ar.):** Bir kimsenin geçindirme zorunda olduğu kimseler; kadın, eş.

“Anesi dir Tengri hakkı yâ **ayâl**, Hürmet eylegil beni kılma melâl” (ŞM1393)

Baba: Çocuğu olmuş erkek. baba "1. saygı ve sevgi hitabı, 2. yaşlı adam, 3. baba, dede, ata" (<https://www.etimolojiturkce.com/>)

“Ben eğer ölür isem kaygu degül, **Babam** ile diri kalam câvîdân” (ŞM1631)

Benî (Ar.): Oğullar.

Oğullar anlamında kullanılan kelime soy ifadesi taşımaktadır. Sadece ŞM’de geçtiği görülmektedir.

“Ol Çalab hakkı ki **Benî** Adem’e, Kıldı peygamber bu cümle ‘âleme” (ŞM2260)

Bin (Ar.): Oğul. Hem LM2de hem de ŞM’de yer alan bir kelime olup yine oğlu anlamı taşımaktadır.

“Fâzıl-ı Rûm Hızır Bey **bin** Celâl, Nazm içinde gösterip sihr-i helâl” (LM104)

“Anı gördi ol Muhammed **Bin** Enes, Na’ra urdı Pirûzan kıldı heves” (ŞM1501)

Bint (Ar.): Kız, kız çocuk.

“Dahi zevcât-ı İmâm-ı pak-zât, Birisi **binti** Akîl ol hoş-sıfât” (LM676)

“Fâtîma’dur hem anam **bint-i** Rasûl, Arı sudan arıdur ol hûb-nigâr” (ŞM2030)

Ced (Ar.): Dede, büyük baba, ananın veya babanın babası.

“Ericcek mahşerde Hazret’ten hitâb, **Ceddime** ne yüz ile verirsiz cevab” (LM362)

“Eytdi kanı akrabâ vü hayşimüz, **Ceddimüz** dahi ulumuz kişimüz” (ŞM2694)

Dayı: Annenin erkek kardeşleri. tağay : “annenin erkek kardeşi, dayı” (Koç, 2003: 510; Smagulov, 2013: 230) tağa: “anne tarafından akrabalar, dayı” (Aytbayulı, 2007: 614)

“Nesl-i Hâşim kurretü'l-ayni'r-Resûl, **Dayım** İbrahim'dir anam Betül” (LM514)

Dede: Dede, babanın babası. “dede”: ‘büyük baba’ (Tietze, 2002: 506). Torunu olan erkek, büyük baba, büyük peder (Büyük Türkçe Sözlük, 2011: 604).

“Bir budur kim **dedeme** edem irtihâl, Eyleyem küffâr ile harb ü kıtâl” (LM433)

“Diler idi ol atan **deden** senün, Menber üzre analar adın anun” (ŞM2903)

Duhter/Dühter (Far.): Kız, kız çocuk. Çalışılan metinlerden sadece LM’de geçmektedir.

“Verdi bazısını ânın bir zer-gere, **Dühterine** tâ huliyy edivere” (LM931)

Ebe: Büyükanne, nine, ebe "büyükanne, nine, saygı gören kadın, abla" (<https://www.etimolojiturkce.com/>)

“Döndi eydür Fâtımadur birisi, Biri Hatice Hüseyin ebesi” (ŞM2362)

Ebnâ (Ar.): Oğullar. Oğullar anlamında kullanılan bu kelime sadece LM’de geçmiştir.

“Üç dahi vardı **ebnâ**-yi Hüseyin, Alem içre her birisi nûr-i ayn” (LM575)

Ensâb (Ar.): Soyalar, baba tarafından hısımlar. Yine bu akrabalık bildiren isim de sadece LM’de geçmiştir.

“Şâiri ashâbdır **ensâbdır**, Mâtem için geldiler ahbâbdır” (LM726)

Evlâd (Ar.): Oğul, kız, çoluk çocuk. evlâd kelimesinin kayıtlara geçmiş ilk kaynağı Şeyyad Hamza, Destan-ı Yusuf (1353 yılından önce)’dir (<https://www.etimolojiturkce.com/>).

“Katli yeridir Hüseyin’in ol diyar, Düşe çok **evlâdım** ânda hor ü zâr” (LM957)

“Biş gün olmuş-idi **evlâd**-ı Rasûl, Kimse içmemiş-idi su key melû”l (ŞM1015)

Ferzend (Far.): Oğul, çocuk.

Farsça kökenli bu sözcük LM’de oğul anlamıyla yer almıştır.

“Götürüp **ferzendini** ol şeh yayak, Haymeye iletip dedi âh el-firâk” (LM585)

Fürû (Far.): Bir sülaleden gelmiş çocuk ve torunlar.

Yine bu sözcük de sadece LM’de yer alan adlardır.

“Zikr-i Hakk’dır çünkü asl-ı her **fürû**, Söze bismillah deyip ettik şürû” (LM1)

Hindî-Bece (Far.): Hint çocuğu.

“Sen haram-zâde şaki **Hindî-bece**, Benüm ile olırsın bir yâ nice” (ŞM2914)

İbn-İ ‘Am (Ar.): Amca oğlu.

“Hâtırun hoş duta hele yâ **ibn-i ‘am**, Kaygu görme şâd olgıl sen müdâm” (ŞM251)

Kardaş/ Karındaş/Kartaş: Kardeş. (Dilçin, 1983: 128)

“Ko cidâli başa varmaz işbu kâr, Eyle **kardaşın** gibi sulh ihtiyâr” (LM300)

“Eyle didi cân-ı şîrini ol Hak’a, Kıldı teslim ey **karındaş** sen bekâ” (ŞM1486)

Kız: Kız; kız çocuk.

“Mustafâ’nun **kızı kızları** bile, Hem Hüseyin’ün **kızları** hatun ile” (ŞM2788)

Oğul/Oğlan: Erkek evlat, yavru. Eski Türkçeden günümüze çokça kullanılan bu kelime incelediğimiz metinlerin her ikisinde yer almıştır.

“Birisi sıddık-ı ekber **oğlu** bil, Abdurrahman’dır adı bî-kâl u kıl” (LM220)

“Kâsım İbrâhîm Hüseyin **oğlanları**, İşid imdi ki ne kıldı anları” (ŞM1059)

Uşak: Çocuk, evlat.

ET’de: uşak: uvşak “ufak, küçük”; DLT’te: uşak biçiminde (Gülensoy Sözlüğü, s. 799)

“Didiler ki kamu bizi kırsalar, Mâl u milk **uşağımızı** sürseler” (ŞM2590)

Yavru: Yavru, evlat.

Yavru-y-ıdı hem severdi cân-ile, Aldı anun dahi ikisin bile ŞM161.

Zâde (Far): Evlat, oğul.

“Döndi Hâni eydür ey bedbaht-ı şûm, Ey haram-**zâde** şaki ibn-i zalûm” (ŞM338)

Yukarıda örnekleriyle birlikte verilen sözcükler incelendiğinde, en fazla örneğe sahip başlığın “Kan Akrabalığı Adları” olduğu görülmektedir. Ayrıca Arapça, Farsça, Türkçe akrabalık adlarının yanı sıra “Ammum oğlu” gibi amcaoğlu anlamında kullanılan akrabalık adının “Ar.+ T.” sözcüklerin bir araya getirilerek birleşik sözcük şeklinde oluşturulduğu da dikkat çekmektedir.

2.2. Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları

Bu başlıkta, eserlerde geçen altsoy- üstsoy ilişkisi olmayan evlilik yoluyla edinilmiş akrabalık adlarına yer verilmiştir.

Avret (Ar.): Eş. Bu sözcük Dîvânü Lügâti’t-Türk’te “uragut” şeklinde geçmektedir. Clauson “uragut” sözcüğü için tişi sözcüğünden daha belirgin derecede “kadın”ı karşıladığını belirtir ve morfolojik olarak –gut eki ile türetilmiş olduğunu ifade eder. (Clauson, 1972: 218)

“**Avretün** kızun karavaşunı sen, Yidi perdenün içinde durasın” (ŞM2881)

Gelin: Evlenerek hane halkına katılan kadın.

Kel ~ gel- > gelin” kelimesi, tüğün/ düğün” kelimesi gibi, tüğ-/ düğ-” fiil köküne, -xn” fiilden isim yapım ekinin eklenmesiyle kurulmuş fiil soylu bir isimdir. (Korkmaz 2009: 101)

Bir yere yerleşmek anlamındaki in- fiili ve çok eski çağların barınağı olan mağara anlamındaki in” adı ile Türkçede gel- fiilinin asıl fiile devamlılık ve süreklilik anlamı kazandırdığı da görülmektedir. (Aydemir (2013): 619-655)

“Mustafa nun kızların **gelinlerin**, Uşbu hâl-ile esir eyleyesin” (ŞM2882)

Güvegü: Güvey, damat.

Türkçede bulunan güvey ve güveyi “damat” kelimesinin Eski Türkçe (Kök Türk ve Uygur) metinlerdeki kullanılış şekli küdegü olarak karşımıza çıkmaktadır.(İnan, güvey <https://dergipark.org.tr>)

“Yinilece **güvegü** olmuş idi, Ol Hüseyin’ün kızını almış idi” (ŞM1326)

Hatun: Eş.

Hatun sözcüğü Eski Türkçe xatun veya katun “kraliçe” sözcüğünden evrilmiştir. (nisanyansozluk) Kat- fiil kökü Eski Türkçede ve çağdaş Türk dillerinde katmak, eklemek, koymak anlamlarına gelmektedir. (Levitskaya vd., 1997: 336-337) Demek ki katun kelimesi katılmış, eklenmiş, dahil edilmiş demektir. (Useev 2012: 57-66)

Kadının Türk toplumundaki yeri çok önemli ve değerlidir. Kadın erkeğe eş, çocukların saygıdeğer anasıdır. (Aksoy, 2016: 8)

“Aldayıp **hatununu** mal ile ol, Buldu zehr ile ânın katline yol” (LM187)

“**Hatunuma** kılayum sizden haber, Kim sizi saklamağa kıla nazar” (ŞM563)

Zevc (Ar.): Kan ve kocanın her biri.

Evlilik yoluyla bir araya gelmiş eşlerin her birine verilen isimdir. Arapça bir kelime olup incelediğimiz eserlerde sadece LM’de geçmektedir.

“Geldi **zevcini** uyardı hâbdan, Duramazdı sine-i pür-tâbdan” (LM701)

Zevcât (Ar.): Nikâhlı kadınlar, eşler.

“Dahi **zevcât-ı** İmâm-ı pak-zât, Birisi binti Akil ol hoş-sıfâ” (LM676)

Bu başlık altında yer alan “Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları”ı incelendiğinde, Arapça ve Türkçe akrabalık adlarının yer aldığı görülmekle beraber hiç Farsça sözcüğe rastlanmaması dikkat çekicidir.. Ayrıca Arapça olan adların ise LM’de daha fazla kullanılması da bir diğer önemli nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3. Evlilik ile İlgili Adlar

Bu başlık altında, akrabalık adlarının ötesinde evlilikle oluşan akrabalık adlarıyla ilgisi olan kavramlara yer verilmiştir.

Güvegülik: Güveylik.

“**Güvegülik** kınacığı ey ahi, Anun elinde idi henüz dahi” (ŞM1327)

Tezvîc (Ar.): Evlendirme.

“Şehr-i bânû âna şâh-ı Acem, Edicek **tezvîc** ey kavm-i harem” (LM828)

Akrabalık adlarıyla ilgili olduğu düşünülen ŞM’de geçen Türkçe “güveylik” ve LM’de geçen evlendirme manasındaki Arapça “tezvîc” sözcüğü metinden alınan beyitlerle örneklenilerek çalışmamızda yer almıştır.

3. Materyal ve Metot

Çalışmada Şadi Meddah’ın Makteli-i Hüseyin” adlı eseri ve “Lâmiî Çelebi’nin Maktel-i Âl-i Resûl” adlı eserinde yer alan dört binden fazla beyit taranıp akrabalık adları tespit edilmiştir. Tespit edilen bu akrabalık adları “Kan Akrabalığı Adları, Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları ve Evlilik ile İlgili Adlar” olmak üzere üç başlık altında kategorize edilmiştir. Eserlerde kaçır kez ve ne şekilde yer aldığı tespit edilen akrabalık adları, sözlük anlamlarıyla birlikte çalışmada yer almıştır. Bunun yanı sıra bu sözcüklerin kökeni de kelimelerin hemen ardından parantez içinde verilmiştir. Daha sonra kelimeler metinde geçtikleri şekliyle örneklenilmiştir ve hangi metinde geçtiği parantez içinde beyit sonuna eklenmiştir. Hemen akabinde elde edilen veriler

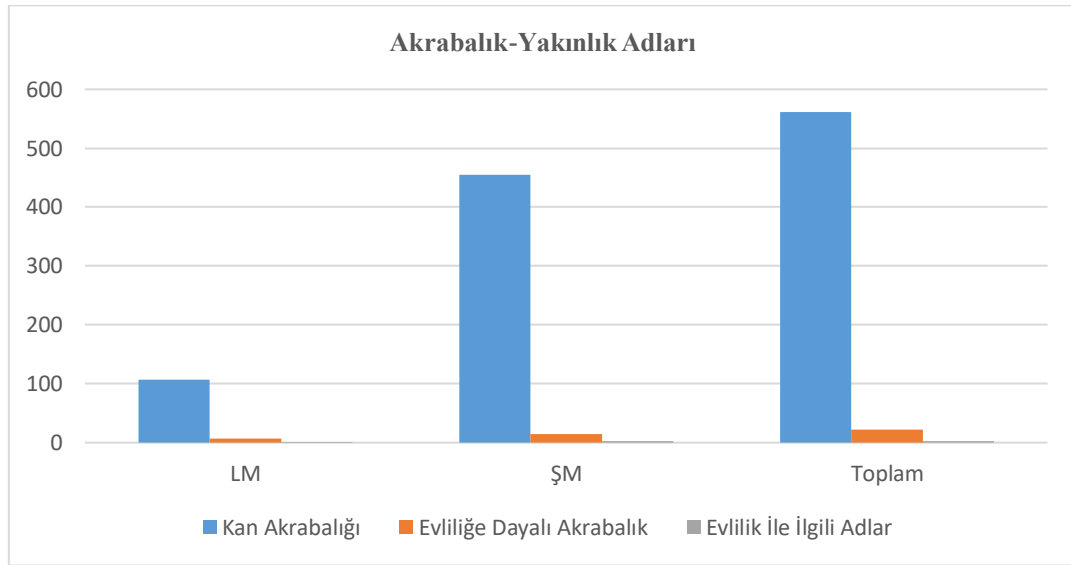
tablo/grafik yardımıyla karşılaştırılmıştır. Böylece sözcüklerin sayısı, incelenen metinlerdeki kullanım sıklığı, kullanım şekliyle ilgili birçok sonuca varılmıştır.

4. Bulgular ve Analiz

Bu başlık altında tespit edilen akrabalık adları, eserlerde toplamda kaç kez kullanıldığı, hangi eserde kaç kez geçtiği, eserlerde en fazla kullanılan akrabalık adları, bu adların kökenleri vs. tablo ve grafikler yardımıyla analiz edilmiştir:

Tablo 1: “Kan Akrabalığı Adları, Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları ve Evlilik ile İlgili Adlar” başlıkları altındaki sözcüklerin dağılımları ve sayıları.

Akrabalık-Yakınlık Adları	LM	ŞM	Toplam
Kan Akrabalığı	107	455	562
Evliliğe Dayalı Akrabalık	7	15	22
Evlilik ile İlgili Adlar	1	2	3



Grafik 1: Tablo 1’de gösterilen “Kan Akrabalığı Adları, Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları ve Evlilik ile İlgili Adlar” başlıkları altındaki sözcüklerin dağılımları ve sayıları.

İncelenen eserlerde tespit edilen akrabalık adları üç başlık altında toplanmıştır: “Kan Akrabalığı”, “Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları, Evlilik ile İlgili Adlar, Kan Akrabalığı Adları” LM’de 107, ŞM’de 455 kez olmak üzere toplamda 562 kez kullanılmıştır. Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları LM’de 7, ŞM’de 15 kez olmak üzere toplamda 22 kez kullanılmıştır. Evlilik ile İlgili Adlar LM’de 1, ŞM’de 2 kez olmak üzere toplamda 3 kez kullanılmıştır.

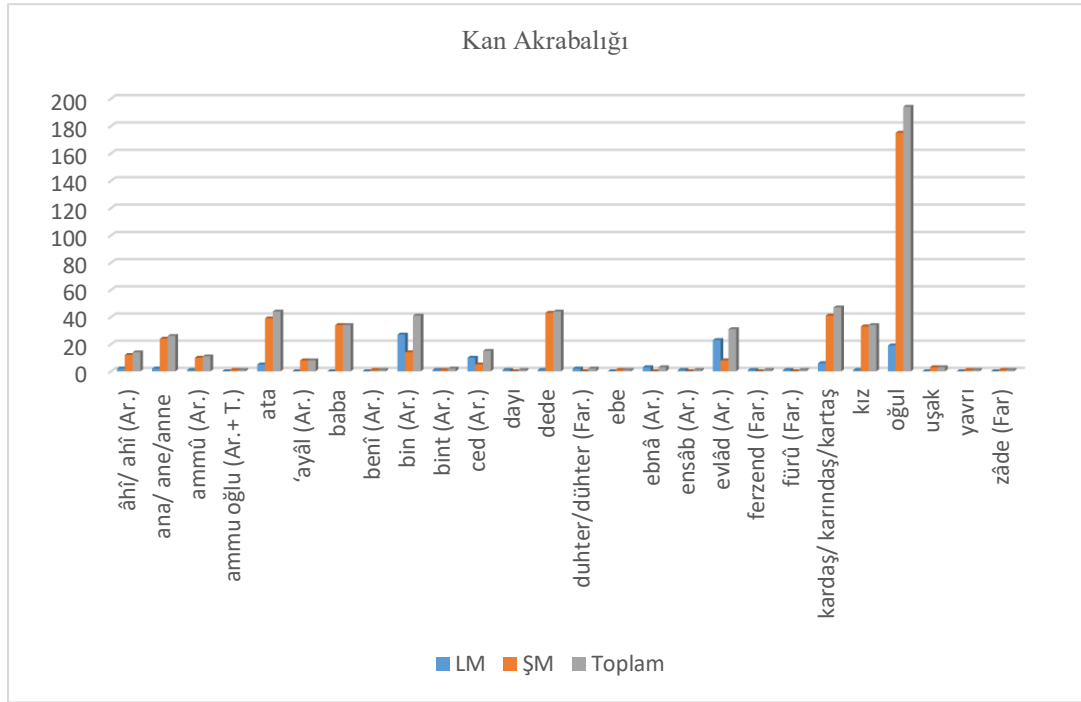
Tablo 2: “Kan Akrabalığı Adları, Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları ve Evlilik ile İlgili Adlar” başlıkları altındaki adların anlamları ve sayıları.

Akrabalık-Yakınlık Adları				
Kan Akrabalığı	Anlamı	LM	ŞM	Toplam
Âhî/ Ahî (Ar.)	Kardeşim	2	12	14
Ana/ Ane/Anne	Anne, ana	2	24	26
Ammû (Ar.)	Amca	1	10	11
Ammu Oğlu (Ar.+ T.)	Kuzen	0	1	1
Ata	Baba, aynı soyun büyüğü	5	39	44
‘Ayâl (Ar.)	Bir kimsenin geçindirme zorunda olduğu kimseler; kadın, eş	0	8	8
Baba	Çocuğu olmuş erkek	0	34	34
Benî (Ar.)	Oğullar	0	1	1
Bin (Ar.)	Oğul	27	14	41
Bint (Ar.)	Kız	1	1	2
Ced (Ar.)	Dede, büyük baba, ananın veya babanın babası	10	5	15
Dayı	Annenin erkek kardeşleri	1	0	1
Dede	Dede, babanın babası	1	43	44
Duhter/Dühter (Far.)	Kız, kerime	2	0	2
Ebe	Büyükanne, nine	0	1	1
Ebnâ (Ar.)	Oğullar	3	0	3
Ensâb (Ar.)	Soylar, baba tarafından hısımlar	1	0	1
Evlâd (Ar.)	Oğul, kız, çoluk çocuk	23	8	31
Ferzend (Far.)	Oğul, çocuk	1	0	1
Fürû (Far.)	Bir sülaleden gelmiş çocuk ve torunlar	1	0	1
İbn-İ ‘Am (Ar.):	Amcaoğlu.	0	3	3
Kardaş/ Karındaş/Kartaş	Kardeş	6	41	47
Kız	Kız (kız çocuk)	1	33	34
Oğul	Erkek evlat, yavru	19	175	194
Uşak	Çocuk, evlat	0	3	3
Yavru	Yavru, evlat	0	1	1
Zâde (Far)	Evlat, oğul	0	1	1
Evliliğe Dayalı Akrabalık				
Avret (Ar.)	Eş	0	4	4
Gelin	Evlenerek hane halkına katılan kadın	0	1	1
Güygü	Güvey, damat	0	1	1
Hatun	Eş	5	9	14
Zevc (Ar.)	Kan ve kocanın her biri	1	0	1
Zevcât (Ar.)	Nikahlı kadınlar, eşler	1	0	1
Evlilik ile İlgili Adlar				
Güygülik	Güveylik	0	2	2
Tezvîc (Ar.)	Evlendirme	1	0	1
Toplam		115	475	590

Yukarıdaki tabloda, ŞM ve LM’de tespit edilen tüm akrabalık adları ve ilgilileri tek tablo halinde bir bütün olarak gösterilmiştir. Aynı zamanda bu tabloda yer alan adların, sözlük anlamlarına, metinlerde kaçar kez geçtiğine ve bu sözcüklerin kökenine de yer verilmiştir.

Tablo 3: LM ve ŞM’de geçen “Kan Akrabalığı Adları” ve bu adların sayısı.

Kan Akrabalığı	LM	ŞM	Toplam
Âhî/ Ahî (Ar.)	2	12	14
Ana/ Ane/Anne	2	24	26
Ammû (Ar.)	1	10	11
Ammu Oğlu (Ar.+ T.)	0	1	1
Ata	5	39	44
‘Ayâl (Ar.)	0	8	8
Baba	0	34	34
Benî (Ar.)	0	1	1
Bin (Ar.)	27	14	41
Bint (Ar.)	1	1	2
Ced (Ar.)	10	5	15
Dayı	1	0	1
Dede	1	43	44
Duhter/Dühter (Far.)	2	0	2
Ebe	0	1	1
Ebnâ (Ar.)	3	0	3
Ensâb (Ar.)	1	0	1
Evlâd (Ar.)	23	8	31
Ferzend (Far.)	1	0	1
Fürû (Far.)	1	0	1
Kardaş/ Karındaş/Kartaş	6	41	47
Kız	1	33	34
Oğul	19	175	194
Uşak	0	3	3
Yavru	0	1	1
Zâde (Far)	0	1	1
Toplam	107	455	562

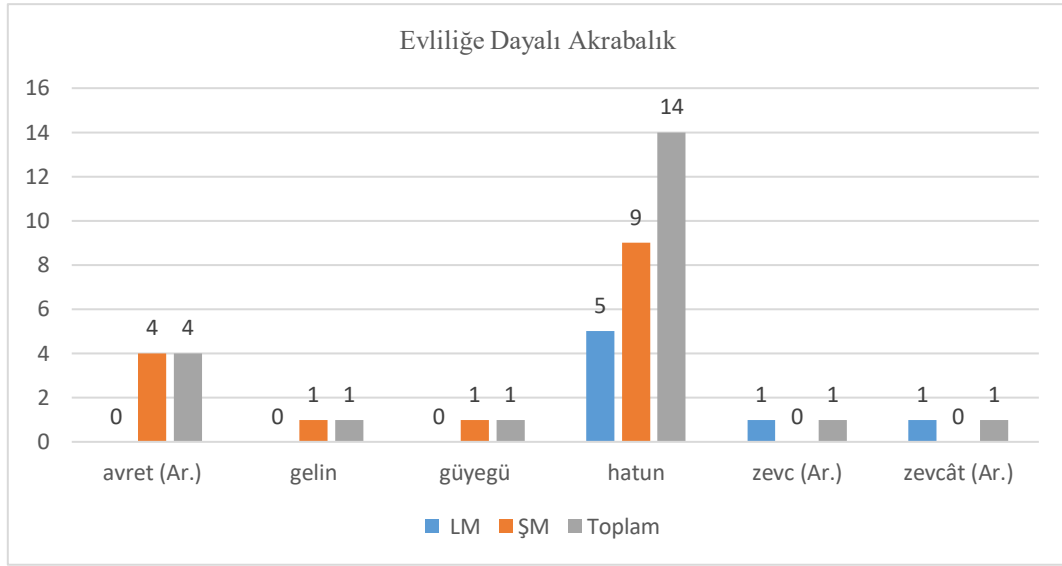


Grafik 2: Tablo 3'te verilen LM ve ŞM'de geçen "Kan Akrabalığı Adları" başlığı altındaki sözcüklerin grafiği.

Akrabalık adları içinde Kan Akrabalığı Adları diğerler başlıklara göre hem LM'de hem de ŞM'de daha fazla kullanıldığı görülmektedir. ŞM de en fazla kullanılan Kan Akrabalığı Adı 175 kez ile "oğul" adı olurken LM'de ise 27 kez yer alan "bin/oğul" sözcüğü olmuştur. Dede" sözcüğü ŞM'de 43 kez kullanılırken LM'de ise sadece 1 kez kullanılmıştır. Genellikle ŞM de Kan Akrabalığı Adları daha çok kullanılmasına karşın; "bin", "ced", "evlâd" sözcükleri LM'de daha çok kullanılmıştır.

Tablo 4: "Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları" başlığı altındaki sözcüklerin kaçar kez geçtiği ve toplam sayıları.

Evliliğe Dayalı Akrabalık	LM	ŞM	Toplam
Avret (Ar.)	0	4	4
Gelin	0	1	1
Güwegü	0	1	1
Hatun	5	9	14
Zevc (Ar.)	1	0	1
Zevcat (Ar.)	1	0	1
Toplam	7	15	22

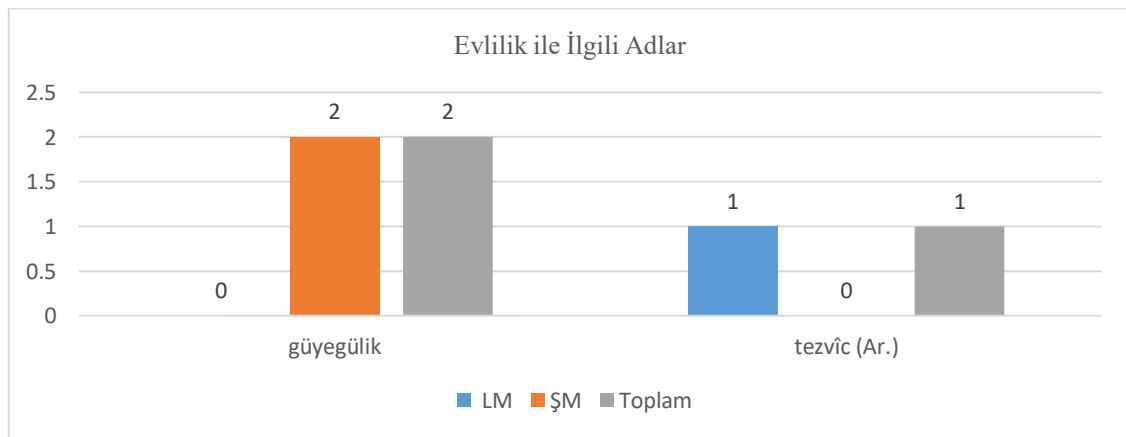


Grafik 3: Tablo 4'te gösterilen "Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları'nın grafiği.

Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları LM'de 7 kez, ŞM'de 15 kez olmak üzere toplamda 22 kez kullanılmıştır. Hatun" sözcüğü hem LM'de (5 kez) hem de ŞM'de (9 kez) en çok kullanılan Evliliğe Dayalı Akrabalık Adı'dır. Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları'ndan "avret", "gelin", "güyegü" adlarına LM'de yer verilmezken "zevc" ve "zevcât" adlarına ŞM'de yer verilmemiştir.

Tablo 5: "Evlilik ile İlgili Adlar" başlığı altındaki sözcükler ve bu sözcüklerin sayısı.

Evlilik ile İlgili Adlar	LM	ŞM	Toplam
Güyegülik	0	2	2
Tezvîc (Ar.)	1	0	1
Toplam	1	2	3

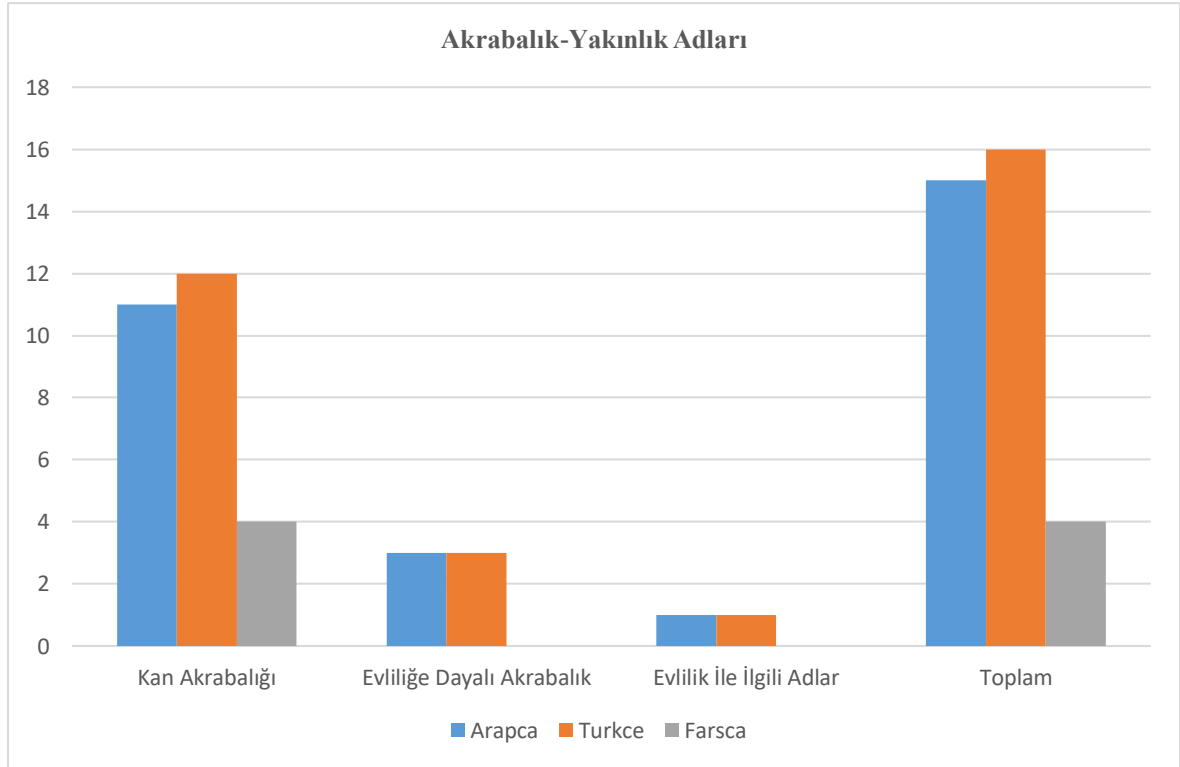


Grafik 4: Tablo 5'teki "Evlilik ile İlgili Adlar"ın grafiği.

Evlilik ile İlgili Adlar LM'de 1 kez ŞM'de ise 2 kez kullanılmak üzere toplam 3 kez kullanılmıştır. LM'de "tezvîc" adı 1 kez, ŞM'de ise "güyegülik" adı 2 kez kullanılmıştır.

Tablo 6: “Akrabalık-Yakınlık Adları” başlığı altındaki sözcüklerin kökenlerine göre dağılımı.

Akrabalık-Yakınlık Adları	Arapça	Türkçe	Farsça
1.1. Kan Akrabalığı	11	12	4
1.2. Evliliğe Dayalı Akrabalık	3	3	0
1.3. Evlilik ile İlgili Adlar	1	1	0
Toplam	15	16	4

**Grafik 5: Tablo 6'daki “Akrabalık-Yakınlık Adları’nın kökenlerine göre dağılım grafiği.**

LM ve ŞM’de 15’i Arapça, 16’sı Türkçe ve 4’ü Farsça olmak üzere toplamda 35 farklı akrabalık adı kullanılmıştır. Arapça akrabalık adlarından 11 tanesinin Kan Akrabalığı Adı, 3 tanesinin Evliliğe Dayalı Akrabalık Adı ve 1 tanesinin de Evlilik ile İlgili Ad olduğu saptanmıştır. Türkçe akrabalık adlarından 12 tanesi Kan Akrabalığı Adı, 3 tanesi Evliliğe Dayalı Akrabalık Adı ve 1 tanesi de Evlilik ile İlgili Ad olarak kullanılmıştır. Farsça Akrabalık Adları’nda yer verilen sözcüklerden 4 tanesi Kan Akrabalığı Adı olup Evliliğe Dayalı Akrabalık Adları’nın ve Evlilik ile İlgili Adlar’ın hem LM’de hem de ŞM’de kullanılmadığı saptanmıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmayla farklı dönemlerde yazılmış olan maktel türündeki iki ayrı eserde, toplamda 4 binden fazla beyit taranıp tasniflendirilerek karşılaştırılmıştır. Ayrıca bu eserlerde, akrabalık adlarının yazıldıkları dönemlere göre nasıl ve sıklıkta kullanıldıkları da sayısal verilerle saptanmıştır. Çalışmanın içeriğinde de görüldüğü üzere metinlerde daha çok kan akrabalığı adlarına yer verilirken sözcük nezdinde ise daha çok “oğul, dede, hatun, bin, ana, kardaş, baba” adlarının kullanıldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda LM’de

Türkçenin yanı sıra Arapça ve Farsça sözcüklerin kullanım sıklığı dikkat çekerken ŞM’de yazıldığı yüzyılın da etkisiyle daha çok öz Türkçe akrabalık adlarının kullanıldığı görülmektedir.

Kısaltmalar:

LM: Lâmiî Çelebi’nin Maktel-i Âl-i Resûl.

ŞM: Şadi Meddah’ın Makteli-i Hüseyin.

Ar.: Arapça.

Far.: Farsça.

Ar.+T.: Arapça + Türkçe.

Kaynakça

- Aksoy, İlhan (2016) Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını. Yasama Dergisi, (32), 7-20.
- Ayan Dursun, Ög’den “Anne”ye: Türkçe Söz Varlığı, Anne Aile ve Toplum Yıl: 12 Cilt: 7 Sayı: 26 Temmuz-Ağustos-Eylül 2011
- Aydemir Âdem (2013) Türk Dünyasında Bazı Düşün Terimleri ve ‘Al Duvak ’Geleneği Üzerine, 619-655
- Aytbayulu, Ö. (2007) Diyalektologiyalık Sözdik. Almatı: Arıs Baspası.
- Bulduk, T. B. (2019). “Gümüşhane İli ve Yöresi Ağzları Söz Varlığında Eski Türkçe Kelimeler”
- Clauson, Sir Gerard(1972). An Etymological Dictionary of Pre-Thirteenth-Century Turkish. Oxford: The Clarendon Press
- Develioğlu, Ferit (2000). Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lugat, Aydın Kitabevi Yay., Ankara, s. 576
- Dilçin, Cem (1983). Yeni Tarama Sözlüğü. Ankara: Türk Dil Kurumu Yay. Mavi Atlas, 7/1, 52–67.
- Emiroğlu, S. (2012). “Türkçe Sözlükteki Akrabalık Adlarının Tasnifi”, Turkish Studies, 7/4 Fall, 1691-1710.
- Erbay Erdoğan, Tozlu Selahattin, Şadi Meddah, (2015) Makteli-i Hüseyin, Türkiye Yazma Eserler Kurumu, İstanbul.
- Ertekin, Ertuğrul (2012) Lâmiî Çelebi’nin Maktel-i Âl-i Resûl, İstanbul.
- Gülensoy, Tuncer (2007). Türkiye Türkçesindeki Türkçe Sözcüklerin Köken Bilgisi Sözlüğü
- İnan Abdulkadir, Güvey, <https://dergipark.org.tr>
- Karahan, Leyla (2009). “Türkçede Dinî Anlamlı Bazı Kişi Adlarını Ekle Değiştirme Geleneği”. Dil Araştırmaları Dergisi 4: 17-24.
- Koç, K., Ayabek Bayniyazov, Vehbi Başkapan. (2003). Kazak Türkçesi Türkiye Türkçesi Sözlüğü. Ankara: Akçağ Yayıncılık.
- Korkmaz Zeynep (2009) Türkiye Türkçesi Grameri Şekil Bilgisi, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Levitskaya L. S ve diğer, (1997), Etimologičeskiy Slovar’ Tyurkskih Yazıkov, Obşçetyurkskiye i Mejtyurkskiye Leksičeskiye Osnovı Na Bukvı ‘K’, ‘K’, Moskova.
- Özden, Muharrem (2017). “Trakya Ağzlarında Bulunan Akrabalık Adları Üzerine Bir Tasnif Çalışması”. Sosyal Bilimler Dergisi 4(10): 260-281
- Smagulov, A. (2013). Kazak Esimleri (Entsiklopediyalık Anıktamalık). Almatı: Atamura.
- Tietze, Andreas (2002). Tarihi ve Etimolojik Türkiye Türkçesi Lügati. İstanbul: Simurg Yayıncılık
- Türk Dil Kurumu (2011). Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Useev, Nurdin (2012) Köktürk Harfli Yenisey Yazıtlarındaki Kadını Bildiren Kelimelerin Anlamına Göre Eski Türklerde Kadın İmajı, Dil Araştırmaları, 57-66
- Uzun, Mustafa “Türk Edebiyatında Kerbelâ”, DİA, XXV, s. 274.
- Yavuz, Serdar (2013) Türkiye Türkçesi Ağzlarında Akrabalık Adları
<https://www.etimolojiturkce.com/>
<https://www.nisanyansozluk.com>

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.

☐ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Üniversitesi Etik Kurulu'nun tarih sayı ve karar ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.

**Eğitim Yönetimi ve Eğitim Teknolojileri Alanında Yapılmış
Araştırmaların Bibliyometrik Analizi**

***Bibliometric Analysis of Research Conducted in the Field of Educational Administration and
Educational Technologies***

Ramazan YILDIZ¹

¹ Okul Müdürü, Ali Galip Çalık Anadolu Lisesi, ryildiz@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-4164-4641>

Derleme Makale/Review Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:

11.10.2024

Kabul/Accepted:

07.11.2024

DOI:

10.5281/zenodo.14186685

Anahtar Kelimeler

Eğitim Yönetimi, Eğitim
Teknolojisi, Bibliyometrik
Analiz

ÖZ

Yönetim, insanlık tarihi kadar eski bir kavram olmasına rağmen, akademik bir disiplin olarak son yıllarda önem kazanmaktadır. Eğitim yönetimi, bu bağlamda öğretmenler, yöneticiler ve politikacılar açısından kritik bir rol üstlenirken, eğitim teknolojileri de eğitim sürecinin etkinliğini artırmak amacıyla teknoloji kullanımına fayda sağlamaktadır. Bibliyometrik analiz yöntemi, belirli bir alanda yapılan çalışmaların çeşitli özelliklerini dikkate alarak sınıflandırma amacıyla kullanılır. Bu araştırmanın amacı bibliyometrik analiz yöntemiyle eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri alanında yapılmış çalışmaların detaylı olarak incelenmesini sağlamaktır. Bu noktadan hareketle araştırma kapsamında Web of Science veri tabanında 1983-2024 yılları arasında yer alan 2864 yayın incelemeye alınmıştır. Bu araştırmanın alandaki yayınları çeşitli yönlerden ortaya koyarak Türkiye’de yapılacak çalışmalara yön vermesi sebebiyle önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri alanında literatüre katkı sağlayan üniversiteleri belirlemeyi ve bu alanlardaki gelişim yönlerini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, eğitimde dijitalleşmenin artışı, küresel eğitim sistemlerinin yeni dinamiklere uyum sağlama gereksinimini ortaya koymakta ve bu alanlardaki araştırmaların önemini artırmaktadır. Böylece, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri alanındaki bilgi birikimi, gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturacaktır.

ABSTRACT

Management, which has gained significance as an academic discipline in recent years, is an ancient concept as old as human history. In this context, educational management plays a critical role for teachers, administrators, and policymakers, while educational technologies contribute to enhancing the effectiveness of the educational process through the use of technology. The bibliometric analysis method is used to classify studies in a particular field by considering various characteristics. The aim of this research is to conduct a detailed examination of studies in the field of educational management and educational technologies using the bibliometric analysis method. Based on this, 2864 publications from the Web of Science database, covering the years 1983-2024, were reviewed as part of the research. This study is considered significant because it sheds light on studies in the field from various perspectives and is thought to guide future research in Turkey. It identifies universities that contribute to the literature in the field of educational management and educational technologies and reveals the developmental trends in these fields. As a result, the increase in digitalization in education underscores the need for global education systems to adapt to new dynamics, further highlighting the importance of research in these areas. Thus, the knowledge base in the fields of educational management and educational technologies will serve as a foundation for future studies.

Keywords

Educational
Administration,
Educational Technology,
Bibliometric Analysis

Sorumlu yazar/Corresponding author: Ramazan YILDIZ, ryildiz@hotmail.com

1. Giriş

Eğitim yönetimi, eğitim kurumlarının etkili bir şekilde yönetilmesi ve organizasyonel yapılarının iyileştirilmesi amacıyla geliştirilen bir disiplindir. Bu disiplin, eğitim politikalarının oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesi sürecinde liderlik ve yönetim becerilerinin önemini vurgular (Bush, 2011). Eğitim yönetimi, sadece okul liderleri ve yöneticiler için değil, aynı zamanda öğretmenler, öğrenciler ve eğitim politikaları oluşturan hükümet yetkilileri için de kritik bir role sahiptir. Bu bağlamda, eğitim yönetimi çalışmalarının büyük kısmı, öğretim kalitesini artırmak ve eğitimde eşitlik gibi temel konulara odaklanır (Leithwood & Riehl, 2003).

Eğitim teknolojileri, eğitim süreçlerini desteklemek ve iyileştirmek amacıyla bilgi ve iletişim teknolojilerinin (ICT) kullanımını ifade eden bir disiplindir. Bu alan, öğrenme ortamlarının dijitalleştirilmesi, bireyselleştirilmiş öğrenme yöntemlerinin geliştirilmesi ve öğrenci performansını izleme gibi çeşitli yenilikçi yaklaşımlar sunar (Anderson & Dron, 2011). Eğitim teknolojilerinin temel amacı, öğrencilere daha erişilebilir ve etkili bir öğrenme deneyimi sunmaktır. Aynı zamanda, bu teknolojiler eğitimcilerin ders materyallerini zenginleştirmelerine, öğrenci katılımını artırmalarına ve öğrenme çıktılarına optimize etmelerine yardımcı olur (Schrum & Levin, 2009).

21. yüzyılda hızla gelişen teknoloji ve değişen dünya koşulları, eğitim teknolojilerinin eğitimin niteliğini artırmada önemli bir potansiyel sunduğunu göstermektedir. Eğitim yönetimi, eğitim kurumlarının etkinliğini artırmak için yönetsel süreçleri incelerken, eğitim teknolojileri dijital araç ve yöntemleri öğrenme sürecine entegre etmeyi hedeflemektedir. Bu iki alanın ortak amacı, eğitimdeki gelişmelere uyum sağlamaktır. Pandemi döneminde dijitalleşmenin önemi, küresel eğitim sistemlerinin yeni dinamiklere uyum sağlama gereksinimini artırmış ve bu alanlardaki çalışmaların yoğun bir şekilde incelenmesine ihtiyaç doğurmuştur. Bu bağlamda, eğitim teknolojileri ve yönetimi alanındaki çalışmalara yönelik bibliyometrik analizler, araştırma eğilimleri, tarihsel gelişim ve öne çıkan konular hakkında önemli bilgiler sağlayacaktır.

Bibliyometrik analiz, bir disiplinin mevcut durumunu, araştırma eğilimlerini ve gelecekteki olası yönelimlerini anlamada etkili bir yöntemdir (Van Raan, 2019). Bibliyometrik analiz, içerik analizine dayalı bir yaklaşıma sahiptir. İçerik analizinin amacı, çalışmaların sistematik bir şekilde incelenmesidir. "Bibliyometri" terimi ilk kez 1969'da Alan Pritchard tarafından, istatistiksel ve matematiksel yöntemlerin bilimsel yazılara ve iletişim araçlarına uygulanması olarak tanımlanmıştır ve bu uygulama hızla kabul görmüştür (Polat, 2020). Bibliyometrik analiz, belirli bir konudaki araştırmaların gelişimini izlemek, literatürdeki güçlü ve zayıf yönleri ortaya koymak ve araştırma hedeflerinin içerikle uyumunu değerlendirmek açısından önemli bir katkı sunmaktadır (Eren, 2023).

Bu araştırmanın amacı, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri kavramlarının beraber alındığı Web of Science veri tabanındaki çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesidir. Yapılan analiz hem eğitim çalışanlarına hem de akademik literatüre yön verici katkılar sunacağı ve bu yönüyle araştırmanın özgün bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalar genellikle yalnızca Türkçe kaynakları ele aldığından sınırlı kalabilmektedir. Ancak bu çalışma, Web of Science gibi uluslararası alanda kapsamlı veri tabanları kullanılarak gerçekleştirildiği için daha geniş bir kapsam sunmaktadır. Eğitim yönetimi ve eğitim teknolojilerini birlikte ele alan ulusal ve uluslararası yayınlar sınırlıdır. Bu çalışmada, Vosviewer yazılımı ile veriler görselleştirilmiş olup, bu sınırlılıklar çalışmanın kapsamını etkilemektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Eğitim Yönetimi Kavramı

Yönetim, insanlık tarihi kadar eski bir kavram olmakla birlikte, bir akademik disiplin olarak sistematik incelenmesi son yüzyılda önem kazanmıştır. Yönetim, bireylerin ve grupların iş birliği yaparak hedeflerine ulaşmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanır ve hem günlük yaşamda hem de organize yapılar içinde kritik bir rol üstlenir (Fayol, 2005). Eğitim yönetimi ise, eğitimin organizasyonu ve liderliği ile ilgilenen önemli bir alt disiplin olarak öne çıkmaktadır. Eğitim yönetimi, öğretmenler, yöneticiler ve politikacılar için sadece yönetsel kararların alınması değil, aynı zamanda eğitim politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında da kritik bir işlev görmektedir (Şahin, 2023). Ghasemy ve Hussin (2014) bu bağlamda, eğitim yönetiminin eğitimi bir değişim aracı olarak kullanma sürecinde merkezi rol oynadığını vurgulamıştır. Ayrıca, Kotzé ve Niemann (2006), eğitim örgütlerinin çevreleriyle olan ilişkilerine ve bu ilişkilerin yönetim sürecine olan etkisine dikkat çekmişlerdir. Bu bağlamda, eğitim yönetimi yalnızca içsel dinamiklerle değil, aynı zamanda dışsal faktörlerle de şekillenen bir süreçtir. Bunun yanı sıra, eğitim yönetimi sadece teorik çerçevelerle sınırlı kalmayıp, bu çerçevelerin işleve dönüştürme becerisiyle de öne çıkar.

Ding (2018), eğitim yönetiminin üç temel işlevini; bilgi verme, inançlara dönüştürme ve bu bilgiyi pratiğe aktarma olarak tanımlamış ve bu işlevlerin eğitimde sürdürülebilir başarının anahtarı olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, Türk araştırmacılar da bu alana önemli katkılar sunmuşlardır. Özellikle Karip (2020), Türkiye’de eğitim yönetiminin yerel dinamiklerle nasıl şekillendiğini ve eğitim politikalarının yerelleştirilmesinde yöneticilerin stratejik rollerini analiz etmiştir. Başka bir çalışmada, Çelik (2019), Türkiye’deki eğitim yöneticilerinin liderlik tarzlarını incelemiş ve bu liderlik stillerinin eğitimde kaliteyi artırmada ne denli etkili olabileceğini tartışmıştır. Bu araştırmalar, eğitim yönetiminin sadece teorik bir disiplin olmadığını, aynı zamanda uygulama alanında da eğitim sisteminin etkinliğini artıran bir unsur olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim yönetimi, değişen küresel ve yerel dinamikler doğrultusunda sürekli gelişen ve önem kazanan bir çalışma alanıdır.

2.2. Eğitim Teknolojileri Kavramı

Teknoloji, hayatı kolaylaştıran bir araç olarak bilimsel bilgiye dayanır ve insan faaliyetlerini destekleyen bir unsur olarak görülür (Demirel, 2003). Teknoloji sadece bilimsel bilginin uygulanması değil, aynı zamanda insanların problemlerini çözmeye ve yaşam kalitesini artırma sürecidir. Koşar ve diğerleri (2003), teknolojiyi üretim, hizmet ve ulaşım alanlarında bilimsel bilginin uygulanması olarak tanımlarken, Postman (1993) teknolojiyi toplum üzerindeki etkilerine göre şekillenen bir yapı olarak değerlendirmiştir. Benzer şekilde, Arpa (2020) teknolojiyi, insan çabaları sonucu somut araçlar geliştiren bir süreç olarak vurgulamıştır. Bu bağlamda, teknolojinin sadece bir araç değil, aynı zamanda toplumsal değişim ve gelişim için bir katalizör olduğu söylenebilir.

Eğitim teknolojileri, eğitimin amaçlarına ulaşmak için teknolojik araçların kullanılması sürecidir ve bu araçlar eğitimde etkinliği artırmak amacıyla kullanılır (Demirel, 2003). Eğitim teknolojilerinin en önemli özelliği, eğitimin hem sürecine hem de sonucuna etki etmesidir. Bates (2015), eğitim teknolojilerinin öğrenme süreçlerini nasıl dönüştürdüğünü vurgulamış ve bu dönüşümün eğitimciler tarafından benimsenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ergin (1991), eğitim teknolojilerinin sürece, öğretim teknolojilerinin ise ürüne odaklandığını belirtirken, Laurillard (2012), teknolojinin öğrenci merkezli öğrenmeyi destekleyici yapısına dikkat çekmiştir. Ünal ve Kürüm (2009), son yıllarda eğitimde kullanılan donanım ve yazılım araçlarının hızlı gelişimiyle eğitim teknolojilerinin büyük bir ivme kazandığını ve bu gelişmelerin eğitim alanına önemli katkılar sağladığını vurgulamışlardır.

3. Materyal ve Metot

Araştırmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, yapılan çalışmaların, yayınların, yılların, yazarların, yazar sayısının ve yayınlanan dergilerin konularının nicel ve nitel olarak incelenmesine dayanan bir yöntemdir (Yılmaz, 2017). Bu yöntem, araştırmacıların çalışılan alanlardaki yazarların, kuruluşların, ülkelerin ve dergilerin etkisini değerlendirmelerine olanak tanır. Aynı zamanda, bilimsel yazıları haritalamak ve araştırma konularına ilişkin anahtar kelimeler ile en çok atıf yapılan çalışmaları belirlemek için de faydalıdır (Eren, 2023).

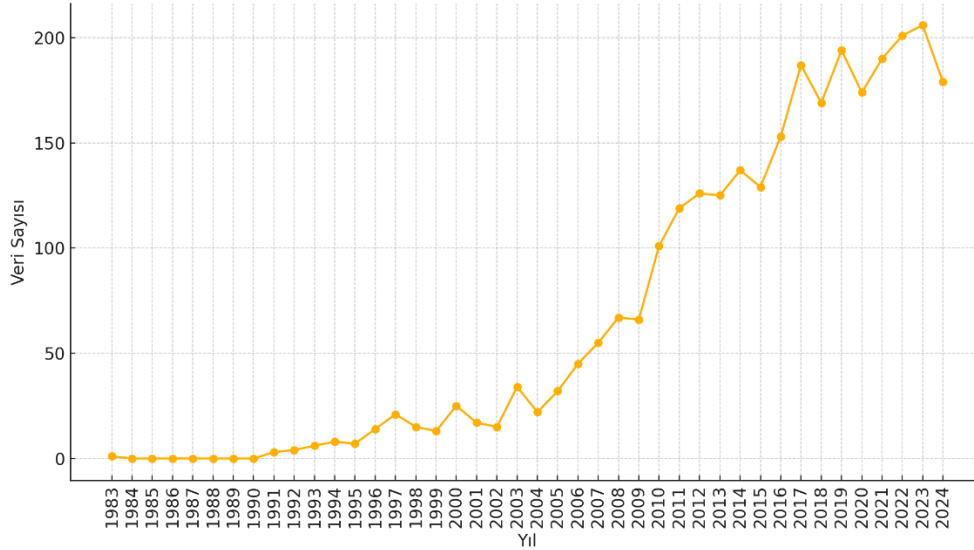
Bu çalışmanın amacı doğrultusunda, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri kavramlarının birlikte ele alındığı akademik çalışmalar, Web of Science veri tabanında taranarak bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Araştırmada şu sorulara yanıt aranmaktadır:

- Web of Science veri tabanında taranan dergi, makale ve bildirilerde eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri konularını birlikte içeren çalışmaların yıllara göre dağılımı nedir?
- Bu çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelerin yıllara göre toplam bağlantı gücü nedir?
- Eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri konularını beraber ele alan ve literatüre en fazla katkı sağlayan üniversiteler hangileridir?

Çalışma kapsamında, 1983-2024 yılları arasında Web of Science veri tabanında "educational administration" ve "education technology" anahtar kelimeleri birlikte kullanıldığı yayınlar taratılmış, toplam 2.864 çalışma olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan bulgular için kullanılacak Excel tabloları, Web of Science veri tabanından alınmıştır. Haritalamaya yönelik bulguların elde edilmesi amacıyla, Web of Science'tan indirilen veri seti BibTeX formatında kaydedilmiş ve VOSviewer yazılımına aktarılmıştır.

4. Bulgular ve Analiz

Eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri kavramlarını birlikte ele alan çalışmaların yıllara göre dağılımı Grafik 1’de gösterilmiştir.



Grafik 1. Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

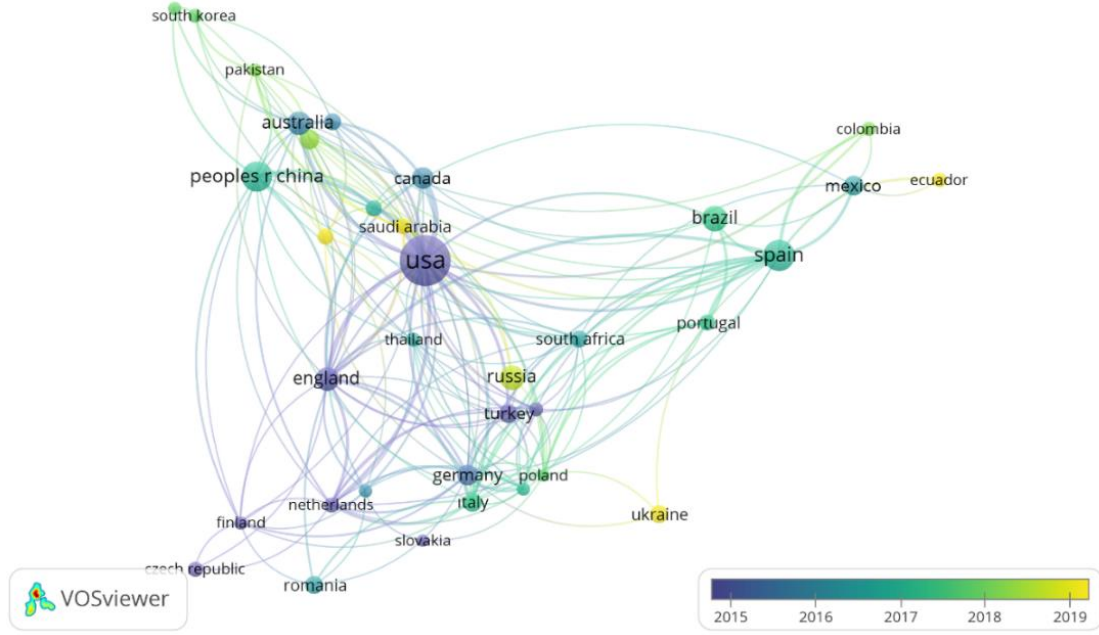
Grafik 1’de bulunan veriler incelendiğinde ortaya çıkan ilk yayının 1983 son yayının ise 2024 yılında olduğu tespit edilmiştir. Bu yayınların yıllara göre dağılımına bakıldığında ise bu iki konu başlığını birlikte ele alan yayınların 1983 ve 2000’li yılların başına kadar oldukça kısıtlı olduğu tespit edilmiştir. 2004 – 2014 yılı arasında yapılan çalışmaların sayısında hızlı bir yükseliş olduğu görülmektedir. Bu durum 2015 yılında küçük bir düşüş göstermiş olsa bile 2016 – 2024 yılları arasında dikkat çekici yükselişine devam etmiştir. Genel olarak bakıldığında, verilerde dalgalanmalar olmasına rağmen, uzun vadede veri üretiminde istikrarlı bir artış eğilimi gözlenmektedir.

Web of Science’da taranan, “eğitim yönetimi” ve “eğitim teknolojileri” kavramlarını birlikte ele alan yayınların ülkelere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Yayınların Ükelere Göre Dağılımı

Ülkeler	Dokümanlar	Alıntı	Toplam Bağlantı Gücü
Amerika Birleşik Devletleri	766	9548	123
İngiltere	100	1287	57
İspanya	216	1134	53
İtalya	58	2534	39
Kanada	81	1226	36
Hollanda	32	2507	35
Almanya	72	637	33
Çin	194	1630	32
Avustralya	104	1569	30
Suudi Arabistan	39	282	24
Türkiye	60	444	24

Tablo 1 incelendiğinde, ülkelerin akademik üretkenlikleri ve bilimsel etki düzeyleri gösterilmiştir. Ülkeler, ürettikleri doküman sayısı, bu dokümanlara yapılan alıntı sayısı ve toplam bağlantı gücü gibi önemli metrik üzerinden karşılaştırılmıştır. Dokümanlar, alıntı sütunu ve toplam bağlantı gücü ülkelere göre karşılaştırıldığında Amerika Birleşik Devletleri’nin akademik üretkenlik açısından önde olduğu görülmüştür. Amerika Birleşik Devletleri’nin peşi sıra listede İngiltere, İspanya, İtalya gibi ülkelerin de yarı yarıya katkı sağladığı görülmüştür. Türkiye ise 444 alıntı ve 60 doküman ile 11. Sırada yer almaktadır.



Şekil 1. Yayınların Ülkeler Arası İş birliği Ağı

Vosviewer aracılığı ile oluşturulan görselde ülkeler arasındaki bilimsel iş birliği ağı temsil edilmiştir. ABD, iş birliği ağında merkezi bir konuma sahip olup birçok ülkeyle güçlü bilimsel bağlar kurmuştur. Türkiye ise daha çevresel bir konumda yer almakta olup Almanya, Suudi Arabistan gibi ülkelerle kısıtlı iş birlikleri yapmaktadır. Ayrıca görseldeki renkler, iş birliklerinin zamanla arttığını göstermekte; özellikle İspanya ve Brezilya gibi ülkeler son yıllarda daha yoğun iş birliklerine girmiştir.

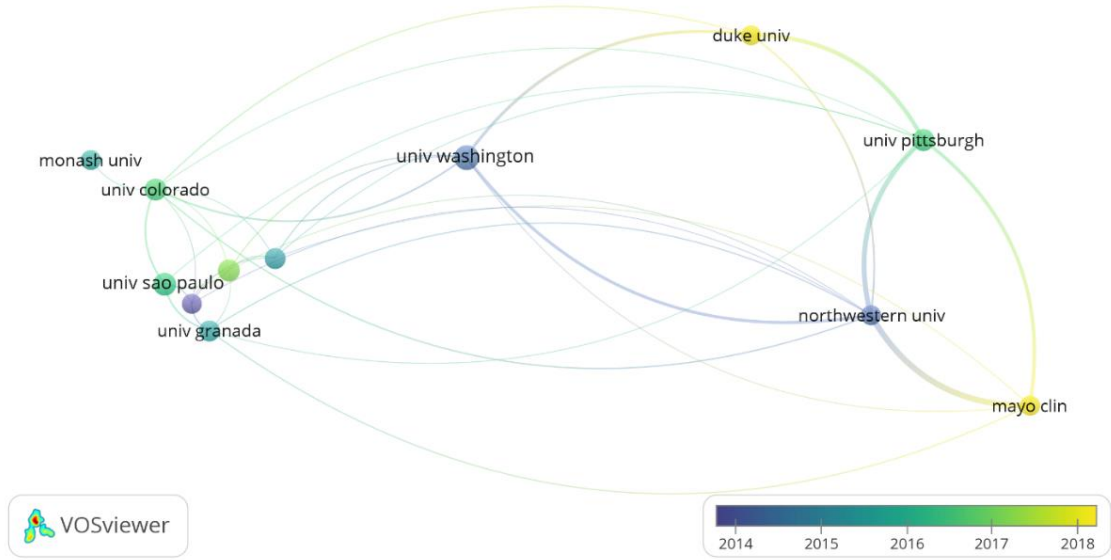
Araştırma kapsamında ele alınan kavramların birlikte çalışıldığı yayınların üniversitelere göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Yayınların Üniversitelere Göre Alıntı Dağılımı

Üniversite	Alıntı Sayısı
Washington Üniversitesi	800
Mayo Clinic Üniversitesi	447
Northwestern Üniversitesi	377
Wisconsin Üniversitesi	356
Pittsburgh Üniversitesi	225
Colorado Üniversitesi	212
Duke Üniversitesi	126
Purdue Üniversitesi	116
Sao Paulo Üniversitesi	93
Monash Üniversitesi	78
Valencia Üniversitesi	44
Granada Üniversitesi	40

Tablo 2 incelendiğinde üniversitelerin alıntı sayıları açısından karşılaştırması yer almaktadır. Washington Üniversitesi, 800 alıntı ile ilk sırada yer almaktadır. Bu üniversiteyi Mayo Clinic Üniversitesi 447 alıntı ile,

Northwestern Üniversitesi 377 alıntı ile takip etmektedir. İlk beş üniversite arasında özellikle tıp ve biyomedikal alanında güçlü akademik etkiye sahip üniversiteler yer almaktadır. Valencia ve Granada Üniversiteleri ise daha düşük alıntı sayılarıyla Avrupa'daki bilimsel etkinliği göstermektedir.



Şekil 2. Yayınların Üniversitelere Göre İş Birliği Dağılımı

Şekil 2’de Vosviewer kullanılarak üniversiteler arasındaki bilimsel iş birlikleri ve zaman içerisinde iş birliği evrimi gösterilmiştir. Şekilde Washington Üniversitesi, Northwestern Üniversitesi ve Mayo Clinic Üniversitesi gibi prestijli kurumların iş birliği ağında merkezi bir konumda oldukları görülmektedir.

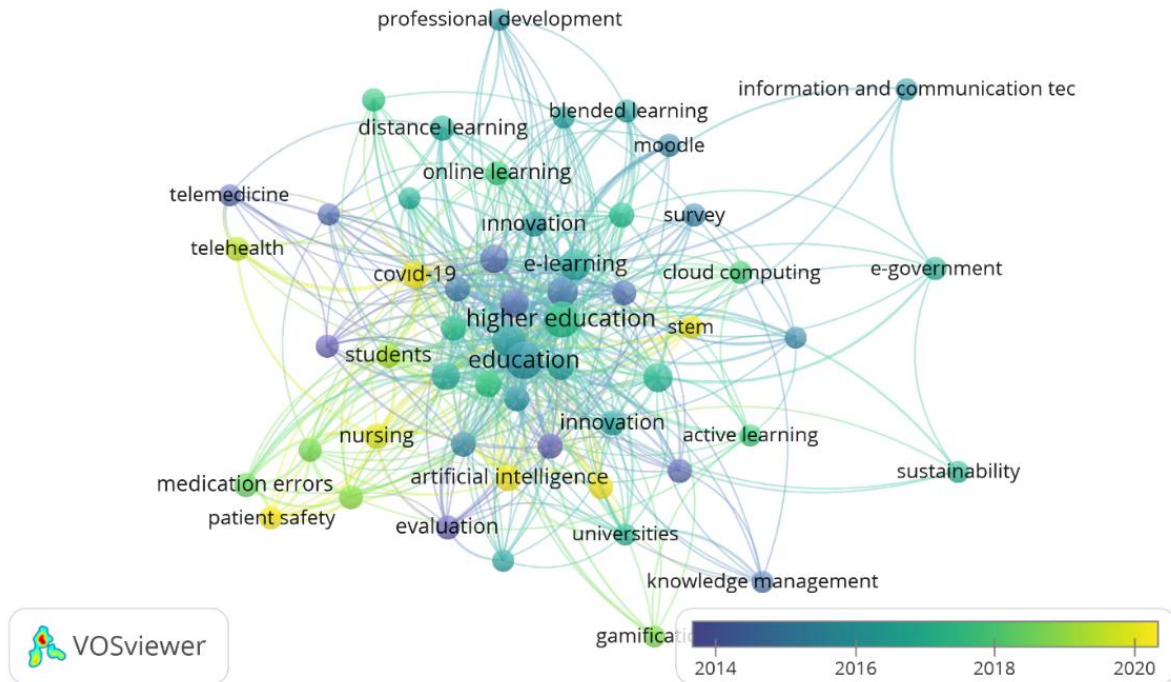
“Eğitim yönetimi” ve “eğitim teknolojileri” konu başlıklarını ele alan yayınlarda kullanılan anahtar kelimeler ve toplam bağlantı gücü Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Yayınların Anahtar Kelimelere Göre Dağılımı

Anahtar Kelime	Toplam Bağlantı Gücü
Eğitim	198
Yükseköğretim	158
Teknoloji	131
E-öğrenme	75
Öğrenme	75
Bilişim ve Teknolojileri	73
Öğretim	62
Müfredat	61
Eğitim Teknolojisi	60
Yönetim	57
Uzaktan Eğitim	55

Bu tablo, eğitim ve ilgili alanlardaki anahtar kelimelerin toplam bağlantı gücüne göre sıralandığını ve araştırma eğilimlerini ortaya koymaktadır. Eğitim (198) en yüksek bağlantı gücüne sahip olup, bu alandaki

çalışmaların merkezinde yer almaktadır. Yükseköğretim (158) ve Teknoloji (131) de önemli odak noktaları olup, özellikle eğitimde teknolojinin artan rolünü vurgulamaktadır. E-öğrenme (75), Öğrenme (75) ve Bilişim ve Teknolojileri (73) gibi kavramlar, dijital eğitim uygulamaları ve bilişim teknolojilerinin eğitim süreçlerine entegrasyonunu göstermektedir. Öğretim (62), Müfredat (61) ve Eğitim Teknolojisi (60) ise eğitimde teknolojinin öğretim ve müfredat üzerindeki etkisine odaklanan çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Yönetim (57) ve Uzaktan Eğitim (55) ise eğitimde dijitalleşme ve uzaktan eğitimle ilgili yönetsel süreçlerin önemine işaret etmektedir. Genel olarak, bu tablo, eğitimde teknolojinin artan rolünü ve yükseköğretim ile dijital eğitim arasındaki güçlü ilişkileri göstermektedir.



Şekil 3. Yayınların Anahtar Kelimelere Göre Dağılımı

Yükseköğretim alanında yapılan araştırma trendlerinin bibliyometrik analizini göstermektedir; bu analiz, COVID-19 ve teknolojik yenilikler gibi faktörlerden etkilenmiştir. Düşümler, önemli temaları ve konuları temsil etmekte olup, daha büyük daireler daha yüksek yayın sıklığını göstermektedir. "Yükseköğretim," "e-öğrenme" ve "öğrenciler" gibi belirgin kavramlar, son literatürde önemli odak alanlarını yansıtmaktadır. Renk gradyanı, bu temaların 2014'ten 2020'ye kadar olan zaman içindeki evrimini göstererek, pandemi döneminde ve sonrasında "çevrimiçi öğrenme," "tele sağlık" ve "yenilik" gibi konular etrafında araştırma faaliyetlerinde belirgin bir artış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, yükseköğretim alanında daha teknoloji odaklı yöntemlere doğru bir kayışı işaret etmektedir ve eğitim ortamlarında uyum sağlama gerekliliğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, ağ, çeşitli eğitim stratejileri ve teknolojilerinin birbirleriyle olan bağlantılılığına işaret etmekte, yükseköğretimin gelişen trendleri için yeni araştırmalara olan ihtiyacı ortaya koymaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri alanında bibliyometrik analiz yönteminin uygulanmasıyla elde edilen sonuçları derinlemesine incelemeyi amaçlamıştır. Analiz, 1983-2024 yılları arasında Web of Science veri tabanında yayımlanan 2.864 akademik çalışmayı kapsamaktadır. Elde edilen bulgular, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri üzerine yapılan araştırmaların sayısında dikkate değer bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Özellikle 2004 yılından itibaren bu alanda gerçekleştirilen araştırmaların hızla çoğaldığı ve özellikle COVID-19 pandemisinin ardından dijitalleşmenin eğitimdeki rolünün daha da önem kazandığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim yönetimi ve teknolojileri arasındaki etkileşimin giderek artması, bu iki alanın birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğunu ve eğitim süreçlerinin etkinliğini artırmada kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Amerika Birleşik Devletleri, yüksek akademik üretkenlik düzeyi ile öne çıkarken, İngiltere, İspanya ve İtalya gibi ülkelerin de önemli katkılarda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'nin ise alandaki konumu,

444 atıf ve 60 doküman ile 11. sırada yer almasıyla dikkat çekmektedir. Bu durum, Türkiye'nin eğitim yönetimi ve teknolojileri alanındaki potansiyelinin artırılması gerektiğini göstermektedir. Ülkeler arası iş birlikleri incelendiğinde, ABD'nin merkezi bir konumda olduğu ve çeşitli ülkelerle güçlü bilimsel bağlantılar kurduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, iş birliklerinin artırılması, uluslararası düzeyde daha güçlü bir akademik etki yaratma potansiyeli taşımaktadır.

Bu araştırmada, 2015 yılında yaşanan küçük bir düşüşe rağmen, 2016-2024 yılları arasında veri üretiminde istikrarlı bir artış gözlemlenmiştir. Verilerdeki dalgalanmalara rağmen, uzun vadede artış eğilimi dikkat çekicidir. Araştırma kapsamında belirlenen iki anahtar kelimenin, çalışmanın sonucunda en popüler terimler haline geldiği tespit edilmiştir. Gelecekte bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara, bu anahtar kelimelerin yanı sıra diğer ilgili kavramların da ele alınabileceği önerilmektedir. Bu durum, alanın gelişimine katkı sağlayacak yeni perspektiflerin oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Gelecek araştırmalarda, eğitim yönetimi ve teknolojileri alanındaki çalışmaların, daha geniş kapsamlı analizlerle ve yenilikçi yöntemlerle zenginleştirilmesi önerilmektedir. Bu sayede, alan yazındaki mevcut sınırlılıkların aşılması ve alana ilişkin daha derinlemesine bir bilgi birikiminin oluşturulması hedeflenmektedir. Bu tür araştırmalar, nicel verilerin ötesine geçerek nitel veri toplamayı ve analiz etmeyi hedeflemelidir. Eğitim yönetimi ve teknolojileri üzerine yapılan çalışmaların sadece İngilizce değil, Türkçe ve diğer uluslararası dillerde de yayımlanan literatürü kapsayacak şekilde genişletilmesi, alanın zenginleşmesine önemli katkılarda bulunacaktır. Türkçe yazılmış akademik çalışmaların incelenmesi, yerel eğitim sistemlerinin uluslararası dinamiklerle karşılaştırılmasına olanak tanıyarak daha derinlemesine bir bakış açısı sunabilir. Ayrıca, eğitim teknolojilerinin uygulamalı araştırmalarına daha fazla ağırlık verilmesi, dijital araçların öğrenme süreçlerine entegrasyonunu artıracak ve böylece eğitimin niteliğini yükseltecektir. Eğitimde dijitalleşme ve uzaktan eğitim uygulamalarının yönetimi üzerine gerçekleştirilecek çalışmalar, eğitim sistemlerinin yeni dinamiklere adaptasyonunu sağlamak için kritik bir öneme sahiptir.

Bu bağlamda, eğitim yönetimi ve teknolojileri alanında daha fazla disiplinler arası iş birliğinin teşvik edilmesi, akademik literatürdeki görünürlüğü artırmakla kalmayacak, aynı zamanda eğitim süreçlerinin geliştirilmesine yönelik yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmesine olanak tanıyacaktır. Eğitimde dijital dönüşümün desteklenmesi, öğrenci ve öğretmenlerin dijital yeterliliklerini artıracak, böylece eğitim sisteminin genel başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Sonuç olarak, eğitim yönetimi ve eğitim teknolojileri alanındaki araştırmaların daha geniş bir perspektiften ve disiplinler arası bir yaklaşımla ele alınması, bu alanda yürütülecek gelecekteki çalışmalara önemli katkılar sağlayacaktır. Özellikle, uluslararası ve yerel dinamiklerin birlikte değerlendirilmesi, alanın daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına olanak tanıyacak ve araştırmalara yeni bakış açıları kazandıracaktır. Bu doğrultuda yapılacak çalışmalar, eğitim yönetimi ve teknolojilerinin etkinliğini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine de katkı sunacaktır.

Kaynakça

- Anderson, T., & Dron, J. (2011). Three generations of distance education pedagogy. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 12(3), 80-97.
- Archambault, É., Campbell, D., Gingras, Y., & Larivière, V. (2009). Comparing bibliometric statistics obtained from the Web of Science and Scopus. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(7), 1320-1326.
- Arpa, M. (2020). Teknolojinin insan yaşamına etkileri. *Teknoloji ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 34-45.
- Bates, T. (2015). Teaching in a digital age: Guidelines for designing teaching and learning. Tony Bates Associates Ltd.
- Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management. Sage Publications.
- Çelik, V. (2019). Eğitim yöneticilerinin liderlik tarzları ve eğitimde kalite. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(3), 120-136.
- Demirel, Ö. (2003). Eğitim terimleri sözlüğü (2. baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Ding, X. (2018). Educational management: Transforming information into beliefs and practice. *Journal of Educational Administration*, 56(2), 215-229.
- Engür, A. (2014). Teknoloji öğretmenlerinin okul müdürlerinin teknolojik liderlik becerileri hakkındaki görüşleri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, G. (2023). E-Ticaret ile İlgili Akademik Yayınların Bibliyometrik Haritalama Yöntemi ile Analizi. Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme, Yüksek Lisans Tezi.
- Ergin, A. (1991). Eğitim teknolojisinin kısa tarihçesi. Ankara Üniversitesi Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES), 24(2), 371-385. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000686 adresinden erişildi.

- Fayol, H. (2005). Genel ve Endüstriyel Yönetim (Çev.: M. A. Çalıkoğlu), Ankara, Adres Yayınları.
- Ghasemy, M., & Hussin, S. (2014). Education as a Vehicle for Change.
- Karip, E. (2020). Türkiye’de eğitim yönetimi ve politika geliştirme. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-63.
- Koşar, E., Yüksel, S., Özkılıç, R., Avcı, U., Alyaz, Y. ve Çiğdem, H. (2003). Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme (2. bs.). Pegem A Yayıncılık
- Kotzé, M., & Niemann, R. (2006). Educational Management in Context.
- Laurillard, D. (2012). Teaching as a design science: Building pedagogical patterns for learning and technology. Routledge.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). What we know about successful school leadership. *National College for School Leadership*.
- Polat, S. (2020). Sosyoekonomi Dergisinde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi; 2005-2019 Dönemi. *Sosyoekonomi*, 28(45), 281-300.
- Postman, N. (1993). Technopoly: The surrender of culture to technology. Vintage
- Schrum, L., & Levin, B. B. (2009). Leading 21st century schools: Harnessing technology for engagement and achievement. Corwin Press.
- Şahin, F. (2023). Yönetime ilişkin temel kavramlar ve eğitim yönetimi. In N. Cemaloğlu & M. Özdemir (Eds.), *Eğitim Yönetimi* (ss. 4-5), Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ünal, S., & Kürüm, E. Y. (2009). Eğitim teknolojilerine giriş. Pelikan Yayınları.
- Van Raan, A. F. J. (2019). Measuring science: Basic principles and application of advanced bibliometrics. In *Handbook of Quantitative Science and Technology Research* (pp. 19-50). Springer.
- Yılmaz, G. (2017). Restoranlarda Bahşiş ile İlgili Yayınlanan Makalelerin bibliyometrik Analizi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 65-79.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

- ☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.
- ☐ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Üniversitesi Etik Kurulu’nun tarih sayı ve karar ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.

Antalya İlinde 112 Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi

An Examination of the Perceived Levels of Mobbing Among 112 Health Workers in Antalya Province

Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ¹ ve Mesut KOÇ²

¹Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ, Fırat Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Elazığ sgunduz@firat.edu.tr.orcid.org/000-0003-1697-3301

²Mesut KOÇ, Fırat Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Elazığ mesutkc1332@gmail.com orcid.org/0009-0008-6937-8040

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:

10.05.2024

Kabul/Accepted:

24.06.2024

DOI:

10.5281/zenodo.14186694

Anahtar Kelimeler

112 Sağlık Çalışanları, 112

Acil Sağlık Hizmetleri,

Mobbing, Mobbing Algısı

ÖZ

112 sağlık çalışanları için özellikle sahada görev yapanların maruz kaldığı mobbing, ciddi bir psikososyal risk faktörü olarak öne çıkmaktadır ve yönetimi büyük zorluklar içerebilir. Antalya'da yapılan bu araştırma, Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı'na bağlı istasyonlarda çalışan 112 sağlık çalışanlarının mobbing algısını ve bu algının demografik özelliklerle ilişkisini incelemektedir. Araştırma ayrıca, sağlık çalışanlarının algıladıkları mobbing türü ve sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir. Veri toplama süreci, nicel araştırma yöntemleri kullanılarak kolayda örnekleme yöntemiyle 311 sağlık çalışanından gerçekleştirilmiştir. Mobbing algısı, "Leymann'ın Psikolojik Terör Çizelgesi (LIPT)" ölçeği kullanılarak değerlendirilmiş ve elde edilen veriler SPSS 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında bağımsız grup t testi, Tek Örneklem T Testi ve ANOVA gibi çeşitli istatistiksel analiz yöntemleri uygulanmıştır. Bulgular, 112 sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bulgular, 112 sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeylerinin düşük olduğunu göstermekte ve yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan ve mesleki deneyim gibi faktörlere göre değişmektedir. Bu bulgular, mobbingin sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini anlamak ve önleyici stratejiler geliştirmek açısından büyük önem taşımaktadır.

ABSTRACT

Keywords

112 Health Workers, 112

Emergency Health

Services, Mobbing,

Perception of Mobbing

Mobbing experienced by 112 emergency health workers, especially those actively serving in the field, stands out as a significant psychosocial risk factor and can pose considerable management challenges. This study conducted in Antalya examines the perception of mobbing among 112 health workers stationed under the Antalya Provincial Health Directorate's Emergency Health Services Department. The research also evaluates the relationship between the types and frequency of mobbing perceived by healthcare workers and their demographic characteristics. Data collection involved 311 healthcare workers using quantitative research methods through convenience sampling. Mobbing perception was measured using Leymann's Psychological Terror Scale (LIPT) and analyzed using SPSS 26 software. Various statistical analysis methods such as independent samples t-test, One-Sample T Test, and ANOVA were applied within the scope of the study. The findings show that mobbing perception levels of 112 healthcare professionals are low, and the perception level varies according to factors such as age, gender, marital status, education level, title and professional experience. These findings underscore the importance of understanding the effects of mobbing on healthcare workers and developing preventive strategies.

Atıf/Citation: Gündüz S. ve KOÇ M., (2024) Antalya İlinde 112 Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi Journal of West European Social Sciences Volume/Issue,pp

Sorumlu yazar/Corresponding author: Mesut Koç, mesutkc1332@gmail.com

1. Giriş

Osmanlı Hilâl-i Ahmer Cemiyeti, II. Abdülhamit Dönemi'nde kurulmuş ve Osmanlı Devleti'nin acil sağlık hizmeti alanında önemli yardım kurumlarından biri olarak bilinmektedir (Şimşek, 2015). Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanından sonra (1923), kurumun adı "Türkiye Hilal-i Ahmer Cemiyeti" olarak değiştirilmiş, 1935'te Atatürk tarafından "Türk Kızılay Cemiyeti" adını almış ve 1947'de "Türkiye Kızılay Derneği" olarak acil sağlık hizmetlerindeki çalışmalarına devam etmiştir (Küçükkeleş, 2022; Türk Kızılay, t.y.).

Acil sağlık hizmetleri, beklenmeyen sağlık sorunlarıyla karşılaşan bireylerin ilk başvurduğu merkezlerdir ve sağlığı tehlikeye sokan durumların yönetilmesi ve azaltılması için kritik öneme sahiptir. Bu hizmetler, hastaneye odaklanan acil sağlık hizmetlerinden farklıdır ve personel yapısı, konumlandırılması ve özel sistem ve koşullarıyla öne çıkar. Bu nedenle, sağlık hizmetinin başlangıcında önemli bir rol oynar ve sağlık hizmeti sunumunda belirgin bir göstergedir (Erbay, 2021).

Acil sağlık hizmetlerinin günümüzdeki gelişimi, çağrı alan hastaya en hızlı yanıtı verecek sistemleri etkinleştirmeye dayanmaktadır (Gostak, 2021). Genel olarak tüm dünya ülkelerinde hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinin iki sisteme göre yapılandırıldığı ifade edilmektedir (Şimşek vd., 2019). Bu sistemlerden biri Anglo-Amerikan sistemi iken bir diğeri ise Franko-German sistemidir (Paksoy, 2016).

İngiliz-Amerikan acil sağlık hizmetleri sistemi, Amerika Birleşik Devletleri tarafından geliştirilmiş olup "kap ve koş" yöntemi olarak bilinir (Timmermann ve diğerleri, 2008). Olay yerinde hastanın durumunu stabilize etmek ve tedavi süresini kısaltarak hastaların hızlıca hastaneye sevkini sağlanmasını amaçlar. (Peters ve diğerleri, 2015).

Fransız-Alman acil sağlık hizmetleri sistemi, Franko-German sistemi olarak da bilinir ve kökeni Batı Avrupa'ya dayanmaktadır. Bu sistem "kal ve müdahale et" yöntemi olarak tanımlanır. (Paksoy, 2016). Bu sistemde hastane adeta hastaya getirilir ve doktorlar ile teknoloji, yüksek düzeyde bakım sağlamak için sahaya taşınır. (Gostak, 2021).

Türkiye'de hastane öncesi acil sağlık sistemlerinde hem Anglo-Amerikan hem de Franko-Alman sistemlerinin etkileri görülebilir. Ancak doktor bulunup bulunmamasına bakılmaksızın, ülkemizdeki ambulansların çalışma prensibi genellikle "kap ve götür" ilkesine dayanmaktadır (Ekşi, 2016; Paksoy, 2016).

Türkiye'de hastane öncesi acil sağlık hizmetleri, İl Ambulans Servisi Başhekimliği tarafından hiyerarşik bir yapı içinde yönetilir. Bu yapı, komuta merkezleri ve istasyonlar aracılığıyla organize edilir ve Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği (Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, 2000) doğrultusunda ambulans hizmetlerinin yönlendirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesini sağlar. '112 Acil Çağrı Merkezleri'ne gelen ihbarlar, acil yardım istasyonlarında görev yapan çağrı karşılayıcı personel tarafından ön tanı konularak değerlendirilir (Ünsal ve diğerleri, 2012).

Mobbing, bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik bir şekilde uygulanan, mağdura kötü muamele, saldırı ve zihinsel veya fiziksel zarar verme amacı taşıyan tekrarlayan olumsuz eylemler olarak tanımlanmaktadır. İki mobbing türü vardır. (Ismaeel, 2020)

Dikey mobbing, pozisyonları farklı olan kişiler arasında gerçekleşen ve örgütlerde en yaygın karşılaşılan mobbing türüdür. Bu tür, genellikle üst seviyedeki bireylerin, alt seviyedeki mağdurlara veya daha az asta bulunan kişilere karşı yaptığı saldırgan ve olumsuz eylemleri içerir (Tutar, 2000).

Yatay mobbing, genellikle iş arkadaşları arasında görülen ve her iki tarafın benzer konumlarda olduğu bir durumdur, bu yüzden dikey mobbinge göre daha yaygındır (Ismaeel, 2020). Bu tür mobbing, genellikle çalışanların aynı işte rekabet etmeleri veya mağdurların yüksek becerilere sahip olması nedeniyle kıskançlık sonucunda ortaya çıkabilir (Davenport ve diğerleri, 2008).

Son yıllarda, sağlık sektörü çalışanları arasında giderek artan bir sorun olarak öne çıkan mobbing veya bilinen adıyla psikolojik şiddet olgusu, bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır (Uyanık, 2024; Pinto, 2015).

Çalışma ortamlarında, kötü muamele, taciz, dışlanma gibi çeşitli olumsuz davranışlar çalışanlar arasında görülebilir ve bu durum, çalışanların ruh sağlığını ve mesleki performanslarını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, sağlık sektöründe mobbingin ciddiye alınması ve önlenmesi büyük önem taşımaktadır. (Balkıs, 2020)

Literatür taramaları, mobbing olarak nitelendirilen ve adeta yıldırıma varan olumsuz davranışların farklı mesleki alanlarda incelendiğini göstermektedir. Karçın (2016), Aydın'da 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarında mobbing sıklığını ve bu durumun depresyon, kişilik özellikleri, başa çıkma yöntemleri ve

işlevsellik gibi faktörlerle ilişkisini inceledi. Araştırma, 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının diğer sağlık personeline göre daha yüksek mobbing maruziyetine sahip olduğunu ve mobbing mağdurlarının depresif, içe dönük ve sosyal faaliyetlerden uzak oldukları sonucuna vardı. Bu çalışmada ise özellikle 112 sağlık çalışanları üzerinde yoğunlaşarak, çalışanların mobbing davranışlarını ne kadar tanıdıkları ve bu olguyu ne derecede algıladıkları araştırılmıştır.

2. Materyal ve Metot

Bu araştırma, Antalya İl Sağlık Müdürlüğü Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı'na bağlı bir istasyonda görevli sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeylerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma deseni nicel bir desen olarak belirlenmiş olup, anket yöntemi kullanılarak tarama modeli uygulanmıştır. Ankette, Leymann tarafından geliştirilen ve Güngör (2007) tarafından uyarlanan 'Leymann'ın Psikolojik Terör Çizelgesi (LIPT)' kullanılmıştır. Ankette, ilk bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik altı soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise mobbing düzeylerini ölçmek için tasarlanmıştır.

Araştırmanın analiz yöntemlerini belirlemek için verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmış ve ayrıca verilerin "Skewness" ve "Kurtosis" katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi üzerine, hipotezlerin test edilmesi için Tek Örneklem T Testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Tablo 1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Yaşınız	N	%
18-22	7	2,3
23-27	65	20,9
28-32	75	24,1
33-37	68	21,9
38-42	65	20,9
43-47	17	5,5
48 ve üstü	14	4,5
Toplam	311	100
Cinsiyetiniz	N	%
Erkek	123	39,5
Kadın	188	60,5
Toplam	311	100
Medeni Durum	N	%
Evli	194	62,4
Bekar	117	37,6
Toplam	311	100
Unvan	N	%
Doktor	39	12,5

Paramedik	114	36,7
ATT	84	27
Şoför	38	12,2
Diğer Personeller	36	11,6
Toplam	311	100

Tabloya göre, araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğu 28-32 yaş aralığındadır. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, araştırmaya katılan katılımcıların %39,5'i erkek, %60,5'i kadındır. Katılımcıların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde ise %12,5'inin doktor, %36,7'sinin paramedik, %27'sinin ATT, %12,2'sinin şoför ve %11,6'sının diğer meslek gruplarından olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim açısından ise, katılımcıların %24,8'i 0-5 yıl, %19,6'sı 6-10 yıl, %27,3'ü 11-15 yıl, %16,7'si 16-20 yıl ve %11,6'sının ise 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir.

3.2. Katılımcıların Psikolojik Terör Çizelgesindeki Davranış Kalıplarına Yönelik İfadelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların, Leymann'ın Psikolojik Terör Çizelgesi kullanılarak hazırlanmış olan Mobbing Çizelgesinde yer alan kırk beş (45) davranış kalıbı ifadesinden seçilen otuz beş (35) ifadeye ilişkin sorular 4 başlık altında gruplandırılarak sorulan sorulara vermiş oldukları cevaplara ilişkin bulgular aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 2. Kendini İfade Etme ve İletişim Üzerindeki Etkileri

	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman	Toplam
Konuştuğumda sözüm kesiliyor	78 (%25,1)	100 (%32,2)	91 (%29,3)	30 (%9,6)	12 (%3,9)	311 (%100)
Sözlü/yazılı cevap alamıyorum.	95 (%30,5)	103 (%33,1)	68 (%21,9)	38 (%12,2)	7 (%2,3)	311 (%100)
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum.	82 (%26,4)	88 (%28,3)	78 (%25,1)	56 (%18)	7 (%2,3)	311 (%100)
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor.	114 (%36,7)	90 (%28,9)	54 (%17,4)	40 (%12,9)	13 (%4,2)	311 (%100)

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkilerine ilişkin dört farklı ifade sunulmuştur. Bu tabloya göre, katılımcıların büyük çoğunluğu "Konuştuğumda sözüm kesiliyor" sorusuna nadiren cevap vermiştir (%32,2). "Sözlü/yazılı cevap alamıyorum" sorusunda da büyük çoğunluk nadiren (%33,1) bu durumu yaşadığını belirtmiştir. Ayrıca, "Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor" sorusuna katılımcıların çoğunluğu (%36,7) hiçbir zaman böyle bir durumla karşılaşmadığını ifade etmiştir. Bu veriler, mobbingin genellikle kendini ifade etme ve iletişim üzerinde nadiren bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi

	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman	Toplam
İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor	101 (%32,5)	67 (%21,5)	47 (%15,1)	63 (%20,3)	33 (%10,6)	311 (%100)
Birim içi toplantılara alınmıyorum	216 (%69,5)	48 (%15,4)	26 (%8,4)	14 (%4,5)	7 (%2,3)	311 (%100)
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor.	204 (%65,6)	61 (%19,6)	29 (%9,3)	11 (%3,5)	6 (%1,9)	311 (%100)
Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor.	118 (%37,9)	64 (%20,6)	48 (%15,4)	35 (%11,3)	46 (%14,8)	311 (%100)
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor.	139 (%44,7)	66 (%21,2)	48 (%15,4)	45 (%14,5)	13 (%4,2)	311 (%100)
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor/verilmiyor.	258 (%83)	29 (%9,3)	15 (%4,8)	8 (%2,6)	1 (0,3)	311 (%100)

Çalışma mekanım değiştiriliyor.	154 (%49,5)	70 (%22,5)	58 (%18,6)	26 (%8,4)	3 (%1)	311 (%100)
Hak etmediğim bir departmana gönderildim.	228 (%73,3)	51 (%16,4)	20 (%6,4)	9 (%2,9)	3 (%1)	311 (%100)

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla sekiz farklı ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%32,5) bu durumu hiç yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan katılımcılara mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini ölçmek için sekiz farklı ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Birim içi toplantılara alınmıyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%69,5) bu durumu hiç yaşamadıklarını belirtmişlerdir. "Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor" sorusunda katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%65,6) bu durumu hiç yaşamadıklarını ifade etmiştir. "Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor" sorusunda da katılımcıların büyük çoğunluğu (%37,9) bu durumu hiç yaşamadıklarını belirtmiştir. Ayrıca, "Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%44,7) bu durumu hiç yaşamadıklarını ifade etmiştir. Bu verilere göre, mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesini hiçbir şekilde etkilemediği görülmektedir.

Tablo 4. Sosyal Temaslar Üzerindeki Etkisi

	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman	Toplam
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum.	238 (%76,5)	40 (%12,9)	20 (%6,4)	8 (%2,6)	5 (1,6)	311 (%100)
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor.	269 (%86,5)	25 (%8)	14 (%4,5)	2 (%0,6)	1 (%0,3)	311 (%100)
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor.	252 (%81)	42 (%13,5)	15 (%4,8)	2 (%0,6)	0	311 (%100)
Ben yokmuşum gibi davranılıyor.	231 (%74,3)	52 (%16,7)	20 (%6,4)	6 (%1,9)	2 (%0,6)	311 (%100)
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum.	230 (%74)	54 (%17,4)	15 (%4,8)	9 (%2,9)	3 (%1)	311 (%100)
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum.	220 (%70,7)	52 (%16,7)	31 (%10)	6 (%1,9)	2 (%0,6)	311 (%100)
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor.	219 (%70,4)	58 (%18,6)	19 (%6,1)	13 (%4,2)	2 (%0,6)	311 (%100)

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin sosyal temaslar üzerindeki etkilerini ölçmek için yedi farklı ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%76,5) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin sosyal temaslar üzerindeki etkilerini ölçmek için yedi farklı ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%86,5) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. "Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%81) hiç böyle bir durum yaşamadıklarını ifade etmiştir. "Ben yokmuşum gibi davranılıyor" sorusunda katılanların büyük çoğunluğu (%74,3) bu tür bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. "İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%74) hiç böyle bir durum yaşamadıklarını ifade etmiştir. "İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%70,7) bu durumu hiç yaşamadıklarını belirtmiştir. "Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%70,4) bu tür bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. İlgili tabloya göre, mobbingin sosyal temaslar üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Kişisel İtibar Üzerindeki Etkisi

	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman	Toplam
Sık sık azarlanıyorum.	251 (%80,7)	42 (%13,5)	13 (%4,2)	4 (%1,3)	1 (%0,3)	311 (%100)
Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor.	218 (%70,1)	59 (%19)	19 (%6,1)	10 (%3,2)	5 (%1,6)	311 (%100)

Arkamdan konuşuluyor.	151 (%48,6)	63 (%20,3)	56 (%18)	23 (%7,4)	18 (%5,8)	311 (%100)
Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum.	258 (%83)	27 (%8,7)	13 (%4,2)	8 (%2,6)	5 (%1,6)	311 (%100)
Özel hayatımla/fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor.	260 (%83,6)	33 (%10,6)	12 (%3,9)	4 (%1,3)	2 (%0,6)	311 (%100)
Yöneticimin/çalışma arkadaşlarımın önünde aşağılanıyorum.	260 (%83,6)	35 (%11,3)	11 (%3,5)	3 (%1)	2 (%0,6)	311 (%100)
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor.	234 (%75,2)	50 (%16,1)	14 (%4,5)	9 (%2,9)	4 (%1,3)	311 (%100)
Kararlarım şüphe ile yaklaşıyor.	233 (%74,9)	54 (%17,4)	18 (%5,8)	5 (%1,6)	1 (%0,3)	311 (%100)
Küfürlü ve aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor.	269 (%86,5)	30 (%9,6)	8 (%2,6)	4 (%1,3)	0	311 (%100)
Dini inanışımın dolayı eleştiriliyorum.	275 (%88,4)	22 (%7,1)	10 (%3,2)	2 (%0,6)	2 (%0,6)	311 (%100)

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin kişisel itibar üzerindeki etkilerini ölçmek için on farklı ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Sık sık azarlanıyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%80,7) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin kişisel itibar üzerindeki etkilerini ölçmek için çoktan seçmeli on ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Hakkımda dolaylı/doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%70,1) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. "Arkamdan konuşuluyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%48,6) hiç böyle bir durum yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak %20,3'ü "Nadiren" ve %18'i "Ara sıra" böyle bir durumla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. "Yalan söylemek/yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%83) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin kişisel itibar üzerindeki etkilerini değerlendirmek için çeşitli ifadeler sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Küfürlü ve aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%86,5) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. "Dini inanışımın dolayı eleştiriliyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%88,4) hiç böyle bir durum yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. İlgili tabloya göre, mobbingin kişisel itibar üzerinde genellikle hiçbir etkisinin olmadığı görülmekle birlikte, bazı durumlarda nadiren kişisel itibar etkileyebileceği görülmüştür.

Tablo 6. Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkisi

	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman	Toplam
Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor.	233 (%74,9)	52 (%16,7)	12 (%3,9)	10 (%3,2)	4 (%1,3)	311 (%100)
Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum.	200 (%64,3)	49 (%15,8)	29 (%9,3)	22 (7,1)	11 (%3,5)	311 (%100)
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.	269 (%86,5)	23 (%7,4)	13 (%4,2)	6 (%1,9)	0	311 (%100)
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.	270 (%86,8)	27 (%8,7)	10 (%3,2)	4 (%1,3)	0	311 (%100)
Cinsel tacize maruz kaldım/kalıyorum.	293 (%94,2)	14 (%4,5)	3 (%1)	1 (%0,3)	0	311 (%100)

Araştırmaya katılan katılımcılara, mobbingin fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini ölçmek için beş farklı ifade sunulmuştur. İlgili tabloya göre, "Hastalık ve mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%74,9) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. "Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum" sorusuna katılanların büyük çoğunluğu (%64,3) hiç böyle bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

3.3. Mobbing Algı Düzeyine Yönelik Bulgular

Mobbing algı düzeyine yönelik bulgular aşağıda incelenmiştir.

Tablo 7. Mobbing Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Aritmetik Ortalama (x)	Standart Sapma (s.s)
Kendini İfade Etme ve İletişim Üzerindeki Etkileri	2,295	0,9508
Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkileri	1,8517	0,69406
Sosyal Temaslar Üzerindeki Etkileri	1,3364	0,47521
Kişisel İtibar Üzerindeki Etkileri	1,3662	0,49343
Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkileri	1,3138	0,47766
Genel Mobbing	1,6326	0,50144

Psikolojik terör çizelgesindeki ifadelerin ölçeği, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri üzerinde detaylı bir inceleme yapılmıştır. Tüm boyutlar göz önüne alındığında, "Kendini İfade Etme ve İletişim Üzerindeki Etkileri" boyutunun ($\bar{x}$: 2,295, s.s: 0,9508) ve "Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkileri" boyutunun ($\bar{x}$: 1,8517, s.s: 0,69406) düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. "Sosyal Temaslar Üzerindeki Etkileri" boyutu ($\bar{x}$: 1,3364, s.s: 0,47521), "Kişisel İtibar Üzerindeki Etkileri" boyutu ($\bar{x}$: 1,3662, s.s: 0,49343) ve "Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkileri" boyutu ($\bar{x}$: 1,3138, s.s: 0,47766) değerlendirme ortalamalarının da son derece düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu boyutlar göz önüne alındığında, genel mobbing algısının "oldukça düşük düzeyde" ($\bar{x}$: 1,6326, s.s: 0,50144) olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, H1 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeylerinin yüksek olduğu" iddiası reddedilmiştir.

3.4. Mobbingin Kendini İfade Etme ve İletişim Üzerindeki Etkisi Boyutuna Yönelik Bulgular

3.4.1. Kendini İfade Etme ve İletişimin Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

Tablo 8. Katılımcıların Yaşları ile Kendini İfade Etme ve İletişim Üzerindeki Etkisi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Kendini İfade Etme ve İletişim Üzerindeki Etkisi					
Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
18-22	7	1,5357	0,46611	6,545	<,001
23-27	65	1,7615	0,61624		
28-32	75	2,4933*	0,93719		
33-37	68	2,5147*	0,98957		
38-42	65	2,4538*	1,00282		
43-47	17	2,5*	0,96825		
48 ve üstü	14	2,0357	0,98477		

Yaş ile mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi arasında yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, H2 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 33-37, 43-47, 28-32 ve 38-42 yaş aralığındaki katılımcılar, diğer yaş aralıklarına kıyasla kendilerini ifade etme ve iletişim konusunda daha az mobbinge maruz kalmışlardır. Bu bulgular, mobbingin yaş grupları arasında farklılık gösterebileceğini ve belirli yaş aralıklarının diğerlerine nazaran daha az etkilendiğini göstermektedir.

3.4.2. Kendini İfade Etme ve İletişimin Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetleri ile kendini ifade etme ve iletişim arasındaki farklılığa yönelik bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yönelik bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Kendini İfade Etme ve İletişim Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Kadın		Erkek		Levene Testi		t-test
N	Ortalama	N	Ortalama	F	P	P
188	2,1476	123	2,5203	3,972	0,047	<0,001

Katılımcıların cinsiyeti ile mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, H3 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yani, mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerinde erkekler üzerinde çok fazla etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir.

3.4.3. Kendini İfade Etme ve İletişimin Katılımcıların Medeni Durumlarına Yönelik Bulgular

Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumları ile Kendini İfade Etme ve İletişim Arasındaki Farklılığa Yönelik bağımsız örneklem T testi Sonuçları

Evli		Bekar		Levene Testi		t-testi
N	Ortalama	N	Ortalama	F	P	P
194	2,4175	117	2,0919	2,644	0,105	0,003

Katılımcıların medeni durumları ile kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p \leq 0,005$). Bu sonuçlar doğrultusunda, H4 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Bu bulgular, katılımcıların medeni durumlarının mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisinde önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

3.4.4. Kendini İfade Etme ve İletişimin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Yönelik Bulgular

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Kendini İfade Etme ve İletişim Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İlkokul	3	1	0	4,074	<0,001
İlköğretim/Ortaokul	4	2,8125	1,00778		
Lise	26	2,8654*	0,93336		
Ön Lisans	103	2,1359*	0,90192		
Lisans	144	2,3785*	0,95757		
Yüksek Lisans	29	1,9914	0,77195		
Doktora	2	2,375	1,94454		

Katılımcıların eğitim durumları ile kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etki arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu doğrultuda, H5 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, lise, ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim almış katılımcılar arasında mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerinde önemli farklılıklar gözlemlenmiştir.

3.4.5. Kendini İfade Etme ve İletişimin Katılımcıların Unvan Durumlarına Yönelik Bulgular

Katılımcıların unvan durumları ile kendini ifade etme ve iletişim arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi (anova) sonuçlarına yönelik bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Unvan Durumları ile Kendini İfade Etme ve İletişim Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) Sonuçları

Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Doktor	39	1,7372	0,66131	12,537	<0,001
Paramedik	114	2,1645	0,9022		
ATT	84	2,4286*	0,90312		
Şoför	38	3,0789*	0,93017		
Diğer Personeller	36	2,1736	0,96329		

Katılımcıların unvan durumları ile kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etki arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu doğrultuda, H6 hipotezi olan "Mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi ile unvan durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Özellikle şoför ve ATT unvanına sahip katılımcıların, kendini ifade etme ve iletişim konusunda diğer unvan durumlarına göre daha yüksek mobbing algısı olduğu gözlemlenmiştir.

3.4.6. Kendini İfade Etme ve İletişimin Katılımcıların Mesleki Deneyim Durumlarına Yönelik Bulgular

Tablo 13. Katılımcıların Mesleki Deneyim Durumları ile Kendini İfade Etme ve İletişim Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
0-5 Yıl	77	1,724	0,62379	10,901	<0,001
6-10 Yıl	61	2,541*	1,03499		
11-15 Yıl	85	2,4853*	0,93011		
16-20 Yıl	52	2,5385*	0,93592		
21 Yıl ve üzeri	36	2,2986*	0,98709		

Katılımcıların mesleki deneyim durumları ile kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etki arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu nedenle, H7 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etkisi ile mesleki deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Katılımcıların mesleki deneyim süresinin artması, kendini ifade etme ve iletişim konusundaki algılarını değiştirdiği gözlemlenmiştir.

3.5. Mobbingin Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi Boyutuna Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu başlığı altında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi boyutuna yönelik bulgulara yer verilmiştir.

3.5.1. Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesinin Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların yaşları ile mobbingde yer alan mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Yaşları ile Mobbingde Yer Alan Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
18-22	7	1,3393	0,28609	4,971	<0,001
23-27	65	1,5058	0,60087		
28-32	75	1,9767*	0,6861		

33-37	68	2,0092*	0,67757		
38-42	65	1,9404*	0,69002		
43-47	17	1,9559	0,72611		
48 ve üstü	14	1,7411	0,77903		

Yaş ile mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi incelendiğinde, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H8 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Özellikle 33-37 yaş aralığındaki katılımcılar, mesleki durum ve yaşam kaliteleri üzerinde mobbingi diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek algılamaktadır.

3.5.2. Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesinin Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetleri ile mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi arasındaki farklılığa yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Kadın		Erkek		Levene Testi		t-testi
N	Ortalama	N	Ortalama	F	P	P
188	1,8759	123	1,9722	0,108	0,743	0,039

Katılımcıların cinsiyeti ile mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H9 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, mesleki durum ve yaşam kalitesi açısından bakıldığında, erkeklerin düşük düzeyde de olsa kadınlardan daha fazla mobbing algıladıkları söylenebilir.

3.5.3. Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların eğitim durumları ile mesleki durum ve yaşam kalitesi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi (anova) sonuçlarına tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İlkokul	3	1	0	2,79	0,012
İlköğretim/Ortaokul	4	2,125	0,88388		
Lise	26	2,1923*	0,49147		
Ön Lisans	103	1,733	0,63619		
Lisans	144	1,9028	0,7361		
Yüksek Lisans	29	1,7457	0,65079		
Doktora	2	2,125	1,59099		

Katılımcıların eğitim durumları ile mesleki durum ve yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H11 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, lise mezunu olan katılımcıların mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi konusunda anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

3.5.4. Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesinin Katılımcıların Unvan Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların unvan durumları ile mesleki durum ve yaşam kalitesi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü

varyans testi (anova) Sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Unvan Durumları ile Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) Sonuçları

Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Doktor	39	1,4615	0,525	9,693	<0,001
Paramedik	114	1,7807	0,7117		
ATT	84	1,9955*	0,69325		
Şoför	38	2,2993*	0,47801		
Diğer Personeller	36	1,691	0,68627		

Katılımcıların unvan durumları ile mesleki durum ve yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H12 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Bu farklılığın hangi unvana sahip katılımcılardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, unvanı ATT olan katılımcılar ile unvanı şoför olan katılımcılar arasında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi konusunda anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, unvanı şoför olanların mesleki durum ve yaşam kalitesinde mobbingi algılama düzeyleri daha yüksektir.

3.5.5. Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesinin Katılımcıların Mesleki Deneyim Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların mesleki deneyim durumları ile mesleki durum ve yaşam kalitesi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi (anova) sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Mesleki Deneyim Durumları ile Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
0-5 Yıl	77	1,4464	0,51556	11,503	<0,001
6-10 Yıl	61	1,9037*	0,65685		
11-15 Yıl	85	2,1074*	0,7082		
16-20 Yıl	52	1,9976*	0,63713		
21 Yıl ve üzeri	36	1,816*	0,77257		

Katılımcıların mesleki deneyim durumları ile mesleki durum ve yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H13 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ile mesleki deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, mesleki deneyim süresi 6-10 yıl olan katılımcılar ile 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılar arasında mobbingin mesleki durum ve yaşam kalitesine etkisi konusunda anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

3.6. Psikolojik Terör Çizelgesindeki Davranış Kalıplarının Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

3.6.1. Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların eğitim durumları ile fiziksel sağlık üzerindeki etkisi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi Sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkisi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İlkokul	3	1	0	2,23	0,04
İlköğretim/Ortaokul	4	1,4	0,4899		
Lise	26	1,4385	0,38789		
Ön Lisans	103	1,3262	0,48425		
Lisans	144	1,2694	0,45883		
Yüksek Lisans	29	1,331	0,45756		
Doktora	2	2,3*	1,83848		

Buna göre, H29 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin fiziksel sağlık üzerindeki etkisi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, eğitim durumu doktora düzeyinde olanların, diğer eğitim durumlarına nazaran mobbingin fiziksel sağlık üzerindeki etkisini daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir.

3.6.2. Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkinin Katılımcıların Unvan Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların unvan durumları ile kişisel itibar üzerindeki etkisi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Unvan Durumları ile Kişisel İtibar Üzerindeki Etkisi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Doktor	39	1,2923	0,60497	3,251	0,012
Paramedik	114	1,2877	0,4685		
ATT	84	1,381*	0,52192		
Şoför	38	1,4632*	0,37519		
Diğer Personeller	36	1,1056	0,19412		

Buna göre, H30 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin fiziksel sağlığa etkisi ile unvan arasında anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, unvanı ATT olan katılımcılar ile unvanı şoför olan katılımcılar arasında mobbingin fiziksel sağlığa etkisi konusunda anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

3.6.3. Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkinin Katılımcıların Mesleki Deneyim Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların unvan durumları ile fiziksel sağlığa etkisi arasındaki farklılığa yönelik tek yönlü varyans testi sonuçlarına tablo 20’de yer verilmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların Unvan Durumları ile Fiziksel Sağlığa Etkisi Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Mesleki Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
0-5 Yıl	77	1,2	0,38662	2,562	0,039
6-10 Yıl	61	1,3475	0,46029		
11-15 Yıl	85	1,4235*	0,51493		
16-20 Yıl	52	1,3154	0,44165		
21 Yıl ve üzeri	36	1,2389	0,58908		

Buna göre, H31 hipotezi olan "112 acil sağlık çalışanlarında mobbingin fiziksel sağlığa etkisi ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir farklılık vardır" kabul edilmiştir. Bu farklılığın hangi mesleki deneyim durumuna sahip katılımcılardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, mesleki deneyim süresi 11-15 yıl olan katılımcıların, mobbingin fiziksel sağlığa etkisi konusunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, mesleki durum ve yaşam kalitesi açısından 11-15 yıl mesleki deneyime sahip olanların mobbingi algılama düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında, Leymann'ın Psikolojik Terör Çizelgesi kullanılarak hazırlanmış olan Mobbing Çizelgesinde yer alan kırk beş (45) davranış kalıbı ifadesinden seçilen otuz beş (35) ifadeye ilişkin sorular, dört başlık altında gruplandırılarak katılımcılara yöneltilmiş ve verilen cevaplar incelenmiştir.

Araştırmaya katılan 112 acil sağlık çalışanlarının verdiği cevaplardan elde edilen bulgular, genel olarak mobbing algı düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, geçmiş senelerde yayımlanan "Acil Durum Ve Afet Müdahale Çalışanlarının Mobbing Algısı Ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklar: Gümüşhane İli Örneği" çalışmasıyla paralellik göstermektedir; onların araştırmasında da çalışanların mobbingi algılama düzeylerinin çok düşük olduğu belirlenmiştir (Cengiz, Şahindur, 2021). Bu durum, çalışanların mobbinge maruz kalmadığını düşündürebilir veya huzurlu bir çalışma ortamının olduğunu gösterebilir. Başka bir deyişle, bazı durumlarda çalışanlar mobbingi fark etmeyebilirler. Ayrıca, çalışanlara mobbing uygulansa bile, bu durum anket yanıtlarına yansımamış olabilir, çeşitli nedenlerle bu algılanmamış olabilir.

Çalışanların genel olarak mobbingi algılama düzeyleri çok düşük olsa bile, yapılan analizler demografik değişkenlere göre mobbingin etkilediği boyutlarda farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan farklı bir çalışmada, mobbingin sosyal temaslar ve kişisel itibar üzerindeki etkilerinin demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, mesleki deneyim) göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Dere, 2020). Bu sonuçlar, katılımcıların algılarının benzer olduğunu göstermektedir, bu da çalışmanın bulgularıyla uyumludur.

33-37 yaş aralığındaki katılımcıların mobbing etkilerini daha fazla algıladığı görülmektedir. Leymann H. (1993) tarafından yapılan araştırma, 31-40 yaş grubundaki bireylerin mobbingi daha yüksek oranda algıladığını ortaya koymuştur. Bu çalışma, Leymann'ın çalışmasıyla benzer yaş aralıklarını içermesi nedeniyle karşılaştırılabilir. Elde edilen bulguya göre, erkeklerin mobbingi algılama düzeyleri kadınlardan daha yüksektir. Ayrıca, erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışma sonuçları mevcuttur. (Çomak, Tunç, 2013; Karcioğlu, Akbaş, 2010; Koç, Bulut, 2009).

Elde edilen sonuçlara göre, evli katılımcıların mobbing algı düzeyleri bekarlara kıyasla daha yüksektir. Ayrıca, düşük eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların mobbingi algılama düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Unvanı şoför olan katılımcıların ise kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki etki ile mesleki durum ve yaşam kalitesi üzerindeki etkilerinde daha yüksek mobbing algı düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar psikolojik davranış kalıplarındaki ifadelerin kendini ifade etme ve iletişim üzerindeki, mesleki durum ve yaşam koşulları üzerindeki, sosyal temaslar üzerindeki, kişisel itibar üzerindeki ve fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini genellikle düşük düzeyde algılamaktadır. Ancak bu düşük algıya rağmen, bu tür durumların ileride olumsuz sonuçlar doğurabileceği ve işyeri ortamlarında çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebileceği göz önünde bulundurulmuştur.

5. Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, işyerlerinde mobbingi önlemenin temel yolu, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri ve kesintisiz iletişim kurabilecekleri bir ortamın sağlanmasıdır. Bunun için bilgilendirme sorumlulukları net bir şekilde belirlenmeli ve karar süreçlerinde çalışanların görüşlerine başvurulmalıdır; ayrıca otoriter yönetim anlayışı terk edilmelidir. İş paylaşımı ve iş yükü, çalışanların mesleki niteliklerine uygun olarak adaletli bir şekilde dağıtılmalıdır, ayrıca iş mekan değişiklikleri açıkça belirtilmelidir. Sosyal medya ve sosyal etkinlikler konusunda adil davranılmalı, çalışanların bu platformlarda denetlenmemesi ve etkinliklerden haberdar edilmemesi gibi durumlar engellenmelidir. Mobbing mağduru olan çalışanlara gerekli psikolojik ve sosyal destek sağlanmalıdır. Çalışanların kişisel itibarlarını tehdit eden ve fiziksel sağlıklarını riske atan durumlar önlenmelidir; ayrıca çalışanlara haklarını nasıl savunacakları ve güvenlik konularında nasıl bilgilendirilecekleri konusunda rehberlik yapılmalıdır. Araştırmacılar için ise Leymann'ın Psikolojik Terör Çizelgesi'nde yer alan ifadelerin farklı meslek grupları arasında uygulanarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılması teşvik edilmektedir.

Kaynakça

- Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği (2000). *T.C. Resmi Gazete* (24046, 11 Mayıs 2000).
- Balkıs, A. K. (2020). *A Study on the Relationship Between Mobbing and Job Satisfaction in the Chemistry Industry*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bulut, S., Göktürk, G.Y. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1).
- Cengiz, S., Şahindur, B. (2021). *Acil Durum Ve Afet Müdahale Çalışanlarının Mobbing Algısı Ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklar: Gümüşhane İli Örneği*, 6(3), 338-348. Erişim adresi <https://doi.org/10.23834/isrjournal.943858>
- Çomak, E., Tunç, B. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208. Erişim adresi <https://doi.org/10.17860/efd.67432>
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliot, G. P. (2008). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev. O. C. Önaray). Sistem Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi, 2003)
- Dere, B. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algı Düzeylerinin ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı Tıpta Uzmanlık Tezi, Diyarbakır.
- Ekşi, A. (2016). *Kitleli Olaylarda Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri Yönetimi*. İzmir: Kitapana Yayınevi.
- Erbay, H. (2021). Türkiye'nin İlk Ambulans Servisi: 077 Hızır Acil. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics-Law and History*, 29(3), 323-330. <https://doi.org/10.5336/mdethic.2020-79486>
- Gostak, H. (2021). *Türkiye'de 112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Tarihi*. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güngör, M. (2007). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- Ismaeel, P. B. (2020). The Effect of Mobbing at Workplace on Employees Intention to Leave the Job and the Law of Mobbing (a Case Study in Governmental Institutions in Erbil/Iraq). İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). *İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139-161.
- Karçın, M. (2016). *112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Mobbing ve İlişkili Faktörler: Aydın İli Örneği*. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Koç, M., Bulut, H. U. (2009). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi*. International Online Journal of Educational Sciences, 1(1). Erişim adresi <http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423904508.pdf>
- Küçükkeleşçi, O. (2022). *112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Değerlendirilmesi*. İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi, Malatya. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7313123>
- Leymann, H. (1993). *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Paksoy, V. M. (2016). Acil Sağlık Hizmetlerinde Uluslararası Uygulama Modellerinin Karşılaştırması: Anglo-Amerikan ve Franko-Alman Modeli. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 4(1),
- Peters, J., Bruijstens, L., Van Der Ploeg, J., Tan, E., Hoogerwerf, N., Edwards, M. (2015). *Indications and Results of Emergency Surgical Airways Performed by a Physician-Staffed Helicopter Emergency Service*. Injury, 46(5), 787-790.
- Pinto, A. S. S. (2015). *Mobbing nos Enfermeiros em Ambiente Hospitalar*. Universidade Da Beira Interior, Yüksek Lisans Tezi, Portekiz.
- Şimşek, D. (2015). *II. Abdülhamid Dönemi Osmanlı Hilal-i Ahmer Cemiyeti'nin Kuruluşu ve Teşkilatlanması*. Journal of Turkish Studies, 10(5) <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.8313>
- Timmermann, A., Russo, S. G., Hollmann, M. W. (2008). *Paramedic Versus Emergency Physician Emergency Medical Service: Role of the Anaesthesiologist and the European Versus the Anglo-American Concept*. Current Opinion in Anesthesiology, 21(2), 222. <https://doi.org/10.1097/ACO.0b013e3282f5f4f7>
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Türk Kızılay, (t.y.). *Tarihçemiz*. Erişim adresi <https://www.kizilay.org.tr/kurumsal/tarihcemiz>
- Uyanık, E. (2024). *Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Mobbing*. Hastane Öncesi Dergisi, 8(3). <https://doi.org/10.54409/hod.1395873>
- Ünsal, A., Arberk, K., Tözün, M. (2012). *Eskişehir İlinin 2008 Yılı 112 Acil Yardım ve Kurtarma İstasyonlarına Yapılan Çağrılarının İncelenmesi*. Duzce Medical Journal, 14(3).

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

☐ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.

☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun tarih 31.08.2023 sayı 2023/16 ve karar 6 ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.

Kariyerin Değişen Yapısı ve Yeni Kariyer Kuramları
The Changing Structure of Career and New Career Theories

Emine NAZLI¹

¹Dr. Emine NAZLI, Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (KAGEM), Kahramanmaraş, emine.nazli@istanbul.edu.tr orcid.org/ 0000-0002-8473-2801

Derleme Makalesi/ Review Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:

31.07.2024

Kabul/Accepted:

09.09.2024

DOI:

10.5281/zenodo.14186745

Anahtar Kelimeler

Kariyer Kuramları, Sınırsız
Kariyer, Çok Yönlü
Kariyer, Kaleydoskop
Kariyer.

ÖZ

Dünya genelinde bilgi ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişim, her alanda yeniliği zorunlu kılmıştır. Yaşanan bu dönüşümle birlikte geleneksel kariyer yaklaşımı güncelliğini yitirmiş ve birbirinden farklı yeni kariyer kuramları ortaya atılmıştır. Gerek akademik çalışmalar, gerekse iş yaşamındaki uygulamalar kariyer anlayışının yeni kariyer kuramlarına doğru ilerlediğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın amacı, güncel literatür doğrultusunda yeni kariyer kuramlarının nasıl evrildiğini ve çeşitlendiğini aktüel bir bakış açısı ile ele alarak, alan yazınına katkıda bulunmaktır. Bir diğer amacı ise, incelenen kuramların çalışanların ve örgütlerin üzerine olan etkisini incelemektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden betimleyici analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma yerli ve yabancı ikincil kaynaklardan literatür taraması yapılarak oluşturulmuş bir derleme makalesidir. Yapılan araştırmalarda yeni kariyer kuramlarının çalışanların ve örgütlerin daha etkin ve verimli olmasını sağladığı ile ilgili birçok bulgu mevcuttur. Bununla birlikte yeni kariyer kuramlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarını zayıflatması, onları sosyal güvenceden mahrum bırakması gibi olumsuz yönlerinin bulunduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Bu alanda yapılan tartışmalara ve elde edilen bulgulara rağmen, yeni kariyer kuramlarının ilerleyen dönemlerde de tartışılmaya ve çalışma hayatında varlığını sürdürmeye devam edeceği düşünülmektedir.

ABSTRACT

The rapid change in information and technology around the world has necessitated innovation in every field. As a result of this change, the traditional career approach has become outdated and new career theories that are different from each other have been put forward. Both academic studies and practices in business life reveal that the understanding of career is progressing towards new career theories. The aim of this study is to contribute to the literature by addressing from a current perspective how new career theories evolve and diversify in line with current literature. Another purpose is to examine the effects of the theories examined on employees and organizations. In this study, the descriptive analysis method, which is one of the qualitative research methods, was used. This study is a compilation article created by scanning the literature from domestic and foreign secondary sources. In the studies conducted, there are many findings that new career theories enable employees and organizations to be more effective and efficient. However, it has also been concluded that new career theories have negative aspects such as weakening the organizational commitment of employees and depriving them of social security. Despite the discussions and findings in this field, it is thought that new career theories will continue to be discussed and continue to exist in working life in the future

Sorumlu yazar/Corresponding author: Emine NAZLI, emine.nazli@istanbul.edu.tr

1. Giriş

Teknolojik ve örgütsel yapıdaki değişim, kariyer alanında da köklü bir değişim meydana getirmiştir. Geleneksel kariyer anlayışındaki koruyucu, bürokratik anlayış zayıflayarak kariyeri yönlendirme sorumluluğunu çalışana doğru kaydırmış, bireyi kariyeri konusunda daha fazla sorumluluk almaya sevk etmiştir (Özdemir, 2013: 259). Bununla birlikte işçi işveren tarafları arasındaki sözleşme yapısında da değişim görülmüştür. Geçmiş dönemlerde işletme iş güvencesi sağlamakla, çalışan ise sadakatle yükümlüyken, yeni çalışma düzeni psikolojik sözleşmenin içeriğini değiştirmiştir. Buna göre çalışana sürekli öğrenme, yeniliklere adapte olma, iş gücü piyasasının gerektirdiği beceri ve bilgiye sahip olma zorunluluğu getirmiştir (Öktem, 2015: 31). Ayrıca günümüzde artık işletmeler daha hızlı karar almayı, teknolojik yeniliklere ve değişen diğer çevre koşullarına uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, işletmelerin merkezîyetçi yapıdan uzaklaşıp, daha bireysel iş üniteleri haline geldiği görülmektedir. Bu işletmeler, geleneksel iş yapılanmalarını terk ederek, proje bazlı çalışmalarda takım çalışmalarını tercih etmektedir (Özyılmaz Misican ve Bedir, 2017: 80).

Günümüz kariyer yaklaşımında uzaktan çalışma ve esnek çalışma gibi gelişmelerin ön plana çıkmaya başladığı görülmektedir. Esnek çalışma türleri; kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, çağrı üzerine çalışma şeklinde sıralanabilir. Esnek çalışma özellikle bazı gruplar için (öğrenciler, emekliler, özürlüler, ev hanımları) oldukça avantajlı olmaktadır. Esnek çalışma ile öğrenciler hem eğitimlerine devam edebilmekte hem de okul masraflarını karşılamaktadır. Emekliler ise tam gün süreli çalışmanın biyolojik ve psikolojik açıdan yıpratıcı etkisini hissetmeden, yarı zamanlı çalışarak işsizlik psikolojisinden kurtulmakta, ek gelir elde etmektedir. Özürlüler ise tam gün süreli çalışmak yorucu olduğundan kısmi süreli çalışmakta, toplumsal hayata adapte olmanın yanı sıra, kendi harçlıklarını çıkarmaktadırlar (Yavuz, 1994: 59).

Örgütlerde bilgiye dayalı sistemlerin de gelişmesiyle birlikte terfi ve ücret gibi ödüllerin uzmanlaşma düzeyine göre verilmesi söz konusudur. Örgütlerde bürokratik ve geleneksel kariyer anlayışı yerini, profesyonelliğe ve mesleğe bağlılığa bırakmıştır. Artık kariyer, bireyin sorumluluğunda gelişen, bunun yanında işletmenin de bireyi desteklediği bir anlayış olarak değerlendirilmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 214).

Araştırma konusuna ilişkin alanyazın incelendiğinde, yeni kariyer yaklaşımlarına sınırlı olarak yer verildiği görülmektedir. Oysaki kariyerin değişen yapısı ile birlikte, yeni kariyer yaklaşımları günümüzde önemli ve öncelikli bir konu haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı da, güncel literatür doğrultusunda yeni kariyer kuramlarının nasıl evrildiğini ve çeşitlendiğini aktüel bir bakış açısı ile ele alarak alan yazına katkıda bulunmak, söz konusu kuramların çalışanların ve örgütlerin üzerine olan etkisini incelemektir.

2. Kavramsal Çerçeve

Kariyerin değişen yapısı ve yeni kariyer kuramlarına değinmeden önce kariyer kavramından bahsetmek isabetli olacaktır. Kariyer kavramının kökeni, Fransızca *carrierre* “yariş yolu”, Latince *carrus* “at arabası” ve İngilizce *career* “meslek” kelimelerine dayanmaktadır. Kariyer kavramına ilişkin görüşlerin çoğunluğu, kariyerin bireysel bir yolculuk olduğu üzerinedir (İçerli ve Bilen, 2023: 17). Kariyer, bireyin çalışma hayatı başlangıcından sonuna kadar geçen evrede yaptığı işleri, çalışma yaşamındaki gelişme ve kazanımlarının tümünü ifade eder (Erdoğan, 2021: 12). Kariyer, bir kişinin belirli bir alanda uzmanlaşmasıdır. Kariyer, bireyin çalışma hayatında daha fazla sorumluluk alması, saygınlık ve güç elde etmesi veya para kazanmasını da ifade etmektedir. Aynı zamanda kariyer, göreve ilişkin amaca ulaşmak için gerekli eğitimin verilmesini de içerir. Buna ilaveten bireyin psikolojik ve fizyolojik doyumunun sağlanması sayesinde işyerinde yükselmesini tanımlamaktadır (Nazlı, 2024: 6).

Kariyer olgusu alanyazında geleneksel ve yeni kuramlar olarak iki şekilde tasnif edilmektedir. Bu çalışmanın ana konusunu yeni kariyer kuramları oluşturmaktadır. Ancak, geleneksel kariyer kuramlarına ilişkin de bilgi verilecektir. Geleneksel kariyer, “eski”, “örgütsel” ve “bürokratik” kariyer gibi kelimelerle ifade edilmektedir (İçerli ve Bilen, 2023: 19). Geleneksel kariyer kuramı çalışanın aynı örgütte dikey olarak ilerlemesini ifade etmektedir. Geleneksel kariyer kuramında çalışan işveren ilişkisi, işyerinin istihdam garantisine karşılık çalışanın sadakat borcunun kapalı bir sözleşme ile sağlandığı bir yapıya sahiptir. Bu kuram, geçmiş dönemlerde küreselleşmenin yoğun yaşanmadığı zamanlarda geçerli olan bir yaklaşımdır ve kariyer algısı cinsiyete göre değişiklik göstermektedir. Özellikle 1950’li yıllarda geleneksel aile yapısının baskın olduğu yıllarda kariyer yapmak erkeğe özgü bir olgu olarak değerlendirilmekteydi. Nitekim bu dönemde erkekler eve ekmek getiren kişi olarak nitelendirilirken, kadınlar ev içi işlerden sorumlu kişi olarak görülüyordu. Erkek için toplumda yer edinmenin ön koşulu kariyerinde hiyerarşik olarak yükselmeyken, kadınlar iyi eş olmak, çocuk yetiştirmek ve ev işlerinden sorumlu tutulmaktaydı. Geleneksel kariyer yaklaşımında görev tanımı ve kariyer yolları bellidir. Bu kuram çok basamaklı hiyerarşik yapının olduğu, stabil bir çalışma hayatını ifade etmektedir. Geleneksel kariyer kuramı, ağırlıklı olarak demiryolu ve çelik

endüstrilerinde faaliyet gösteren fabrikalarda 19. yüzyılın son çeyreğinde etkinliğini sürdürmüştür. Zira geleneksel kariyer, sanayileşmeyle birlikte büyük firmaların yaygınlaşmaya başlamasıyla kendini göstermiştir (Göktaş, 2017: 376; Öztürk, 2022: 42; İçerli ve Bilen, 2023:18).

1980'li yıllardan itibaren Türkiye'de "dışa açılma", "özelleştirme", "sözleşmeli personel" gibi uygulamalarla birlikte bireylerin ve örgütlerin kariyere ilişkin beklentileri farklılaşmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin bir alanı olarak görülen kariyer, değişen çevresel ve bireysel koşullarla birlikte dönüşüm geçirmiştir (Nazlı, 2024: 7-8). Çalışma yaşamında ortaya çıkan dönüşüm yeni kariyer kuramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni kariyer kuramları, örgütsel sınırları aşan, dikey yerine yatay hareketliliğin arttığı, örgütsel sorumluluk yerine bireysel sorumluluğun ön plana çıktığı bir anlayışı benimsemektedir. Bu kuramlara göre, örgütlerin küçülmesi, birleşmesi ve geçici işçi çalıştırılması nedeniyle iş güvencesi azalmaktadır. Buna ilaveten 1970' lerde, kadın iş gücü oranının artması, toplumsal değerlerin değişmesi ve kentleşme gibi unsurlar kariyerin içeriğini değiştirmiş ve bu kavramı genişletmiştir (İçerli ve Bilen, 2023). Bu çalışmada ele alınan yeni kariyer kuramları, alan yazında tartışılan güncel kuramlardan oluşmaktadır. İlgili kuramlar, alanda yapılmış çalışma bulguları dikkate alınarak, özgün bir bakış açısıyla irdelenmiştir

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden betimleyici analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimleyici analiz, seçilmiş bir konu hakkında yapılan çalışmaların, araştırma sonuçlarının tanımlayıcı şekilde değerlendirilmesini içeren sistematik çalışmalardır. Bu analizdeki amaç, konuya ilişkin genel eğilimleri belirlemektir (Ültay, Akyurt, Ültay, 2021: 190). Bu çalışma yerli ve yabancı ikincil kaynaklardan literatür taraması yapılarak oluşturulmuş bir derleme makalesidir. Bu çalışmanın amacı, güncel literatür doğrultusunda yeni kariyer kuramlarının nasıl evrildiğini ve çeşitlendiğini aktüel bir bakış açısı ile ele alarak, alan yazına katkıda bulunmaktadır. Bir diğer amacı ise, incelenen kuramların çalışanların ve örgütlerin üzerine olan etkisini incelemektir.

4. Yeni Kariyer Kuramları

Bu bölümde yeni kariyer kuramları; sınırsız (boundaryless), çok yönlü (protean), portföy (portfolio), esnek (flexible), çift basamaklı (dual ladder), kaleydoskop (kaleidoscope), spiral (spiral) kariyer kuramı olmak üzere yedi alt başlık altında ele alınacaktır.

4.1. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Kuramı

Bu kuramın temel felsefesi, çalışanların tek bir kurumda aynı pozisyonda emekli oluncaya kadar çalışmasının aksine, dikey veya yatay pozisyonda, kariyer hareketliliğini öngören şekilde çalışmasını içermektedir (Akın, 2005: 6). Sınırsız kariyer yaklaşımının hayata geçirilmesi, bazı koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Öncelikle işin birey açısından anlamlı bulunması, iş başında öğrenme imkanının sağlanması, kariyer geliştirme için çalışma ortamının geniş bir yelpazede, farklı çevrelerle yapılması gerekmektedir (Sullivan and Baruch, 2009: 1542).

Sullivan ve Arthur çalışmalarında sınırsız kariyeri "psikolojik hareketlilik" ve "fiziksel hareketlilik" boyutlarıyla ele almıştır. Psikolojik hareketlilik boyutunda bireyler, örgüt tarafından destekleniyorsa ve örgüt, dikey hareketliliğin yanı sıra yatay hareketliliğe de izin veriyorsa bireylerin sınırsız kariyer tutumu göstermeleri beklenen bir durumdur. Psikolojik hareketlilikte bireylerin hem örgüte bağlılıkları hem de yaptıkları işe olan ilgileri artacaktır. Fiziksel hareketlilik ise bireylerin fiziksel olarak farklı bir bölgede, ülkede istihdam edilmesini ifade eder. Fiziksel hareketliliğin sağlanabilmesi için, para ve terfi imkanlarının olması gerekir (Demir, 2019: 8).

Sınırsız kariyer kuramında kariyer imkanları işletmenin yapısına, büyüklüğüne ve işin gerektirdiği niteliklere bağlı olarak değişim arz etmektedir. İşletmenin istihdam yapısı büyükse, bürokratik kariyer yapıları oluşmakta, şayet küçük ise, küçük iş ünitelerinin yer aldığı, teknoloji seviyesi düşük kariyer modelleri ortaya çıkmaktadır (Paksoy, Hırlak ve Balıkcı, 2017: 278).

Uzunbacak vd., Antalya'da özel bir üniversitede çalışan 181 akademik personelle yapmış oldukları çalışmada sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (Uzunbacak, Zengin ve Çelik, 2019: 629). Kanbur ve Salihoğlu Çorum ilinde bankacılık sektöründe çalışan 357 kişiyle yapmış oldukları çalışmada, işkolikliğinin sınırsız kariyer yaklaşımları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu saptamışlardır (Kanbur ve Salihoğlu, 2014: 27). Demir, Gaziantep ve Osmaniye illerinde üretim ve hizmet sektörlerinde çalışan 172 kişiyle anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada sınırsız kariyer ölçeğine ait "psikolojik hareketlilik" alt boyutu ile cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Demir, 2019: 5).

Bu kariyer yaklaşımının dezavantajı ise çalışanın sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanmasının kendisinin sorumluluğunda olmasıdır. Ayrıca bu yaklaşımda dikey ve yatay, örgüt içi ve dışı kariyer hareketliliği nedeniyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi düşüktür. Sınırsız kariyer yaklaşımına farklı işletmelerde yaşam koçluğu alanında danışmanlık hizmeti verenler, bilgi teknolojisi alanında çalışıp bir işletmeye bağlı olmadan “freelance” olarak serbest çalışanlar ya da herhangi bir işletmeye bağlı olmaksızın internet ortamında ihtiyaç duyanlara istatistik hizmeti veren kişiler örnek gösterilebilir (Dikili, 2012: 477).

4.2. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Kuramı

Çok yönlü kariyer adını Homeros’un kaleme aldığı İlyada ve Odesa Destanı’nda bahsi geçen Yunan deniz tanrısı Proteus’tan almaktadır. “Protean” değişime kolayca uyum sağlayan anlamına gelmektedir. Bu tanrının özelliği gerekli gördüğü durum ve koşullarda şeklini değiştirebilmesidir (Çetin ve Karalar, 2016: 164). Bu kuramı ilk kez ortaya atanlardan Hall (1976) kuramda değişimi “çok yönlülük”, “uyarlanabilirlik” ve “değişebilirlik” kavramlarıyla eşanlamli olarak kullanmıştır (Mathawan, 2021: 1469). Bu kuram 1970’lerde kavramsallaştırılmış olsa da 1990’ların sonlarında kabul görmüş ve bu kurama küresel anlamda ilgi artarak devam etmiştir. Hall’a göre önümüzdeki yüzyılda çevresel koşulların sürekli değişmesi, çok yönlü kariyerin önemini daha da artıracaktır (Çetin ve Karalar, 2016: 165).

Kale ve Özer yapmış oldukları çalışmada, çok yönlü kariyer tutumlarını kendi kendini yönetme ve değerlerine göre hareket etme kavramlarıyla açıklamışlardır (Kale ve Özer, 2012: 191). Kendi kendini yönetme, bireyin kariyeriyle ilgili söz hakkının kendisinde olmasıdır. Bu durum bireyin kariyerinde sorumluluk almasını sağlamakta, motivasyonunu artırmaktadır. Değerlerine göre hareket etme düşüncesi ise, bireyin psikolojik olarak kendini daha iyi hissettiği organizasyona yönelmesi anlamına gelir (Öngel, 2021: 5). Değerler doğrultusunda iş seçmek, bireyin ödül mekanizmasını harekete geçirir, bu durum daha mutlu ve üretken olmasını da sağlar.

Mathawan vd., Malezya’da bir imalat fabrikasında çalışan 100 kişinin çok yönlü kariyer anlayışları ile kariyer tatminleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Bu araştırmada, çalışanların çok yönlü kariyer düzeyleri ile kariyer tatminleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna ilaveten Malezyalı işverenlerin, çok yönlü kariyer fırsatları sundukları ve bu durumun çalışanların örgütsel kariyer yönetim sürecine dahil olmalarını sağladığı sonucuna ulaşmışlardır (Mathawan, 2021: 1469).

Çok yönlü kariyer yaklaşımında yaşam boyu öğrenme anlayışı hakimdir ve iş güvencesinin yerini esneklik ve istihdam edilebilirlik almıştır. Artık kariyerde ilerleme süreci dikey yerine yatay bir şekilde gelişmektedir. Bu kariyer kuramında birey kendi inisiyatifi doğrultusunda ilerlediği için başarı durumunda içsel tatmin daha fazladır (Göktaş, 2017: 381).

Geleneksel kariyer yaklaşımında işveren ve çalışan arasında psikolojik sözleşme vardır; çalışan işletmede istikrarlı şekilde çalışıp iyi bir performans gösterirse, işletme çalışanlarına devamlı bir iş ve yükselme fırsatları sunar. Çok yönlü kariyer kuramı ise ücret, terfi gibi objektif başarılarından ziyade, subjektif başarıya odaklanır. Çok yönlü kariyer işletmeler tarafından değil, bireylerin kendi amaçları doğrultusunda yönlendirdikleri kariyer olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle bu kuram bireyin içinde psikolojik başarı hedefi ile kendini yönlendirmesi olarak tanımlanabilir (Okutan ve Göncü, 2019: 13).

Aşağıda yer alan tabloda çok yönlü kariyerle geleneksel kariyer arasında fark ortaya konulmaktadır.

Tablo 1: Geleneksel Kariyer ve Çok Yönlü Kariyer

Boyut	Geleneksel Kariyer	Çok Yönlü Kariyer
Hedef	Terfi	Psikolojik Tatmin
Psikolojik Anlaşma	İş Güvencesi	Esneklik için işe yararlılık
Yer Değiştirme	Dikey	Yatay
Yönetim Sorumluluğu	Şirket	Personel

Gelişme	Formal eğitime aşırı güven	İlişkiler ve iş tecrübelerine daha çok güven
Uzmanlık	Nasılı Bil	Nasılı Öğren

Kaynak: Okutan ve Göncü, 2021: 13.

Çok yönlü kariyer yöneliminin olumlu yanları bulunsun da örgüt açısından bir takım negatif etkileri de bulunmaktadır. Nishanthi vd., Sri Lanka’da orta düzey yöneticilerle yapmış oldukları çalışmada, çalışanların çok yönlü kariyer anlayışıyla örgüte olan duygusal bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırmada çok yönlü kariyerin çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nishanthi ve Kailasapathy, 2016: 15).

4.3. Portföy (Portfolio) Kariyer Kuramı

Bu kuramla çalışan birey, bir işletmede tam zamanlı çalışmaktan ziyade, profesyonel hizmet vermeyi benimsemektedir. Çalışan, kurumsal ödüllendirme yerine, bir görevi başarıyla yerine getirmenin sağlayacağı motivasyonu değerlendirmek istemektedir (Akın, 2005: 6). Portföy çalışmada, bireyin tek bir organizasyon yerine farklı kuruluşlarda çeşitli işlerde çalıştığı görülmektedir. Birey çalışma ortamını belirleme noktasında görece olarak daha özgürdür. Bu çalışma türünde birey sorumluluğu kendisi almakta ve çalışma sürecini bizzat yürütmektedir (Erdoğan, 2019: 196).

Charles Handy’nin “The Empty Raincoat” (1994) adlı eserinde “portföy kariyer” kuramında çalışanların bağımsızlıkları uğruna tam zamanlı istihdamı feda ettiklerini ifade eder. Portföy kelimesi bireyin farklı müşteriler için yaptığı işin küçük kısım parçalarının toplamıdır. “İş” kelimesi müşteri anlamına gelmektedir. Portföy kariyer kuramında çalışan bir örgüte bağlı olarak tam zamanlı çalışan değil, bağımsız ve yaptığı işin karşılığını alan kişi olarak algılanır. Çalışan için iş önemlidir. Çalışan birden çok müşteriye hizmet eder. Bu kuramla çalışanlara “serbest çalışan” da denilmektedir. Bu kuramda kariyer basamakları bulunmamaktadır. Sadece mevcut yapılan işin sonucuna göre kısa vadeli bir değerlendirme yapılır (Dikili, 2012: 478).

Handy, Portföy kariyeri yonca modeli ile anlatır. Üç yapraklı olan yoncanın birinci yaprağında yöneticiler, teknik profesyoneller yer alır. Bu çalışanlar becerikli ve yetenekli kimselerdir, örgütsel bağlılıkları yüksektir. İkincisi tedarik ve dağıtım görevini üstlenen çalışanlardır. Üçüncü yaprakta esnek çalışanlar yer almaktadır. Handy belirsizlikleri bertaraf etmek için çalışanların yeteneklerinin portföyünün oluşturulması ve her çalışanın kendi kariyeriyle ilgili sorumluluğu kendisinin alması gerektiğini belirtmiştir (Öztürk, 2022: 65-66).

Erdoğan ve Çiğdem, yapmış oldukları çalışmada portföy kariyer kuramını, freelance çalışanların bireysel deneyimleri üzerinden açıklamaya çalışmışlardır. Bunun için basın sektöründe çalışan 20 kişiyle nitel bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, portföy çalışmada işgörenin iş üzerinde denetiminin daha fazla ve daha tatmin edici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, müşterilerle kurulan iletişimin nitelikli olmasının da başarılı bir portföy kariyer sürecine ulaşmaya yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır (Erdoğan ve Çiğdem, 2019: 184).

Portföy kariyer kuramı, özgürlüğüne düşkün ve network edinme becerisine sahip kişiler için daha uygun olabilir. Portföy kariyerde bireyin kendi çalışma saatini ve çevresini seçmesi avantaj olarak görülebilir. Ancak, portföy kariyer yaklaşımının olumlu yönleri olsa da bazı araştırmalarda olumsuz yönleri de ortaya konulmuştur. Munnelly, Amerika Birleşik Devletleri’nde 122 görsel (fotoğrafçılık, ahşap oymacılığı, videograf) ve performans sanatçılarıyla yapmış olduğu çalışmada, sanatçıların portföy kariyerde birden çok işverenle çalıştıkları için mali durumlarının iyi olduğunu, ancak bu kariyer yaklaşımının sosyal güvencesizliğe neden olmasının araştırmaya katılanlar için büyük bir risk teşkil ettiğini tespit etmiştir (Munnelly, 2022: 5). Fenwick, portföy çalışmayı işçilerin maaşlarına, sosyal haklarına ve insana yakışır çalışma koşullarına ket vuran esnek çalışmanın bir başka versiyonu olarak da ifade etmektedir (Fenwick, 2006: 67). Portföy çalışma yaklaşımında sosyal güvenliğe ilişkin riskleri azaltmak için birden fazla müşteri ile çalışmak önerilebilir. Bu sayede iş güvencesi bir örgüte bağlı olmak yerine müşteri çeşitlendirmesiyle sağlanmış olacaktır (Çakmak Otluoğlu, 2014: 226).

4.4. Esnek (Flexible) Kariyer Kuramı

Esnek kariyer kuramı, çalışanlara kendi kariyerleriyle ilgili kararlar almayı öngörmektedir. Bu kuramda işletmenin görevi ise çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri için, sosyal ve fiziksel koşulları ve araçları tedarik

etmeyi içermektedir (Geylan, Taşçı, Tonus, Benligiray ve Oktal, 2018: 95). Esnek kariyer kuramında, işletme ile çalışan arasındaki bağ zayıftır. Bu kuramla hizmet veren işletmelerde iş gücü piyasa koşullarına uygun çalışanlar istihdam edilir. Bundan dolayı esnek kariyer kuramı değişen ihtiyaçlara uygun donanım ve yetenek kazanmayı gerektirir. Bu kuramda kariyer yolları ağ türü şeklindedir. Farklı birimler arasında yatay ve dikey geçişler bulunur (Dikili, 2012: 480).

İşletmeler çalışma saatlerini çalışan taleplerine göre şekillendirme konusunda esnekler. Esnek çalışma saatleri; yoğunlaştırılmış iş haftaları, iş rotasyonu, yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma, iş zenginleştirme, çalışma ve programları olarak sıralanabilir. Bu yaklaşım çalışanlara iş hayatını düzenleme konusunda daha fazla yetki sağladığından, onları özgürleştirir ve yaşam kalitelerini artırmaları açısından katkı sunar. Nitekim her bireyin biyolojik zamanı birbirinden farklıdır, dolayısıyla verimli olduğu zaman dilimi de farklıdır. Bazı insanlar sabahleyin daha verimliyken, bazıları öğleden sonra veya akşam saatlerinde daha verimli çalışabilmektedir. Esneklik kuramı sayesinde çalışanlar kendilerini en iyi hissettikleri zamanda çalışacaktır. Esnekliğin diğer faydaları, işe geç gelme sorununu ortadan kalkması, işe giderken yolda geçen zamandan tasarruf sağlanması, çalışanların ailelerine daha çok vakit ayırması ile aile hayatının kalitesinin artması şeklinde sıralanabilir (Yavuz, 1994: 29-34).

Adecco anket firmasının (2017) dünya genelinde 18-26 yaş grubundaki gençlerle yapmış olduğu çalışmada, esnek ve bağımsız çalışmanın gençler tarafından prestijli bir iş olarak algılandığı ortaya konulmuştur. Katılımcıların %82'si esnek çalışma türünde istihdam edilmeyi istediklerini belirtirken, gençlerin sadece % 7'si esnek çalışma ile ilgili olumsuz bir görüşe sahip olduklarını ifade etmişlerdir (Adecco, 2017: 3). Söz konusu eğilimler göz önünde bulundurulduğunda önümüzdeki dönemlerde bu kariyer kuramının çalışma yaşamında varlığını daha da genişleteceği ifade edilebilir.

Ancak belirtmelidir ki, esnek kariyer kuramı, işverenler tarafından istismara açıktır; reel ücretlerin azalması, çalışma hayatında eşitsizliğin artması, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açısından korumanın azalması ve iş yoğunluğunun artışı esneklik kuramının olumsuz yönleri arasındadır (Yavuz, 1994: 47).

4.5. Çift Basamaklı (Dual Ladder) Kariyer Kuramı

Çift basamaklı kariyer kuramı teknik elemanlar başta olmak üzere, uzmanlık gerektiren meslek elemanlarının hiyerarşide yukarıya doğru hareketliliklerine olanak sağlamaktadır. Teknik elemanlar ve uzmanlık gerektiren işlerde çalışanlar mesleki bilgi ve yetkinliklerini artırmanın yanı sıra, saygınlık, statü, sorumluluk gibi iş tatminlerini artırıcı faaliyetlerde bulunmak isteyebilirler. Bu kuram, onların amaçlarına ulaşmaları için eğitimler almalarına ve çift yönlü (teknik-yönetim) ilerlemelerine katkı sağlayan bir yaklaşımdır (Kula ve Aktürk, 2014: 148).

Yönetici olmak isteyen doktorların "Sağlık Yönetimi" alanında ihtisas görerek yöneticilik konusundaki eksiklerini gidermeleri bu kariyer kuramına örnek olarak gösterilebilir (Göktaş, 2017: 379). Ayrıca, mühendislerin çalıştıkları işletmelerde yükselmek için "İşletme" alanında yüksek lisans yapmaları veya kamudaki teknik çalışanların TODAİE'de (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü) "Kamu Yönetimi" alanında lisansüstü eğitim almaları bu kurama verilebilecek örnekler arasındadır (Dikili, 2012: 477-478).

Dünya genelinde Ar-Ge çalışmalarına olan ilgi her geçen gün artarak devam etmektedir. Bu doğrultuda Ar-Ge projelerinin planlanması ve yönetiminden sorumlu Ar-Ge müdürüne duyulan ihtiyaç da artmaktadır. Bu nedenle Ar-Ge departmanında çalışan mühendislerin aynı zamanda nitelikli bir yönetici olması da gereksinim duyulan bir özelliktir. Bundan dolayı mühendisler hem yöneticilik konusunda hem de teknik uzmanlık alanlarında gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Mühendislerin yönetici olmaları olumlu yaklaşılacak bir durum ise de, yöneticiyken teknik ve teorik bilgi ve becerilerini zamanla kaybetmeleri, teknik yeni gelişmeleri takip edememeleri de bir sorun olarak görülmektedir. Ayrıca yönetici pozisyonundan sonra mühendislik görevlerine dönmeleri birtakım zorlukları, sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla birey, yöneticilik sonrası mühendisliğe geçiş sürecinde uyum problemi yaşayabilmektedir. Zira mühendislerin yönetici olarak çalıştıktan sonra edindikleri bilgi ve tecrübe, onları normal bir mühendisten farklı kılmaktadır. Bundan sonraki çalışma hayatında birey artık olaylara salt mühendis gözüyle bakmayacaktır (Viton, 1991: 89).

Bu kariyer kuramında bireylerin birden fazla iş yükümlülüğü nedeniyle daha fazla enerji sarf etmesi ve daha çok yorulması söz konusudur. Bu durum onların iş tatminlerinin ve verimliliklerinin düşmesine neden olabilir (Atalay, 2021: 390). Bireylerin iki basamaklı kariyer sürecini iyi yönetmeleri için örgütün, onların kariyer gelişimine katkı sağlaması önem arz etmektedir. Böylelikle bireylerin motivasyonlarının ve etkinliklerinin artması sağlanacak ve çift basamaklı kariyer kuramı sağlıklı şekilde işleyecektir.

4.5. Kaleydoskop (Kaleidoscope) Kariyer Kuramı

Kaleydoskop kariyer kuramı, bir örgüt tarafından değil, bireyin kendi koşulları doğrultusunda planladığı, değerleriyle ve yaşamına dair seçimleriyle oluşturduğu bir kariyerdur (Polat, 2021: 112). Bu kuram, Mainiero ve Sullivan tarafından (2005) yapılan çalışma sonucunda geliştirilmiştir. Bu çalışmada 3000 kişi üzerinde beş yıl boyunca derinlemesine görüşme, web tabanlı anket, odak grup görüşme yöntemleri kullanılarak inceleme yapılmıştır. Katılımcıların aile, iş ve sosyal yaşamın farklı yönlerine ilişkin tercihleri ve görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların genellikle kendi değerlerine ve yaşam seçimlerine göre bir kariyere yöneldikleri ortaya çıkmıştır. Bireylerin kariyer tercihlerinde aile, iş ve sosyal yaşam arasında uyum sağlamaya çalıştıkları ve kariyerlerini örgütten bağımsız şekilde oluşturdukları tespit edilmiştir (Denizli ve Dündar, 2019: 702).

Mainiero ve Sullivan (2007, 2008) yapmış oldukları araştırma doğrultusunda kaleydoskop kariyer için üç kriter belirlemiştir: Özgünlük, denge, meydan okuma (Mouratidou, 2019: 2). Özgünlük, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasında uyum geliştirmeye çalışmasıdır. Özgünlük, bireye özgü çalışma koşullarının oluşturulması ve bireyin kendi kariyer yolunu kendisinin belirlemesiyle gerçekleşir (Knowles ve Mainiero, 2021: 4). Denge, bireyin çalışma ve sosyal yaşamına birlikte ve sağlıklı şekilde zaman ayırabilmesidir (Denizli ve Dündar, 2019: 707). Meydan okuma, bireyin başarıya, ilerleme ve mücadele etme isteğini ifade etmektedir. Çalışanların meydan okuma duygularının artması için örgütlerin çalışanlar için kariyer planlaması yapması gerekmektedir. Bu durumda kadın çalışanlara, farklı birimlerde farklı pozisyonlarda çalışma imkanı tanınarak becerilerinin çeşitlenmesini sağlamak, zorlu görevler üstlenen kadın çalışanları ödüllendirecek bir sistem kurmak, onların gelişimleri açısından önem arz etmektedir. (Tarhan, 2019: 128).

Batı ülkelerinde kaleydoskop kariyer modeline ilişkin yapılan araştırmada, bireylerin cinsiyeti, eğitimi, çocuk sahibi olup olmama gibi durumlarının yanı sıra bireysel ve toplulukçu kültüre sahip olup olmama durumlarının da kariyer davranışları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, örgüt yöneticilerinin özellikle esnek çalışma düzenlemelerinde bu bulguları dikkate almalarının faydalı olacağı belirtilmiştir (Hildred ve Pinto, 2023: 387).

Kaleydoskop kariyer modeli kadınların kariyerlerini açıklamaya daha elverişli bir modeldir. Kaleydoskop kariyer modeli özellikle kadın çalışanların yaşadıkları kariyer sorunlarını, çalışma hayatından çekilme nedenlerini ele alır (Denizli ve Dündar, 2019:702). Kadınlar bu modele göre kariyerle ilgili kararlarında bağımsız davranmamakta, çevreye bağlı kalmaktadır. Çünkü, kadının kariyeri çevresindekiler için çok önemlidir. Kadınlar kariyerlerinde yükselmek, daha iyi maaş almak yerine, aile yaşamlarına uygun seçimler yapabilmektedir. Kadınlar, kaleydoskoptan bakarak kişilik özelliklerine, değerlerine ve aile yaşantılarına uygun en iyi seçeneği seçmeye çalışmaktadırlar (İçerli ve Bilen, 2023: 10).

Sherry E. Sullivan, yapmış oldukları çalışmada kuşakların kaleydoskop kariyer modeline ilişkin tutumlarını incelemiştir. ABD’de yaşayan 982 katılımcı ile yapılan bu çalışmada, X kuşağı üyelerinin özgünlük ve dengeye olan ihtiyaçlarının Baby Boomers kuşağına göre daha fazla olduğu ortaya konulmuştur. Ancak, Baby Boomers kuşağı ile X Kuşağı üyeleri arasında meydan okuma açısından hiçbir fark görülmemiştir (Sullivan, 2009: 295). Kaleydoskop kariyer kuramı henüz yenidir. Bu alanda yapılmış çalışmalar da sınırlıdır. Kaleydoskop kariyerle ilişkin farklı çalışmaların yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.7. Spiral (Spiral) Kariyer Kuramı

Spiral kariyer, bireyin mesleki alanda periyodik aralıklarla büyük hamleler yaparak benzer bir alana yönelmesi durumudur. Spiral kariyer kuramında birey, hayatının belirli bir döneminde belirli bir alanda çalışır ve ilerleyen dönemlerde yetkinlik kazandığı alana paralel, başka bir alana geçişler yapabilir (Lichtenstein ve Mendenhall, 2002: 16). Spiral kariyerde kariyer değişikliği 5 ila 10 yılda bir gerçekleşmektedir. Edinilen yeni pozisyonda geçmişteki bilgi ve tecrübelerden yararlanılır (Career Planning Resource, <https://hr.uw.edu/pod/>, Erişim Tarihi: 20.06.2024).

Bu kuram, bireyin kariyerinde yeni ve farklı alanlarda beceriler kazanmasını öngörmektedir. Spiral kariyer kuramına, üniversitedeki bir akademisyenin belirli bir süre sonra özel sektörde danışmanlık yapması, burada bir süre çalıştıktan sonra yönetici olarak başka bir örgüte geçmesi örnek olarak verilebilir (Balta Aydın, 2007:61). Diğer bir örnek ise, araştırma alanında çalışan mühendisin ürün geliştirmeye yönelmesidir. Bu geçiş sürecinin en dikkat çekici yanı, yeni alanda eski alandaki bilgi ve becerilerden faydalanılması ve farklı bilgi ve becerilerin de geliştirilmesine olanak bulunmasıdır (Brousseau, Driver, Eneroth ve Larson, 1996:6-7). Spiral kariyer kişisel gelişim ve yaratıcılığa dayalı olduğu için, bireylerin kendilerine özgü yaptıkları işlerle ayakta kalmalarına yardımcı olan bir yaklaşımdır.

Spiral kariyer sadece yeni kuşağın değil, bütün kuşakların çalışma hayatları boyunca ustalaşmaları gereken bir kuramdır. Bireyler, bulundukları pozisyonda tükenmişlik yaşadıklarında ya da sıkıldıklarında bu durumu

hafifletmek için farklı bir pozisyonda istihdam edilmeyi bizzat kendileri belirleyebilirler (HRZone, <https://hrzone.com/how-to-encourage-your-teams-to-embrace-the-career-spiral-staircase/>, Erişim Tarihi: 21.05.2024). Bu kuram esnek bir yaklaşıma sahip olmayı gerektirir, ayrıca bireyde daha fazla beceri ve yetkinlik kazanma arzusu olması da beklenmektedir. Bu kuramda birey kendi kariyerinin sorumluluğunu kendisi üstlenir (Career Planning Resource, <https://hr.uw.edu/pod/>, Erişim Tarihi: 20.06.2024).

Spiral kariyer, bireyin aynı örgüt içinde farklı pozisyonlarda yatay şekilde hareket etmesine olanak sağlar. Bu süreçte yönetimin çalışanlara yeni görevler vererek deneyimlerini artırmaya çalışması, hiyerarşik ilerleme sürecini kontrol etmesi spiral kariyerin sağlıklı işlemesine imkan tanıyacaktır. Spiral kariyer, sınırlı yükselme fırsatının olduğu basık organizasyonlar için daha elverişli bir kuramdır (Career Planning Resource, <https://hr.uw.edu/pod/>, Erişim Tarihi: 20.06.2024).

5. Sonuç ve Öneriler

İşletmelerdeki yalınlaşma, işçi işveren arasındaki sözleşmenin yapısındaki değişim, esneklik yaklaşımı gibi unsurlar kariyerin yapısında bir dönüşüm meydana getirmiştir. Bu yenilik bireylerin geleneksel kariyer yollarından vazgeçmelerine ve yeni kariyer kuramlarına yönelmelerine neden olmuştur. Bu araştırmanın amacı ikincil kaynaklardan yararlanarak, yeni kariyer kuramlarının nasıl evrildiğini ve çeşitlendiğini aktüel bir bakış açısı ile ele alarak, alan yazınına katkıda bulunmaktır. Bir diğer amacı ise, incelenen kuramların çalışanların ve örgütlerin üzerine olan etkisini incelemektir.

Yeni kariyer kuramlarıyla birlikte, bireylerin kişisel gelişimi önemli ve öncelikli hale gelmiştir. Bu durum örgüt açısından da bazı sorumlulukları beraberinde getirmiştir. Örgütlerin kariyere ilişkin çeşitli faaliyetlerde bulunması kaçınılmaz olmuş, çalışanların eğitimi ve geliştirilmesine daha fazla önem vermelerini gerekli kılmıştır. Zira çalışanların kariyer gelişimine önem veren ve katkı sağlayan işletmelerde örgütsel bağlılığın arttığına ilişkin birçok bulgu mevcuttur (Gözde Gürbüz, 2012). Bununla birlikte örgütlerde iş gücü devir hızının azaldığı da gözlenmektedir (Özlem Güdük, 2019). Bu bakımdan işe alınanların kariyer ile ilgili gereksinimlerini karşılamak, işletmenin başarısının sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Bu gereksinimi sağlamak için örgütler çalışanların kişisel gelişimine yönelik eğitimler vermeli, çalışanların örgüt içinde iletişim konusunda sıkıntı yaşamamaları için sağlıklı bir bilgi akışı sağlanmalıdır.

Yeni kariyer kuramları, dezavantajlı gruplar içinde yer alan kadınların iş hayatındaki yerini güçlendirme hususunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu kuramlar kadınların kariyer ilerlemelerinde yaşadıkları zorlukların giderilmesine imkan sağlamaktadır. Özellikle kaleydoskop kariyer kuramında öne sürülen meydan okuma, denge ve özgünlük gibi ilkeler, kadınların değer ve yönelimleri doğrultusunda bir kariyer edinmelerini de kolaylaştırmaktadır.

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, değişen dünya düzeni bireyleri girişimciliğe teşvik etmektedir. Özellikle tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgınından sonra bireyler, teknolojiye daha fazla gereksinim duymaya başlamıştır. Zira salgın nedeniyle evde kalmak zorunda olan bireyler, dijital ortamda çalışmalarını sürdürmeye başlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler çalışma biçimlerini de dönüştürmüş, esnek çalışma modelleri yaygınlaşmıştır. Bu durum bilgi ekonomisi, e-ticaret ve dijitalleşme gibi alanların kapsamını ve içeriğini de genişletmiştir. Bireyler ev ortamında, teknolojik imkanlar aracılığıyla girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaya başlamıştır. Günümüzde gençler başta olmak üzere, her yaş grubundan kişilerin girişimciliğe yöneldiği görülmektedir (Hale Alan, 2019). Girişimcilerin karşılaşılabilecek sorunlarla başa çıkabilmeleri için kamu desteği verilmelidir. Girişimcilik faaliyetlerini; üniversiteler eğitim ile, iş dünyası staj olanakları ile, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ise çeşitli destek ve teşviklerle geliştirmelidirler.

Çalışmada ele alınan kariyer kuramları genellikle batıdaki akademisyenlerin kuram ve bilgilerine dayanmaktadır. Oysaki her ülkenin kültürü, geleneği birbirinden farklıdır. Bu durum çalışma hayatına da yansımaktadır. Bundan dolayı bu kuramların ülkemiz çalışma koşullarına göre değerlendirilmesi faydalı olacaktır (Ali Dikili, 2012). Zira yeni kariyer kuramlarının hangi sektörler için daha ideal olacağı, araştırılması gereken bir konudur. Örgütlerin küresel düzeyde rekabet edebilirliklerinin artması için en makul kariyer kuramını benimsemeleri elzemdir. Bireylerin ise kariyerlerini anlamlandırmaları için kariyer kuramlarını net şekilde anlamaları fayda sağlayacaktır.

Örgüt içinde yeni kariyer yaklaşımına göre çalışan personelin mevcut durumunu, talep ve beklentilerini ölçen çalışmaların yapılması faydalı olacaktır. Bu noktada insan kaynakları departmanı çeşitli araştırmalar yapabilir. Yeni kariyer yaklaşımlarının sosyal güvenlik hakları konusunda bireyi savunmasız bıraktığı bilinmektedir. Ancak, çalışanların iş tatminlerinin, performanslarının, örgüte karşı normatif ve duygusal bağlılıklarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda yeni düzenlemelerin yapılması yararlı olacaktır.

Yeni kariyer kuramlarının sağlıklı işleyebilmesi için örgütler, çalışanlarını sınırlı bir alanda çalıştırmak

yerine, farklı alanlarda istihdam etmeli, çalışanları, ilgi ve becerilerine uygun muhtelif alanlara yönlendirmelidirler. Bu sayede çalışanın kendini geliştirmesine olanak sağlanmış olacaktır. Ayrıca örgütlerdeki yükselmenin kişilerarası ilişkiye bağlı olarak değil, çalışanın liyakat sahibi olmasına, bilgi ve tecrübesine göre verilmesi gerekmektedir. Buna ilaveten kariyer gelişim olanaklarının, ilerleme potansiyeli olan tüm çalışanlara eşit şekilde sunulması da önem arz etmektedir.

Ülkelerin yeni kariyer kuramlarının olumsuz yönlerini azaltan veya ortadan kaldıran politikalar üretmeleri gerekmektedir. Bu politikaların sadece kağıt üstünde kalmaması, uygulanabilir olması elzemdir. Örneğin ülkedeki eğitim politikaları, çağın gerekliliklerine göre yeniden düzenlenmelidir. Eğitim; ezberci, sıkıcı ve otoriter tarzdan çıkarılıp, proje tabanlı öğrenme yoluyla öğrencilerin sosyal becerilerinin ve uygulama yeteneklerinin geliştirilmesi sağlanmalıdır. Eğitim kurumları gençlerin uyum sağlama yeteneğini geliştiren eğitimlere yönelmelidirler. Eğitimdeki yeni yönelimler, öğrencilerin ilerleyen yıllarda çalışma hayatında var olabilmelerine ve esnek çalışma sürecine uyum sağlayabilmelerine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akın, A. (2005). "Takım Kariyer Modeli" İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-18.
- Atalay, E. (t.y.). Kariyer Yönetimi ve Güncel Kariyer Sorunları, <https://www.researchgate.net/publication/354238961> Erişim Tarihi: 20.05.2024.
- Aytaç, S., Keser, A. (2017). Çalışma Yaşamında Kariyer. Umuttepe Yayınları.
- Balta Aydın, E. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirme Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 52-66.
- Career Planning Resource, <https://hr.uw.edu/pod/>, Erişim Tarihi: 20.06.2024.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar. *Ege Academic Review*, 14(2), 221-230.
- Çetin, C., Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Demir, S. (2019). Çalışanların Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 5-29.
- Denizli, A. A., & Dündar, G. İ. (2019). Kaleydoskop kariyer: Güncel kariyer yaklaşımlarında yeni bir model. *IV. International Entrepreneurship, Employment and Career Congress*. 700-709.
- Dikili, D. A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Erdoğan, E., & Çiğdem, S. (2019). Portföy Çalışma ve Değişen Kariyer Davranışları: Freelance Çalışanların Deneyimleri Üzerinden Değerlendirme. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 184-199.
- Erdoğan, N. (2021). Teori ve uygulamada kariyer. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Fenwick, T. J. (2006). Contradictions in portfolio careers: Work design and client relations. *Career Development International*, 11(1), 65-79.
- Geylan, R. (2018). Kariyer Yönetimi. Geylan, R. (Ed), Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1803. Eskişehir. 92-109.
- Göktaş, P. (2017). Kuşakların Kariyer Yaklaşımları İle İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 373-393.
- Güdük, Ö. (2019). Sağlık Hizmetlerinde Kurumsal Performans Yönetimi ve Bir Uygulama (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Gülbüz, G. (2012). Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya.
- Hildred, K., & Pinto, J. C. (2023). Kaleidoscope Career Model: Impact of Personal, Family, Organizational and Social Variables. *Psychological Applications and Trends*. 387-389.
- HRZone, <https://hrzone.com/how-to-encourage-your-teams-to-embrace-the-career-spiral-staircase/>, Erişim Tarihi: 21.05.2024.
- İçerli, L., & Bilen, G. (2023). Çalışma Yaşamında Değişen Kariyer Anlayışı: Kaleydoskop Kariyer Modeli. *European Journal of Managerial Research (EJMR)*, 7(12), 15-33.
- Kale, E., Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kanbur, A., Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü

- Üzerine Bir Araştırma. *Manas Journal of Social Studies*, 3(2), 27-58.
- Knowles, J., & Mainiero, L. (2021). Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. *Administrative Sciences*, 11(2), 60. 1-29.
- Lichtenstein, B. M. B., & Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. *Human Relations*, 55(1), 5-32.
- Mathawan, N., et.al., (2021). The Relationship Between Protean Career and Career Satisfaction among Employees in Manufacturing Factory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(11), 2021, 1468-1479.
- Misican, D. Ö., Bedir, E. (2017). Değişimin ortaya çıkardığı yeni kuşağın değişen kariyer algısı: Bilişim sektörü uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.
- Munnely, K. (2022). Motivations and Intentionality in the Arts portfolio career. *Artivate*, 11(1), 1-17.
- Demir, M. ve Öztürk, B. (2023). Kentsel Yeşil Alanların Planlanması ve Yönetimi. *Hayali Şehir Planlama Dergisi*, 15(3), 78-99.
- Nazlı, E. (2024). Türkiye’de Üniversite Kariyer Merkezi Algı ve Memnuniyeti ile Kariyer Farkındalığı İlişkisi. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nishanth, H. M., & Kailasapathy, P. (2016). 'Impact of protean career orientation on employee commitment'. In *Proceedings of 40th IASTEM International Conference, Kuala Lumpur, Malaysia*.
- Okutan, E., Göncü, M. (2019). *Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları*, Ed. Kaygın, E., Erzengin, Y. Kariyer, Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular, (1.Baskı). Eğitim Yayınevi.
- Öktem Özgür, A. (2015). Kariyer Değerleri ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik (1.Baskı). İstanbul: KitapAna Basım Yayın.
- Öngel, V., Tatlı, H. S., Öngel, G., & Süslü, M. (2021). Üniversite çalışanlarının çok yönlü kariyer tercihleri: Zaman kullanım eğilimi ve kişilik özellikleri açısından bir inceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 1-20.
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesi’ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257-274.
- Öztürk, U. (2022). Tipik ve Esnek Çalışanların Yeni Kariyer Yaklaşım Tutumu ve Subjektif Kariyer Başarı Algısı İlişkisi (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Paksoy, M., Hırlak, B., & Balıkcı, O. (2019). Sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının bazı demografik özellikler açısından incelenmesi: Adana örneği. *Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 277-292.
- Polat, F. B., & Özdemir, Y. (2021). Yeni kariyer yaklaşımlarına güncel bir bakış: Kaleydoskop kariyer modeli. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 107-121.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.
- Tarhan, E. (2019). Kadınların Kariyer Kararlarını Anlamak: Kaleydoskop Kariyer Modeli. *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 3(1). 118-132.
- The Adecco Group, (2017). Flexible Working A career and lifestyle pathway.
- Uzunbacak, H. H., Zengin, S., & Çelik, Y. (2019). Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 629-642.
- Ültay, E., Akyurt, H., & Ültay, N. (2021). Sosyal bilimlerde betimsel içerik analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 188-201.
- Vitton, S. (1991). Switching Career Paths in a Dual Ladder System: A Personal Perspective. In *IEEE-USA Seventh Biennial Careers Conference'Change & Competitiveness & Careers*. 89-91.
- Yavuz, A. (1994). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

- ☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.
☐ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Üniversitesi Etik Kurulu'nun tarih sayı ve karar..... ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.**3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.****4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.**

Sürdürülebilir Atık Yönetimi İçin Kahramanmaraş'ta Atıkların Enerji Potansiyeli *Energy Potential of Waste in Kahramanmaraş for Sustainable Waste Management*

Doğan KÖMÜR¹ ve Nusret GÖKSU²

¹Kahramanmaraş Sütçü İmam, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş, ziganad@hotmail.com, orcid.org/ 0000-0002-6288-1179

²Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş, nusretgoksu@gmail.com, orcid.org/ 0000-0003-3455-6982

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:

16.07.2024

Kabul/Accepted:

14.08.2024

DOI:

10.5281/zenodo.14186808

Anahtar Kelimeler

Atık, Enerji, Sürdürülebilir

ÖZ

Bu çalışma, sürdürülebilir atık yönetimi için Kahramanmaraş'ta atıkların enerji potansiyelinin araştırılmasıdır. Kahramanmaraş'ta atıkların biyokütle-biyogaz potansiyeli 552.700.933 kWh/yıl'dır. Kahramanmaraş'ta bahçe atıkları enerji eşdeğeri 54.650.437 kWh/yıl, tarla atıkları enerji eşdeğeri 232.021.624 kWh/yıl, kanatlı hayvan atıkları enerji eşdeğeri 53.230.658 kWh/yıl, küçükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 1.511.640 kWh/yıl, büyükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 143.384.868 kWh/yıl, biyometanizasyona uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 12.691.962 kWh/yıl, yakmaya uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 55.209.744 kWh/yıl'dır. Sürdürülebilir atık yönetimi, atıkların kaynağında azaltılması, geri dönüşümü, yeniden kullanımı ve enerji üretimi gibi yöntemlerin kullanılması yoluyla, doğal kaynakların korunmasına, çevre kirliliğinin azaltılmasına, ekonomik fayda sağlanmasına ve toplumun refah düzeyinin artmasına katkıda bulunan bir yaklaşımdır. Atıklardan elde edilen enerjinin mali kaynağı, sürdürülebilir atık yönetimi açısından çok önemlidir. Kahramanmaraş'ta atıktan enerji üretimi için ciddi bir potansiyel vardır. Elektrik enerjisinin serbest piyasada 3 TL civarında olduğu düşünülürse Kahramanmaraş'ın yıllık atık enerjisinden 1.658.102.799 TL kazanma potansiyeli olduğu görülür. Atıktan elde edilen enerji geliri, sürdürülebilir atık yönetimi için kullanılabilir.

ABSTRACT

Keywords

Waste, Energy, Sustainable

This study is to investigate the energy potential of waste in Kahramanmaraş for sustainable waste management. The biomass-biogas potential of waste in Kahramanmaraş is 552,700,933 kWh/year. In Kahramanmaraş, garden waste energy equivalent is 54,650,437 kWh/year, field waste energy equivalent is 232,021,624 kWh/year, poultry waste energy equivalent is 53,230,658 kWh/year, small livestock waste energy equivalent is 1,511,640 kWh/year, cattle waste is 1,511,640 kWh/year. The energy equivalent of animal waste is 143,384,868 kWh/year, the energy equivalent of municipal waste suitable for biometanization is 12,691,962 kWh/year, and the energy equivalent of municipal waste suitable for incineration is 55,209,744 kWh/year. Sustainable waste management is an approach that contributes to the protection of natural resources, reducing environmental pollution, providing economic benefits and increasing the welfare of society through the use of methods such as reducing waste at the source, recycling, reusing and energy production. The financial source of energy obtained from waste is very important for sustainable waste management. There is a serious potential for energy production from waste in Kahramanmaraş. Considering that electrical energy is around 3 TL in the free market, it is seen that Kahramanmaraş has the potential to earn 1,658,102,799 TL annually from waste energy. Energy income from waste can be used for sustainable waste management.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Doğan KÖMÜR, ziganad@hotmail.com

1. Giriş

Sürdürülebilir atık yönetimi, atıkların kaynağında azaltılması, geri dönüşümü, yeniden kullanımı ve enerji üretimi gibi yöntemlerin kullanılması yoluyla, doğal kaynakların korunmasına, çevre kirliliğinin azaltılmasına, ekonomik fayda sağlanmasına ve toplumun refah düzeyinin artmasına katkıda bulunan bir yaklaşımdır. Atıklardan elde edilen enerjinin mali kaynağı, sürdürülebilir atık yönetimi açısından çok önemlidir. Birçok ülke, atık yönetiminde sürdürülebilir bir yaklaşım benimsemekte ve atıkların kaynağında azaltılması, geri dönüşümü, yeniden kullanımı ve enerji üretimi gibi yöntemleri uygulamaktadır.

Türkiye'de atık bertarafı, T.C Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Türkiye'de atık yönetimi 2015 yılında yürürlüğe giren Atık Yönetimi Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Bu yönetmelikte, atıkların çevreye zarar vermeyecek şekilde toplanması, taşınması, ayrıştırılması ve bertaraf edilmesi için belirli kurallar getirilmiştir. Yönetmelik, atık üreticilerinin atıklarını ayrıştırmasını ve geri dönüşüme katkı sağlamasını da teşvik etmektedir. Türkiye'de atık bertarafı için çöp depolama alanları, biyolojik ve termal işlem tesisleri kullanılmaktadır. Türkiye, geri dönüşüm oranlarını artırmak için yeni yasal düzenlemeler ve teşvikler de uygulamaktadır. Özellikle son yıllarda, belediyelerin geri dönüşüm çalışmaları sayesinde atık geri kazanımı oranları artmaktadır.

Döngüsel ekonomi, kaynakların mümkün olan en verimli şekilde kullanılması ve atıkların en aza indirgenmesi ilkesine dayalı bir ekonomik modeldir. Bu modelde, ürünlerin üretim aşamasından başlayarak tüketicinin elindeki ürünlerin kullanım ömrü sona erdiğinde kadar her aşamada kaynakların etkili bir şekilde kullanılması hedeflenir.

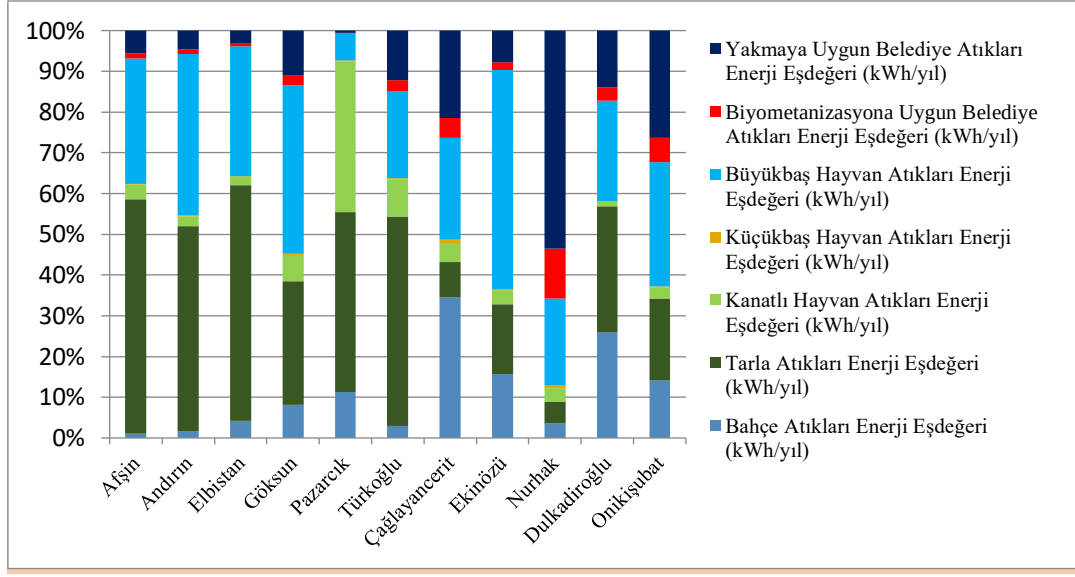
2. Kahramanmaraş'ta Atıkların Enerji Potansiyeli

Sürdürülebilir atık yönetimi açısından Kahramanmaraş'ın biyogaz potansiyeli incelenmiştir. Biyogaz potansiyeli için Kahramanmaraş'ta bulunan büyükbaş hayvan sayısı ve atık miktarı, küçükbaş hayvan sayısı ve atık miktarı, bitkisel üretim ve atık miktarları, belediye atık miktarları araştırılmıştır. TÜİK verilerine göre Kahramanmaraş'ta 215.223 adet büyükbaş, 837.589 adet küçükbaş, 1502.960 adet kanatlı hayvan, 2.404.571 ton/yıl bitkisel üretim, 376.083,55 ton/yıl belediye atıkları bulunmaktadır. Kahramanmaraş'ta atıkların biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelendiğinde; Afşin ilçesinde toplam 6.025,1 TEP/yıl, Andırın ilçesinde toplam 2.974,7 TEP /yıl, Elbistan ilçesinde toplam 7.402,7 TEP /yıl, Göksun ilçesinde toplam 2.607,9 TEP /yıl, Pazarcık ilçesinde toplam 8.717,4 TEP /yıl, Türkoğlu ilçesinde toplam 4.881 TEP /yıl, Çağlayancerit ilçesinde toplam 451,2 TEP /yıl, Ekinözü ilçesinde toplam 666,8 TEP /yıl, Nurhak ilçesinde toplam 572 TEP /yıl, Dulkadiroğlu ilçesinde toplam 6.634,6 TEP /yıl, Onikişubat ilçesinde toplam 6.598,5 TEP /yıldır.

Türkiye Biyokütle Enerji Potansiyeli Atlası (BETA) hesaplamasına göre Kahramanmaraş'ta hayvansal atıkların enerji eşdeğeri 17.038,8 TEP/yıl, bitkisel enerji eşdeğeri 24.653,6 TEP/yıl, belediye atıklarının enerji eşdeğeri 5.839,5 TEP/yıldır. Sürdürülebilir atık yönetimi açısından Kahramanmaraş'ın biyokütle-biyogaz potansiyeli 47.531,9 TEP/yıl hesaplanmıştır. Kahramanmaraş'ın biyokütle-biyogaz potansiyeli 552.700.933,2 kWh/yıl olup, çok ciddi bir yenilenebilir enerji kaynağını ifade etmektedir.

Kahramanmaraş'ta atıkların biyokütle-biyogaz potansiyeli 552.700.933 kWh/yıl'dır. Kahramanmaraş'ta atıkların biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelendiğinde; Afşin ilçesinde toplam 70.059.862,8 kWh/yıl, Andırın ilçesinde toplam 34.589.811,6 kWh/yıl, Elbistan ilçesinde toplam 86.078.595,6 kWh/yıl, Göksun ilçesinde toplam 30.324.661,6 kWh/yıl, Pazarcık ilçesinde toplam 101.365.927,2 kWh/yıl, Türkoğlu ilçesinde toplam 56.756.268 kWh/yıl, Çağlayancerit ilçesinde toplam 5.246.553,6 kWh/yıl, Ekinözü ilçesinde toplam 7.753.550,4 kWh/yıl, Nurhak ilçesinde toplam 6.651.216 kWh/yıl, Dulkadiroğlu ilçesinde toplam 77.147.128,8 kWh/yıl, Onikişubat ilçesinde toplam 76.727.358 kWh/yıl'dır.

Kahramanmaraş'ta bahçe atıkları enerji eşdeğeri 54.650.437 kWh/yıl, tarla atıkları enerji eşdeğeri 232.021.624 kWh/yıl, kanatlı hayvan atıkları enerji eşdeğeri 53.230.658 kWh/yıl, küçükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 1.511.640 kWh/yıl, büyükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 143.384.868 kWh/yıl, biyometalizasyona uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 12.691.962 kWh/yıl, yakmaya uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 55.209.744 kWh/yıl'dır. Şekil 1.'de Kahramanmaraş'ta atıkların ilçe bazında biyokütle-biyogaz potansiyeli görülmektedir.



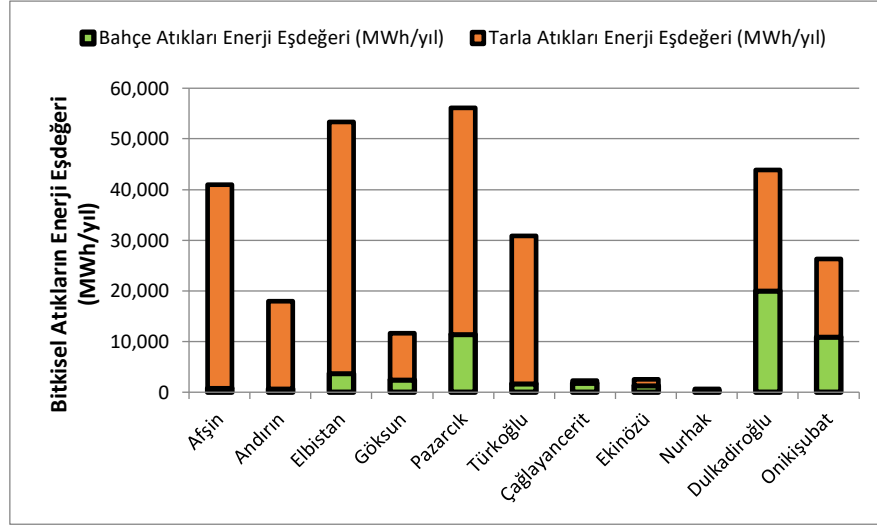
Şekil 1: Kahramanmaraş'ta Atıkların İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

Kahramanmaraş'ta bahçe atıkları enerji eşdeğeri 54.650.437 kWh/yıl, tarla atıkları enerji eşdeğeri 232.021.624 kWh/yıl olup, Şekil 2.'de ve Tablo 1.'de Kahramanmaraş'ta bitkisel atıkların ilçe bazında biyokütle-biyogaz potansiyeli görülmektedir.

Tablo 1: Kahramanmaraş'ta Bitkisel Atıkların İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

İlçe	Bahçe Atıkları Enerji Eşdeğeri (MWh/yıl)	Tarla Atıkları Enerji Eşdeğeri (MWh/yıl)	Toplam
Afşin	738	40.285	41.024
Andırın	605	17.371	17.976
Elbistan	3.670	49.707	53.377
Göksun	2.472	9.194	11.666
Pazarcık	11.391	44.797	56.188
Türkoğlu	1.705	29.177	30.882
Çağlayancerit	1.809	457	2.266
Ekinözü	1.219	1.321	2.540
Nurhak	234	364	598
Dulkadiroğlu	19.951	23.930	43.882
Onikişubat	10.857	15.418	26.275
Toplam	54.650.437	232.021.624	286.672.061

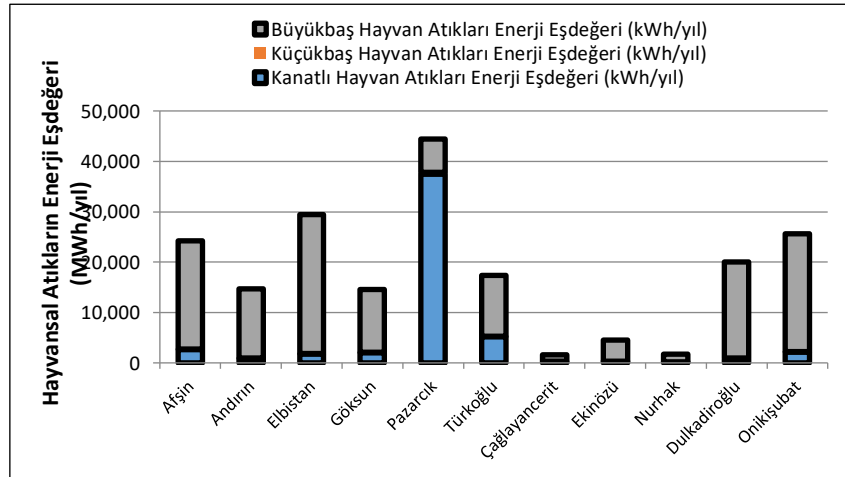
Kahramanmaraş'ta kanatlı hayvan atıkları enerji eşdeğeri 53.230.658 kWh/yıl, küçükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 1.511.640 kWh/yıl, büyükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 143.384.868 kWh/yıl'dır. Pazarcık ilçesi kanatlı hayvan atığında önemli bir potansiyele sahiptir. Pazarcık ilçesinde sadece kanatlı hayvan atığından yıllık 37.426 MWh enerji elde edilmesi mümkündür. Şekil 3.'de ve Tablo 2.'de Kahramanmaraş'ta hayvansal atıkların ilçe bazında biyokütle-biyogaz potansiyeli görülmektedir.



Şekil 2: Kahramanmaraş'ta Bitkisel Atıkların İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

Tablo 2: Kahramanmaraş'ta Hayvansal Atıkların İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

İlçe	Kanatlı Hayvan Atıkları Enerji Eşdeğeri (MWh/yıl)	Küçükbaş Hayvan Atıkları Enerji Eşdeğeri (MWh/yıl)	Büyükbaş Hayvan Atıkları Enerji Eşdeğeri (MWh/yıl)	Toplam
Afşin	2.560	145	21.501	24.207
Andırın	808	98	13.740	14.645
Elbistan	1.759	159	27.462	29.380
Göksun	1.942	116	12.518	14.576
Pazarcık	37.426	378	6.672	44.476
Türkoğlu	5.167	149	12.104	17.420
Çağlayancerit	234	58	1.303	1.595
Ekinözü	276	21	4.171	4.467
Nurhak	216	48	1.415	1.679
Dulkadiroğlu	770	164	19.108	20.042
Onikişubat	2.072	176	23.391	25.639
Toplam	53.231	1.512	143.385	198.127

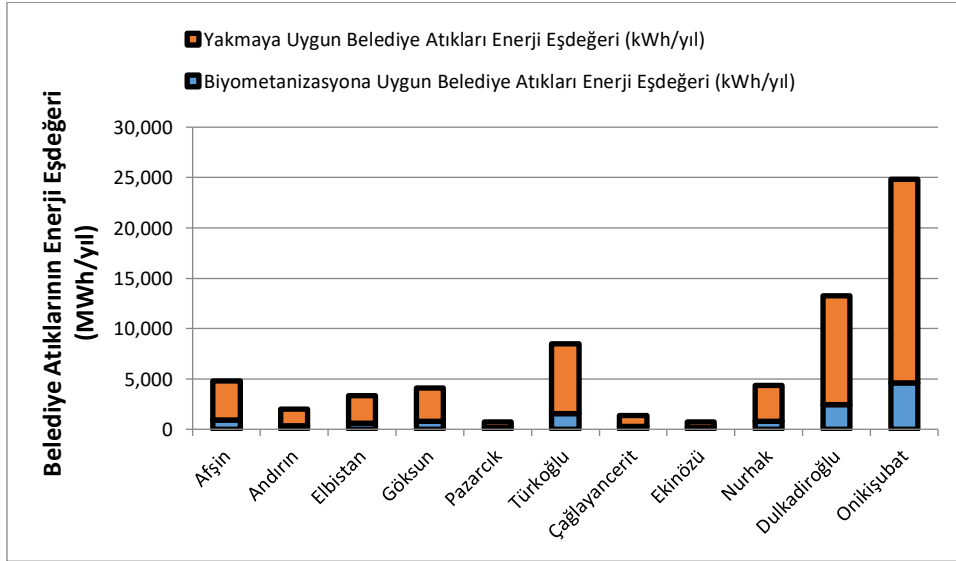


Şekil 3: Kahramanmaraş'ta Hayvansal Atıkların İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

Kahramanmaraş'ta biyometanizasyona uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 12.691.962 kWh/yıl, yakmaya uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 55.209.744 kWh/yıl'dır. Belediye atıklarından biyokütle-biyogaz potansiyeli en fazla Onikişubat ilçesinde en az Pazarcık ilçesindedir. Şekil 4.'de ve Tablo 3.'te Kahramanmaraş'ta belediye atıklarının ilçe bazında biyokütle-biyogaz potansiyeli görülmektedir.

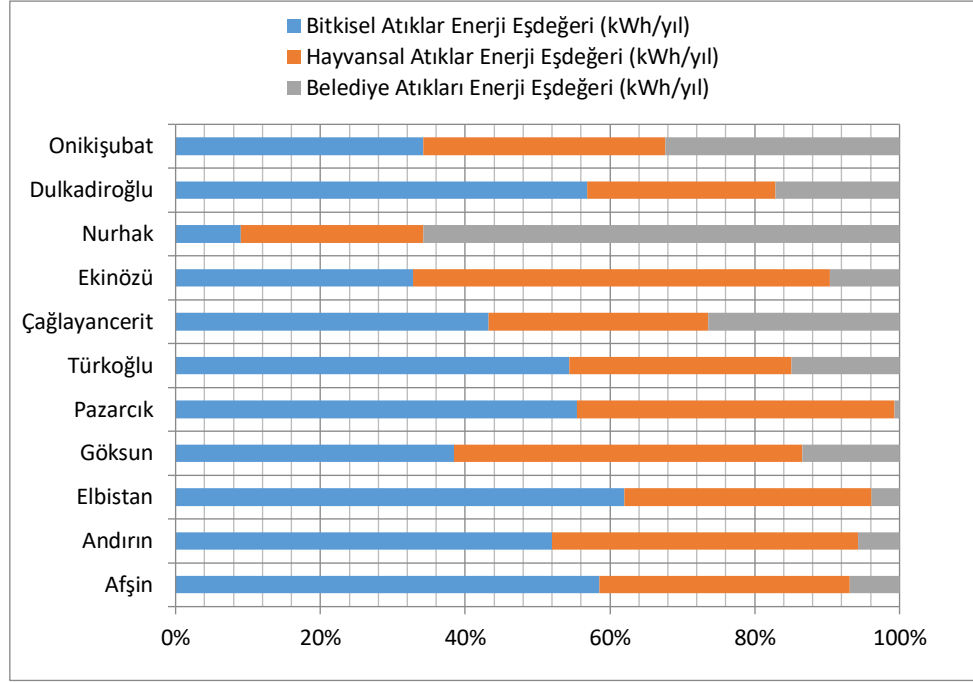
Tablo 3: Kahramanmaraş'ta Belediye Atıklarının İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

İlçe	Biyometanizasyona Uygun Belediye Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Yakmaya Uygun Belediye Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Toplam
Afşin	902	3.927	4.829
Andırın	367	1.601	1.969
Elbistan	621	2.700	3.321
Göksun	763	3.320	4.083
Pazarcık	131	571	702
Türkoğlu	1.580	6.874	8.455
Çağlayancerit	259	1.126	1.385
Ekinözü	140	607	747
Nurhak	817	3.557	4.374
Dulkadiroğlu	2.472	10.751	13.223
Onikişubat	4.638	20.176	24.814
Toplam	12.692	55.210	67.902

**Şekil 4:** Kahramanmaraş'ta Belediye Atıklarının İlçe Bazında Biyokütle-Biyogaz Potansiyeli

Kahramanmaraş'ta bitkisel, hayvansal ve belediye atıklarının ilçelere göre biyokütle-biyogaz enerji potansiyeli Şekil 5.'de görülmektedir. Onikişubat ilçesinde atıklar yaklaşık eşit dağılımdadır. Afşin, Andırın, Dulkadiroğlu, Pazarcık, Türkoğlu ilçelerinde bitkisel atıklar fazladır. Nurhak ilçesinde belediye atıkları fazladır. Ekinözü ilçesinde hayvansal atıklar fazladır.

Kahramanmaraş'ta bahçe atıkları enerji eşdeğerleri, tarla atıkları enerji eşdeğerleri, kanatlı hayvan atıkları enerji eşdeğerleri, küçükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğerleri, büyükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğerleri, eşdeğeri belediye atıkları enerji eşdeğerleri ilçelere dağılımı Tablo 4.'de görülmektedir.

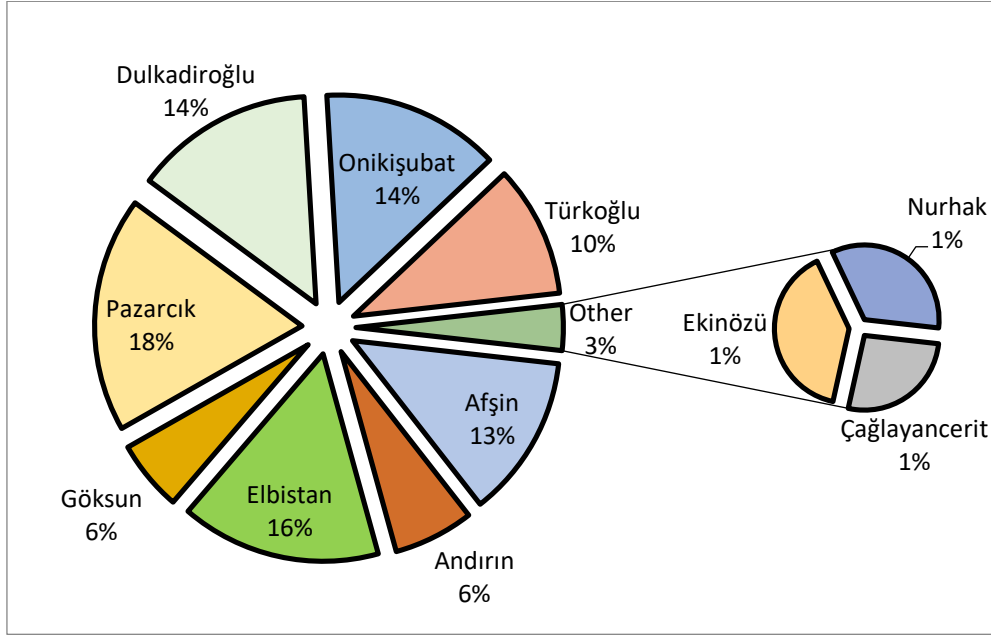


Şekil 5: Kahramanmaraş'ta Atıkların İlçelere Göre Biyokütle-Biyogaz Enerji Potansiyeli

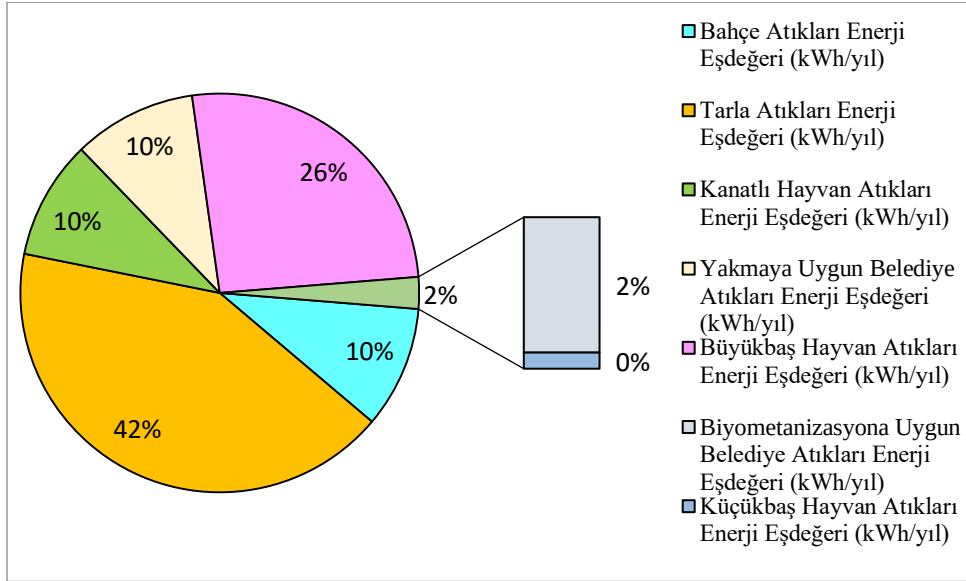
Tablo 4: Kahramanmaraş'ta Atıkların Enerji Potansiyeli İlçelere Dağılımı

İlçe	Bahçe Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Tarla Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Kanath Hayvan Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Küçükbaş Hayvan Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Büyükbaş Hayvan Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)	Belediye Atıkları Enerji Eşdeğeri (kWh/yıl)
Afşin	738.378	40.285.206	2.560.486	145.350	21.501.335	4.829
Andırın	604.656	17.371.069	808.146	97.675	13.739.645	1.969
Elbistan	3.669.797	49.707.374	1.759.316	159.304	27.461.848	3.321
Göksun	2.472.113	9.194.260	1.941.876	116.280	12.517.542	4.083
Pazarcık	11.390.789	44.796.870	37.425.881	377.910	6.672.146	702
Türkoğlu	1.704.665	29.176.978	5.167.483	148.838	12.103.585	8.455
Çağlayancerit	1.809.317	456.980	233.723	58.140	1.303.499	1.385
Ekinözü	1.218.614	1.320.941	275.584	20.930	4.170.964	747
Nurhak	233.723	363.956	216.281	47.675	1.415.128	4.374
Dulkadiroğlu	19.951.322	23.930.424	769.774	163.955	19.108.292	13.223
Onikişubat	10.857.064	15.417.565	2.072.110	175.583	23.390.885	24.814
Toplam	54.650.437	232.021.624	53.230.658	1.511.640	143.384.868	67.902

Kahramanmaraş'ta atıkların ilçelere göre dağılımı Şekil 6.'da ve kaynaklara göre dağılımı Şekil 7.'de'de görülmektedir.



Şekil 6: Kahramanmaraş'ta Atıkları İlçelere Göre Dağılımı



Şekil 7: Kahramanmaraş'ta Atıkları Kaynaklara Göre Dağılımı

4. Bulgular ve Analiz

Kahramanmaraş'ta atıkların biyokütle-biyogaz potansiyeli 552.700.933 kWh/yıl'dır. Kahramanmaraş'ta bahçe atıkları enerji eşdeğeri 54.650.437 kWh/yıl, tarla atıkları enerji eşdeğeri 232.021.624 kWh/yıl, kanatlı hayvan atıkları enerji eşdeğeri 53.230.658 kWh/yıl, küçükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 1.511.640 kWh/yıl, büyükbaş hayvan atıkları enerji eşdeğeri 143.384.868 kWh/yıl, biyometanizasyona uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 12.691.962 kWh/yıl, yakmaya uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 55.209.744 kWh/yıl'dır. Sürdürülebilir atık yönetimi, atıkların kaynağında azaltılması, geri dönüşümü, yeniden kullanımı ve enerji üretimi gibi yöntemlerin kullanılması yoluyla, doğal kaynakların korunmasına, çevre kirliliğinin azaltılmasına, ekonomik fayda sağlanmasına ve toplumun refah düzeyinin artmasına katkıda bulunan bir yaklaşımdır.

Kahramanmaraş'ta büyükbaş hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelenmiş olup, toplam büyükbaş hayvan sayısı 219.134 adettir. Bu büyükbaş hayvanlardan yıllık 1.690.913 ton atık elde edilmektedir. Bu atığın enerji eşdeğeri yıllık 12.331 TEP'tir. Büyükbaş hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Afşin ilçesinin 1.849,1 TEP/yıl, Andırın ilçesinin 1181,6 TEP/yıl, Elbistan ilçesinin 2.361,7 TEP/yıl, Göksun ilçesinin 1.076,5 TEP/yıl, Pazarcık ilçesinin 573,8 TEP/yıl, Türkoğlu ilçesinin 1.041 TEP/yıl, Çağlayancerit ilçesinin 112 TEP/yıl, Ekinözü ilçesinin 359 TEP/yıl, Nurhak ilçesinin 122 TEP/yıl, Dulkadiroğlu ilçesinin 1.643 TEP/yıl, Onikişubat ilçesinin 2.012 TEP/yıl'dır. En düşük büyükbaş hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Çağlayancerit ilçesinde ve en yüksek büyükbaş hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Elbistan ilçesindedir.

Kahramanmaraş'ta küçükbaş hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelenmiş olup, toplam küçükbaş hayvan sayısı 837.589 adettir. Bu küçükbaş hayvanlardan yıllık 771.748 ton atık elde edilmektedir. Bu atığın enerji eşdeğeri yıllık 130 TEP'tir. Küçükbaş hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Afşin ilçesinin 12,5 TEP/yıl, Andırın ilçesinin 8,4 TEP/yıl, Elbistan ilçesinin 13,7 TEP/yıl, Göksun ilçesinin 10 TEP/yıl, Pazarcık ilçesinin 32,5 TEP/yıl, Türkoğlu ilçesinin 13 TEP/yıl, Çağlayancerit ilçesinin 5 TEP/yıl, Ekinözü ilçesinin 2 TEP/yıl, Nurhak ilçesinin 4 TEP/yıl, Dulkadiroğlu ilçesinin 14 TEP/yıl, Onikişubat ilçesinin 15 TEP/yıl'dır.

Kahramanmaraş'ta Kanatlı hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelenmiş olup, toplam Kanatlı hayvan sayısı 1.502.960 adettir. Bu Kanatlı hayvanlardan yıllık 75.335 ton atık elde edilmektedir. Bu atığın enerji eşdeğeri yıllık 4.578 TEP'tir. Kanatlı hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Afşin ilçesinin 220,2 TEP/yıl, Andırın ilçesinin 69,5 TEP/yıl, Elbistan ilçesinin 151,3 TEP/yıl, Göksun ilçesinin 167 TEP/yıl, Pazarcık ilçesinin 3.218,6 TEP/yıl, Türkoğlu ilçesinin 444 TEP/yıl, Çağlayancerit ilçesinin 20 TEP/yıl, Ekinözü ilçesinin 24 TEP/yıl, Nurhak ilçesinin 19 TEP/yıl, Dulkadiroğlu ilçesinin 66 TEP/yıl, Onikişubat ilçesinin 178 TEP/yıl'dır. En düşük Kanatlı hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Nurhak ilçesinde ve en yüksek Kanatlı hayvan atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Pazarcık ilçesindedir.

Kahramanmaraş'ta tarla bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelenmiş olup, toplam tarla bitkileri üretimi 1.878.595 tondur. Bu tarla bitkilerinden yıllık 858.990 ton atık elde edilmektedir. Bu atığın enerji eşdeğeri yıllık 19.954 TEP'tir. Tarla bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Afşin ilçesinin 3.465 TEP/yıl, Andırın ilçesinin 1.494 TEP/yıl, Elbistan ilçesinin 4.275 TEP/yıl, Göksun ilçesinin 791 TEP/yıl, Pazarcık ilçesinin 3.853 TEP/yıl, Türkoğlu ilçesinin 2.509 TEP/yıl, Çağlayancerit ilçesinin 39 TEP/yıl, Ekinözü ilçesinin 114 TEP/yıl, Nurhak ilçesinin 31 TEP/yıl, Dulkadiroğlu ilçesinin 2.058 TEP/yıl, Onikişubat ilçesinin 1.326 TEP/yıl'dır. En düşük tarla bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Nurhak ilçesinde ve en yüksek tarla bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Elbistan ilçesindedir.

Kahramanmaraş'ta bahçe bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelenmiş olup, toplam bahçe bitkileri üretimi 253.999 tondur. Bu bahçe bitkilerinden yıllık 80.364 ton atık elde edilmektedir. Bu atığın enerji eşdeğeri yıllık 4.700 TEP'tir. Bahçe bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Afşin ilçesinin 64 TEP/yıl, Andırın ilçesinin 52 TEP/yıl, Elbistan ilçesinin 316 TEP/yıl, Göksun ilçesinin 213 TEP/yıl, Pazarcık ilçesinin 980 TEP/yıl, Türkoğlu ilçesinin 147 TEP/yıl, Çağlayancerit ilçesinin 156 TEP/yıl, Ekinözü ilçesinin 105 TEP/yıl, Nurhak ilçesinin 20 TEP/yıl, Dulkadiroğlu ilçesinin 1.716 TEP/yıl, Onikişubat ilçesinin 934 TEP/yıl'dır. En düşük bahçe bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Nurhak ilçesinde ve en yüksek bahçe bitkileri atığı biyokütle-biyogaz potansiyeli Dulkadiroğlu ilçesindedir.

Kahramanmaraş'ta 597.083,20 hektar orman sahası bulunmakta olup, % 45'i 269.828,60 hektar ormanlık alan, % 55'i 327.254,30 hektar açıklık alandır. Ormanlık alanın %44 ' u 120.245,70 hektar normal koru, %56' i 149.582,90 hektar bozuk koru niteliğindedir. Kahramanmaraş'ta orman alanlarındaki atık miktarlarının biyokütle-biyogaz potansiyeli açısından incelenmiştir. Kahramanmaraş'ta 37.981 ster/yıl orman atıklarından 8.421,4 TEP/yıl biyokütle-biyogaz teknolojisiyle enerji elde edilebilir.

Kahramanmaraş'ta biyometanizasyona uygun belediye atıkları miktarı 169.237,8 ton/yıl, yakmaya uygun belediye atıkları miktarı 206.845,9 ton/yıl olmak üzere toplam 376.083,7 ton/yıl'dır. Biyometanizasyona uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 1.091,50 TEP/yıl, yakmaya uygun belediye atıkları enerji eşdeğeri 4.748,00 TEP/yıl olmak üzere toplam 5.839,5 TEP/yıl'dır. Belediye atıklarının bertaraf edilmesi sürdürülebilir atık yönetimi açısından çok önemlidir.

5. Sonuç ve Öneriler

Biyogaz potansiyeli için Kahramanmaraş'ta bulunan büyükbaş hayvan sayısı ve atık miktarı, küçükbaş hayvan sayısı ve atık miktarı, bitkisel üretim ve atık miktarları, belediye atık miktarları araştırılmıştır. TÜİK verilerine göre Kahramanmaraş'ta 215.223 adet büyükbaş, 837.589 adet küçükbaş, 1502.960 adet kanatlı hayvan, 2.404.571 ton/yıl bitkisel üretim, 376.083,55 ton/yıl belediye atıkları bulunmaktadır. Kahramanmaraş'ta atıkların biyokütle-biyogaz potansiyeli ilçe bazında incelendiğinde; Afşin ilçesinde toplam 6.025,1 TEP/yıl, Andırın ilçesinde toplam 2.974,7 TEP /yıl, Elbistan ilçesinde toplam 7.402,7 TEP /yıl, Göksun ilçesinde toplam 2.607,9 TEP /yıl, Pazarcık ilçesinde toplam 8.717,4 TEP /yıl, Türkoğlu ilçesinde toplam 4.881 TEP /yıl, Çağlayancerit ilçesinde toplam 451,2 TEP /yıl, Ekinözü ilçesinde toplam 666,8 TEP /yıl, Nurhak ilçesinde toplam 572 TEP /yıl, Dulkadiroğlu ilçesinde toplam 6.634,6 TEP /yıl, Onikişubat ilçesinde toplam 6.598,5 TEP /yıldır.

Türkiye Biyokütle Enerji Potansiyeli Atlası (BETA) hesaplamasına göre Kahramanmaraş'ta hayvansal atıkların enerji eşdeğeri 17.038,8 TEP/yıl, bitkisel enerji eşdeğeri 24.653,6 TEP/yıl, belediye atıklarının enerji eşdeğeri 5.839,5 TEP/yıldır. Sürdürülebilir atık yönetimi açısından Kahramanmaraş'ın biyokütle-biyogaz potansiyeli 47.531,9 TEP/yıl hesaplanmıştır. Kahramanmaraş'ın biyokütle-biyogaz potansiyeli 552.700.933,2 kWh/yıl olup, çok ciddi bir yenilenebilir enerji kaynağını ifade etmektedir.

Atıklardan elde edilen enerjinin mali kaynağı, sürdürülebilir atık yönetimi açısından çok önemlidir. Kahramanmaraş'ta atıktan enerji üretimi için ciddi bir potansiyel vardır. Elektrik enerjisinin serbest piyasada 3 TL civarında olduğu düşünülürse Kahramanmaraş'ın yıllık atık enerjisinden 1.658.102.799 TL kazanma potansiyeli olduğu görülür. Atıktan elde edilen enerji geliri, sürdürülebilir atık yönetimi için kullanılabilir.

Kaynakça

- Gautam, M., & Agrawal, M. (2021). Greenhouse gas emissions from municipal solid waste management: A review of global scenario. *Carbon Footprint Case Studies*, 123–160.
- Gerardi, M. (2003). *The microbiology of anaerobic digesters*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gholami, H. (2015). Organik atıklardan fermentasyon yoluyla biyogaz üretimi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Biyoteknoloji Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Göcen, E. (2023). Tekstil endüstrisi atıksularının arıtımı amacıyla farklı çamur yaşlarında işletilen aerobik membran biyoreaktörde oluşan atık çamurun anaerobik çürütülmesi ile biyogaz üretimi. İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çevre ve Enerji Sistemleri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Görmüş, C. (2018). Türkiye'deki hayvan gübrelerinin biyogaz enerji potansiyelinin belirlenmesi. Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Çevre Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Grady, C., Daigger, G., Love, N., & Filipe, C. (2011). *Biological wastewater treatment* (3rd ed.). London: CRC Press.
- Gül, H. (2023). Bir biyogaz tesisinde bazı parametrelerin değerlendirilmesi. Tunceli: Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çevre Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Lindmark, J., Thorin, E., Bel Fdhila, R., & Dahlquist, E. (2014). Effects of mixing on the result of anaerobic digestion: Review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 40, 1030–1047.
- Ma, H., Zhou, J., Ge, J., Nie, J., Zhao, J., Xue, Z., et al. (2022). Intercropping improves soil ecosystem multifunctionality through enhanced available nutrients but depends on regional factors. *Plant and Soil*, 71–84.
- Mai, L., Sun, X., Xia, L., Bao, L., Liu, L., & Zeng, E. (2020). Global riverine plastic outflows. *Environmental Science & Technology*, 10049–10056.
- Marchaim, U. (1992). *Biogas processes for sustainable development*. Roma: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Martineau, V., & Worley, J. (2009). Introduction to biogas. Dominica: Rosalie Forest Eco Lodge ECOFEST.
- Rico, C., Rico, J., García, H., & García, P. (2012). Solid-liquid separation of dairy manure: Distribution of components and methane production. *Biomass and Bioenergy*, 39, 370–377.

- Riggio, V., Comino, E., & Rosso, M. (2015). Energy production from anaerobic co-digestion processing of cow slurry, olive pomace, and apple pulp. *Renewable Energy*, 83, 1043–1049.
- Rosato, M. (2017). *Managing biogas plants: A practical guide*. Florida: CRC Press.
- Ruiling, G., Shikun, C., & Zifu, L. (2017). Research progress of siloxane removal from biogas. *International Journal of Agricultural and Biological Engineering*, 30–39.
- Şirin, E. (2022). Şeker pancarından biyoetonal üretim aşamasında ortaya çıkan şilempenin biyogaz üretimine etkisinin araştırılması. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Enerji Sistemleri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Enerji Sistemleri, Yüksek Lisans Tezi.
- Taherzadeh, M., & Karimi, K. (2008). Pretreatment of lignocellulosic wastes to improve ethanol and biogas production: A review. *International Journal of Molecular Sciences*, 9(9), 1621–1651.
- Taşcı Durgut, F. (2020). Deneysel amaçlı prototip bir biyogaz reaktörünün imalatı ve farklı biyokütle karışımları ve ortamlarda performansının değerlendirilmesi. Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Biyosistem Mühendisliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. (2010). *Üretimden kullanıma biyogaz kılavuzu*. Ankara: T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı.
- TÜİK, T. B. (2010). *Belediye atık istatistikleri- 2008*. Ankara: TÜİK Haber Bülteni.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili ;

- ☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Etik Kurul İznine gerek olmadığını beyan etmektedir.
- ☐ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Üniversitesi Etik Kurulu'nun tarih sayı ve karar..... ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
