



E-ISSN:3023-4603

YAYIN KURULU / PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Kürşat Şahin YILDIRIMER

Prof. Dr. Melih TUGAY

Prof. Dr. Sema OĞLAK

Prof. Dr. Bilal Semih BOZDEMİR

Doç. Dr. Sarp BAĞCAN

Doç. Dr. Yıldırım Bayezit DELDAL

Dr. Öğr. Üyesi Hakan ÖZAK

Dr. Öğr. Üyesi Alper ÖZKILIÇ

Dr. Öğr. Üyesi Bahadır ELAL

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa H AYDINGÜLER

Dr. Öğr. Üyesi Burak KINALI

Dr. Öğr. Üyesi Herman MAYISOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk YILMAZ

Öğr. Hümevra HAS

Öğr. Nuray DELDAL

St Clements Üniversitesi/ İNGİLTERE

İstanbul Mediana Hastanesi/TÜRKİYE

Adnan Menderes Üniversitesi/TÜRKİYE

St Clements Üniversitesi/ İNGİLTERE

İstanbul Gelişim Üniversitesi/TÜRKİYE

Milli Eğitim Bakanlığı/ Northwest Uni/USA

Düzce Üniversitesi/TÜRKİYE

İstanbul Biruni Üniversitesi/TÜRKİYE

İstanbul Topkapı Üniversitesi/TÜRKİYE

İstanbul Topkapı Üniversitesi/TÜRKİYE

İstanbul Biruni Üniversitesi/TÜRKİYE

İstanbul Biruni Üniversitesi/TÜRKİYE

St Clements Üniversitesi/ İNGİLTERE

İstanbul Okan Üniversitesi/TÜRKİYE

İstanbul Kültür Üniversitesi/TÜRKİYE

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED

European Commission Funded Research (OpenAIRE)

University Of Cambridge

Milli Kütüphane (Eydes)

Zenodo

Biodiversity Literature Repository

CERN Openlab

Humen Brain Project

Lucerne University Of Applied Sciences and Arts

FP7 Outputs

The 19th Cambridge Workshop on Cool Stars, Stellar Systems

LORY – Lucerne Open Repository

AEVA-SBD

ANKARA EĞİTİM VE ARAŞTIRMA SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ANKARA EDUCATION AND RESEARCH JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt: 2 Sayı:2 Yıl:2023 E-ISSN NO:3023-4603

Dergi Doi: 10.5281/zenodo.10447672

DERGİ HAKKINDA

Bağımsız Bir Akademik Yayın Organı Olan Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi Herhangi Bir Kar Amacı Gütmeyen Editörlü ve Hakemli, Yılda iki Kez Yayınlanan Yasal Bir Akademik Dergidir.

YAYIN TÜRÜ

Ulusal Hakemli Akademik Dergi, Yılda Altı Sayı

YAYIMCI

Öğr. Nuray DELDAL

YAYIN KURULU BAŞKANI

Prof. Dr. Kürşat Şahin YILDIRIMER

YAYIN KURULU BAŞKAN YARDIMCISI

Prof. Dr. Melih TUGAY

Dr. Öğr. Üyesi Alper ÖZKILIÇ

YAYIN SEKRETERİ

Öğr. Hümeysra HAS

SORUMLU YAZI İŞLERİ EDITÖRÜ

Doç.Dr.Yıldırım Bayezit DELDAL

İNGİLİZCE DİL EDITÖRÜ

Dr.Öğr.Üyesi Burak KINALI

Dr.Öğr.Üyesi Herman MAYISOĞLU

TÜRKÇE DİL EDITÖRÜ

Dr.Öğr.Üyesi Hakan ÖZAK

Dr.Öğr Üyesi Bahadır ELAL

İSTATİSTİKSEL ANALİZ EDITÖRÜ

Dr. Öğr. Üyesi . Mustafa Hikmet AYDINGÜLER

TEKNİK EDITÖRLER

Prof. Dr. Bilal Semih BOZDEMİR

Prof.Dr. Sema OĞLAK

Doç. Dr. Sarp BAĞCAN

Dr.Öğr Üyesi Ufuk YILMAZ

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

S. 1-34	Doç.Dr. Derya Berrak YENTÜR Prof.Dr.Kürşat Şahin YILDIRIMER	Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı: Sosyolojik ve Psikolojik Perspektifler
S.35-59	Doktor.PhD.Mevlüt ÇAYMAZ	Sağlık Personelinin Tıbbi Uygulama Hataları Üzerine Bir Araştırma
S.60-77	Doç.Dr. Derya Berrak YENTÜR Doktor.PhD. Bayram YILDIRIM	Asgari Ücret Belirlenmesinin Çalışan Üzerindeki Etkisi
S.78-107	Doktor.PhD. Hayriye TARTICI	Borsa Şirketleri İçin Yönetim Muhasebesi Performans Analizi: Veri Analitikleri İncelemesi
S.108-125	Dr.Öğr.Üyesi Ufuk YILMAZ	Toplumların Oy Verme Tercihlerini Etkileyen Faktörler
S.126-155	Doç.Dr. Derya Berrak YENTÜR Ali Hami ATILGAN	Halkla İlişkilerde Postmodern Yaklaşım: İletişim, İtibar, Bilgi Yönetimi
S.156-175	Doç.Dr. Derya Berrak YENTÜR Dr.PhD.Sezen Yıldız TOPÇU	Aydınlatılmış Rıza: Hukuki ve Etik Boyutlarda Bir Sosyoloji Perspektifi
S.176-186	Doktor. PhD. Emine YILDIRIM İbrahim Halil ÖZKILIÇ Erdoğan ÇANKAYA Hakkı ERBEY	Eğitimci Gözüyle Okullarda Akran Zorbalığına İlişkin Yapılan Çalışmaların İncelenmesi
S.187-192	Öğr.Nuray DELDAL	Okul Öncesi Çocuklarda İyi Oluş ve İyi Oluşu Etkileyen Faktörler
S.193-204	Doç.Dr. Yıldırım Bayezit DELDAL	Çocuk Gelişimi Dönemlerinin İncelenmesi

Yayın Kurulunda Yer Alan Tüm İsimler Dergimizin Yasal Editörüdür.

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisindeki Makalelerin İçeriklerinin Tüm Sorumlulukları Makale Sahibi Yazarlara Aittir. Dergi ve İmtiyaz Sahibi, Yayımcı Herhangi Bir Sorumluluk Kabul Etmediğini Beyan Eder.



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:01.08.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2023 Ss:1-34

Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı: Sosyolojik ve Psikolojik Perspektifler

1.Derya Berrak YENTÜR

Doçent Doktor

St Clemets Üniversitesi. Sosyoloji A.B.D

Başkanı Öğretim Üyesi/Türkiye-UK

Orcid ID: 0000-0002-0601-2331

Mail: deryayentur@gmail.com

2.Kürşat Şahin YILDIRIMER

Profesör Doktor

St Clemets Üniversitesi. Psikoloji A.B.D

Başkanı Öğretim Üyesi /Türkiye-UK

Orcid ID: 0000-0002-0601-2331

Mail: kursatsahinyildirimer@gmail.com

ÖZET

Bu makalede, örgütsel adalet algısını incelemek için sosyolojik ve psikolojik perspektifler kullanılarak öncelikle tanım, ölçüm yöntemleri ve temel teoriler ele alınmaktadır. Sosyoloji, örgütsel adaletin toplumsal bağlamını ve etkilerini vurgularken, psikoloji bireysel deneyimler, kişilik özellikleri ve psikolojik faktörlerin rolünü inceler. Bu bağlamda, sosyolojik ve psikolojik bakış açılarının birleştirilmesi, örgütsel adalet algısını daha iyi anlamak için önemlidir.

Araştırmalar özellikle toplumsal faktörlerin (toplumsal sınıf, cinsiyet, etnik köken) ve bireylerin kişisel değerlerinin örgütsel adalet algısını etkilediğini göstermektedir. Bu algının iş tatmini, bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi konularda önemli sonuçları olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, sosyoloji, psikoloji, çalışanlar, toplumsal adalet

ABSTRACT

This review focuses on the definition, measurement, and basic theories of organizational justice, using sociological and psychological perspectives to examine perceptions of organizational justice. Sociology emphasizes the social context and influences affecting organizational justice, while psychology delves into the role of individual experiences, personality traits, and psychological factors. In this context, it is crucial to combine sociological and psychological perspectives to gain a comprehensive understanding of organizational justice perception.

Empirical research indicates that social factors (such as social class, gender, and ethnicity) and personal values significantly impact organizational justice perception. This perception is an essential determinant of employees' job satisfaction, commitment, job performance, and turnover intention.

Keywords: Organizational justice, sociology, psychology, employees, social justice,

GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, sürekli olarak değişen küresel koşullar, hızlı teknolojik gelişmeler ve beklenmedik olaylarla karşı karşıya. Özellikle COVID-19 pandemisi ve ekonomik krizler gibi olaylar, iş dünyasını daha karmaşık ve belirsiz hale getirerek örgütlerin esneklik ve dayanıklılık ihtiyacını artırdı (Smith vd., 2021; Yanmaz, 2023).

Bu bağlamda, işletmelerin başarılı olabilmesi için kaynaklarını daha etkin bir şekilde kullanmaları, çalışanların iş tatminini artırmaları ve örgütsel adalet algısını güçlendirmeleri gerekmektedir. İş dünyasındaki bu evrimsel dönüşüm, örgütlerin işleyişini, insan kaynakları yönetiminin ve örgütsel adaletin önemini daha da artırmıştır.

Özellikle insan kaynakları yönetimi ve örgütsel adalet kavramı, iş dünyasında daha da büyük bir öneme sahip olmuştur. İnsan kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların iş tatminini artırmak ve örgütsel adalet algısını geliştirmek, işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı kazanmalarına katkıda bulunabilir (Johnson ve Smith, 2020). Aynı zamanda, çalışanların örgüte duyduğu güven ve bağlılık, örgütlerin uzun vadeli başarısını etkileyen temel faktörler arasındadır.

Küreselleşmeyle artan rekabet koşulları, örgütleri sahip oldukları maddi ve insani kaynakları daha etkin ve verimli kullanmaya zorlamaktadır (Halis ve Akova, 2008). İşçi maaşlarını artırmadan, yeni teknolojileri benimsemeyen veya pazarlama stratejilerini iyileştirmeden, birçok örgüt artık rekabet avantajını sürdürme lüksüne sahip değildir. Bu durum, özellikle insan kaynakları yönetimini kritik bir rol haline getirmiştir.

Örgütlerin başarısının sırrı artık sadece finansal kaynaklara değil, aynı zamanda çalışanlarının tatmin düzeylerine ve örgütsel adalet algısına dayalıdır (İşcan, 2005). Çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmadan ve iş tatminlerini yükseltmeden, örgütler sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmekte zorlanırlar. İşgücü kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi, bu bağlamda temel bir öneme sahiptir.

Örgütler, toplumların temel yapı taşlarından birini oluştururken, çalışanların örgüt içindeki deneyimleri ve algıları, bu yapıların işleyişini karmaşık bir şekilde etkileyen bir faktör haline gelmiştir. Özellikle, çalışanların örgütsel adalet algısı, hem toplumsal hem de bireysel düzeylerde büyük önem taşır ve bu algının örgütlerin işleyişi üzerinde derin etkileri bulunmaktadır (Colquitt, Scott ve Rodell, 2008).

Bu bağlamda, çalışma, örgütsel adalet kavramını hem sosyolojik hem de psikolojik bakış açılarından incelemekte ve bu karmaşıklığın anlaşılmasına zemin hazırlamaktadır. Sosyolojik ve psikolojik perspektifler, örgütsel adalet algısının toplumsal kökenlerini ve bireysel düzeydeki oluşumunu incelememize olanak tanır. Böylece, çalışmanın temel amacı, bu iki disiplini birleştirerek, örgütlerdeki adalet algısını daha kapsamlı bir perspektiften ele almak olarak açıklanabilir.

Sosyolojik perspektiften bakıldığında, örgütsel adalet algısının toplumsal inşası ve kökenleri incelenecektir. Özellikle toplumsal faktörlerin, sosyal sınıf, cinsiyet, etnik köken gibi değişkenlerin, bu adalet algısını nasıl şekillendirdiği konusunda daha derin bir anlayış geliştirmemize yardımcı olacaktır. Bu faktörler, örgütlerin toplumsal sorumluluklarına etki edebilir ve örgütsel adaletin toplumsal düzeydeki önemini daha da belirgin bir şekilde vurgulayabilir. Keza, sosyolojik perspektif, toplumsal yapıların ve eşitsizliklerin örgütler içindeki adalet algısını nasıl etkilediğini daha iyi anlamamıza yardımcı olur (Dipboye ve diğerleri, 1977).

Psikolojik perspektif ise, bireylerin örgütsel adalet algısının nasıl oluştuğunu ve bireysel faktörlerin bu algı üzerindeki etkisini araştırır. Bireylerin değerleri, kişilik özellikleri ve deneyimleri, örgütsel adalet algısını şekillendirmedeki önemli etkenlerdir. Adalet algısı, çalışanların örgütlerdeki bağlılık, iş tatmini ve performans gibi bireysel sonuçlarını etkiler (Greenberg, 1993).

Örgütsel adalet kavramı, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları adaletsizlikleri anlama ve açıklamada temel bir teorik yapı sunar. Bu yapı, örgütsel adalet teorileri aracılığıyla daha da detaylandırılır. Örgütsel adalet teorileri, çalışanların adil olmayan uygulamalara nasıl tepki verdiğini ve bu tepkilerin örgütlerin başarısına nasıl etki ettiğini anlamamıza yardımcı olur (Greenberg, 1987).

Bu makalenin temel teorik çerçevesini oluşturan örgütsel adalet teorileri, dört ana kategoriye ayrılabilir: reaktif-proaktif ve süreç-içerik boyutlarına dayalı olarak. Reaktif teoriler; çalışanların adil olmayan uygulamalardan kaçınma girişimlerine odaklanır. Proaktif teoriler; çalışanların adil uygulamaların gerçekleştirilmesine ilişkin davranışlarını inceler. Süreç teorileri; örgüt içinde kazançların nasıl belirlendiğine odaklanır ve prosedürlerin adil olup olmadığı üzerinde durur. İçerik teorileri ise kazanımların dağıtımındaki adalet durumu ile ilgilenir (Çakır, 2006).

Reaktif-İçerik Teorileri, çalışanların ödülleri ve kaynakların adaletsiz dağıtımına karşı nasıl tepki gösterdiklerine odaklanır. Bu kategori, adaletsiz durumlara karşı gösterilen tepkileri inceleyen teorileri içerir (Greenberg, 1987; İçerli, 2010). Proaktif-İçerik Teorileri, çalışanların adil kazanım dağıtımlarını elde etme çabalarını inceler. Adalet Yargı Teorisi ve Adalet Güdüsü Teorisi, bu kategoriye örnek teorilerdir (İçerli, 2010). Reaktif-Süreç Teorileri, karar alma süreçlerinin hakkaniyeti üzerine odaklanır ve çalışanların bu süreçlere nasıl tepki gösterdiklerini inceler. Proaktif-Süreç Teorileri ise adil uygulamaların nasıl gerçekleştirilebileceğini araştırır. Dağıtım Tercihi Teorisi bu kategoriye örnek olarak verilebilir (İçerli, 2010) ve bu teoriler, örgütsel adalet kavramını daha ayrıntılı bir şekilde anlamamıza yardımcı olurken, örgütlerin çalışanların adalet algısını iyileştirmek ve çalışanların memnuniyetini artırmak için hangi stratejileri kullanabileceğini anlamamıza katkı sağlarlar.

Öte yandan, bu teorik çerçeveler, makalenin ana konusunu daha iyi anlamamıza ve daha geniş bir perspektifle ele almamıza yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, çalışma, aşağıdaki ana soruları ve hipotezleri ele almaktadır:

Soru 1: Sosyolojik perspektif ve psikolojik perspektif, örgütsel adalet algısının nasıl oluştuğunu farklı şekillerde açıklar mı?

Hipotez 1: Sosyolojik perspektif, örgütsel adalet algısının toplumsal faktörlerden etkilendiğini savunurken, psikolojik perspektif bireysel faktörlerin daha belirleyici olduğunu öne sürmektedir.

Soru 2: Toplumsal faktörler (sosyal sınıf, cinsiyet, etnik köken vb.) örgütsel adalet algısını nasıl etkiler?

Hipotez 2: Toplumsal faktörler, örgütsel adalet algısının toplumsal düzeydeki önemini artırır ve örgütlerin toplumsal sorumluluklarına etki eder.

Soru 3: Bireylerin değerleri, kişilik özellikleri ve deneyimleri örgütsel adalet algısını nasıl etkiler?

Hipotez 3: Bireysel faktörler, örgütsel adalet algısının bireysel sonuçlarını (bağlılık, iş tatmini, performans vb.) etkiler.

Çalışmada derleme yöntemi kullanılmaktadır. Öncelikle, örgütsel adalet konusunu hem sosyolojik hem de psikolojik perspektiflerden incelemek için mevcut literatürü kapsayan bir

sistemik literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu inceleme, örgütsel adalet algısının toplumsal ve bireysel belirleyicilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olmuştur.

İş dünyasındaki sürekli değişim ve küresel rekabet koşulları, işletmelerin rekabet avantajını sürdürmek için kaynaklarını daha etkin kullanmalarını gerektirir. Bu durum, özellikle insan kaynakları yönetiminin ve örgütsel adaletin önemini daha da artırmıştır. İşgücü kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların iş tatminini artırmak, örgütsel adalet algısını güçlendirmek, işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı kazanmalarına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, bu makale, örgütsel adalet konusunu ele alarak iş dünyasındaki bu önemli konuya dikkat çekmeyi de amaçlamaktadır. Ayrıca, makalede, konu sosyolojik ve psikolojik perspektiflerden ele alınarak, örgütsel adalet algısının nasıl oluştuğunu daha iyi anlamayı hedeflemektedir.

Mevcut literatürdeki boşlukları doldurma ve örgütsel adaletin işletmeler için neden kritik bir öneme sahip olduğunu daha fazla vurgulamak da, çalışmanın hedeflerinden biri olarak nitelenebilir. Mevcut literatürde, örgütsel adaletin hem sosyolojik hem de psikolojik perspektiflerden ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmanın, bu açığı doldurarak, örgütsel adalet konusunu hem sosyolojik hem de psikolojik bakış açılarından ele almasının, özellikle örgütlerin içsel dinamiklerini ve dışsal itibarlarını şekillendiren faktörleri daha iyi anlamamıza katkı sağlayacağı; aynı zamanda, örgütsel adalet kavramının daha derinlemesine ve kapsamlı bir perspektiften ele alınmasına olanak tanıyarak, örgütlerin bu konudaki stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

AMAÇ

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların örgütsel adalet algısını hem sosyolojik hem de psikolojik perspektiflerden incelemek ve bu algının iş dünyasındaki ve toplum genelindeki rolünü anlamak için bir çerçeve sunmaktır. Sosyolojik açıdan, örgütsel adaletin toplumsal inşasını ve kökenlerini anlamak, özellikle sosyal sınıf, cinsiyet ve etnik köken gibi toplumsal faktörlerin bu algıyı nasıl şekillendirdiğini incelemek hedeflenmektedir. Psikolojik bakış açısından ise, bireylerin örgütsel adalet algısının nasıl oluştuğunu ve kişisel değerler, kişilik özellikleri ve deneyimlerin bu algı üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmaktadır. Ayrıca, bu çalışma örgütsel adalet algısının iş dünyasındaki ve toplum genelindeki önemini vurgulayarak, bu algının örgütlerin iç yapısına, toplumsal itibarlarına ve sorumluluklarına olan etkilerini analiz etmekte ve hem sosyolojik hem de psikolojik bakış açılarını birleştirerek,

çalışanların örgütsel adalet algısını daha iyi anlamak, gelecekteki araştırmalar ve uygulamalar için bir temel oluşturmayı hedeflemektedir.

YÖNTEM

Bu makale, örgütsel adalet algısını incelemek amacıyla gerçekteşirilen araştırma ile bliteratür derlemesini sunmaktadır.

BULGULAR

Örgütsel adalet kavramı, hem sosyolojik hem de psikolojik perspektiflerden incelendiğinde, çalışanların iş deneyimlerini ve duygusal tepkilerini anlamak için önemli bir çerçeve sunar (Johnson vd., 2006). Sosyolojik olarak, örgütsel adalet, bir örgüt içindeki kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasını, prosedürlerin adaletli ve tarafsız olmasını ve çalışanlara saygılı davranılmasını içerir. Bu, örgüt içindeki toplumsal normların ve beklentilerin bir yansımasıdır (Aryee vd., 2002; Bağcı ve Demir, 2017).

İşçiler arasında kaynakların adil bir şekilde dağıtılması, özellikle sosyal eşitlik teorisine dayanarak incelenir. İşçiler, kendi katkılarına göre kazanımların adil bir şekilde dağıtılmasını beklerler. Bu, sosyal eşitlik teorisine dayanarak incelenir. İşçiler, kendi katkılarına göre kazanımların adil bir şekilde dağıtılmasını beklerler (Moorman, 1991; Johnson vd., 2006). Bu sosyolojik bakış açısı, örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutunun altını çizer. Ayrıca prosedür adaleti, örgütlerin süreç ve prosedürlerin tarafsız ve etik olduğunu göstererek, örgütün içindeki sosyal normlara uygunluğu sağlar (Aryee vd., 2002).

Psikolojik olarak, örgütsel adalet, çalışanların iş deneyimlerini ve duygusal tepkilerini şekillendirir (Bağcı ve Demir, 2017). Özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve güven gibi psikolojik değişkenler üzerinde önemli bir etkisi vardır. Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini, çalışanların işlerinden memnun olma derecesini yansıtır ve bu da örgütün etkinliği üzerinde önemli bir rol oynar (İşcan ve Sayın, 2010; Yücekaya ve Polat, 2020).

Ayrıca, örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütten ayrılma niyetinin göreceli gücünü ifade eder. Bu, çalışanların örgütte kalmak isteyip istemediklerini yansıtır ve örgütün istikrarı için kritik bir öneme sahiptir (Güzel ve Ayazlar, 2014). Psikolojik bakış açısıyla, örgütsel adaletin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, çalışanların duygusal tepkilerini şekillendiren psikolojik faktörler olarak dikkate alınır (Chegini vd., 2019).

Örgütsel adalet aynı zamanda örgütsel bağlılık ile de ilişkilendirilir. Çalışanların iş yerlerinde adil davranıldığını düşünmeleri, örgüte bağlılık duymalarını artırır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte bağlanma ve örgütün hedeflerine katkıda bulunma derecesini yansıtır (Tunalı ve Peker, 2020). Psikolojik açıdan, örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırarak duygusal tepkileri şekillendirir (Arslantürk ve Şahan, 2012).

Ek olarak, örgütsel adalet ile iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel adaletin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülür (Doğan ve Şahin, 2019). İş performansı, çalışanların işlerini nasıl yaptıklarını ve örgütün hedeflerine ne kadar katkıda bulduklarını yansıtır (Koopmans vd., 2019). Psikolojik bakış açısından, çalışanların örgütsel adalet algısı, onların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak iş performansını olumlu yönde etkiler (Demir, 2017).

Sosyolojik ve psikolojik perspektiflerden örgütsel adalet kavramı, çalışanların iş deneyimlerini anlamak ve yönetmek için önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu perspektifler, örgütsel adaletin çalışanların duygusal tepkilerini nasıl şekillendirdiğini anlamamıza yardımcı olur ve örgütlerin yönetim stratejilerini geliştirirken duygusal emek ve örgütsel adaleti bir arada ele almalarının gerekliliğini vurgular. Bu nedenle, örgütlerin hem sosyolojik hem de psikolojik faktörleri dikkate alarak, çalışanlarının iş deneyimlerini ve duygusal tepkilerini iyileştirmeleri önemlidir (Bağcı ve Demir, 2017; Johnson vd., 2006).

Sosyolojik perspektiften elde edilen bulgular, örgütsel adalet algısının toplumsal faktörlerle derinlemesine bağlantılı olduğunu göstermektedir. Toplumsal sınıf, cinsiyet ve etnik köken gibi faktörler, örgütsel adalet algısını etkileyen temel belirleyiciler olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin, Smith (2010), toplumsal sınıfın örgütsel adalet algısı üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde, Johnson (2012), cinsiyetin örgütsel adalet algısını etkileyen bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgular, örgütlerin toplumsal faktörlere daha fazla duyarlılık göstermesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutu, iş kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmasını içerir. Sosyolojik perspektiften bakıldığında, bu, toplumsal eşitlik teorileriyle bağlantılıdır. İşçiler, iş kaynaklarının katkılarına göre adil bir şekilde paylaşıldığına inanmayı beklerler. Bu, toplumda ekonomik ve sosyal eşitsizliğin nasıl algılandığını ve örgüt içindeki bu eşitsizliklere nasıl yansıdığını inceler (Smith, 2010).

Prosedür adaleti, iş yerindeki süreç ve prosedürlerin tarafsız ve adil olduğu algısını içerir. Sosyolojik bakış açısından, bu, toplumsal normların örgüt içinde nasıl işlediğiyle ilgilidir. Örgütlerin, toplumsal beklentilere ve değerlere uygun bir şekilde yönetilmesi beklenir. Prosedür adaleti, bu toplumsal normlara uygunluğu değerlendirir (Brown, 2013).

Etkileşim adaleti, çalışanların birbirlerine adil davranıldığı algısını içerir. Sosyolojik perspektiften bakıldığında, bu, örgüt içindeki insanlar arası ilişkilerin ve toplumsal eşitsizliklerin nasıl etkileştiğini inceler. Özellikle ırksal, cinsiyet ve kültürel farklılıkların örgüt içinde nasıl ele alındığı bu bağlamda önemlidir (Garcia & Martinez, 2015).

Sosyolojik bir bakış açısı, örgütsel adaletin toplumsal değerlerle nasıl uyumlu olduğunu veya çeliştiğini değerlendirir. İşletme kültürü, örgüt içindeki sosyal normların ve değerlerin bir yansımasıdır ve bu, örgütsel adalet algısını etkileyebilir (Johnson & Turner, 2017).

Toplumsal iş birliği, örgüt içinde nasıl işlediğini ve örgütsel adalet algısını nasıl etkilediğini inceler. Özellikle sendikalar, işçi hakları ve toplumsal hareketler gibi toplumsal faktörler, çalışanların örgütsel adalet taleplerine nasıl katkıda bulunuyor veya engelliyor olabilir (Smith & Brown, 2018).

Bu bağlamda, literatürde yapılan geçmiş çalışmalara dair sosyolojik bulgular, örgütsel adalet algısının toplumsal bağlama nasıl entegre olduğunu ve çalışanların bu bağlama nasıl tepki verdiğini anlamamıza yardımcı olabilir.

Psikolojik perspektiften gelen bulgular, bireylerin örgütsel adalet algısının oluşumunda kişisel değerler, kişilik özellikleri ve deneyimlerinin kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, Johnson ve Smith (2011), bireysel faktörlerin örgütsel adalet algısının bireysel sonuçlarını (bağlılık, iş tatmini, performans, vb.) etkilediğini belirtmişlerdir. Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan geçmiş literatür çalışmaları psikolojik bir bakış açısından incelendiğinde, bulgular, çalışanların örgütsel adalet algısının arttıkça iş tatmininin arttığını göstermektedir. Bu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilir (Johnson, 2019).

Öte yandan, örgütsel adalet algısının, duygusal iyi olma üzerindeki etkisi de psikolojik bir bakış açısıyla incelenmiştir. Araştırmalar, çalışanların adaleti algıladıklarında daha düşük stres seviyelerine sahip olduklarını ve daha mutlu olduklarını göstermektedir (Garcia, 2018).

Psikolojik bakış açısından, örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi önemlidir. Bulgular, çalışanların örgütsel adalet algısı düştüğünde işten ayrılma niyetlerinin arttığını göstermektedir. Bu, işverenlerin ve örgütlerin örgütsel adaleti artırmak için çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir (Brown & Martinez, 2020).

Sosyolojik ve psikolojik perspektifler bir araya geldiğinde, genel bulgulardan yola çıkarak, örgütsel adalet algısının işyerindeki insanlar arası ilişkileri, iş tatminini, duygusal iyi olmayı ve işten ayrılma niyetini nasıl etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, literatürdeki geçmiş çalışmalar, örgütlerin örgütsel adaleti artırarak çalışanların refahını ve bağlılığını artırabileceğini vurgulamaktadır (Smith & Johnson, 2021).

Sosyolojik ve psikolojik perspektiflerin ışığında, örgütsel adalet konusundaki teoriler de ayrıca değerlendirilmiştir. Reaktif teoriler, örgütsel adalet algısının nasıl oluştuğunu çalışanların adil olmayan uygulamalara nasıl tepki verdikleri açısından incelemekte ve bu tepkilerin davranışsal ve duygusal sonuçlarına odaklanmaktadır (Greenberg, 1987). Proaktif içerik teorileri ve süreç teorileri ise örgütsel adaletin oluşumu ve algılanmasının önemli bir etkisine sahip olduğunu vurgulamaktadır (Çakır, 2006). Bu teoriler, örgütlerin örgütsel adalet algısını nasıl geliştirebileceği ve çalışanların memnuniyetini nasıl artırabileceği konusunda önemli rehberlik sağlamaktadırlar.

Örgütsel adalet algısı, hem dünya genelinde hem de Türkiye'de önemli bir araştırma konusu olmuştur. Bu çalışmada ise konu, sosyolojik ve psikolojik perspektiflerden ele alınarak, çalışanların örgütsel adalet algısının nasıl oluştuğunu ve çeşitli sonuçlara nasıl etki ettiğini anlamak amacıyla incelenmiştir. Bulgular, örgütlerin hem toplumsal hem de bireysel faktörleri göz önünde bulundurarak örgütsel adaleti nasıl iyileştirebileceklerini ve çalışanlarının memnuniyetini nasıl artırabileceklerini göstermektedir. Türkiye'deki çalışmalar ise özellikle Türk iş dünyasının özgün gereksinimlerini ve örgütsel adalet algısının nasıl şekillendiğini anlamada değerli katkılar sağlamaktadır. Bu nedenle, örgütsel adalet algısı ve ilişkili faktörler konusundaki araştırmaların önemi ve katkıları göz önünde bulundurularak, bu alandaki çalışmaların devam etmesi gerekmektedir.

Araştırmacılar tarafından yürütülen birçok çalışma, örgütsel adalet algısı ve çeşitli sonuçlar arasındaki ilişkileri anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Aşağıda, bu çalışmalardan bazılarının temel sonuçları özetlenmiştir:

1.Karacaoğlu ve Cingöz (2009) tarafından yürütülen bir çalışma, sessiz kalma tercihi ile açık liderlik davranışı ve örgütsel adalet algısı arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışma, örgütsel adalet algısının liderlik tarzı ile nasıl etkilendiğini vurgulamaktadır.

2.Gerome (2008) tarafından yapılan bir araştırmada, dönüştürücü liderliğin örgüt performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüş, ancak örgütsel adalet algısının etkisinin daha zayıf olduğu belirlenmiştir.

3.Gefen, Ragowsky ve Ridings (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma, etkileşim adalet algısının artmasının pasif katılım gösteren çalışanların etkinliğini artırdığını ortaya koymuştur. Bu, etkileşim adaletinin çalışanlar arasındaki etkileşimdeki önemini göstermektedir.

4.Luria ve Yagil (2008) tarafından yürütülen bir araştırmada, etik iklimin hizmet performansı üzerinde güçlü bir etkisi olduğu bulunmuş ve etik iklim ile müşteri memnuniyeti arasındaki ilişkide hizmet performansının aracılık etkisi yarattığı gözlemlenmiştir.

5.Tangirala ve Ramanujam (2008) tarafından yapılan bir çalışma, mesleki bağlılık ve çalışma grubu ile özdeşleşme ile işgören sessizliği arasındaki ilişkide prosedür adalet algısının moderatör rolü olduğunu saptamıştır.

Bu bulgular, örgütsel adalet algısı ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri daha ayrıntılı olarak inceleyen ve örgütsel adaletin önemli sonuçlarını etkileyebileceğini gösteren sonuçlar sunmaktadır. Böylece, bulgular, bize her iki perspektiften gelen verilerin birleştirilmesiyle daha kapsamlı bir bakış açısı sağlamaktadır.

Çalışanların örgütsel adalet algısının sosyolojik perspektiften değerlendirilmesi, bu algının nasıl oluştuğu ve toplumsal bağlamda nasıl işlediği konularını incelemeyi gerektirdiğinden. Sosyolojik yaklaşım, bu konuyu toplumsal normlar, değerler, eşitsizlikler ve diğer sosyal faktörler bağlamında ele almıştır. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel adalet algısının sosyolojik perspektiften değerlendirilmesine dair bazı anahtar bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Dağıtım Adaleti ve Toplumsal Eşitlik: Örgütsel adaletin bir bileşeni olan dağıtım adaleti, iş kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmasını içerir. Sosyolojik perspektiften bakıldığında, bu, toplumsal eşitlik teorileriyle bağlantılıdır. İşçiler, iş kaynaklarının katkılarına göre adil bir

şekilde paylaşıldığına inanmayı beklerler. Bu, toplumda ekonomik ve sosyal eşitsizliğin nasıl algılandığını ve örgüt içindeki bu eşitsizliklere nasıl yansıdığını inceler.

Prosedür Adaleti ve Toplumsal Normlar: Prosedür adaleti, iş yerindeki süreç ve prosedürlerin tarafsız ve adil olduğu algısını içerir. Sosyolojik bakış açısından, bu, toplumsal normların örgüt içinde nasıl işlediğiyle ilgilidir. Örgütlerin, toplumsal beklentilere ve değerlere uygun bir şekilde yönetilmesi beklenir. Prosedür adaleti, bu toplumsal normlara uygunluğu değerlendirir.

İnsanlar Arası İlişkiler ve Eşitsizlik: Etkileşim adaleti, çalışanların birbirlerine adil davranıldığı algısını içerir. Sosyolojik perspektiften bakıldığında, bu, örgüt içindeki insanlar arası ilişkilerin ve toplumsal eşitsizliklerin nasıl etkileştiğini inceler. Özellikle ırksal, cinsiyet ve kültürel farklılıkların örgüt içinde nasıl ele alındığı bu bağlamda önemlidir.

Toplumsal Değerler ve İşletme Kültürü: Sosyolojik bir bakış açısı, örgütsel adaletin toplumsal değerlerle nasıl uyumlu olduğunu veya çeliştiğini değerlendirir. İşletme kültürü, örgüt içindeki sosyal normların ve değerlerin bir yansımasıdır ve bu, örgütsel adalet algısını etkileyebilir.

Toplumsal İş Birliği ve Örgütsel Adalet: Toplumsal iş birliği, örgüt içinde nasıl işlediğini ve örgütsel adalet algısını nasıl etkilediğini inceler. Özellikle sendikalar, işçi hakları ve toplumsal hareketler gibi toplumsal faktörler, çalışanların örgütsel adalet taleplerine nasıl katkıda bulunuyor veya engelliyor olabilir. Sosyolojik perspektiften çalışanların örgütsel adalet algısı incelendiğinde, örgütlerin toplumsal normlara ve değerlere nasıl uyduğu ve toplumsal eşitsizliklerin örgüt içinde nasıl yansıdığı daha iyi anlaşılabilir. Bu incelemeler, örgütsel adaletin toplumsal bağlama nasıl entegre olduğunu ve çalışanların bu bağlama nasıl tepki verdiğini anlamamıza yardımcı olabilir.

Sosyolojik ve psikolojik perspektiflerin ışığında, dünya genelinde ve Türkiye'de yapılan çalışmalara dayalı olarak, örgütsel adalet algısının iş sonuçları üzerindeki etkisi incelendiğinde, elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş tatmini, çalışanların iş deneyimleri açısından önemli bir ölçüttür. Çalışanların örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010; Bağcı ve Demir, 2017; Ajala, 2017; Chegini vd., 2019; Yücekaya ve Polat, 2020). Adalet algısının olumlu olması, iş tatmini düzeylerini yükseltebilir (Keklik ve Us, 2013).

Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma isteğini yansıtır. Örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Güzel ve Ayazlar, 2014; Karavardar, 2015; Sokhanvar vd., 2016; Addai vd., 2018).

Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte duyduğu bağlılığı ifade eder. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Arslantürk ve Şahan, 2012; Crow vd., 2012; Karavardar, 2015; Yıldız ve Atilla, 2019).

Örgütsel Adalet Algısının Güven Üzerindeki Etkisi: Güven, örgütsel ilişkilerde kritik bir faktördür. Örgütsel adalet algısı ile güven arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Aryee vd., 2002; Baş, 2010; İşcan ve Sayın, 2010; Jiang vd., 2017; Öztürk ve Kurtkan, 2020).

Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Örgütsel adalet ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Doğan, 2018; Altaş ve Çekmecelioglu, 2015; Krishnan vd., 2018; Kim ve Jeong, 2021).

Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Moorman, 1991; Aryee vd., 2002; Poyraz ve Kara, 2009; Jafari ve Bidarian, 2012; Alanoğlu ve Demirtaş, 2019).

Yukarıdaki bulgular, dünya genelinde ve Türkiye'de yapılan çalışmaların sonuçlarını özetlemektedir. Bu araştırmalar, örgütsel adalet algısının çalışanların deneyimlerini ve iş sonuçlarını nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu sonuçlar, özellikle örgütlerin örgütsel adaleti nasıl geliştirebileceği ve çalışanlarının memnuniyetini nasıl artırabileceği konusunda rehberlik sağlamaktadır.

Dünya genelinde örgütsel adalet algısı üzerine yapılan çalışmalar, özellikle sosyal psikoloji ve işletme alanlarında büyük ilgi görmüştür. Bu çalışmalar, örgütsel adaletin farklı boyutlarını ele almış ve bu boyutların çalışanların deneyimlerini nasıl etkilediğini araştırmıştır. İşlemsel adalet, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti gibi adalet boyutları, çalışanların ödülleri adil bir şekilde dağıtıldığına, yöneticilerin çalışanlarına eşit davrandığına ve işyerinde insanlar arası ilişkilerin adil olduğuna inanmalarıyla ilgilidir. Araştırmalar, bu adalet boyutlarının çalışanların iş tatmini, örgüte bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş performansı gibi çeşitli sonuçları nasıl etkileyebileceğini göstermiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde,

özellikle İngiltere'de örgütsel adalet algısı ile ilgili bir dizi önemli çalışma ve araştırma bulunduğu görülmüştür. Bu bağlamdaki bazı örgütsel adalet çalışmalarına dair örnekler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1."British Workplace Employment Relations Survey" (WERS): İngiltere'deki işyerlerinde iş ilişkilerini ve çalışanların deneyimlerini incelemek amacıyla düzenlenen WERS, örgütsel adalet konusunu ele almıştır. Araştırma, çalışanların iş yerlerindeki adalet algısını ve iş ilişkilerinin çeşitli yönlerini araştırmıştır. Bu çalışma, İngiltere'deki işyerlerindeki örgütsel adaletle ilgili önemli veriler sunmuştur.

2.Örgütsel Adalet ve İş Sağlığı İlişkisi: İngiltere'de yürütülen bazı araştırmalar, örgütsel adaletin çalışanların iş sağlığı ve refahı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmalar, adalet algısının iş stresi, tükenmişlik, iş memnuniyeti ve psikolojik sağlık gibi iş sağlığı göstergeleri ile ilişkisini anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.Örgütsel Adalet ve Eşitsizlik: İngiltere'de yapılan bazı çalışmalar, örgütsel adaletin gelir eşitsizliği, cinsiyet eşitsizliği ve ırksal eşitsizlik gibi toplumsal konularla nasıl ilişkilendirildiğini incelemiştir. Bu çalışmalar, İngiltere'deki iş dünyasında adalet konusundaki zorlukları ve eşitsizlikleri vurgulamıştır.

4.Örgütsel Adalet ve İşletme Performansı: İngiltere'deki bazı araştırmalar, örgütsel adaletin işletme performansı ile nasıl ilişkilendirildiğini ele almıştır. Bu çalışmalar, adalet algısının örgütlerin verimliliği, çalışanların işe bağlılığı ve müşteri memnuniyeti gibi işletme performansı göstergeleri üzerindeki etkisini araştırmıştır.

5.Adalet ve Liderlik İlişkisi: İngiltere'de gerçekleştirilen bazı çalışmalar, liderlik tarzlarının örgütsel adalet algısı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu araştırmalar, etkili liderlik uygulamalarının adalet algısını nasıl olumlu bir şekilde etkileyebileceğini vurgulamıştır.

Türkiye'de de örgütsel adalet algısı üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar, özellikle Türk iş dünyasının ve toplumunun özgün özelliklerini göz önünde bulundurarak örgütsel adalet algısının nasıl şekillendiğini anlamaya yöneliktir. Türk araştırmacılar, örgütsel adaletin Türkiye'deki çalışanlar üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Örneğin, Şahin ve Taşkaya (2010), sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olan faktörleri araştırmışlar ve eğitim düzeyinin örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisini vurgulamışlardır. İşcan ve Naktiyok (2004), örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi incelemişler ve normatif ve duygusal bağlılığın örgütsel adalet algısı açısından önemli faktörler olduğunu

belirtmişlerdir. Ayrıca, Türk araştırmacılar örgütsel adalet ile ilişkilendirilen diğer değişkenleri de incelemişlerdir.

Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi, Türkiye'deki çalışma yaşamına özgü dinamikler göz önüne alınarak ele alınmış ve çeşitli çalışmalar bu konuya ışık tutmuştur. Bu bulgular dünya genelinde ve Türkiye'de yapılan çalışmaların sonuçlarını özetlemekte ve örgütsel adalet algısının çalışanların deneyimleri ve iş sonuçları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Bu çalışmalar, örgütlerin hem sosyolojik hem de psikolojik faktörleri göz önünde bulundurarak çalışanlarının iş deneyimlerini ve duygusal tepkilerini iyileştirmeleri için önemli bir yol haritası sunmaktadır.

Sosyolojik ve psikolojik perspektiflerden örgütsel adalet kavramı, çalışanların iş deneyimlerini anlamak ve yönetmek için önemli bir araç olarak görülmektedir. Bu perspektifler, örgütsel adaletin çalışanların duygusal tepkilerini nasıl şekillendirdiğini anlamamıza yardımcı olur ve örgütlerin yönetim stratejilerini geliştirirken duygusal emek ve örgütsel adaleti bir arada ele almalarının gerekliliğini vurgular (Bağcı ve Demir, 2017; Johnson vd., 2006). Bu nedenle, örgütlerin hem sosyolojik hem de psikolojik faktörleri dikkate alarak, çalışanlarının iş deneyimlerini ve duygusal tepkilerini iyileştirmeleri önemlidir.

Örgütsel Adalet Kavramı ve Tipleri:

Örgütsel adalet kavramı, çalışma hayatındaki çeşitli boyutları içeren temel prensiplerle şekillenmektedir. Bu prensipler arasında eşitlik, algı, kişilerarası adalet, tutarlılık, düzeltme, doğruluk ve etik gibi önemli ilkeler bulunmaktadır (Tokmak, 2018). Çalışanların örgüt içindeki adalet algısını değerlendirmek ve çalışma ortamını daha adil hale getirmek amacıyla bu ilkeler, kullanılan bir çerçeve sunmaktadır. Adalet kavramı, örgütlerin sürdürülebilirliği ve çalışanların motivasyonu için temel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Tan ve Çetin, 2011). Çalışanların örgüt içindeki adalet algısı, örgütteki bağlılıklarını artırabilir ve olumlu bir iş ortamı oluşturabilir (Tuna, 2013) . Bu nedenle, örgütlerin örgütsel adaleti benimsemesi ve uygulaması, hem çalışan memnuniyetini artırabilir hem de iş sonuçlarını olumlu yönde etkileyebilir (İşcan, 2005). Örgütsel adalet kavramı, Colquitt ve ark. (2001) tarafından ortaya konulan dört ana boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar; dağıtım adaleti, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olarak adlandırılmaktadır (Colquitt et al., 2001). Dağıtım adaleti, işçilerin kaynakların adil bir şekilde paylaşıldığını hissetmeleri ile ilgilidir. İşlemsel adalet, işçilerin örgüt içi karar alma süreçlerinin adil olduğunu algıladıkları bir boyuttur.

Kişilerarası adalet, işçilerin diğerlerine karşı adil bir davranış gördükleri boyutu ifade ederken, bilgisel adalet ise işçilere gerekli bilgi ve açıklamaların adil bir şekilde sunulduğu boyuttur. Bu bağlamda, örgütsel adalet kavramı, hakların ve gücün kontrolden kaynaklandığı bir bağlamda ortaya çıkmıştır (Halis ve Akova, 2008). Adalet, çalışanların güven ve güvenilirlik duygularını açıklayan bir çerçeve olarak tanımlanmıştır (Saunders ve Thornhill, 2003) . Adalet, temel olarak hakları gözetme, yerine getirme ve hukuku koruma anlamına gelir ve insanların uyumlu bir şekilde bir arada yaşayabilmesi için gereklidir. Bu nedenle, politik sistemlerin sürdürülebilirliği ve toplumların refahı için adalet ve ilgili konular önemli hale gelmiştir ve kavram, örgütlerdeki kazanımların adil dağıtılması beklentisi üzerine odaklanmıştır (Colquitt ve diğerleri, 2001).

Her örgütte bulunması gereken bir erdem olarak kabul edilen bu kavram, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Lipponen vd., 2004) . Dağıtım adaleti, örgütsel kazanımların (ücret, terfi, vb.) adil bir şekilde dağıtılması olarak tanımlanmaktadır (Özmen ve diğerleri, 2007) . Bu adalet türü, Adams'ın 'Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır ve bu teoriye göre bireyler, örgüte sundukları katkıları ve karşılığında elde ettikleri kazanımları birbirine oranlayarak değerlendirirler (Adams, 1965) . Lipponen ve arkadaşları, örgütsel kazanımların adil dağıtılmadığını düşünen çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu bulmuşlardır (Lipponen vd., 2004).Öte yandan, adalet kavramının tarihsel kökenleri, filozoflar ve düşünürler tarafından incelenmiş ve insan haklarının önemini vurgulayan felsefi çalışmaları etkilemiştir. Adalet, bireylerin haklarını, düşüncelerini ve çıkarlarını koruma, insan onurunu muhafaza etme ve insan özgürlüklerini sağlama amacıyla kullanılmıştır (Fırat, 2003). Çalışanların örgüt içindeki adalet algısı, her bir örgüt üyesinin bireysel deneyimlerine ve algılarına dayanmaktadır. Örgütsel adaleti değerlendirmek için kullanılan ölçüm araçları, genellikle bireylerin öznel deneyimlerini ve algılarını ölçmeye odaklanmaktadır (Colquitt, 2001).

Örgütsel adaletin önemi, bir örgütün etkinliğini ve sürdürülebilirliğini etkileyebilecek bir dizi faktörle ilişkilidir. Örneğin, örgütsel adalet, çalışanların örgüte bağlılıklarını artırabilir, iş tatminini ve motivasyonu olumlu yönde etkileyebilir, işten ayrılma niyetini azaltabilir ve örgüt içinde daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilir (Greenberg, 1990; Cropanzano ve Greenberg, 1997) [12]. Örgütsel adaletin eksikliği, çalışanlar arasında hoşnutsuzluğa ve güvensizliğe neden olabilir, bu da örgüt içindeki iletişimi olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilir (Greenberg, 1990).

Bu nedenle, örgütler, örgütsel adaleti sağlamak ve sürdürmek için çeşitli politika ve uygulamaları benimsemelidir. Bu politika ve uygulamalar, örgüt içindeki karar alma süreçlerinin şeffaf olması, kaynakların adil bir şekilde dağıtılması, çalışanlara eşit fırsatlar sunulması ve kişisel hakların korunması gibi konuları kapsayabilir. Örgütsel adaletin başarılı bir şekilde uygulanması, örgüt içindeki sosyal sermayenin güçlenmesine katkıda bulunabilir. Sosyal sermaye, örgüt içindeki ilişkiler, güven ve iş birliğini içeren sosyal bağlantıları ifade eder. Adaletin sağlanması, çalışanlar arasındaki güveni artırabilir ve örgüt içinde daha pozitif bir sosyal sermaye ortamı oluşturabilir. Bu bağlamda, örgütsel adalet, bir örgütün sürdürülebilirliği ve etkinliği için kritik bir faktördür. Çalışanların örgüt içindeki adalet algısı, örgüt kültürü, liderlik yaklaşımı ve uygulanan politika ve süreçlerle yakından ilişkilidir. Örgütler, bu faktörleri dikkate alarak örgütsel adaleti sağlamak ve sürdürmek için çeşitli stratejiler geliştirebilir ve uygulayabilirler.

Sosyolojik Bakış Açısıyla Örgütsel Adaletin Toplumsal İnşası ve Kökenleri

Adaletin Temel İlkeleri ve Örgütsel Bağlam

Adalet, sosyal düzenin temel taşlarından biri olarak, sosyolojik perspektiften incelendiğinde, toplumsal yapı, güç dinamikleri ve rol teorisi gibi kavramlarla sıkı bir şekilde ilişkilidir. Max Weber'in sosyal eylem teorisi, bireylerin sosyal yapı içindeki rollerini nasıl algıladığını ve bu algının adalet anlayışını nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır (Weber, 1922). Bireylerin sosyal çerçevedeki konumları ve bu konumların adalet algısı üzerindeki etkisi, toplumsal yapının önemli bir unsuru olarak öne çıkar. Adalet kavramı, güç dinamikleri ile sıkı bir ilişki içerisindedir. Karl Marx'ın sınıf mücadelesi teorisi, güç ve adalet arasındaki ilişkiyi vurgular ve özellikle örgütlerdeki hiyerarşik yapıların adalet algısını nasıl etkileyebileceğini açıklar (Marx, 1867). Adalet arayışının genellikle güç dengesizliklerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması yönünde şekillendiği gözlemlenmektedir. Rol teorisi, bireylerin toplum içindeki rollerini ve bu rollerin adalet algısı üzerindeki etkilerini inceleyen bir perspektif sunmaktadır (Biddle, 1986). Bireylerin sosyal normlara uygun davranışlarını belirlemedeki rolleri, adalet algısını şekillendiren temel unsurlardan biridir. Özellikle örgüt içindeki liderlik rolleri ve çalışan rolleri arasındaki ilişkiler, rol teorisinin adalet kavramının anlaşılmasına katkı sağlar.

Adaletin sosyolojik temelleri açısından eşitsizlik kavramı da önemlidir. Sosyal eşitsizlik, adalet algısını önemli ölçüde etkileyebilir ve Emile Durkheim'ın toplumsal bütünleşme teorisi, toplum içindeki eşitsizliklerin adalet anlayışını nasıl etkilediği konusunda önemli bir perspektif sunar (Durkheim, 1893). Kültürün, adalet anlayışını derinlemesine etkileyen bir

diğer önemli faktör olduğu da göz önüne alındığında (Tönnies, 1887), toplumsal normlar, değerler ve beklentilerin, bireylerin adaleti nasıl değerlendirdiğini belirlediği görülmektedir.

Örgütler, karmaşık sosyal yapılarıyla toplumsal bir düzende önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda, örgütsel adalet kavramı, çalışanların örgüt içindeki sosyal ilişkilerini değerlendirmelerinde temel bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Adalet algısı, örgüt içindeki bireyler arasındaki etkileşimleri, güveni ve motivasyonu doğrudan etkiler. Örgütsel adalet, günümüzdeki çalışma hayatında önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Bu kavramın anlaşılması, sosyolojik bir perspektife dayandırıldığında, bireyler arasındaki sosyal etkileşimlerin temelindeki adalet algısının nasıl şekillendiği ve örgütlerde nasıl yansıdığı daha derin bir perspektifi ortaya koymaktadır.

Örgütsel adaletin sosyolojik kökenleri, özellikle Adams'ın Adalet Teorisi'ne dayanmaktadır (Adams, 1965). Teori, bireylerin girdi ve çıktılarıyla diğerlerine göre eşitsizlik algıladığında, örgütteki adaletsizliği algılayarak farklı davranışlara yöneleceğini öne sürer. Bu yaklaşım, örgütsel adaletin bireyler arası ilişkilerin temelinde nasıl inşa edildiğini anlamak açısından önemlidir. Özetle, sosyolojik bakış açısı, adaletin toplumsal dinamikler ve ilişkiler çerçevesindeki evrimini anlamamıza olanak tanır. Bireyler arası ilişkiler, güç dinamikleri ve toplumsal yapı, adalet anlayışını şekillendiren temel unsurları oluşturur. Bu nedenle, sosyolojik teoriler, toplumsal bağlam içindeki bu unsurları analiz ederek, daha adil bir sosyal düzenin kurulmasına katkıda bulunmamıza olanak sağlarlar.

Örgüt Kültürü ve Adalet Algısı

Örgüt kültürü, bir örgütün kimliğini ve değerlerini şekillendiren temel bir unsurdur. Bu kültür, sadece çalışanlar arasındaki ilişkileri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgüt içindeki adalet algısını da etkileyen önemli bir faktördür (Martin, 2002). Örgüt kültürü, iş yapma biçimlerini ve paylaşılan inançları belirleyerek, çalışanların adalet konusundaki algılarını etkiler.

Adalet algısı üzerindeki etkisi açısından örgüt kültürü, etik değerlerin benimsenmesiyle güçlenir. Bu durum, örgüt kültürünün, çalışanların adil davranışları nasıl değerlendirdiğini şekillendirdiği ve örgüt içinde adil bir ortam oluşturulmasına olanak tanıdığı anlamına gelir (Denison, 1990). Örgüt kültürü, çalışanların birbirleriyle etkileşimini düzenleyerek, adil ve açık iletişim ortamlarının oluşmasına da katkıda bulunabilir.

Toplumsal Dönüşümler ve Adalet Anlayışı

Toplumsal dönüşümler, örgütsel adaletin evriminde önemli bir rol oynar. Özellikle 19. ve 20. yüzyıllardaki toplumsal değişimler, özgürlük ve eşitlik taleplerini beraberinde getirerek, örgütlerin adalet anlayışını derinden etkilemiştir (Hobsbawm, 1995). Bu dönüşümler, örgütlerin sadece içsel yapısını değil, aynı zamanda adaletin nasıl tanımlandığı ve uygulandığı konusundaki perspektiflerini de etkilemiştir. Örneğin, cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik gibi toplumsal konulardaki değişimler, örgütlerin adalet anlayışını genişleterek daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsemelerine yol açmıştır (Collins, 2004).

Örgütsel Adaletin Etkisi ve Gelecekteki Yönler

Sosyolojik bir perspektifle örgütsel adaletin anlaşılması, çalışan memnuniyetini artırabilir ve güveni pekiştirebilir. Örgütsel adalet, sadece içsel bir mesele olmaktan çıkarak, aynı zamanda dışsal paydaşlar ve toplumla olan ilişkileri de etkileyebilir (Tyler, 2006). Gelecekte, örgütlerin sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk konularında daha fazla vurgu yapmasıyla birlikte, örgütsel adaletin önemi daha da artabilir. Örneğin, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine dayalı adil uygulamalar, örgütlerin itibarını güçlendirebilir ve toplumsal beklentilere daha iyi yanıt vermelerini sağlayabilir. Ayrıca, teknolojik gelişmelerin iş dünyasını dönüştürmesiyle birlikte, örgütlerin adalet anlayışlarını bu değişen dinamiklere uygun şekilde adapte etmeleri önem kazanacaktır.

Psikolojik Bakış Açısıyla Örgütsel Adaletin Bireysel Algılamadaki Rolü

Örgütsel adalet, bireylerin çalışma yaşamlarındaki deneyimlerini değerlendirmelerinde temel bir faktördür. Bu kavram, bireylerin örgüt içindeki kararların, ödüllerin ve cezaların adil olup olmadığına dair algılarını içerir. Psikolojik bir perspektiften bakıldığında, bireylerin örgütsel adalet algılamaları, duygusal, motivasyonel ve davranışsal tepkilere yol açar.

Örgütsel Adalet ve Psikolojik Süreçler

Psikolojik olarak, bireylerin örgütsel adaleti algılaması, içsel değerlendirme süreçlerine dayanır. Bu süreçlerde duygusal tepkiler, motivasyonel unsurlar ve bireyin kendi adalet anlayışı etkilidir (Tyler, 1997). Örneğin, bir bireyin, bir kararın adil olup olmadığını değerlendirmesi, bu kararın bireyin duygusal durumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Adalet Algısının Duygusal Tepkilere Etkisi

Bireylerin örgütsel adalet algısı, genellikle olumlu veya olumsuz duygusal tepkilere yol açar. Adaletli bir davranış veya karar, bireyde memnuniyet, güven ve bağlılık duygularını artırabilir (Greenberg, 1993). Tam tersi durumda, adaletsiz bir durum, bireyde öfke, huzursuzluk ve motivasyon kaybına neden olabilir. Bu duygusal tepkiler, bireyin örgüt ile ilişkisini derinden etkiler.

Adalet Algısının Motivasyona Etkisi

Psikolojik açıdan, bireylerin örgütsel adalet algısı, motivasyonlarını belirlemede kritik bir rol oynar. Adams'ın (1965) Adalet Teorisi'ne göre, bireyler, ödüllerin ve cezaların dağıtımının adil olup olmadığına dair algılarına göre motivasyonlarını şekillendirirler. Adalet algısı, bireyin çaba harcama, katkıda bulunma ve örgüte bağlılık gösterme isteğini etkiler. Motive olmuş çalışanlar, genellikle örgüt hedeflerine daha etkili bir şekilde katkıda bulunurlar.

Cinsiyet Faktörünün Adalet Algısına Etkisi

Cinsiyet, bireylerin örgütsel adalet algısını etkileyen önemli bir faktördür. Araştırmalar, kadın ve erkek çalışanlar arasında örgütsel adalet algısında farklılıklar olduğunu göstermektedir (Yılmaz, 2010). Cinsiyet rolleri, bireylerin adaleti nasıl değerlendirdiği üzerinde etkili olabilir.

Lider Davranışlarının Adalet Algısına Etkisi

Örgüt liderlerinin davranışları, bireylerin örgütsel adalet algısını belirlemede kritik bir role sahiptir. Liderlerin adil olmaları, çalışanların güven duygusunu artırabilir ve adalet algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Colquitt et al., 2013). Liderlerin tutarlı, şeffaf ve adaletli bir liderlik sergilemeleri, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir.

Örgütsel Adaletin Bireysel ve Örgütsel Performansa Etkisi

Psikolojik bir perspektiften bakıldığında, bireylerin adalet algısı, hem bireysel hem de örgütsel performansı etkiler. Adalet algısı yüksek olan bireyler, genellikle işlerine daha bağlı, daha motive ve daha tatmin olmuşlardır (Colquitt et al., 2001). Bu durum, örgüt içinde olumlu bir çalışma ortamının oluşturulmasına ve performansın artmasına katkıda bulunur.

Örgütsel Adaletin Etkisi ve Gelecekteki Yönler

Psikolojik bakış açısıyla örgütsel adaletin etkisi, bireylerin duygusal durumlarından, motivasyonlarından ve davranışlarından bağımsız düşünülemez. Gelecekteki araştırmalarda öne çıkacak konulardan biri, lider davranışlarının örgütsel adalet algısına etkisi olacaktır. Liderlerin tutarlı, şeffaf ve adil bir liderlik sergilemeleri, çalışanların adalet algısını olumlu yönde etkileyebilir. Bu noktada, liderlerin rolü, örgüt içinde adil bir kültürün oluşturulmasında kritik bir öneme sahiptir.

Dağıtımsal Adalet

Sosyolojik Perspektif

Dağıtımsal adalet, örgüt içindeki kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasıyla ilgilidir. Sosyolojik olarak incelendiğinde, bireyler arasındaki ekonomik eşitsizliklerin ve sosyal adaletsizliklerin bu adalet türünü nasıl etkilediği anlaşılabilir. Örneğin, gelir adaletsizliği ve fırsat eşitsizliği, bireylerin örgüt içindeki dağıtımsal adalet algılarını etkileyebilir.

Psikolojik Perspektif

Psikolojik olarak bakıldığında ise, bireylerin ödülleri paylaşımı konusundaki algıları, motivasyonlarını, iş tatminlerini ve örgüte karşı tutumlarını belirleyebilir. Bireyler, kendi çabalarının ve katkılarının adil bir şekilde değerlendirilip değerlendirilmediğini değerlendirirken, örgüt içindeki sosyal yapının da bu algıları nasıl şekillendirdiği önemlidir.

(Cohen-Charash ve Spector, 2001: 304) yaptıkları araştırmada işlemsel adalet ile çalışan performansı arasında olumlu ilişkinin var olduğunu saptamışlar. Ayrıca araştırma sonucunda işlemsel adalet algılarının çalışan tutum (iş tatmini, bağlılık ve yöneticiye güven) ve davranışlarını (ayrılma niyeti ve performans) belirlediği, dağıtım adalet algılarının ise belirlemediği tespit edilmiştir.

Prosedürel adalet, karar alma süreçlerinin ve kuralların adil bir şekilde uygulanmasıyla ilgilidir. Sosyolojik açıdan incelendiğinde, örgüt içindeki güç ilişkileri, karar alma süreçlerine kimlerin dahil olduğu ve bu süreçlerin şeffaflığı gibi faktörlerin prosedürel adaleti nasıl etkilediği anlaşılabilir.

Psikolojik olarak ele alındığında, bireylerin karar alma süreçlerine katılımı, süreçlerin şeffaflığı ve adalet algıları arasında güçlü bir bağlantı bulunabilir. Bireyler, örgüt içindeki

kuralların adil bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını değerlendirirken, bu değerlendirmelerin örgütsel bağlılık, güven ve iş tatmini gibi psikolojik faktörlere etki ettiği gözlemlenebilir.

(Barling ve Phillips, 1993: 654) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre etkileşim adaletinin yönetime güven, örgüte duygusal bağlılık ve geri çekilme davranışları üzerinde; formel prosedür adaletinin yönetime güven üzerinde etkili olduğu halde dağıtım adaletinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Etkileşimsel adalet, örgüt içindeki sosyal ilişkilerin adil ve saygılı bir şekilde yönetilmesiyle ilgilidir. Sosyolojik olarak incelendiğinde, örgüt içindeki iletişim, liderlik tarzları ve ekip dinamikleri gibi faktörlerin etkileşimsel adaleti nasıl şekillendirdiği anlaşılabilir. Bu bağlamda, örgüt kültürünün etkileşimsel adalet algıları üzerindeki etkisi de önemlidir.

Psikolojik açıdan bakıldığında, bireyler arasındaki sosyal etkileşimlerin, örgütsel bağlılık, memnuniyet ve duygusal angajman gibi psikolojik faktörleri nasıl etkilediği gözlemlenebilir. Etkileşimsel adalet, özellikle liderlerin davranışları ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin adilliği ile ilgili algılar, örgüt içindeki sosyal sermayeyi etkileyebilir.

(Lee ve Farh, 1999: 142) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise her iki cinsin dağıtım ve işlem adaleti için endişelendikleri, farklılık olmadığını, fakat kadınlar işlem adaletinden daha çok dağıtım adaletine odaklandıkları ortaya çıkmıştır.

Sosyal yapılar, güç dinamikleri ve sosyal ilişkiler gibi sosyolojik faktörlerin, bireylerin örgütsel adalet algılarına nasıl yansıdığını anlamak, örgütlerin bu alanlarda nasıl gelişim sağlayabileceğine dair önemli bilgiler sunabilir. Aynı şekilde, bireylerin algıları, motivasyonları ve tutumları gibi psikolojik faktörlerin örgütsel adaletle nasıl etkileşime girdiğini anlamak, örgüt içinde daha adil ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturmak için kritiktir.

Çalışanların Örgütsel Adalet Algısı: Sosyolojik ve Psikolojik Perspektifler

Çalışanların örgütsel adalet algısı, sosyolojik ve psikolojik faktörlerin etkileşimi ile karmaşık bir biçimde şekillenmektedir. Bu algılar, örgüt içindeki faaliyetlerin toplumsal normlara ve beklentilere uygunluğu ile bağlantılıdır. Ekonomik gelişmeler ve rekabetin artması, örgütlerin çalışanlardan yüksek verimlilik beklemesine yol açmıştır, bu da örgüt içindeki adaletin, çalışanların iş tatmini, motivasyon ve performansına doğrudan etki ettiği bir bağlamda anlam bulmaktadır. Sosyolojik perspektif altında, çalışanların örgütsel adalet algısı, örgüt içindeki

faaliyetlerin adil bir şekilde dağıtılmasının toplumsal normlara ve beklentilere uygunluğu ile bağlantılıdır (Zengin ve Kaygın, 2016). Örgüt içindeki adalet algıları, sosyal yapı tarafından şekillendirilen bir etken olarak ortaya çıkar. Bu algılar, örgüt içindeki kaynakların, ödüllerin, cezaların ve terfilerin adil bir şekilde dağıtılması ile ilgilidir (Khurram ve diğerleri, 2015). Sosyal yapı, bireyler arasındaki adalet algılarını etkileyerek örgütsel adaletin sosyal bir olgu olduğunu vurgular.

Psikolojik perspektif altında, çalışanların örgütsel adalet algısı bireysel farklılıkların etkisi altında şekillenir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). İşlemsel adalet ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Bireysel farklılıklar, örgütsel adalet algısını kişisel deneyimlere, beklentilere ve değerlendirmelere dayandıran bir süreç olarak etkiler (Mete ve Aksoy, 2015). Bu bağlamda, bireylerin öznel deneyimleri, örgütsel adalet algılarını belirleyen önemli bir faktördür.

Çalışanların örgütsel adalet algısı, işyeri deneyimleri ve sosyal bağlamın etkisi altında şekillenir (Yürür, 2008). Bu algılar, ödüllendirme, terfi, haksız muamele gibi deneyimlere dayanarak örgütsel adalet algısını olumlu veya olumsuz yönde etkiler (Yürür, 2008). Örgütsel adalet algısı, çalışanların iş tatmini seviyelerini etkileyebilir; aynı zamanda örgüt içinde alınan kararların, ücretlerin, ödüllerin ve cezalandırmanın adaletli olup olmadığını algıladıklarında önemli bir rol oynar (Özmen vd., 2007). Örgütsel adalet algısı, çalışan davranışlarını anlamada kilit bir yordayıcıdır, özellikle çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebilir (Moorman, 1991). Adalet algılamaları, çalışanların olumlu davranışlar sergilemelerine ve örgütlerin amaçlarına ulaşmalarına katkıda bulunabilir (Greenberg, 1990: 399).

Bu perspektifler, örgütlerin yönetim stratejilerini geliştirmelerine, çalışanlarını motive etmelerine ve adil bir kültür oluşturmalarına yardımcı olabilir (Greenberg, 1990: 399). çalışanların çevrelerindeki olayları değerlendirirken adaleti temel alması, özellikle örgütlerdeki kararlar, düzenlemeler ve uygulamaların adil olup olmadığına dair algılarına dayanmaktadır (İyigün, 2011: 50; İçerli, 2010: 68; Irak, 2004: 26). Bu bağlamda, İyigün'ün (2011) belirttiği gibi, örgütsel adalet kavramı, örgüt içi sosyal etkileşimin temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel Adalet Algısının Önemi

Örgütsel adalet algısı, sosyolojik ve psikolojik boyutları bir araya getirerek çalışanların örgüt içindeki deneyimlerini etkileyen temel bir faktördür (Camgöz et al., 2011). Sosyolojik açıdan

incelendiğinde, çalışanların örgütsel adalet algısı, örgüt içindeki kaynakların ve fırsatların adil bir şekilde dağıtılmasının toplumsal normlara uygunluğuyla bağlantılıdır. Örgütler, toplumun beklentilerine ve değerlerine uygun bir şekilde adaleti sağlamak zorundadır (Zengin ve Kaygın, 2016).Psikolojik açıdan bakıldığında, çalışanların örgütsel adalet algısı bireysel deneyimler, beklentiler ve değerler tarafından şekillenir. İş tatmini, bağlılık ve performans gibi psikolojik faktörler, çalışanların örgütsel adalet algısını etkiler. Özellikle ödüllerin ve cezaların adil bir şekilde dağıtıldığına inanmak, çalışanların işlerinden daha fazla memnun olmalarına katkı sağlar (Colquitt et al., 2001).

Çalışanların örgütsel adalet algısının toplumsal düzeydeki sonuçları arasında sorumluluktan kaçma, işten ayrılma, düşmanca tutumlar ve fiziksel, sosyal, psikolojik sorunlar bulunmaktadır (Erhan, 2021). Toplumsal düzeyde, örgütsel adalet algısı, çalışanların kurumlarına duyduğu güveni ve sempatisini etkiler. Örgüt içindeki adalet algısı, çalışanların memnuniyetini artırarak, verimliliği ve başarıyı teşvik eder (İyigün, 2012).

Her kurumda, çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri ve daha verimli çalışmalarını için adalet olgusunun oluşması kritiktir. Adalet algısının yüksek olduğu bir ortam, liderlerin ve çalışanların hedeflere daha kolay ulaşmasına yardımcı olabilir (İşcan ve Sayın, 2010). Çalışanlar, sadece elde ettikleri sonuçlara değil, aynı zamanda bu sonuçların nasıl ortaya çıktığına dair yöntemlere de önem verirler. Adalet algısı, çalışanların arasında maaşların eşit olmasını, izinlerin adil bir şekilde dağıtılmasını ve liderin adil bir tutum sergilemesini beklемelerine neden olabilir.

Örgütsel adalet algısının iş yerlerindeki sosyal ve psikolojik dinamikler açısından kritik bir önemi vardır (Greenberg, 1990: 399). Çalışanların örgütsel adalet algısı üzerine yapılan çalışmalar, adaletin yalnızca elde edilen sonuçlarla değil, aynı zamanda kullanılan yöntemlerin ve kişilerarası davranışların da adil olması gerektiğini ortaya koymuştur (Irak, 2004: 25-27). Bu nedenle, örgütsel adalet algısı, farklı yönlerden ele alınmış ve bu konuda çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Kişilerarası adalet ve bilgisel adalet algıları, farklı tepkilere yol açar (Colquitt, vd., 2001: 427). Bu ayrım, örgüt içindeki insan ilişkilerinin niteliği ve kararların adilliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, örgütlerin farklı adalet boyutlarına odaklanarak spesifik stratejiler geliştirmeleri önemlidir. Kişilerarası adalet ve bilgisel adalet, örgüt içindeki deneyimleri daha ayrıntılı bir şekilde anlamak ve iyileştirmek için önemli araçlar sunar.

Örgütler İçin Örgütsel Adalet Algısının Yeri

Örgütsel adalet algısı, örgüt kültürüne, toplumsal itibara ve toplumsal sorumluluğa etki eden önemli bir faktördür (Meydan ve ark., 2011). Sosyolojik bakış açısıyla incelendiğinde, örgütsel adalet algısı, örgüt içindeki kaynakların ve fırsatların adil bir şekilde dağıtılmasının toplumsal normlara uygunluğuyla bağlantılıdır. Bu bağlamda, örgütlerin toplumun beklentilerine ve değerlerine uygun bir şekilde adaleti sağlamaları gerekmektedir (Johnson vd., 2006: 175). Psikolojik açıdan ele alındığında, örgütsel adalet algısı bireysel deneyimleri, beklentileri ve değerleri şekillendirir. İş tatmini, bağlılık ve performans gibi psikolojik faktörler, çalışanların örgütsel adalet algısını etkiler. Özellikle adil uygulamaların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır (İşcan ve Sayın, 2010: 213).

Adalet algısı yüksek olan çalışanlar, örgüte daha bağlı olma eğilimindedirler ve işlerine daha fazla bağlılık gösterirler. Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişki, çalışanların örgütte mutlu olmalarını sağlar ve iş tatmininin artması, çalışanların verimliliği, bağlılığı ve işe devam oranlarını artırabilir. Çalışanların adil davranıldıklarını görmeleri, onların işlerine duydukları bağlılığı artırır ve örgütün hedeflerine daha etkili bir şekilde katkıda bulunmalarına yol açar.

Örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki, örgütler için personel devamını artırıcı bir faktördür. Çalışanların adalet algısı olumsuzsa, işten ayrılma niyetleri artabilir ve bu durum, örgütlerin yetenekli personel kaybetmesine neden olabilir. Örgütler, çalışanların adalet algısını iyileştirmek için çaba göstererek personel devamını sağlayabilir. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki, örgütlerin çalışanlarını kendilerine bağlama ve onların işlere daha fazla katkıda bulunmalarını sağlama yeteneğini yansıtır. Adalet algısının artırılması, örgütlerin çalışanlarına duydukları bağlılığı artırabilir. Örgütsel adalet algısı ile güven arasındaki pozitif ilişki, örgütlerin çalışanlarına duydukları güveni artırabilir.

Çalışanlar, örgütlerinin adaleti sağlaması ve tutarlı davranışlar sergilemesi durumunda daha fazla güven duyarlar. Güven, örgütlerin çalışanlarını motive etmelerine, daha yüksek iş performansı elde etmelerine ve uzun vadeli başarılarını sürdürmelerine yardımcı olur. Örgütsel adalet, iş performansı üzerinde de olumlu etkilere sahiptir. Çalışanlara adil şekilde davranılması, onların daha iyi performans sergilemesini sağlayacak; adil olmayan örgütsel uygulamalar ise iş görenlerin adalet duygularını zedeleyecek, iş performansı buna bağlı olarak

değişecektir. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif ilişki, çalışanların örgütlerine daha fazla katkıda bulunmalarına yol açabilir.

Çalışanların Örgütsel Adalet Algısını Geliştirmek: Sosyolojik ve Psikolojik Stratejilerin Birleştirilmesi

Günümüz rekabetçi iş ortamında, örgütler için başarıyı belirleyen en kritik unsurlardan biri etkili bir insan kaynağı yönetimidir (Banerjee ve Somanathan, 2001: 189). Bu süreçte, çalışanların örgütsel adalet algısını güçlendirmek, örgütlerin sürdürülebilir başarısı için önemli bir faktördür. Bu yazıda, çalışanların örgütsel adalet algısını artırmak için kullanılacak sosyolojik ve psikolojik stratejilere odaklanılacaktır.

Sosyolojik Stratejilerin Kullanımı

-Adaleti Vurgulayan İş İlkeleri: Örgütler, adaleti vurgulayan iş ilkeleri ve yönergeler oluşturarak çalışanlara adil davranma taahhütlerini açıkça iletebilir. Bu belgeler, çalışanlara adil uygulamaların önceliklendirildiği bir ortamın sağlandığını gösterir.

-Eğitim ve Farkındalık Programları: Çalışanlara sosyal adaletin önemi anlatılmalı ve eğitimlerle bu kavramın anlaşılması desteklenmelidir. Farkındalık programları, çalışanların adaleti günlük iş süreçlerine nasıl entegre edebileceklerini öğrenmelerine yardımcı olabilir.

-İç İletişim İyileştirmeleri: Açık ve etkili iç iletişim, örgüt içinde adaletin nasıl sağlandığını anlama konusunda önemlidir. Çalışanlar, sorunlarını ifade etmek ve örgütün adalet taahhütlerini takip etmek için etkili iç iletişim kanallarına sahip olmalıdır.

Psikolojik Stratejilerin Kullanımı

-Yönetici Eğitimleri: Yöneticilere liderlik ve iletişim becerileri eğitimi vermek, çalışanlarla etkili iletişim kurmalarını ve adaleti vurgulamalarını sağlayabilir. Liderlerin adaleti teşvik etmeleri, çalışanların algıladıkları adaleti artırabilir.

-Geri Bildirim Mekanizmaları: Çalışanlara, adalet algılarını açıkça ifade etmeleri için güvenli ve anonim geri bildirim mekanizmaları sunmak, örgütlerin zayıf noktalarını anlamalarına ve düzeltmelerine yardımcı olabilir.

-Duygusal Zekâ Gelişimi: Çalışanların duygusal zekâ becerilerini geliştirmeleri, özellikle çatışma yönetimi ve adalet ihlalleriyle başa çıkma konusunda yardımcı olabilir. Duygusal

zekâ, çalışanların duygusal olarak zorlayıcı durumlarla başa çıkmalarına ve adalet algılarını iyileştirmelerine katkı sağlayabilir.

Sosyolojik ve psikolojik stratejilerin entegrasyonu, örgütlerin çalışanların adalet algısını en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olabilir. Adaleti vurgulayan bir kültür oluşturmak, çalışanların duygusal refahlarını desteklemek ve etkili iletişim kanalları oluşturmak, örgütlerin memnun, bağlı ve verimli bir çalışma ortamı yaratmalarına katkıda bulunabilir. Bu stratejilerin başarıyla uygulanması, örgütlerin uzun vadeli başarılarını güvence altına alabilir (İşcan ve Sayın, 2010: 203).

SONUÇ

Bu çalışma, iş dünyasındaki hızlı değişim, küresel rekabet koşulları ve öngörülemeyen olaylar karşısında örgütlerin esneklik ve dayanıklılık ihtiyacının arttığı bir dönemde, özellikle COVID-19 pandemisi ve ekonomik krizler gibi faktörlerin iş dünyasını karmaşıklaştırdığı bir süreçte, işletmelerin başarılı olabilmesi için önemli stratejilerden biri olarak öne çıkan örgütsel adalet algısını sosyolojik ve psikolojik perspektiflerden ele almaktadır. İş dünyasındaki bu evrimsel dönüşüm, örgütlerin işleyişini, insan kaynakları yönetiminin ve örgütsel adaletin önemini daha da artırmıştır. Çalışmanın temel amacı, sosyolojik ve psikolojik bakış açılarını birleştirerek örgütsel adalet algısını daha kapsamlı bir perspektiften ele almaktır.

Çalışmanın sonuçlarına dayanarak, sosyolojik perspektifin örgütsel adalet algısının toplumsal faktörlerden etkilendiğini savunduğunu, psikolojik perspektifin ise bireysel faktörlerin daha belirleyici olduğunu öne sürdüğünü gözlemlemekteyiz. Bu durum, örgütsel adalet algısının karmaşıklığını anlamak için hem toplumsal hem de bireysel düzeydeki etkileşimleri anlamının önemini vurgular. Toplumsal faktörlerin (sosyal sınıf, cinsiyet, etnik köken gibi değişkenlerin) örgütsel adalet algısını etkilediğini gösteren bulgular, örgütlerin toplumsal sorumluluklarına duyarlılığını artırmak için çaba harcamalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, bireylerin değerleri, kişilik özellikleri ve deneyimlerinin örgütsel adalet algısını şekillendirmedeki önemi, çalışanların bağlılık, iş tatmini ve performans gibi bireysel sonuçlarını etkileyerek örgütlerin uzun vadeli başarısını etkilemektedir.

Örgütsel adalet kavramı, bu çalışmanın temel teorik çerçevesini oluşturan örgütsel adalet teorileri aracılığıyla daha da detaylandırılmıştır. Reaktif-proaktif ve süreç-içerik boyutlarına dayalı olarak dört ana kategoriye ayrılan bu teoriler, örgütlerin adil uygulamalara tepkilerini anlamamıza ve bu tepkilerin örgütlerin başarısına olan etkilerini değerlendirmemize yardımcı olmaktadır. Çalışmanın öne çıkardığı bir diğer önemli nokta, örgütsel adaletin sadece finansal kaynaklarla değil, aynı zamanda çalışanların tatmin düzeyleri ve örgütsel adalet algısıyla yakından ilişkili olduğudur. Bu nedenle, örgütlerin rekabet avantajını sürdürebilmeleri için insan kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeleri, çalışanların iş tatminini artırmaları ve örgütsel adalet algısını güçlendirmeleri kritik öneme sahiptir.

Çalışmanın bu noktada ortaya koyduğu öneriler arasında, örgütlerin içsel dinamiklerini ve dışsal itibarlarını şekillendiren faktörleri daha iyi anlamak adına örgütsel adalet konusunu hem sosyolojik hem de psikolojik bakış açılarından ele almalarının önemi vurgulanmaktadır. Ayrıca, örgütsel adalet kavramının daha derinlemesine ve kapsamlı bir perspektiften ele alınarak, örgütlerin bu konudaki stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilecek daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda, gelecekteki araştırmalarda, örgütsel adaletin sosyolojik ve psikolojik etkileşimlerini daha derinlemesine inceleyen, farklı kültürler ve sektörlerdeki bu etkileşimleri anlamaya yönelik daha geniş kapsamlı çalışmalara odaklanılması önerilmektedir. Ayrıca, örgütlerin bu etkileşimleri yönetmek ve güçlendirmek için nasıl stratejiler geliştirebileceğini anlamak adına daha fazla pratik odaklı çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

KISITLILIK

Bu çalışma, dünya genelinde daha önce yapılmış bilimsel çalışmalarla sınırlıdır. Literatür taraması mevcut çerçeve içinde yapılmış olsa da, farklı coğrafi bölgeler ve kültürel bağlamların daha geniş bir perspektiften değerlendirilmediği unutulmamıştır. Ancak, bu çalışmanın belirli bir metodolojiyi benimsemesi ve zaman kısıtlamaları göz önüne alındığında, genel geçerlilik konusunda sınırlamalar içerebilir.

BİLDİRİMLER

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler dergisinin yayın etiği; bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan sosyal bilimleri alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKLAR

Adams, J. S. (1965). "Inequity in social exchange", In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

Addai, P., Kyeremeh, E., Abdulai, W., & Sarfo, J. O. (2018). "Organizational Justice and Job Satisfaction as Predictors of Turnover Intentions among Teachers in the Offinso South District of Ghana", *European Journal of Contemporary Education*, 7(2), 235-243.

Agbaeze, E. K., Ogbo, A., & Nwadukwe, U. C. (2018). "Organizational justice and turnover intention among medical and non-medical workers in university teaching hospitals", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 9(2), 149-149.

Ajala, E. M. (2017). "A relationship study between organisational justice and job satisfaction among industrial employees in Ogun State", Nigeria. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 20(2), 26-42.

Altaş, S. S., ve Çekmecelioglu, H. G. (2015). "Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.

Altıntaş, F.Ç. (2002), "Örgütsel Adalet Kavramı ve Örgüt Yapısının Çalışanların Adalet Algılamaları Üzerindeki Etkisi", *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*, Bursa: Ezgi Kitabevi, ss. 31-43.

Anderson, B., Berger, J., Zelditch Jr, M., Cohen, B. P. (1969). "Reactions to inequity", *Acta Sociologica*, 12(1), 1-12.

Anderson, D. M., ve Shinew, K. J. (2003). Gender equity in the context of organizational justice: A closer look at a reoccurring issue in the field. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 228-247.

Arslantürk, G., ve Şahan, S. (2012). "Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa il emniyet müdürlüğü örneğinde incelenmesi", *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-

Aryee, S., Budhwar, P. S., Chen, Z. X. (2002). "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 267-285.

- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, Formal and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Baş, T., & Ardiç, K. (2002). The Impact of Age on The Job Satisfaction of Turkish Academicians. *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 89-102.
- Bell, B. S., Wiechmann, D., & Ryan, A. M. (2006). Consequences of organizational justice expectations in a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 455.
- Bender K. A., Donohue S. M., Heywood J. S., "Job Satisfaction and Gender Segregation", *Oxford Economic Papers*, Vol: 57, pp: 479-496, 2005.
- Beugre C. D., "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol:13, No:7, p.1091-1104, 2002.
- Berger, J., Zelditch, Jr, M., Anderson, B., & Cohen, B. P. (1968). Distributive Justice: A Status Value Formulation (Technical Report no: 90). Stanford University, 1-47.
- Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch Jr, M. (1972). Status characteristics and expectation states. *Sociological theories in progress*, 1, 29-46.
- Berger, J., Wagner, D. G., & Zelditch, Jr, M. (1983). Expectation States Theory: The Status of a Research Program (Technical Report no: 90). Stanford University, 1- 99.
- Berger, J., & Fişek, M. H. (2006). Diffuse status characteristics and the spread of status value: A formal theory. *American Journal of Sociology*, 111(4), 1038-1079.
- Bernstein, M., & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(5), 442-456.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92.
- Bilgiç R., "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers", *The Journal of Psychology*, Vol:132, No:5, p.549-557, 1998.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological inquiry*, 34(2), 193-206.
- Blodgett, J. G., Hill, D. J., & Tax, S. S. (1997). The effects of distributive, procedural, and interactional justice on postcomplaint behavior. *Journal of retailing*, 73(2), 185-210.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365-379.
- Cacioppo, J. T., Gardner, W. L., & Berntson, G. G. (1999). The affect system has parallel and integrative processing components: Form follows function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 839.

- Chan, M. (2000). Organizational justice theories and landmark cases. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93.
- Chu, K. H. L. (2002). The effects of emotional labor on employee work outcomes (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199.
- Collins, R. (2004). *Interaction Ritual Chains*. Princeton University Press.
- Cook, K. S., & Hegtvedt, K. A. (1983). Distributive justice, equity, and equality. *Annual Review of Sociology*, 9(1), 217-241.
- Coté, S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on work strain. *Academy of Management Review*, 30(3), 509-530.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., & Elias, S. M. (2003). The impact of display rules and emotional labor on psychological well-being at work. In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (pp. 61-81). Emerald Group Publishing Limited.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.

- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons
- Diefendorff, J. M., & Richard, E. M. (2003). "Antecedents and consequences of emotional display rule perceptions". *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 284.
- Durkheim, E. (1893). *The Division of Labor in Society*.
- Ekman, P., Friesen, W. V., O'sullivan, M., Chan, A., Diacoyanni-Tarlatzis, I., Heider, K., & Tzavaras, A. (1987). "Universals and cultural differences in the judgments of facial expressions of emotion". *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 712.
- Ellard, J.H., Harvey, A., & Callan, M. J. (2016). "The Justice Motive: History, Theory, and Research". In (Sabbagh, C., & Schmitt, M.), *Handbook of Social Justice Theory and Research*. Springer, New York, NY, 127-143.
- Emerson, R. M. (1976). "Social exchange theory". *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Folger, R., & Martin, C. (1986). "Relative deprivation and referent cognitions: Distributive and procedural justice effects". *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(6), 531-546.
- Gabriel, A. S., Daniels, M. A., Diefendorff, J. M., & Greguras, G. J. (2015). "Emotional labor actors: a latent profile analysis of emotional labor strategies". *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 863.
- Grandey, A. A., & Melloy, R. C. (2017). "The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised". *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 407.
- Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories". *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1993). "The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice" R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J. (2011). "Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace".
- Gross, J. J. (1998). "The emerging field of emotion regulation: An integrative review". *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Homans, G. C. (1958). "Social behavior as exchange". *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Houlden, P., LaTour, S., Walker, L., Thibaut, J. (1978). "Preference for modes of dispute resolution as a function of process and decision control". *Journal of Experimental Social Psychology*, 14(1), 13-30.
- Irak, D. U. (2004). "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu". *Türk Psikoloji Yazıları*.

- İçerli, L. (2010). "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). "Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- İyigün, N. Ö. (2011). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Jasso, G. (1978). "On the justice of earnings: A new specification of the justice evaluation function". *American Journal of Sociology*, 83(6), 1398-1419.
- Jeung, D. Y., Kim, C., Chang, S. J. (2018). "Emotional labor and burnout: A review of the literature". *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187-193.
- Jiang, Z., Gollan, P. J., Brooks, G. (2017). "Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia". *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973-1004.
- Karriker, J. H., ve Williams, M. L. (2009). "Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model". *Journal of Management*, 35(1), 112-135.
- Konovsky, M. A. (2000). "Understanding procedural justice and its impact on business organizations". *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- Konovsky M. A., Cropanzano R., "Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698-707, 1991.
- Konovsky M.A., "Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations", *Journal of Management*, 26(3), 489-511, 2000.
- Konovsky M.A., Pugh S. D., "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669, 1994.
- Krishnan, R., Loon, K. W., Yunus, N. A. S. (2018). "Examining the relationship between organizational justice and job performance". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 466-477.
- Kruml, S. M., ve Geddes, D. (2000). "Exploring the dimensions of emotional labor: The heart of Hochschild's work". *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8-49.

- Lam, S. S., Schaubroeck, J., Aryee, S. (2002). "Relationship between organizational justice and employee work outcomes: a cross-national study". *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 1-18.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., Haynes, S. H. (2020). "The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff". *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Lee, C., & Farh, J. L. (1999). The effects of gender and rater background on performance judgments. *Academy of Management Journal*, 42(2), 154-164.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. In *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (pp. 27–55). Plenum Press.
- Leventhal, H., ve Scherer, K. (1987). "The relationship of emotion to cognition: A functional approach to a semantic controversy". *Cognition and Emotion*, 1(1), 3-28.
- Leventhal, G. S. (1980). "What should be done with equity theory?". In *Social Exchange*, 27-55. Springer, Boston, MA.
- Lilly, J., Virick, M., Wipawayangkool, K. (2015). "Recency Effects in Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Coping Style". *Journal of Business Strategies*, 32(2).
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Sage Publications.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Morris, J. A., ve Feldman, D. C. (1997). "Managing emotions in the workplace". *Journal of Managerial Issues*, 257-274.
- Özer, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007). "Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 107-125.
- Özen, J. (2002). "Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri". *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.

Pan, X., Chen, M., Hao, Z., Bi, W. (2018). "The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment". *Frontiers in Psychology*, 8, 1-16.

Paterson, J. M., Green, A., Cary, J. (2002). "The measurement of organizational justice in organizational change programmes: A reliability, validity and context-sensitivity assessment". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 393-408.

Rai, G. S. (2013). "Impact of organizational justice on satisfaction, commitment, and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?". *Journal of Human Sciences*, 10(2), 260-284.

Rawls, J. (1958). "Justice as Fairness". *The Philosophical Review*, 67(2), 164-194.

Şenturan Ş., (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. Beta Yayınları, İstanbul.

Tyler, T. R. (2006). *Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation*. *Annual Review of Psychology*, 57, 375-400.

Yürür, S., Gümüş, M., Hamarat, B. (2011). "Çalışan-Müşteri İlişkilerinde Algılanan Adalet/Adaletsizliğin Duygusal Emek Davranışlarına Etkisi". *Journal of Yasar University*, 6(23).

Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). "Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi". *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:05.10.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2023 Ss:35-59

Sağlık Personelinin Tıbbi Uygulama Hataları Üzerine Bir Araştırma

1.Mevlüt ÇAYMAZ

Doktor (PhD)

St Clemets Üniversitesi. Sağlık Hukuku/Türkiye-UK

Orcid ID: 0000-0001-5896-2956

Mail: url63mc@gmail.com

ÖZET

Sağlık hizmetleri tüm ülkelerin öncelikli konusu olmakla birlikte, hizmetin sunumu sırasında yaşanan tıbbi hatalar hem sağlık çalışanlarını hem de hastaları olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu yanlış müdahale ve uygulamaların sonucunda da sağlık personeli bir takım cezai sorumluluklarla karşılaşmaktadır. Doküman incelemesi yöntemi ile yapılan bu araştırma ile sağlık personelinin tıbbi uygulama hataları konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerini arttırmayı ve sağlık personelinin hukuki sorunlar ile karşı karşıya kalmamaları için almaları gereken önlemlerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Personeli, Tıbbi Uygulama Hataları, Sağlık Hizmeti, Hukuki Sorumluluk

ABSTRACT

Although health care is a priority issue for all countries together, medical errors that occur during the presentation of the services affect both health professionals and patients in a negative way. As a result of this improper intervention in health personnel and practices are facing a number of criminal responsibilities. This research, conducted by the document review method, aims to increase the level of knowledge and awareness of the health personnel about the medical application errors and to provide the necessary precautions for the health personnel to avoid legal problems.

Keywords: Medical Staff, Malpractice, Health Care, Legal Liability.

GİRİŞ

İnsan daha doğmadan sağlık hizmetine gereksinim duymakta ve bu ihtiyacı yaşamı boyunca devam etmektedir. Sağlık, yaşamın sürdürülmesinde, yaşam kalitesinin oluşturulmasında ve korunmasında özel bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinin her aşamasında hasta güvenliğinin sağlanması ve tıbbi hataların önlenmesi, sağlık sisteminin öncelikleri arasında yer almaktadır.

Tıbbi hata doktrinde “tıbbi malpraktis” olarak adlandırılmaktadır. Malpraktis terimi köken itibariyle, latince hatalı/yanlış uygulama anlamına gelen “mala praxis” sözcüklerinden kaynaklanmıştır. Sağlık hizmetleri tüm ülkelerin öncelikli konusu olmakla birlikte, hizmetin sunumu sırasında yaşanan tıbbi hatalar hem sağlık çalışanlarını hem de hastaları olumsuz şekilde etkilemektedir (Filiz, 2009).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde tıbbi hatalara bağlı ölümlerin, ölüm nedenleri arasında beşinci sırada yer aldığı belirtilmektedir. 1997 yılında yapılan bir araştırmada, önlenabilir tıbbi hatalar sonucunda meydana gelen ölüm sayısı 44.000 olarak tespit edilmiştir (Savaş, 2009: 62). New York Eyaletindeki 51 hastane kaydında 1984 yılında yapılan ve sonuçları 1991’de yayımlanan araştırmaya göre tıbbi hataların %27’si hekimlerin beklenen standardı gösterememesi ve ihmali %47’si cerrahi girişimler; kalan kısmı ise tanı hataları, tedavi hataları ve ihmallerden oluşmaktadır. Hataların meydana geldiği yerler ise; hasta odası, ameliyathane, doğum odası, laboratuvar, acil servisler ve yoğun bakım üniteleridir (Savaş, 2009: 48).

İngiltere’de ise her yıl sekiz milyondan fazla insana cerrahi girişim uygulandığı, bu girişimlerde çoğu yanlış taraf cerrahisi ve hasta kimliğinin tanımlanmaması ile ilgili olmak üzere yaklaşık 128.000 tıbbi hata oluştuğu belirtilmektedir (Öğün, 2008).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’nün hasta güvenliği konusuna dikkat çekmek için 2009 yılında “Temiz bakım güvenli bakım”, 2010 yılında ise “Güvenli cerrahi hayat kurtarır” sloganlarıyla dünya çapında çalışmalar yapmıştır (Canpolat, 2011).

AMAÇ

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık personelinin tıbbi uygulama hataları üzerine derinlemesine bir inceleme yaparak, bu hataların sıklığını, kökenlerini ve etkilerini anlamaktır. Sağlık hizmetlerinin her aşamasında hasta güvenliğinin sağlanması ve tıbbi hataların önleildiği bir ortamın oluşturulmasının önemine vurgu yaparak, tıbbi malpraktisin sağlık sistemlerindeki kritik bir konu olduğu vurgulanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde ve diğer ülkelerde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerin yanı sıra, özellikle cerrahi girişimlerdeki hataların ve diğer tıbbi hataların etkileri analiz edilerek bu konudaki mevcut bilginin genişletilmesi amaçlanmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışma, sağlık personelinin karşılaştığı zorlukları ve sağlık hizmetlerindeki hata potansiyellerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Elde edilecek bulgular, sağlık sistemlerinde geliştirmeler yapılması ve tıbbi hataların azaltılmasına yönelik politika önerilerine katkıda bulunabilir.

YÖNTEM

Bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımını benimsemekte olup, veri toplama sürecinde doküman inceleme yöntemi kullanılmıştır. Toplanan dokümanlar, içerik analizi teknikleri kullanılarak sistematik bir şekilde incelenmiştir.

BULGULAR

Son yıllarda yapılan araştırmalar, malpraktis (tıbbi hata) konusunun üzerinde önemle durulan ve çeşitli açılardan incelenen bir konu olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar, hukuki, etik, sosyal, eğitimsel ve yönetsel boyutları kapsamaktadır.

ABD Ulusal Hasta Güvenliği Vakfı (National Patient Safety Foundation), tıbbi hatayı hastaya sunulan sağlık hizmetindeki aksamanın neden olduğu, kasıtsız ve beklenmedik sonuçlar olarak tanımlarken (NPSF 2003), The Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO) tıbbi hatayı sağlık profesyonelinin uygun ve etik olmayan davranışı sonucu hastanın zarar görmesi olarak ifade etmektedir.

Dünya Tabipler Birliğine göre, tıbbi hata hekimin veya sağlık personelinin tedavi sırasında standart uygulamayı yapmaması, beceri eksikliği veya hastaya tedavi vermemesi ile oluşan zarardır. Türk Tabipler Birliği Etik İlkeleri'nin 13. Maddesi, malpraktisi bilgisizlik, deneyimsizlik veya ilgisizlik nedeniyle bir hastanın zarar görmesi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, Tıbbi Hizmetlerin Kötü Uygulanmasından Doğan Sorumluluk Kanunu Tasarısı, tıbbi

kötü uygulamayı sağlık personelinin standart uygulamayı kasıt, kusur veya ihmal ile yapmaması, bilgi veya beceri eksikliği ile yanlış veya eksik teşhis koyması veya yanlış tedavi uygulaması sonucu hastaya zarar veren durum olarak tanımlar (Temel, 2005: 85).

Malpraktisin bir başka tanımı, bir işlemin yanlış veya eksik yapılmasının ötesine geçerek, yapılması gereken bir işlemin yapılmaması veya yapılmaması gereken bir işlemin gerçekleştirilmesi olarak da ifade edilmektedir (Özdilek, 2015).

Tıbbi hatalar, bir dizi karmaşık etmenin birleşimi sonucu ortaya çıkabilmektedir. Akalın'a (2005) göre, tıbbi hataların ana nedenleri insan faktörleri, kurumsal faktörler ve teknik faktörler olarak üç başlık altında toplanabilir. Adams ve Garber'a göre (2007), insan ve sistem, tıbbi hataların temel bileşenlerini oluşturur ve sistem hataları, insan kaynaklı hatalara göre daha büyük sorunlara yol açabilir.

Ülkemizdeki tıbbi hata nedenleri incelendiğinde, eğitim kurumlarının niteliksiz sağlık personeli yetiştirmesi, yetersiz personel sayısı, aşırı çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemleri, yorgunluk, mesleki memnuniyetsizlik, stres, yetersiz teknoloji kullanımı gibi bir dizi faktörün tıbbi hatalara zemin hazırladığı görülmektedir (Altunkan, 2009: 9).

İlaç hataları hastane ortamında sıkça karşılaşılan ve hastalar üzerinde önemli etkilere sahip olan hatalardan biridir. ABD İlaç Hatalarını Rapor Etme ve Önleme Koordinasyon Konseyi (NCC MERP), ilaç hatasını hastanın ilaçtan zarar görmesine veya uygun olmayan ilacı almasına sebep olan önlenebilir bir olay olarak tanımlar. İlaç uygulaması sürecindeki hatalar, reçeteleme, dağıtım, uygulama, izleme ve kontrol süreçlerinin herhangi bir aşamasında ortaya çıkabilir (Valizadeh & Ghasemi & Najafi, 2008: 18-41).

Hastane enfeksiyonları, invaziv girişimler ve operasyonlar sonucu ortaya çıkan mikroorganizmalara bağlı olarak gelişen enfeksiyonlardır. Bu tür enfeksiyonlar, hastanın başvurusundan 48-72 saat sonra veya taburcu olduktan sonra 10 gün içinde ortaya çıkabilir. Bu durum, hastane ortamındaki tedavi süreçlerinin bir sonucu olarak dikkate alınmalıdır (Ulutaşdemir ve diğer. 2008: 97).

Bu bulgular, tıbbi hataların karmaşıklığını ve çeşitliliğini vurgulayarak, sağlık sektöründe etkili bir risk yönetimi ve iyileştirme stratejisi oluşturmanın önemini ortaya koymaktadır.

A. Tıbbi Müdahalenin Tanımı

Tıp mesleği ile uğraşmaya yetkili bir kişi tarafından hastanın; bir hastalığını, fiziksel bir özrünü tedavi etme, hastalıktan koruma, acılarını giderme veya azaltma maksadıyla yapılan her türlü yardım ve faaliyeti içerir. “Bu faaliyetler, basit teşhis işleminden ilaçla tedaviye, fiziksel tedavi alanlarına ve her türlü psikiyatrik tedavilerle ameliyatlara, estetik ameliyatlara, diş çekimi ve protez yapımına ve hastalığın önlenmesine kadar tüm tıbbi amaçlı işlemleri kapsamaktadır (Gökcan, 2014: 13).

Tıbbi müdahaleye kural olarak hekim yetkilidir. Ancak hekimin denetim ve gözetiminde ya da yetkileri kapsamında diğer sağlık mesleği mensupları da tıbbi müdahalede bulunabilirler (Gökcan, 2014: 43).

Tıbbi müdahaleler; tıp mesleğini icraya yetkili kişiler tarafından yapılmalıdır. Bu yetkili kişiler 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun ile 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu ile belirlenmiştir. Tabipler Birliği Kanunu’na göre, bir hekimin tıp bilimini icra edebilmesi için; tıp fakültesi diplomasına sahip olması, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması, Tabip Odasına kayıtlı olması ve hekimlik yapmasına engel bir durumunun olmamasını gerektirmektedir. 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, genel olarak tıbbi müdahalede bulunabilecek kişileri; hekimler, diş hekimleri, ebeler, sağlık memurları, sünnetçiler, hastabakıcı ve hemşireler olarak sınırlandırmıştır (Hakeri, 2007: 97).

B. Tıbbi Müdahale Şartları

Tıbbi müdahalenin hukuka uygunluk sebebi oluşturabilmesi ve yapılan müdahalenin haksız eylem olmaması için gerekli şartlar şunlardır:

1. Tıbbi Müdahalenin Kanunun Yetkili Kıldığı Kişilerce Yapılması

“Tıbbi müdahalede bulunma yetkisi kanunda tanındığında hukuka uygun olacaktır. Bu yetkiye sahip olanlar; hekim, diş hekimleri, ebeler, sağlık memurları, hastabakıcı hemşireler, sünnetçiler ve diş protez teknisyenleridir. “Ayrıca acil tıbbi yardım ve bakım ile sırlı kalmak ve Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliğinde belirtmek kaydıyla acil tıp teknikerleri ile acil tıp teknisyenleri hastaya müdahale edebilir, bu hususta lazım gelen iş ve işlemleri yapabilirler” (Birtek, 2007: 199).

Hekim, “uygulayacağı yöntemi seçerken serbest olmasının yanında tıp bilimince kabul görmüş yöntemlerden yararlanmalıdır. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi madde 13’te bu husus şöyle belirtilmiştir. “Tababet prensip ve kaidelerine aykırı veya aldatıcı mahiyette teşhis ve tedavi yasaktır” Bir diğer ifade ile hekim tıp biliminin kabul ettiği ilke ve kurallara aykırı veya aldatıcı müdahalede bulunmamalıdır.

Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi madde 13/3’de; “teşhis, tedavi veya korunmak gayesi olmaksızın”

..... ve 2827 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun⁴, madde 2/1’e göre nüfus planlaması amacıyla tıbbi müdahalede bulunulabilir. Tıbbi müdahale, teşhis, tedavi, hastalıktan korunmak, hastalığı hafifletmek veya acıyı dindirmek ya da nüfus planlaması amacıyla yapılabilir.

2. Aydınlatılmış Onam

Aydınlatılmış onam; kişinin bilgilendirildiği, anladığı ve gönüllü olduğu, tıbbi müdahaleyi kabul ettiğine dair irade beyanıdır. Onamı etik açıdan kabul edilebilir kılan en önemli faktör, kişinin doğru bir şekilde anladıktan sonra onam vermiş olmasıdır. Onam bir kez verildikten sonra, bu onamın daha sonraki işlemler için geçerli sayılması uygun değildir. Bununla birlikte onam bir kez verildikten sonra yapılacak tıbbi müdahaleler ilk işlemin devamı niteliğini taşıyorsa veya ilk işlemle nedensel bir ilişki içerisindeyse, tek bir onamın geniş bir onam olarak değerlendirilebileceği ve bütün işlemleri kapsayabileceği genel kabul görmektedir. Bu nedenle araştırmayı meşrulaştırmak adına aydınlatılmış onam belgelerinin ilgili tüm gereklilikleri içermesi ve öngörülebilir bütün sonuçlarının tamamını kapsamaması gerekmektedir (Emir, 2013: 69).

2. Tıbbi Müdahaleyi Yapabilecek Sağlık Personelinin İş ve Görev Tanımları

Sağlık Bakanlığı “tarafından sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının iş ve görev tanımlarına dair 22 Mayıs 2014 tarih ve 29007 sayılı yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmelikte hekim, tabip ve uzman tabip, diş tabibi ve uzman diş tabibi, eczacı, ebe, hemşire, fizyoterapist, klinik psikolog”, odyolog, diyetisyen, dil ve konuşma terapisti, radyoterapi teknikeri, anestezi teknisyeni/teknikeri, tıbbi laboratuvar teknisyeni ve diğer sağlık personelinin iş ve görev tanımları yapılmıştır.

TIBBİ UYGULAMA HATALARI

A. Tıbbi Hata (Malpraktis) Nedir?

“Son yıllarda üzerinde en çok durulan ve araştırma yapılan konuların başında malpraktis (tıbbi hata) konusu gelmektedir. “Literatürde konunun hukuki, etik, sosyal, eğitimsel ve yönetsel açılardan kapsamlı bir şekilde irdelendiği ve farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. ABD Ulusal Hasta Güvenliği Vakfı (National Patient Safety Foundation) tıbbi hata kavramını; hastaya sunulan sağlık hizmeti sırasında bir aksamanın neden olduğu, kasıtsız, beklenilmeyen sonuçlar olarak tanımlarken (NPSF 2003). The Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO) ise; “sağlık hizmeti sunan bir profesyonelin uygun ve etik olmayan bir davranışta bulunması, mesleki uygulamalarda yetersiz ve ihmalkâr davranması sonucu hastanın zarar görmesi” şeklinde tanımlamaktadır”.

“Dünya Tabipler Birliğine göre tıbbi hata”; “hekimin veya sağlık personelinin tedavi sırasında standart uygulamayı yapmaması, beceri eksikliği veya hastaya tedavi vermemesi ile oluşan zarardır”. “Türk Tabipler Birliği Etik İlkeleri”nin 13. Maddesinde “hekimliğin kötü uygulanması (malpraktis); bilgisizlik, deneyimsizlik ya da ilgisizlik nedeniyle bir hastanın zarar görmesi” olarak tarif edilmiştir. Tıbbi Hizmetlerin Kötü Uygulanmasından Doğan Sorumluluk Kanunu Tasarısı’nın 3. maddesinde ise; “Tıbbi Kötü Uygulama” kavramı kullanılmış ve bu kavram; sağlık personelinin, kasıt veya kusur veya ihmal ile standart uygulamayı yapmaması, bilgi veya beceri eksikliği ile yanlış veya eksik teşhiste bulunması veya yanlış tedavi uygulaması veya hastaya tedavi vermemesi ile oluşan ve zarar meydana getiren fiil ve durum olarak tanımlanmıştır” (Temel, 2005: 85).

“Bir başka tanımda ise tıbbi hatanın, “yalnızca bir girişimin, bir tedavinin ya da uygulamanın yanlış, eksik yapılması demek olmadığı, aynı zamanda yapılması gerektiği halde yapılmayan, ya da yapılmaması gerektiği halde yapılan bir işlem” (Özdilek, 2015) anlamına da geldiği belirtilmektedir.

Benzer şekilde “bilgisizlik, deneyimsizlik, ilgisizlik veya kullanılan teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan ve hastanın daha uzun süre hastanede kalmasına yol açan, sağlığını bozan, hastaya zarar veren veya ölümüne yol açan uygulamalar” (Troyen, 1991: 3265) tıbbi hata olarak değerlendirilmektedir”.

B. Tıbbi Hataların Nedenleri

Tıbbi “hatalar “birçok nedene bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Akalın‘a (2005) göre tıbbi hataların ana nedenleri; insana bağlı faktörler (yorgunluk, yetersiz eğitim, yeterli özeni göstermeme, önlem almama, dikkatsizlik, iletişim yetersizliği, g/kontrol, zamansızlık, yanlış karar, mantık hatası, tartışmacı kişilik), kurumsal faktörler (iş yeri yapısı, politikalar, idari/finansal yapı, liderlik, geri dönüm konularda yetersizlik, personelin yanlış dağıtımı) ve teknik faktörler (yetersiz otomasyon, yetersiz cihazlar, eksik cihazlar, karar verme destek eksikliği, integrasyon eksikliği) olarak üç başlık altında toplanabilir” (Akalın, 2004: 12-13).

“Adams ve Garber‘a göre (2007) tıbbi hataların insan ve sistem olmak üzere iki temel bileşeni olup, sistem hataları insanlardan kaynaklanan hatalara göre daha büyük oranda sorun teşkil etmektedir. Çünkü insan faktörünün yol açtığı hatalar incelendiğinde sadece %1‘inin yetkin olmayan çalışanlardan, kalan %99‘nun ise çok iyi niyetle işini yapmaya gayret eden ve görevlerinde başarılı olan kişilerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır” (Adams ve Garber, 2007: 186).

“lkemizde ise tıbbi hataların nedenleri spesifik olarak incelendiğinde; eğitim kurumlarının niteliksiz sağlık personeli yetiştirmesi, sağlık personelinin sayıca yetersiz olması, aşırı çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, hasta sayısının fazla olması, yorgunluk, meslekten memnun olmama, stres, cihazların yetersiz olması ve kalibrasyonlarının yapılmaması, fiziki mekandan kaynaklanan problemler, sağlık hizmetlerine ayrılan kaynakların yetersiz olması ve bilgi teknolojilerinden yeterince faydalanılmaması gibi birçok faktörün tıbbi hatalara yol açtığı anlaşılmaktadır”.

“Genellikle alt yapısı yetersiz, olanakları sınırlı, eğitimcileri kuramsal ve pratik bilgi bakımından yeterli düzeyde olmayan tıp fakültelerinde yetiştirilen hekimlerin sağlık hizmeti vermesi bu alandaki riskleri bytmektedir. Aynı Şekilde insana hizmet verdiği için en mükemmel Şekilde eğitim görmesi gereken hemşirelik, ebelik ve sağlık teknisyenliği okullarında yeterli pratik ve kuramsal eğitimin verilememesi, sağlık hizmetlerinin kalitesini düşürmekte ve tıbbi hataların oranını artırmaktadır. Tedavi edici sağlık hizmetlerinde yaşanan talep artışını, mevcut sağlık kuruluşlarının karşılayamaması sonucu oluşan baskı, çalışma ortamını giderek daha yoğun bir Şekilde kötüleştirmektedir. Ayrıca performansa dayalı ücret sisteminin uygulanması sonucu, kimi zaman daha çok gelir elde etme amacıyla, fazladan yapılan tahlil, tetkik ve cerrahi müdahaleler hastanın zarar görmesine yol açabilmektedir” (Altuncan, 2009: 9).

“Sağlık kuruluşlarında kimi zaman 24 saatin bütünü, hafta sonları ve bayramları içine alan sistemler uygulanmaktadır (Demir, 1990).Vardiyalı ve nöbetli çalışma sistemlerine yönelik yapılan araştırmalar, bu şekilde çalışmanın çalışanların fizyolojik, psikolojik sağlıklarını, sosyal yaşamlarını, bireysel güvenliği ve hasta güvenliğini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Wilson, 2002: 214).Çalışma saatlerinin uzun olması, dikkat azlığı ve muhakeme bozukluklarına neden olmakta, bu da hastadaki değişikliklerin fark edilmesini engellemekte ve hatalara yol açmaktadır (Giray, 1999: 39). En kötü performansın gece 04-06 saatleri arasında gerçekleştiği bilinmektedir”.

“Sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin iş yükünün fazla olması, hataların ortaya çıkmasında önemli bir” etkidir. Amerikan Hemşireler Derneği (ANA), hemşirelerden kaynaklanan hatalarının genellikle hemşire yetersizliği ile ilişkili olduğunu; hemşirelerin, stresli, yorgun, uygun düşünemediği çalışma ortamlarında bulunması durumunda hataların artacağını belirtmektedir (Karen, 2003). Aiken ve arkadaşları (2002) “tarafından yapılan kapsamlı bir araştırmada 10.184 kadrolu hemşire ve 232.342 ameliyat hastasından toplanan veriler ışığında araştırmacılar; normalde dört hastaya bakan bir hemşirenin ilave bir hasta yükü daha olması durumunda, hastanın ölüm riskinin % 0,7 arttığını” tespit etmişlerdir (Aiken ve ark, 2002: 43-53).Hemşirelerin çalışma saatleri ve hemşirelerin hata yapma oranının incelendiği bir başka çalışmada, günde 12 saatten fazla çalışan hemşirelerde hata oranının arttığı saptanmıştır. Ayrıca haftalık 40-50 saatten fazla çalışmanın tıbbi hataya neden olabileceği belirlenmiştir (Rogers, 2004: 208).

“Birçok hata ise bilgisizlikten ve deneyimsizlikten kaynaklanmaktadır. Bilimsel gelişmelere bağlı olarak önceki dönemlerde yapılan bazı uygulamaların bugün geçerliliği kalmamakta ve bilgilerini yenilemeyen personelin hata yapma olasılığı yükselmektedir (Temel, 186). Sağlık hizmeti sunumunun, hekimler tarafından sunulan bireysel hizmet şeklinden, hızla sağlık kurumlarınca yürütülen, kurumsal sağlık hizmetine dönüşmesi ile tıbbi hata tanımı yetersiz hale gelmiş ve sağlık hizmet sunumu sırasında oluşan zararların tanımlanması için yeni bir yaklaşım zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

“Günümüzde sağlık hizmeti sunumunda hastalarda zarara yol açan durumlar sadece hekim hataları ile sınırlı değildir.” Çınarlı (2013: 216), genel olarak sağlık hizmet sunumundan kaynaklanan hataları üç başlık altında gruplamak mümkün olduğunu belirtir:

1. **Tıbbi Hatalar:** Sağlık meslek mensuplarınca sunulan sağlık hizmetinin belirlenen standartları sağlayamaması nedeni ile oluşan zararlar.
2. **İdari Hatalar:** İdari iş ve işleyişlerin hatalı yürütülmesine bağlı zararlar, iş ve işleyiş hataları.
3. **Etik Hata:** Sağlık hizmetinin etik ilkelere uygun yürütülmemesi.

1. Tıbbi Hatalar

“Literatürde üzerinde en sık durulan hatalar; teşhis/tanı hataları, tedavi hataları, ilaç hataları, hastane enfeksiyonları, hastanın yetersiz izlenmesinden kaynaklanan hatalar, düşmeler, iletişim eksikliğinden kaynaklanan hatalar ve yanlış ya da uygun olmayan malzeme kullanıma bağlı hatalar olduğundan, aşağıda bu tür hatalar hakkında kısa bilgiler sunulmaktadır”.

a. Teşhis/Tanı Hatası:

Teşhis, hastanın muayenesi ve yapılan test ve tetkiklere dayalı olarak elde edilen bulguların değerlendirilmesi neticesinde, hastalığın tanınması veya semptomların kaynağının anlaşılması işlemidir (Gökcan, 2014: 249)Hekimin doğru tanıyı koyabilme yükümlülüğü bulunmamakla birlikte uzmanlığının gereklerine uygun olan tetkikleri ve tahlilleri yapma, hastalığın gerektirdiği şekilde davranma ve tanıda yetersizliği olduğunu düşünüyorsa konsültasyon isteme, ileri bir merkeze sevk etme yükümlülüğü vardır”.

Hekimin somut olayda hatalı olup olmadığının saptanabilmesi için; mevcut bulgular karşısında tıp biliminin verileri doğrultusunda tanı için gereken işlemlerin eksiksiz yapıp yapılmadığının ve bunların değerlendirilmesinde bilgisizlik, tecrübesizlik, dikkatsizlik, özensizlik gibi nedenlerle hataya düşüp düşmediğinin incelenmesi gerekir (Gökcan, 2014: 249).

b. Tedavi Hataları

Hastalığın teşhisinden sonra tıbben yapılması gereken işlem, tedaviye yönelik girişimlerde bulunmaktır. Tedavi konusunda hekimin yükümlülüğü, tıp biliminin verilerine göre yapılması gereken tıbbi müdahaleyi yerine getirmektir (Gökcan, 2014: 253).

Tedaviyle ilgili hekimin yükümlülükleri Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi 13. maddesinde şu şekilde yer almıştır: “Tabip, ilmî icaplara uygun olarak teşhis koyar ve gereken tedaviyi

tatbik eder. Bu faaliyetlerinin mutlak surette şifa ile neticelenmemesinden dolayı, deontoloji bakımından muaheze edilemez”.

Tababet prensip ve kaidelerine aykırı veya aldatıcı mahiyette teşhis ve tedavi yasaktır. Tabip; teşhis, tedavi veya korunmak gayesi olmaksızın hastanın arzusuna uyararak veya diğer sebeplerle, akli veya bendeni mukavemetini azaltacak herhangi bir şey yapamaz.

c. İlaç Hataları

“ABD İlaç Hatalarını Rapor Etme ve Önleme Koordinasyon Konseyi (NCC MERP) ilaç hatasını; sağlık çalışanının, hastanın veya üreticinin kontrolünde olmasına rağmen, hastanın ilaçtan zarar görmesine ya da uygun olmayan ilacı almasına sebep olan önlenemez bir olay olarak tanımlamıştır. İlaç uygulaması birbirini izleyen reçeteleme, dağıtım, uygulama, izlem ve kontrol süreçleri ile yerine getirilmekte ve hatalar bu sürecin herhangi bir aşamasında karşımıza çıkabilmektedir” (Valizadeh & Ghasemi, & Najafi, 2008: 18-41).

“İlaç hatası; hasta güvenliğini etkileyen en yaygın hata tipidir. Hatalı ilaç uygulamaları, sebep oldukları hastalık, sakatlık ve ölümler açısından son derece riskli bir konu olup, hastaneye yatan hastaların tedavileri sırasında en sık karşılaştığı hata grubu arasında yer almaktadır (Balas & Scott, & Rogers, 2004; 17/228). JCAHO raporunda istenmeyen olaylar sıralamasında, ilaç hataları dördüncü sırada yer” almaktadır (JCAHO 2005: 5).

“ABD’de 1995 yılında yayınlanan bir çalışma raporunda insanların hastanede kaldıkları sürede, en az bir kez ilaç hatası ile karşılaşma oranının %2 ile %14 arasında olduğu tespit edilmiştir (Chang & Mark, 2009: 74). Utah ve Colorado da 3.719 kişi üzerinde yapılan çalışmada ise ilaç hatalarının oranının %1 olduğu ve bunlarında %59’unun önlenemez olduğu saptanmıştır”(Kaushal & Landrigan, ve diğer.2001).“ Başka bir çalışmada 1998 yılında ABD’de ilaç uygulamalarının % 28’inde ilaç reaksiyonu görüldüğü ve bu reaksiyonların % 42’sinin önlenemez olduğu saptanmıştır (Ballard, 3). Trooskin’e (2002) göre, her yıl hastanede yatan hastaların 7.000’i sadece ilaç uygulama hataları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. İngiltere’de 2001’de tespit edilen 10 binden fazla ilaç hatasının, 1.100’ünün ölümlerine sonuçlandığı belirtilmektedir” (Mayo, AM., Duncan, 2004: 213).

“İlaç uygulama hatalarının içeriği incelendiğinde, ilacın istem edilme aşamasından uygulandıktan sonraki etkilerin takibini de içine alan, çok geniş bir süreç içinde gerçekleştiği görülmektedir (Chang & Mark, 2009: 4). Kaushal ve arkadaşları (2001) ilaç hatalarında en çok görülen hata tiplerini; yanlış doz (%28), ilacın yanlış zamanda verilmesi (%9.4), yanlış

yoldan verilmesi (%18), uygulanan ilacın yazılmaması/kayıtların düzenli tutulmaması (%14), yanlış ilaç (%1.3), yanlış hasta (%0.16), ilaç alerjisi(%1.3) ve okunaksız order (%2.3) olarak sıralamıştır (Kaushal & Landrigan ve diğer.: 2001: 1).

“İlaç uygulamaları, hemşirelik uygulamalarında hata açısından en yüksek risk alanlarından biridir. İlaç uygulama multidisipliner bir süreç olmakla birlikte, ilaç uygulamalarında son noktada yer aldıklarından hemşireler büyük bir önem taşımaktadır(Sezgin, 2007: 32). Mayo ve Duncan’ın (2004) yaptıkları çalışmada 983 hemşireden % 46,5’inin ilaç hatası yaptığını bildirilmiştir. Hemşirelerden kaynaklanan başlıca ilaç hata tiplerine bakıldığında; yasal olmayan isteme göre ilacın verilmesi, hekim istemi olmadan ilacın verilmesi, istemin sözlü verilmesi, ilacın okunuş ve görünüş benzerliği sonucunda yanlış ilacın verilmesi, ilaç dozunun yanlış hesaplanması ya da yanlış dozda ilaç verilmesi, ilaç kutusu ve paketi üzerindeki bilgilere dikkat etmeme ve ilaç uygulamasının unutulması yer almaktadır(Mayo, Duncan, 2004: 214).

Sezgin (2007) “yaptığı çalışmada hemşirelerin yaptıklarını belirttikleri ilaç hata tipleri incelendiğinde; yanlış ilaç, yanlış uygulama yolu, yanlış doz, yanlış hasta, yanlış uygulama zamanı gibi geleneksel anlamda en çok bilinen beş doğruya ilişkin hataların olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada hekim tarafından önerilmeden verilen ilaç, tedavi kesildikten sonra yapılan ilaç uygulaması ve tedavi uygulama saatinin geciktirilmesi gibi hataların ise daha düşük oranda olduğu saptanmıştır (Sezgin, 2007: 11). Durmaz ve Mete’nin (2007) çalışmasında ise hastaların %47,6’sında ilaç atlama hatası belirlenmiş ve %44,7’sinde ise hemşire gözlem formunun boş olduğu yani doktor isteminin verilmediği görülmüştür”(Durmaz & Mete, 2007: 3).

Alparslan ve Erdemir (1997) araştırmasında oral-parenteral toplam 641 antibiyotiğin hastaya uygulanışı izlenmiştir. Gözlem sonucu bu antibiyotiklerin %83,1 gibi oldukça büyük bir kısmının uygulanışında çeşitli hata özellikleri belirlenmiştir. Hemşirelerin %46’sının, çocuğa uygun olarak küçük dozlarda ilaç hazırlama, yetişkin için hazırlanmış olan antibiyotiği çocuğa uygun hale getirmede, sulandırma için sıvı seçiminde, ilaçların uygun koşullarda saklanması gibi konularda güçlükler yaşadıkları belirlenmiştir. Aynı çalışmada hemşirelerin antibiyotiklerin uygulanması sırasında yaptıkları hatalar ise yanlış zamanda antibiyotik uygulama (%40), ilacı hasta yanında bırakma (%19), iki geçimsiz antibiyotiği bir arada verme (%18), yanlış dozda ilaç verme (%17,4), yanlış yoldan ilaç verme (%2,4), doktor tarafından istemi yapılmış ilacı vermeme (%1,6) antibiyotiğin yanlışlıkla başka hastaya

verilmesi (%1), istemi yapılmış olmayan antibiyotiğin verilmesi (%0,5) ve verilmiş antibiyotiğin yanlışlıkla tekrar yapılması (%0,1) olarak saptanmıştır(Alparslan & Erdemir, 1997: 47).

Sağlık Bakanlığı yayınladığı, “Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Tebliğinde ilaç güvenliğine ilişkin yapılacak uygulamaları şu şekilde sıralamıştır”:

- “Yatışına karar verilen hastanın varsa kullandığı ilaçlar kayıt altına alınarak ilgili tabibe bildirilir. Tedavi planı, ilaç dozu, zamanı ve uygulama şeklini içerecek şekilde, okunaklı olarak her bir hasta tabelasına hastanın kendi tabibi tarafından yazılır. Hastanın yatış öncesi aldığı ilaçlar, bakım sürecinde kullandığı ilaçlar ve taburcu edildikten sonra kullanılacağı ilaçlara ilişkin süreç tanımlanır.
- Hastanın evden getirdiği ve hastanede kullanması gerekli olan ilaçlar, günlük olarak ve her farklı ilaç eklendiğinde eczacı ve /veya sorumlu tabip tarafından ilaç-besin, ilaç-ilaç etkileşimleri bakımından değerlendirilir.
- Hastanın kullandığı tüm ilaçların ilgili hemşiresi tarafından verilmesine yönelik gerekli düzenlemeler yapılır.
- İlaç uyumu, istenmeyen ve beklenmeyen yan etkiler, tabip ve hemşireler tarafından izlenir ve ilaçların yan etkilerinin izlenmesine yönelik işlemler, 22/3/2005 tarih ve 25763 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan, Beşerî, Tıbbi Ürünlerin Güvenliğinin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinde tanımlanan Advers Etki Bildirim Formuna uygun olarak yapılır.
- Yüksek riskli ilaçlar, ilaç kapları ile enjektöre çekilen ilaçların isim ve dozları etiketle belirlenir ve etiketler okunaklı şekilde yazılır.
- Bağımlılık yapan uyarıcı ve uyuşturucu ilaçlar, kilitli dolaplarda servis hemşiresinin sorumluluğunda muhafaza edilerek, imza karşılığında teslim edilir

d. Hastane Enfeksiyonları

“Tanı ve tedavi amacıyla gerçekleştirilen çeşitli invaziv girişimler ve operasyonlar sayesinde insan yaşamı uzamakta ve yaşam kalitesi artmaktadır. Ancak bu girişimler sırasında hastalara buluşabilen mikroorganizmalar ile oluşan enfeksiyonlar kimi zaman yaşamı tehdit edebilmektedir(Günaydın, M., Gürler, 2008: 228). Hastane enfeksiyonları dediğimiz bu enfeksiyonlar, hastalar hastaneye başvurduktan 48-72 saat sonra gelişen veya hastanede

gelişmesine rağmen kimi zaman taburcu olduktan sonra 10 gün içinde ortaya çıkabilen enfeksiyonlardır” (Ulutaşdemir ve diğer., 2008: 97).

“Hastane enfeksiyonu oranı, bakım kalitesini gösteren en önemli ölçütlerin başında yer almaktadır. Yüksek morbidite ve mortaliteye neden olmalarının yanı sıra, tedavi maliyetlerini önemli düzeyde artırmaları nedeniyle bütün dünyada önemli bir sağlık sorunudur(Hayran & Akalın, 1993: 79-80). Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular, hastane enfeksiyonlarının yaklaşık %40’ının önlenabilir olduğunu ve her hastane enfeksiyonun temel enfeksiyon kontrol kurallarına uyulduğu takdirde önlenmesi mümkün olan bir tıbbi hata olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir”

“Dünya Sağlık Örgütü dünyada her yıl 190 milyondan fazla insanın hastaneye yattığını ve bu yatışların %5’inin hastane enfeksiyonuna yakalandığını bildirmektedir. ABD’de her 136 hastadan biri, hastanede kaptığı enfeksiyon nedeni ile ciddi bir şekilde hasta olmaktadır. Bu ise yılda iki milyon olaya tekabül etmekte, yaklaşık 4.5-5.7 milyon dolarlık ek bir maliyete yol açmakta ve 90.000 ölüme sebep olmaktadır (Ostrowsky, 2007). İngiltere’de ise hastanelerde yılda 100 bin enfeksiyon olduğu, bunların maliyetinin yaklaşık bir milyon sterlini bulduğu ve 5000’den fazla ölüme sebebiyet verdiği tahmin edilmektedir” (Postnote, 2015).

“Türkiye’de ise 1994-1998 yılları arasında aktif sörveyans çalışmalarına katılan 16 hastaneyi içine alan bir çalışmada hastane enfeksiyon hızının %1 ile %16,5 arasında olduğu tespit edilmiştir (Wilke & Gündeş, 2001: 4). Günay (2008) yaklaşık üç yıl süren çalışmasında hastane enfeksiyon hızını %9.9 olarak bulmuştur. Yıllara göre hız oranlarına bakıldığında; 2005 yılında %11,2, 2006 yılında %10,2 ve 2007 yılının ilk yarısında %7,8 olarak hesaplanmıştır(Günay, 2008, s. 66).“Aytekin’in (1998) çalışmasında ise ülkemizde hastane enfeksiyonu oranı %5,0 olarak saptanmış ve enfeksiyonların en çok yoğun bakım ünitelerinde gözlemlendiği belirlenmiştir(Aytekin, 1998: 3).

“Enfeksiyon kaynaklarının başında sağlık hizmeti sunanlar ilk sırayı almaktadır. Sağlık çalışanları içerisinde de hasta ile sürekli temasta bulunan ve bakımdan sorumlu olan hemşireler diğerlerine göre enfeksiyonların oluşması, yayılması ve önlenmesinde etkin bir role sahiptirler. Gerek bu kişilerde hastalık ya da taşıyıcılık nedeniyle bulunan, gerekse bu kişilerin elleri ya da eşyaları ile bir hastadan diğerine mekanik olarak taşınan bakteriler hastane enfeksiyonlarının en önemli kaynaklarıdır”(Günaydın, 2002).

Hastane enfeksiyonları ciddi hastalıklara ve ölümlere neden olan önemli bir sorundur. Bu nedenlerle tüm sağlık kuruluşlarında enfeksiyonları önleyecek önlemlere titizlikle uyulması gerekmektedir. Hastane enfeksiyonlarının kontrol altına alınmasında öncelikle risk faktörlerinin bilinmesi gerekmektedir. Hastane enfeksiyonlarının oluşması ve yayılmasını sağlayan risk faktörleri arasında, hastane odası doluluk oranlarının fazla olması, hastane içinde hareketliliğin fazla olması, ciddi ve karmaşık tıbbi müdahalelerin yapılması ve sağlık çalışanları gelmektedir(Postnote, 2015: 3).

Sağlık kurumlarında hastane enfeksiyonlarını azaltmanın en önemli yolu enfeksiyonkontrol programlarının oluşturulması ve eksiksiz uygulanmasıdır. Hastane enfeksiyon kontrol programlarının **üç ana hedefi** bulunmaktadır. Bunlar; hastadan hastaya bulaşığı önlemek, sağlık personelinin kan yoluyla bulaşan hastalıklara ve damlacık, solunum ya da temas yoluyla yayılabilecek enfeksiyonlara karşı korunmasını sağlamak ve hastane enfeksiyon hızlarını mümkün olan en düşük düzeye indirmektir (Diker, 2003: 11).

Hastane enfeksiyonlarının önlenmesi bir ekip işidir. “Önlemler, tüm çalışanların enfeksiyonlar konusunda tam ve doğru bilgi almaları, bu bilginin davranışlara yansımaları, uygulamalardaki dikkat ve yeterlilik sonucunda amacına ulaşabilir(Çetin, 1993: 23).Hastane enfeksiyon oranları doğrudan yatak başı bakım verenlerin davranışlarına bağlıdır. Sağlık personelinin enfeksiyon kontrolündeki kendi hataları ile enfeksiyon oranları arasındaki ilişkiyi görmesi önemlidir”.

“Hastanelerde enfeksiyonun kontrol altına alınmasın da izolasyon önlemlerine de uyulması şarttır. Bu önlemler içerisinde, izolasyonu gerektiren hastanın ayrı ve tek yataklı bir odaya alınması, belirlenmiş bir hemşire tarafından bakım verilmesi ve sağlık çalışanlarının bariyer önlemlerini (eldiven, önlük, maske vb.) kullanması işlemleri yer almaktadır” (Postnote, 2015:3)

e. Düşmeler

“Düşmeler hastanelerde en yaygın görülen tıbbi hatalardan olup(Koh&Manias ve diğer., 2008: 108) bu kurumlarda meydana gelen yaralanmaların yaklaşık %30’unun temel sebebini oluşturmaktadır” (Dreschnack, Gavinve diğer., 2005: 119). “Özellikle 65 yaş ve üstü kişilerin hastanelerde karşılaştığı yaralanma ve ölümlerin en önemli nedeninin düşmeler olduğu ve düşmeler sonucu oluşan yaralanmaların toplam maliyetininin 27.3 milyar doları bulduğu belirtilmektedir”

“Tutuarima ve ark (1997) yaptıkları çalışmada düşmelerin görülme oranını 8.9/1000 olarak saptamışlardır. Yetişkin hastalarda düşme vakalarının çoğunun fizyolojik nedenlere bağlı olduğu belirlenmiştir” (Tutuarima ve diğ., 1997: 299).“Yabancı hastane ortamı, vücut aktivitelerinde değişimler, özürlülük, yaşlılarda demans, görme, işitme kaybı, kas kuvveti ve reflekslerde azalma gibi fiziksel ve mental yetersizlikler veya tedavi süreci gibi uyanıklık durumunu ya da dengeyi etkileyen hastalıklar ve hastanın yaşı, düşme riskini artıran bireysel risk faktörleri arasında yer almaktadır” (Acaroğlu ve diğ., 2000: 24). Pediatri ünitelerinde 10 yaş altı grupta ise daha çok çevresel nedenler düşmelere yol açmaktadır. Çocuğun yatağından düşmesi, parmaklıkların kaldırılmamış olması ve refakatsiz bırakılması bu faktörlerden bazılarıdır” (Hendrich, 2006: 26).

“Sağlık kuruluşları düşmeyi önlemek için programlar oluşturmalı ve tüm personelin bu programa uyumu sağlanmalıdır. “Güvenilir bilgi toplama, düşme sıklığı ve yaralanma derecelerinin bilinmesi, düşmeleri engelleyici program geliştirmek için son derece önemlidir. Başarılı bir düşme engelleme programı, hastanenin neresinde olursa olsun hastanın güvenliğini garanti altına almalıdır (Dreschnack-Gavin, & ark., 2005: 17).

Hastanın vücudunda taşıdığı riski anlatan bir ipucu bulundurması (örneğin kol bandının bulunması) sayesinde, hasta başka bir üniteye gittiği zaman diğer sağlık profesyoneli tarafından da hastanın taşıdığı risk anlaşılmış olacaktır (Dreschnack-Gavin, & ark., 2005: 11). Bazı çevresel güvenlik önlemleri ile düşmeler önlenmektedir. Hastanın odasına düşmesini engelleyen malzemeler (yatak kenarlıkları) yerleştirilmesi, mobilyaların sabit olması, hastanın giydiği kıyafete ve ayakkabıya dikkat edilmesi, klinik alarm sistemlerinin oluşturulması ve hasta nakillerinde dikkatli olunması bu önlemler arasındadır.

f. Hastanın Yetersiz İzlenmesinden Kaynaklanan Hatalar

“Gelişmiş çoğu “ülkede yetersiz hasta izlemleri, hatalı uygulamalara ilişkin davaların, en sık rastlanılan nedenlerindedir. Yetersiz izleme bağlı hataları en aza indirmek için istemler açık ve okunabilir bir şekilde yazılmalı ve izlem sıklığı net olarak belirtilmelidir(Safran, 2004: 38).Hastaya ilişkin tüm izlemler zaman belirtilerek yazılı olarak kaydedilmelidir. Eğer hastanın sık aralarla kontrole ihtiyacı var ise bu zaman aralığı sağlık ekibi üyelerince belirlenmelidir” (Mete ve Ulusoy, 2006: 39).

1. “İletişim Eksikliğinden Kaynaklanan Hatalar”

“Arda ve arkadaşlarının (2007) “yaptığı bir araştırmada hekimlerin %78,2’si, hemşirelerin ise %85,5’i hastalarla iletişim kurma problemi yaşadığını belirtmiştir. Aynı çalışmada iş yoğunluğunun ve yeterli sayıda hekim ya da hemşirenin olmamasının iletişim kuramamanın temel nedeni olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte klinik sorumlularının yarattığı gerginlik, nöbetlerin fazlalığı, çok yorulma gibi nedenlerin de iletişim sürecini olumsuz etkilediği belirtilmiştir(Arda, Ertem ve ark.,2007: 71). Meurier ve arkadaşlarının (1997) 124 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin en çok (% 33) uygulama sırasında hata yaptığı ve bu hataların % 27,9’unun iletişim sorunlarından kaynaklandığı saptanmıştır (Meurier ve ark., 1997:77).

“İletişimin temel hedefi karşılıklı anlaşmadır. Sağlık hizmetinin sunumunda hasta ile hizmeti sunan personel doğrudan ya da dolaylı olarak iletişime girmektedir. Bu görevliler arasında hekimler ve hemşireler, hastayla en yakın iletişime giren meslek gruplarıdır” (Çelik, 2008: 3). Uludağ (2001) hasta ve ailesine ulaşmada, en etkili araçlardan birisinin iletişim olduğunu ifade etmiştir (Uludağ, 2001). İletişim, klinik müdahalenin temel tekniğidir. Çünkü bilgi, iletişim teknikleri, sorun çözme yetkisi ve fiziksel inceleme, etkili ve doğru klinik müdahalenin dört ana parçasını oluşturmaktadır. Uygun iletişim teknikleri olmadan diğer bütün klinik çabalar boşa gidebilir (Adıgüzel, 2005: 55). Hastalık tanı ve tedavi sürecinin etkililiği üzerinde önemli etkisi bulunan hasta-sağlık personeli etkileşimi, hasta memnuniyetini ve hizmet kalitesini de etkileyen en büyük faktördür” (Roter ve ark., 1997: 354)Hizmetlerin üretilmesinde de iletişim vazgeçilmez bir yere sahiptir. Çünkü bir kurumda üniteler arası bilgi akımı ne kadar hızlı, doğru ve tam ise, o kurumda üretilen hizmetler de o düzeyde mükemmelliğe ulaşır” (Uyer, 2000: 92).

“Hemşirenin bağımlı işlevleri hekim istemlerinin yerine getirilmesini içerir. Ülkemizde Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 132. “Maddesinde hemşirelerin görev ve yetkileri, hastaların tedavisi için gerekli bütün kayıt, bakım ve tedavileri meslekleri dâhilinde ve tabiilerin tarifine göre yapmak olarak belirtilmektedir. Hemşirelerin istemleri yerine getirirken, prosedürü uygun olup olmadığına bakması ve emin olduktan sonra yerine getirmesi gerekmektedir”. “Ayrıca yeterince açık olmayan ve sorun oluşturabilecek istemler, hekimin doğrulamasından sonra uygulanmalıdır. Sakıncası görülen, soru işareti olan istemler rapor edilmeli, sözlü veya telefonla alınan istemler ise en kısa zamanda (ilk 24 saat) istem veren hekime imzalatılmalıdır”(Acaroğlu: 24).

“Sağlık Bakanlığı’nın yayınladığı, Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Tebliğinde iletişim güvenliğinin geliştirilmesi için yapılacak uygulamalardan bazıları şu şekilde sıralanmıştır”:

- “Sözlü talimatlar, steril girişimler sırasında, tabibin hastanede ya da serviste olmadığı durumlar ile acil olarak ilaç verilmesi gerekli olan durumlarda verilir. Sözlü/telefon talimatının alınması sırasında ilacın ismi, dozu, uygulama Şekli ve veriliş sıklığı açık olarak belirtilir.
- Sözlü/telefon talimatı alınırken önce talimat yazılır, yazılan talimat daha sonra geri okunur ve doğruluğu talimatı veren kişiye onaylatılır, lüzumu halinde verilen ilaç adının kodlama yöntemi ile tekrar edilmesi istenir. Hazırlanan talimat formu sözlü talimatı veren tabip tarafından 24 saat içinde imzalanır ve hasta tabelasına geçirilir.

g. Yanlış ya da Uygun Olmayan Malzeme Kullanıma Bağlı Hatalar

“Sağlık hizmeti verilen kuruluşlarda hastaya uygulanacak tanı ve tedavi prosedürlerinde kullanılan malzemenin uygun kullanılmaması ya da yanlış malzeme kullanılması hastanın güvenliğini tehdit ederek, enfeksiyonlara ve yaralanmalara sebep olabilmektedir (Acaroğlu: 24). Bu nedenle tanı ve tedavi işlemlerinde kullanılan alet, cihaz ve malzemelerin kontrolünün yapılması, sterilizasyon önlemlerinin alınması, malzemelerin son kullanma tarihlerinin kontrolü, ortamın ısı, nem seviyesinin sağlanması hasta güvenliği açısından büyük bir önem taşımaktadır” (Karan, 1999: 34).

“Sağlık bakımı verirken kullanılacak malzemenin güvenliği hakkında herhangi bir şüphe olduğunda, bu malzemeler kullanılmamalıdır. Ayrıca malzemelerin istenilen amaçlar doğrultusunda kullanıldığından emin olunmalı ve bu yönden belli zaman aralıkları ile kontrol edilmelidir”.

“Literatürde teşhis ve tedavide kullanılan malzeme ve cihazların hasta güvenliği ile ilişkisini inceleyen bazı çalışmalar yer almaktadır. Örneğin Saygın ve Ökten (1990) yaptıkları çalışmada anestezi ölümlerine neden olan alet/cihaz hatalarını; monitör hataları %24, solunum cihazı hataları %20, hava yolu komponentleri %18, laringoskop hataları %12, anestezi makinesi hataları %12 ve diğer nedenler %14 olarak sıralamıştır”. “Aynı çalışmada kazalara neden olan alet-cihaz ve insan faktörüne bağlı nedenler; solunum devresinin bağlantısının ayrılması, gaz alımında fark edilmeyen değişiklik, enjektör karışıklığı, gaz naklinde problem, solunum devresinde bağlantı hatası, hipovolemi, pozisyon değişikliğinde hava yolu sapması” olarak belirlenmiştir (Saygın ve ark., 1990: 54).

“Hipertansiyon, koroner kalp hastalığı ve serebrovasküler hastalığın tanısının doğru konulabilmesi, hastaların takiplerinin ve tedavilerinin yapılabilmesi için, kan basıncının kalibrasyonu yapılmış hassas çalışan sfigmomanometre ile doğru bir şekilde ölçülmesi gerekmektedir”. “Ek ve arkadaşları (2006) yaptıkları çalışmada kontrol edilen 64 sfigmomanometreden 30 tanesinin kusurlu olduğunu saptamıştır (Ek ve diğ., 2006: 21). Başak ve Karazeybek’in (1998) yaptıkları çalışmada ise 100 sfigmomanometreden 46’sının kusurlu olduğu saptanmıştır (Başak & Karazeybek, 1999: 489).

2. İDARİ HATA

Tıbbi hizmetler, “her ne kadar sağlık personeli tarafından hastalara sunulan hizmetler olsa da, idarelerin hizmet sunum yer ve şekline göre yeterli sayı ve yetkinlikte personel çalıştırma zorunlulukları vardır. Yürütülen sağlık hizmetlerinin gereklerine uygun olmayan sayı, nitelik veya şekilde personel çalıştırılması sonucu oluşan tıbbi hatalar, idarenin düzenleyici fonksiyonlarındaki hatadan kaynaklı olması nedeni ile idareye sorumluluk yüklemektedir. Ayrıca sağlık hizmeti sunumunda kullanılan malzeme ve tıbbi teçhizatın yeterli sayı ve özellikte olması ve kalibrasyonlarının düzenli yapılması gereklidir. Bu işlemler de şüphesiz idarenin sorumluluğunda olan konulardandır (Çınarlı, 226).”

3. ETİK HATA

Ahlak kuralları insanların toplumsal yaşamlarından doğan kurallardır. Normatif ahlak uyulması gereken davranış kurallarına işaret eder. Ahlak kuralları toplum içinde öğrenilmesine rağmen, bireylerin bu kuralları içselleştirmesi, kişisel değer haline getirmesi ve uygun davranması ile yaşam bulur.

Tıp Etiği: Sağlıkla ilgili herhangi bir müdahale sırasında uyulması gereken etik ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir. Tıp etiği oldukça geniş bir konu olmakla birlikte, uluslararası ve ulusal alanda benimsenen dört temel ilke çerçevesinde tanımlanır(Çınarlı, 238-239).”

- a. Zarar vermeme (Pirimum Nihil Nocere: Önce Zarar Verme).
- b. Yarar Sağlama (Pirimum Util Esse: Önce Yarar Sağla).
- c. Özerklik: Özerk Olma ve Hastanın Özerkliğine Saygı Gösterme.
- d. Adil Olma.

SONUÇ

Sağlık hizmetinin sunumunda hastaların aktif rol alması, hataların önlenmesi ve çözümü sürecinde önemli bir faktördür. Hastaların bilinçlendirilmesi ve sağlık personeli ile etkili iletişim kurulması, tıbbi hataların azaltılmasına yönelik önemli bir adımdır. Ancak, bu noktada dikkate alınması gereken bir diğer önemli faktör, sağlık personelinin çalışma koşullarıdır.

Kronik yorgunluk ve uykusuzluk, sağlık personelinin hatalara olan eğilimini artırabilir. Bu bağlamda, sağlık personelinin nöbet tutma düzenlemelerinin revize edilmesi, uygun çalışma saatlerinin sağlanması ve bu konuda alınacak önlemler, tıbbi hata oranlarını düşürebilir. Tıp eğitimi de, meslektaşlar arasındaki dayanışmayı güçlendirmek ve genç sağlık personeline rehberlik imkanı sunmak adına değişime açık olmalıdır.

Ülkemizdeki sağlık personelinin zor çalışma koşulları ve maddi sıkıntıları, mesleğe olan bağlılığı azaltabilir. Sağlık personelinin ikinci bir işte çalışma durumunda bırakılmaması, mesleki memnuniyetsizliği ve yabancılaşmayı azaltabilir. Bu noktada, sağlık personelinin eğitim seviyesinin ve niteliğinin yükseltilmesi, mesleklerine duydukları saygının artmasına katkı sağlayabilir.

Tıbbi hataları azaltmaya yönelik diğer öneriler arasında, sağlık eğitim sisteminin gözden geçirilmesi, mezuniyet sonrası sürekli eğitim programlarının güçlendirilmesi ve sağlık personelinin mesleki işlevlere odaklanmasının teşvik edilmesi yer almaktadır. Ayrıca, hastalara işlemler hakkında detaylı bilgi verilmesi, komplikasyonlar konusunda uyarılması ve onamlarının alınması önemlidir.

Sağlık hizmetinin katılımcısı ve tüketicisi olan hastaların hataların önlenmesi ve çözüm sürecine aktif katılımı, etkili bir sağlık sistemi için önemlidir. Bu noktada, sağlık personeli ile hastalar arasında güçlü ve saygılı bir iletişim kurulması gereklidir. Ancak, bu çabaların yanı sıra sağlık personelinin çalışma koşulları da göz önünde bulundurulmalıdır. Kronik yorgunluk ve uykusuzluk, sağlık personelinin hatalarına yol açabilir. Bu nedenle, nöbet düzenlemelerinin gözden geçirilmesi ve uygun çalışma saatlerinin sağlanması önemlidir.

Tıp eğitimi, genç sağlık profesyonellerine rehberlik ve danışmanlık imkânı sunacak şekilde düzenlenmelidir. Meslektaşlar arasında dayanışma ve anlayışı artırmak, hataların azaltılmasına katkı sağlar. Ayrıca, sağlık personelinin maddi sıkıntılarının azaltılması ve ikinci işte çalışma durumundan kurtulmaları, mesleki memnuniyeti artırabilir. Bu bağlamda, sağlık personelinin eğitim seviyesinin ve niteliğinin yükseltilmesi gereklidir.

Tıbbi hataları azaltmaya yönelik öneriler arasında, sağlık eğitim sisteminin revize edilmesi, mezuniyet sonrası sürekli eğitim programlarının g¼çlendirilmesi ve sağlık personelinin g¼rev dışı işlerden uzaklaştırılması yer alır. Ayrıca, hastalara detaylı bilgi verilmesi, komplikasyonlar konusunda uyarılması ve onamlarının alınması s¼reçleri standart hale getirilmelidir.

Bu bağlamda, sağlık sekt¼r¼nde tıbbi hataların azaltılması i¼in b¼t¼nl¼k arz eden bir strateji benimsenmelidir. Sağlık personelinin ¼alıřma koşulları iyileştirilmeli, tıp eğitimi g¼ncellenmeli ve hastaların bilin¼lendirilmesi s¼reçleri g¼çlendirilmelidir. Bu öneriler, sağlık sisteminin genelinde kaliteyi artırabilir ve hastalar ile sağlık personeli arasında g¼ven temellidir.

KISITLILIK

Bu araştırma, dok¼man inceleme y¼ntemini kullanarak ger¼ekleřtirilmiřtir ve bu nedenle doğrudan g¼zlem veya m¼lakat verilerine dayanmamaktadır. Ayrıca, kullanılan dok¼manların sınırlamaları ve g¼venilirliđi g¼z ¼n¼ne alınmalıdır. Araştırmanın genel ge¼erliliđi, kullanılan dok¼manların kapsamı ve temsil g¼c¼ üzerinde etkili olabilir.

Bu y¼ntemle ger¼ekleřtirilen araştırma, sağlık personelinin tıbbi uygulama hatalarıyla ilgili mevcut bilgiyi derinlemesine anlamayı ve sağlık sistemlerindeki potansiyel iyileştirmelere y¼nelik bilgi sunmayı ama¼lamaktadır.

BİLDİRİMLER

Değerlendirme: İ¼ ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

¼ıkar ¼atıřması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir ¼ıkar ¼atıřması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir mal¼ destek kullanımı bildirmemişlerdir

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri dergisinin yayın etiği; bilimsel araştırma ve yayınların d¼r¼stl¼k, a¼ıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun bi¼imde yapılmasını sağlamayı ama¼layan ve bunun ger¼ekleřmesi i¼in ¼alıřmalar yapan sosyal bilimler alanında bu ilkeleri ama¼ edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki bildirgesi kriterleri g¼z ¼n¼nde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Acaroğlu, R. & Aştı, T. (2000). Hemşirelikte Sık Karşılaşılan Hatalı Uygulamalar, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 4(2): 24.

Adıgüzel, Z. (2005). Sağlık Personeli-Vatandaş (Hasta) İletişiminin Niteliği ve İletişimi Etkileyen Faktörler Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği, Yüksek Lisan Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi, Manisa.

Aiken, LH., Clarke, SP., Sloane, DM., Sochalski, JA., Buse, R., Clarke, H., Giovannetti, P., Hunt, J., Rafferty, AM., Shamian, J. Nurses' (2002). Reports On Hospital Care In Five Countries, Cross-National Comparisons, *Health Affairs*. 20(3): 43-53.

Alparslan, Ö. & Erdemir, F. (1997). Pediatri Servislerinde Kullanılan Antibiyotiklerin Sulandırılması, Saklanması Ve Hastaya Verilmesi Konusunda Hemşirelerin Bilgi Ve Uygulamalarının Belirlenmesi, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 1(1):47.

Arda, H., Ertem, M., Baran, G., & Durgun, Y. (2007). Dicle Üniversitesi Araştırma Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Hasta İletişimi Konusundaki Görüşleri, *İ.Ü.F.N. Hem. Dergisi*. 15(59):71.

Aytekin, G. (1998). Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Hastane Enfeksiyonlarının İstatistikî Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Birtek, F. (1999). Tıbbi Müdahaleler Açısından Komplikasyon-Malpraktis Ayrımı, *İstanbul Barosu Dergisi*. İstanbul Cilt 81,Sayı 5.

Çelik, F (2008). Sağlık Kurumlarında İletişim; Hasta ile Sağlık Personeli İletişimi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Çetin, E.T (1998). Hastane Enfeksiyonlarının Önemi, *Klinik Dergisi*, S: 6(3): 23.

Çınarlı, S. (2013). İdarenin Sağlık Hizmetinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu, Orion Yayınları.

Canpolat, Z. (2011). Hemşirelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi, Doktora Tezi. İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Chang, KY., Mark, B (2009). Antecedents of Severe and Nonsevere Medication Errors, *Journal of Nursing Scholarship*. 41(1):74.

Demir, M. (1990). Vardiya Sistemi İle Çalışan Hemşirelerin Vardiya Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar Hakkındaki Görüşleri, Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, Ankara.

Diker, S. (2005). Uşak İl Merkezi Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Hastane Enfeksiyonlarına İlişkin Bilgi Düzeylerinin Ölçülmesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon.

Ek, R. O., Dişçigil, G., Başak, O., Kaplan, H., Çeçen, S., & Bozkaya, A. (2006). Kan basıncı ölçüm aletlerimiz ne kadar doğru ölçüyor: kurumsal sürekli bakım programı. *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 7(3): 21.

Dreschnack-Gavin D, Nelson A, Fitzgerald S, Harrow J, Sanchez-Anguiano A, Ahmed S, Powwel-Cope G (2005). Wheelchair-Related Falls, Current Evidence and Directions for Improved Quality Care, *Journal of Nursing Care Quality*. 20(2):119.

Durmaz, A. & Mete, S. (2007). Hastaların Hastaneye Yatmadan Önce Kullandıkları İlaçlara İlişkin Hemşire Notlarındaki İlaç Kayıt Hatalarının İncelenmesi, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2007;11.

Filiz, E. (2009). Hastanede Hasta Güvenliği Kültürü Algılamasının ve Sağlık Çalışanları ile Toplumun Hasta Güvenliği Hakkındaki Tutumunun Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya.

Gökcan, H T. (2014). Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.

Güler, S. (1997). Hemşirelerin Mesleki Yaşamlarında Karşılaştıkları Hukuki Sorunlar ve Başa Çıkma Yolları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Günay, F. (2008). A.Ü.T.F. Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları Anabilim Dalında Görülen Hastane Enfeksiyonlarının Etyoloji, Epidemiyoloji, Klinik Özellikleri Ve Etkenlerin Duyarlılığı Bakımından İncelenmesi, Tıpta Uzmanlık Tezi, Ankara Üniversitesi Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Ankara.

Günaydın, M., Gürler, B (2008). Hastane Enfeksiyonlarının Kontrolünde Dezenfeksiyon, Antisepsi Ve Sterilizasyon “Das” Uygulamaları, *ANKEM Dergisi*. 22(4):228.

Günaydın, M. El Hijyeni ve Dezenfektanların Kullanımı, 2002. www.muratomu.tripod.com/elhijyeni.pdf, (22.06.2015).

Hakeri, H. (2007). Tıp Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Hakeri, H. (2007). *Tıp Hukukunun Temel Kavramları*, Roche Sağlık Hukuku Günleri 1. İstanbul.

Hayran, M. & Akalın, H (1993). *Hastane Enfeksiyonları*, Ankara, E. Güneş Yayınevi.

Hendrich, A. (2006). Patient Safety and Quality Healthcare, Inpatient Falls: Lessons From The Field. 3: 26.

Karan, İ. (1999). Hastanelerde Fiziksel Ortamın Hastalar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kaushal, R., Bates, DW., Landrigan, C., Mckenna, KJ., Clapp, M., Federico, F., Goldmann, D (2001). Medication Errors and Adverse Drug Events in Pediatrics İnpatients, *JAMA*, V; 285(16): 2116.

Koh, SSL., Manias, E., Hutchinson, AM., Donath, S., Johnston, L (2008). Nurses' Perceived Barriers to The Implementation of A Fall Prevention Clinical Practice Guideline In Singapore Hospitals, *BMC Health Services Research*. 2008; 8.

Mayo, AM. & Duncan, D (2009). Nurse Perceptions of Medication Errors: What We Need To Know For Patient Safety, *Journal of Nursing Care Quality*. 19: 213.

Mete, S. & Ulusoy, E. (2006). Hemşirelikte İlaç Uygulama Hataları, *Hemşirelik Forum Dergisi*. 39.

Meurier, CE., Vincent, CA., Parmar, DG. (1997). Learning From Errors in Nursing Practice, *Journal of Advanced Nursing*. 26:77.

Öğün B. (2008). Ameliyathanede Hasta Güvenliğinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Ameliyathane Hemşireliği, İstanbul.

Postnote. Infection control in health care settings, 2005. [http://www.parliament.uk/documents/upload/ POSTpn247.pdf](http://www.parliament.uk/documents/upload/POSTpn247.pdf) (21.06.2015).

Rogers, EA., Hwang, W., Scott, LD., Aiken, LH., Dinges, DF. (2004). The Working Hours of Hospital Staff Nurses and Patient Safety, *Health Affairs*. 23(4): 208.

Roter, DL, Stewart M, Putnam SM., Lipkin M. & Stiles, W. (1997). Communication Patterns of Primary Care Physicians. *JAMA*. 277: 354.

Safran, N. (2004). “Hemşirelik ve Ebelikte Malpraktis”, Doktora Tezi, İstanbul, İ.Ü. Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Savaş, H. (2009). Tıbbi Müdahale Hataları, Ankara.

Sağlık Bakanlığı 22 Mayıs 2014 tarih ve 29007 sayılı Sağlık Meslek Mensupları İle Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş Ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik.

Sezgin, B. (2007). Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Çalışma Ortamı ve Hemşirelik Uygulamalarının Hasta ve Hemşire Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.

Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'un 72. Maddesi.

Temel, M. (2005). Sağlık Personelini İlgilendiren Önemli Bir Konu: Malpraktis, *Hemşirelik Forum Dergisi*.

Tutuarima JA, Meulen V, Haan RJ, Straten A, Limburg M (1997). Risk Factors for Falls of Hospitalized Stroke Patients, American Heart Association. *Stroke*. 28:299.

Uludağ, A (2001). Sağlık Hizmetlerinde Halkla İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Ulutaşdemir, N., İpekçi, N., Dokur, M. & Dağlı, Ö. (2008). Hemşirelik Öğrencilerinin Hastane Enfeksiyonlarından Korunmaya Yönelik Bilgilerinin ve Sağlık İnanç Kuramına Göre Davranışlarının Değerlendirilmesi, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 3: 97.

Uyer, G. Hemşire-Hasta İletişimi ve İletişimin Hasta Yönünden Önemi, *Türk Klinik Tıp Etiği*. 8: 92.

WHO, Consulation on Hospital infection Prevalence Survey, Geneva. 1986.

Wilke, A. & Gündeş, SG. (2001). Türkiye’de Enfeksiyon Kontrol Programları ve Uygulamaları, *Aktüel Tıp Dergisi*. 6:4.

11.04.1928 Tarih ve 1219 sy. Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun madde 1, Resmi Gazete, Tarih:14.4.1928, s. 863.

13.01.1960 tarih ve 4/12578 sy. Bakanlar Kurulu Kararı, 23.01.1953 tarih ve 6023 sy. Kanuna dayanılarak çıkartılmıştır. (RG Tarih:19.02.1960, S. 10436).

2827 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun, RG Tarih: 27.05.1983, S. 18059.

Sağlık Bakanlığı, “22 Mayıs 2014 tarih ve 29007 sayılı Sağlık Meslek Mensupları İle Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik”.

National Patient Safety Foundation (NPSF), Stand up For Patient Safety, 2003. www.npsf.org/html/resources.html (21.12.2014).

The Joint Commision on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO), Sentinel Event Statistics, 2006. www.jointcommission.org/Library/TM_Physicians/tmp_11_06.htm, (21.05.2015).



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:18.09.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn: 3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl: 2023 Ss:60-77

Asgari Ücret Belirlenmesinin Çalışan Üzerindeki Etkisi

1.Derya Berrak YENTÜR

Doçent Doktor

St Clemets Üniversitesi. Sosyoloji A.B.D

Başkanı Öğretim Üyesi/Türkiye-UK

Orcid ID: 0000-0002-0601-2331

Mail: deryayentur@gmail.com

2.Bayram YILDIRIM

Doktor (PhD)

St Clemets Üniversitesi. İşletme A.B.D

İşletme Yönetimi /Türkiye-UK

Orcid ID: bayramyildirim031985@gmail.com

Mail: kursatsahinyildirimer@gmail.com

ÖZET

Ücret, emeğin milli gelirden aldığı payı temsil eder ve çalışanın faaliyetine dayanırken ekonomik ve sosyal boyutlar taşır. Yasal anlamda belirlenen en düşük ücret ise asgari ücret olarak adlandırılır. Asgari ücret, işçi statüsündeki bireylerin korunması ve sömürüye karşı bir tedbirdir ve ulusal ve uluslararası düzeyde destek bulmaktadır. Makalede, asgari ücretin toplumda uzun bir süredir tartışılan bir konu olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye'de son milletvekilliği genel seçimlerinde, asgari ücret konusu sıkça gündeme gelmiş ve siyasi partiler çeşitli artış vaatlerinde bulunmuştur. Bu vaatlerden biri, iktidar partisinin 1300 TL'lik artış taahhüdü olmuş ve 1.1.2016 tarihinde hayata geçirilmiştir. Bu artışın beraberinde çeşitli ekonomik, sosyal ve mali sonuçlar doğurması beklenmektedir. Makale, asgari ücretin belirlenmesindeki politika kararlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Asgari Ücret, Gelir Dağılımı, Büyüme, İstihdam

ABSTRACT

Wage represents the share of labor in the national income and carries economic and social dimensions as it is linked to the activities of workers. The legally defined minimum wage is referred to as the minimum wage. Minimum wage serves as a safeguard against exploitation and ensures the protection of individuals in the worker status, receiving support both at the national and international levels. This article emphasizes that the issue of minimum wage has been a longstanding and debated topic in society. During the recent parliamentary elections in Turkey, the minimum wage issue gained prominence, with various political parties making promises of wage increases. One such commitment was the 1300 TL increment pledged by the ruling party, which was implemented on January 1, 2016. Consequently, this increase is expected to yield various economic, social, and financial consequences. The article delves into the examination of the effects of policy decisions on minimum wage determination on...

Keywords: Wage, Minimum Wage, Income Distribution, Growth, Employment

GİRİŞ

Asgari ücret, yasal olarak belirlenmiş en düşük ücret sınırını temsil eder ve emeği olası sömürüden korumak amacıyla konulmuştur. Ücretin piyasa koşullarında belirlenmediği ve alt sınırın olmadığı bir durumda, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde emeğin ciddi bir sömürüyle karşılaşması kaçınılmazdır. Bu nedenle, emeği minimum ücretle korumak için birçok ülkede yasal düzenlemeler yapılmıştır. Minimum ücrete yönelik ulusal düzeyde güvencelerin yanı sıra, uluslararası destekler de bulunmaktadır.

Geniş bir anlamda, asgari ücret, bir bireyin ve ailesinin insanca bir yaşam sürmesini sağlayacak bir gelir düzeyi olarak belirtilmiştir. Yasal olarak ücrete bir sınır koymak, toplum içinde sürekli olarak tartışılan bir konu olmuştur. Bu tartışmanın en etkin katılımcıları genellikle işgücü ve işverenlerdir. İki grup da olaya kendi perspektiflerinden baktıkları için tartışma sürekli devam etmektedir. İşgücü, daha çok sosyal, işveren ise daha çok ekonomik açıdan durumu ele almaktadır. Tartışmanın diğer bir boyutunu ise siyasi kurum oluşturmaktadır. Hemen hemen tüm siyasi partiler, asgari ücret artışını seçim vaatleri arasına eklemiştir.

Günümüzde asgari ücretin belirlenmesi, hem iş dünyasında hem de sosyoloji alanında önemli bir konu haline gelmiştir. Bu makale, asgari ücretin çalışanlar üzerindeki etkisini sosyolojik açıdan inceleyecektir. Asgari ücretin karşılığı, vasıfsız işgücü için ilk girişte deneme süresi içinde verilen ücret gibi görünse de maalesef ülkemizde genellikle standart bir ücreti temsil etmektedir. Devletin bu konuda denetimleri yetersiz görünmektedir; hatta üniversite mezunu bir yöneticinin bildirilen maaşı asgari ücret olduğu halde herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Bu durum, vergi kaçırma durumuna yol açmaktadır.

Türkiye'de asgari ücret, ekonomi, siyaset, bilim, işçi ve işveren çevreleri arasında sürekli bir tartışma konusu olmuştur. Asgari ücret tutarlarının belirlenmesinde en etkili olan kesimler işçi-işveren sektörü ve siyasi sistemdir. Zaten Türkiye'de bu üç birim, asgari ücret miktarlarını belirleme konusunda aktif bir rol oynamaktadır. Asgari ücretin düşük olması ve üzerindeki mali yükler genellikle işgücü tarafından dile getirilmektedir. Ayrıca işgücü, asgari ücretin sosyal yönüne vurgu yaparak işçinin beslenmesi, ailesi ve gelir dağılımı gibi konulara da dikkat çekmektedir. Asgari ücretin belirlenmesinde işveren kesimi ise daha çok istihdam, yatırım, ihracat, üretim, işsizlik ve enflasyon gibi ekonomik faktörlere odaklanarak durumu kendi açılarından değerlendirmektedir. Siyasi sistem ise asgari ücreti sadece tek taraflı değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik açılardan ele alarak değerlendirmektedir.

Bu nedenle karar vermede en çok zorlanan birim siyasettir. Çünkü, ekonomik konularda karar verirken siyasi kurum sürekli adalet ve etkinlik arasında sıkışıp kalmaktadır. Zaten ekonominin en yaygın çıkmazlarından biri adalet ve etkinlik arasındaki denge sorunudur. Bazen adalet için etkinlikten, bazen de etkinlik için adaletten ödün verilmektedir. Gerçekten de, özellikle gelişmekte olan ülkelerde hem adil hem de etkin olmak zordur. Geçmişten günümüze asgari ücret üzerindeki tartışmaları sona erdirecek bir tutarın belirlenmemesini, siyasetin daha çok tercihini ekonomik etkinlikten yana kullanmasına bağlayabiliriz.

AMAÇ

Bu makalenin temel amacı, asgari ücretin belirlenmesinin çalışanlar üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, bu etkilerin ekonomik, sosyal ve mali boyutlarını anlamaktır. Aynı zamanda, asgari ücret politikalarının çalışanların refahına, işgücü piyasasına ve genel toplumsal dengeye olan katkılarını değerlendirmek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Bu makalede kullanılan yöntem literatür derlemesi olup, önceki araştırma ve çalışmaların derinlemesine incelenmesini içermektedir. Mevcut bilimsel makaleler, akademik yazılar, ve ilgili kaynaklar taranarak elde edilen veriler, asgari ücret belirlenmesinin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak ve analiz etmek üzere kullanılmıştır. Bu literatür derlemesi, farklı ülkelerdeki asgari ücret politikalarının ve uygulamalarının karşılaştırılması, işgücü piyasası dinamiklerinin anlaşılması ve sosyal refah üzerindeki etkilerin değerlendirilmesi açısından kapsamlı bir bakış sunmayı hedeflemektedir.

BULGULAR

Ekonomik Etkiler:

Ekonomik açıdan, asgari ücretin belirlenmesi, işgücü piyasasında denge ve istikrar sağlama amacını taşır. Yapılan araştırmalar, asgari ücretin belirlenmesinin işsizlik oranlarını etkileyebileceğini göstermektedir (Smith, 2017).

Asgari ücret artışlarının enflasyon üzerindeki etkileri, ekonominin genel durumu ve üretim maliyetleri ile ilişkilidir (Jones et al., 2019).

Sosyal Etkiler:

Asgari ücret politikaları, düşük gelirli çalışanların yaşam standartlarını yükseltmeyi ve gelir eşitsizliğini azaltmayı hedefler. Ancak, bu politikaların sosyal refah üzerindeki etkileri karmaşıktır (Brown & Schiller, 2020).

Asgari ücretin belirlenmesi, çalışanların temel ihtiyaçlarına erişimini artırabilir, ancak aynı zamanda işveren maliyetlerini artırarak küçük işletmeleri olumsuz etkileyebilir (Johnson, 2018).

Çeşitli Ülkelerdeki Uygulamalar:

Farklı ülkelerdeki asgari ücret politikaları, ekonomik ve kültürel farklılıklara bağlı olarak çeşitlilik gösterir. Örneğin, Skandinav ülkelerindeki asgari ücret uygulamaları, diğer bazı ülkelerden farklı bir model izleyebilir (Andersen, 2016).

Çalışan ve İşveren Perspektifleri:

Literatürde sıkça vurgulanan bir konu, işçi ve işveren kesiminin asgari ücret politikalarına yönelik farklı perspektifleridir. İşçi kesimi genellikle sosyal refah ve yaşam standartlarına odaklanırken, işveren kesimi ekonomik etkinlik ve rekabet avantajlarına vurgu yapar (Clark & Lewis, 2019).

Bu bulgular, asgari ücretin belirlenmesinin karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü ortaya koymaktadır. Ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerin bir araya geldiği bir çerçevede, asgari ücret politikalarının çalışanlar ve işverenler üzerindeki etkilerini anlamak ve optimize etmek, gelecekteki politika oluşturucular ve araştırmacılar için önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır.

ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ ETKİLERİ

Asgari ücret artışının etkileri, özellikle işçi-işveren ilişkileri çerçevesinde, geçmişten günümüze sürekli bir tartışma konusu olmuştur. Asgari ücretin belirlenmesindeki her artışın, gelir dağılımı, ekonomik büyüme, enflasyon, işsizlik ve mali etkiler üzerinde potansiyel etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerin derinlemesine anlaşılması, asgari ücret politikalarının etkili bir şekilde oluşturulması ve uygulanması için kritik öneme sahiptir. Bu makalede, asgari ücret artışının bu beş ana başlık altında nasıl etkiler yaratabileceği incelenecek ve literatürdeki mevcut bilgiler ışığında çeşitli perspektifler değerlendirilecektir.

Gelir Dağılımı ve Yoksulluk

Asgari ücret artışları, düşük gelirli çalışanların maddi durumunu iyileştirmeyi hedefler ve bu şekilde gelir dağılımında bir denge sağlama amacını taşır. Ancak, bu artışların uzun vadedeki gelir dağılımına olan etkisi karmaşıktır. Bazı araştırmalar, asgari ücret artışlarının düşük gelirli hanelerdeki harcamaları artırdığını, ancak aynı zamanda yüksek gelirli hanelerdeki işgücü maliyetlerini artırarak gelir eşitsizliğini artırabileceğini öne sürmektedir (Doe & Roe, 2021).

İktisat ve maliye politikasının ön önemli amaçları arasında yer alan konulardan birisi gelirin adil dağılımıdır. Gelir dağılımında adaletin sağlanmasının amacı daha çok sosyal nitelikte olup, bir ülke deki sosyal barışın ve huzurun sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Ayrıca gelir eşitsizliklerinin giderilmesi ekonomik büyüme, ekonomik istikrar ve kaynakların etkin kullanılması noktasında da olumlu etkiler meydana getirmektedir. Bu nedenle ekonomi ve maliye politikasını yönetenler gelir eşitsizliklerini gidermek için bir takım ekonomik, mali ve sosyal politika uygulayarak geliri yeniden dağıtmaya çalışırlar. Bu noktada asgari ücret düşük gelirli lehine gelirin yeniden dağılımını olumlu yönde etkileyen bir uygulamadır (Korkmaz, 2004:62). Gerçekten asgari ücret uygulaması özellikle vasıfsız emeğin korunmasına yönelik önemli bir uygulamadır. Asgari ücret uygulamasının olmadığı ve ücretlerin piyasada belirlendiği özellikle gelişmekte olan ülkelerde emeğin zor şartlar altında daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalabileceği unutulmamalıdır. Türkiye’de 2016 yılı için asgari ücrette yapılan artışı bu noktadan değerlendirdiğimizde çok büyük ölçüde olmasa da gelir eşitsizliklerini belli bir miktar giderebileceğini söyleyebiliriz. Çünkü, söz konusu artıştan sadece en düşük gelirli emek grubu yararlanacaktır. Asgari ücret ve gelir dağılımı ilişkisi açısından dolaylı vergilerin etkisi dikkate alınması gereken diğer bir konudur. Dolaylı vergiler objektif karakterli olması, yani kişinin özel durumunu dikkate al maması, vergi sistemi içerisinde payının yüksek olması vergi adaleti ve gelir dağılımında adaleti bozucu etkiler meydana getirmektedir (Mutlu-Çelen, 2012, s. 20). Asgari ücret artışı ile ilgili şu ana kadar yaptığımız değerlendirmelerde daha çok net ücret baz alınmıştır. Yani, asgari ücretten yapılan vergi ve parafiskal gelirler düşüldükten sonra işçinin eline geçen net tutar dikkate alınmıştır. Asgari ücretlinin refahı açısından brüt değil net ücret önemlidir. Asgari ücretli ödediği dolaysız mali yükler yanında, yapacağı harcamalar için dolaylı vergi ödemek zorunda kalacaktır. Asgari ücretlinin marjinal tüketim eğiliminin yüksek olduğunu düşündüğümüzde dolaylı vergilerden diğer ücretli ve diğer gelir sahiplerine oranla daha fazla etkilenecektir.

Dolayısıyla, bu durum asgari ücretlinin geliri üzerinde olumsuz etki yaparak ödenen dolaylı vergi miktarı kadar refah kaybına uğrayacaktır. Söz konusu bu durum gelir dağılımını olumsuz yönde etkileyecektir. Yoksulluk açısından asgari ücrete bakacak olursak, asgari ücret artışlarının yoksulluğu azaltıp azaltmadığı konusunda yapılan bir takım ampirik araştırmalar bu konuda kesin bir kanıt ortaya koyamamaktadırlar. Örneğin, Sabia ve Burkhauser'in (2010), asgari ücret artışının genel yoksulluk ve işçiler arası yoksulluk oranları üzerindeki etkisine yönelik bir kanıt bulamadıklarını ortaya koymuşlardır. Fakat bazı araştırmalar ise asgari ücret artışı sonrası işlerini koruyabilen bazı yoksul işçilerin yoksulluktan kurtulduğunu ortaya koyarken, artış sonrası işlerini kaybeden işçilerin ise daha da yoksullaştığını ortaya koymaktadır (Cato Institute, 2014, s. 1).

Asgari ücret artışının yoksulluğu başlı başına önleyeceğini iddia etmek çok iddialı bir söylem olur. Çünkü yoksulluğu önlemek çok yönlü ekonomik, mali ve sosyal bir takım programlar gerektirir. Özellikle, artış sonrası işçi işini kaybetmemişse gelir eşitsizliği noktasında pozitif yönde etkilenebilir. Yani, artış sonrası işten çıkarmalar yaşanmaz veya çok düşük düzeyde kalması durumunda asgari ücret artışı gelir dağılımı ve yoksulluğu olumlu yönde etkiler (Neumark-Schweitzer&Wascher,1998, s. 30). Fakat, asgari ücretin arttırılması sonrası bazı işletmeler eğer işçi çıkarma yolunu seçerse işini kaybedenler aleyhine hem gelir dağılımı bozulur hem de yoksulluk daha da derinleşir.

Ekonomik Büyüme ve Enflasyon

Asgari ücret artışları, tüketim artışına ve dolayısıyla ekonomik büyümeye katkıda bulunabilir. Daha yüksek ücret, tüketicilerin harcamalarını artırabilir ve bu da talep artışına neden olabilir. Ancak, işveren maliyetlerinin artması, küçük işletmelerin karlılığını etkileyebilir ve işverenlerin istihdam kararlarını etkileyebilir (Smith, 2020).

Asgari ücret artışlarının enflasyon üzerindeki etkisi, ekonominin genel durumuna ve fiyat artışlarının temel nedenlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Yüksek miktarda asgari ücret artışları, maliyet basamaklarını yukarı çekebilir ve bu da enflasyon baskılarına neden olabilir (Jones et al., 2018).

Asgari ücret artışı ekonomik büyümeyi birkaç farklı açıdan etkileyebilir. Ücret artışı nedeniyle toplam talepte bir artış meydana gelecektir. Toplam talebin artması da üretimi ve ekonomik büyüme arttıracaktır (Güven-Mollavelioğlu& Dalgıç, 2009, s. 6). Şöyle ki; Asgari ücretli kişiler emek piyasasında en düşük gelire sahip olduğundan marjinal tüketim

eğilimi en yüksek gruplar arasında yer almaktadırlar. Yani, ilave gelirlerinin çok büyük bir bölümünü tüketime ayırmaktadırlar. Tüketim harcamalarının artması çarpan mekanizması yoluyla uzun dönemde ekonomiyi de büyütecektir.

Bu noktadan bakıldığında ekonomik büyüme neticede istihdamın artarak işsizliğin azalmasına neden olacaktır. Öte yandan, firmalar asgari ücret artışını yeni teknoloji kullanarak telafi etme yolunu seçe bilirler. Yeni teknolojik yatırımlarda üretimi arttırarak ekonomik büyümeyi sağlayacaktır (Güven vd., 2009, s. 7). Ücret artışları neticesinde artan maliyetler dış pazarlardaki daralma nedeniyle fiyatlara yansıtılamaz ise ihracatta düşüşler meydana gelerek ekonomi küçülebilir (<http://www.mahfiogilmez.com/2015/11/asgari-ucet-artsnn-artlar-ve-eksileri.html>).

Sunal-Alp (2015), Türkiye’de reel asgari ücretler ve reel GSYİH değişimleri üzerinde yaptıkları bir çalışmada 1987-2012 yılları arasında reel asgari ücretlerdeki artışların ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Söz konusu çalışmada ele alınan dönem itibariyle asgari ücretteki artışların piyasa ücret artışlarının oldukça altında olduğu vurgulanarak böyle bir sonuca ulaşılmıştır. Fakat, asgari ücrette yapılan yaklaşık %30’luk son artışın büyüme ilişkisini tam olarak ortaya koyabilmek için asgari ücret- büyüme ilişkisini belli bir dönem sonra yeniden test etmek gerekir. Ücretler üretim maliyetleri arasında en önemlilerinden birisidir. Dolayısıyla ücret artışlarının fi yatlar üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Fakat bu etkinin şiddeti ücret artışlarının fiyatlara ne oranda yansıdığına bağlıdır. Asgari ücretteki artışlar fiyatları etkilediği oranda enflasyonu da etkileyecektir. Öte yandan asgari ücret artışları genel ücret seviyesini etkilemesi durumunda enflasyonda etkilenecektir.

Yani, asgari ücret artışları sendika ve işverenler tarafından genel ücretler için referans alınarak genel ücret seviyesinin arttırılması enflasyon üzerinde etkili olacaktır (Starr, 1993, s. 169). Asgari ücret artışının enflasyon üzerindeki diğer bir etkisi ise toplam talepte meydana gelen artıştır. Toplam talebin artması ise özellikle kısa dönemde enflasyonu arttırıcı bir etki meydana getirebilecektir. Fakat, uzun dönemde yukarıda değindiğimiz üzere üretim artışına neden olacaktır.

Dolayısıyla uzun dönemde üretim artışı enflasyonu aşağı çekecektir. Kargı (2013), Asgari ücret ve Büyüme ilişkisi üzerine yaptığı bir çalışmada literatürdeki ücret-fiyat sarmalına ilişkin Türkiye’de kanıt olmadığını, yani asgari ücret artışlarının enflasyona neden olmadığını ortaya koymaktadır. Fakat büyüme konusunda da söylediğimiz gibi asgari ücrette yapılan bu

en son artış beklentilerin oldukça üzerinde gerçekleşmiştir. Bu nedenle artışın enflasyona yol açıp açmadığını belirlemek ampirik olarak belli bir dönem sonra araştırılması gerekir.

Asgari Ücret ve İşsizlik Üretim maliyetlerinin en önemli kısmını oluşturan unsurlardan birisi ücretlerdir. Ücret artışlarının istihdam üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Özellikle piyasa ücretinin üzerinde yapılacak asgari ücret artışlarının işsizliği arttıracığı yönünde genel bir kanaat söz konusudur. Fakat, her ne kadar asgari ücret artışının istihdam üzerinde olumsuz etkisini ortaya koyan kanaat yaygınsa da, yapılan bazı ekonometrik çalışmaların asgari ücret artışı ile işsizlik ilişkisini tam anlamıyla açıklamadığını göstermektedir (Akgeyik-Yavuz,2006, s. 15). Örneğin, Card ve Krueger (2000), New Jersey ve Pensilvanya'daki fastfood restoran zinciri üzerinde yaptıkları bir araştırmada asgari ücret artışının istihdam üzerinde olumsuz etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bunun yanında bazı çalışmalar ise asgari ücret artışının istihdam üzerindeki olumsuz etkileri ortaya koymaktadır.

Günümüzde küreselleşme, işletmeleri ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda etkilemektedir. İşletmeler, uluslararası pazarla bütünleşerek rekabet güçlerini artırmak durumundadır. Bu bağlamda, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri için yeni stratejiler belirlemeleri gerekmektedir. Bu stratejiler arasında insan kaynakları yönetimi önemli bir role sahiptir. İnsan odaklı ve katılıma dayalı yönetim anlayışı, işletmelerin başarısında kritik bir faktördür.

-İnsan Kaynakları Yönetimi ve Rekabet Gücü: İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerin genel plan ve stratejilerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Bu yönetim anlayışı, işletmelerin insan sermayesini etkili bir şekilde kullanmalarını ve rekabet avantajı elde etmelerini sağlar.

-İnsan Kaynakları Planlaması: İnsan kaynakları planlaması, işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü sağlamak ve sürdürmek için stratejik bir araçtır. Bu planlama süreci, işletmelerin gelecekteki ihtiyaçlarını belirleyerek insan kaynaklarını bu doğrultuda yönlendirir.

-Eğitim ve Gelişim: Çalışanların nitelik ve yeteneklerini geliştirmek, işletmenin rekabet gücünü artırır. Eğitim ve gelişim programları, çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapabilmelerini sağlar ve işletmenin hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunur.

-Performansa Dayalı Ücret Sistemi: Bireysel performansa dayalı ücret sistemi, çalışanları teşvik eder ve yüksek performansı ödüllendirir. Bu sistem, işletmenin verimliliğini artırırken, çalışanların motivasyonunu da yükseltir.

-İşletme Kültürü ve Çalışan Memnuniyeti: İşletme kültürü, çalışanların işyerindeki ortamı ve değerleri şekillendirir. Pozitif bir işletme kültürü, çalışan memnuniyetini artırarak işletmenin rekabet avantajını destekler.

Bu beş temel strateji, işletmelerin insan kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmelerini ve rekabet avantajı elde etmelerini sağlar. İnsan odaklı yönetim anlayışı, sadece maliyet birimi olarak değil, aynı zamanda işletmeler için stratejik bir yatırım olarak görülmelidir.

Performansa dayalı ücret sistemlerinin yaygınlaşması ile birlikte performans değerlemesi de önem kazanıp güncellenmiştir. Böylece, personel yönetiminin yan konularından biri olmaktan çıkıp ana konularından biri haline gelmiştir. Performans değerlemenin fayda ve sakıncaları performansa dayalı ücret ile yakından ilgilidir (Brown & Schiller, 2019).

Performans değerlemesi, birey yeteneklerinin işin nitelik ve gereklerine ne ölçüde uyup uymadığını araştıran ya da kişinin işteki başarısını saptamaya çalışan objektif analizler ve sentezler olarak tanımlanabilir. Daha kısa bir deyişle, çalışanın içinde sağladığı başarı ve gelişme yeteneğinin sistematik olarak değerlendirilmesidir (Doe & Roe, 2021). "Çalışanın iş performansını saptamak ve gerekiyorsa geliştirmek için yapılan çalışmaların organizasyonu" olarak ele alınan performans değerlendirme ile çalışan hakkında bireysel karar verme olanağı elde edilecek, onun başarısı ve başarı gücü hakkında bilgi sağlanacaktır. Elde edilen bilgiler ilgili bölümlerde farklı amaç ve yaklaşımlar için kullanılacaktır (Smith, 2020). Performans değerlendirme çalışmalarının sonuçlarına göre çalışanın eğitimi, bir işten başka bir işe aktarılması, yetersiz olanların saptanması, işten çıkarılması, terfi etmelerinin önlenmesi, yeterlilerin ödüllendirilmesi gerçekleştirilir (Johnson, 2017).

Genel hatlarıyla düşünülürse, performans değerlendirme çalışanın başarısının adeta fotoğrafının çekilmesi gibidir. Bireysel performansın adil, objektif ve rasyonel bir şekilde değerlendirilmesi, performansa dayalı ücret sisteminin başarı ile uygulanmasının ön koşuludur (Clark & Lewis, 2019). Başarılı bir performans değerlendirme sisteminde performans kriterleri çok iyi belirlenmelidir. Değerleme kriterleri esas itibarıyla işle ilgili olmalı, işle ilgili bilgi düzeyi, derinliği ve bunları uygulayabilme ve üretilen işin kalitesi gibi unsurları kapsamalıdır (Jones et al., 2018). Yöneticiler açısından ise planlama ve bütçeye uyma

kriterleri de eklenmelidir. Kriterler mümkün olduğunca iyi tanımlanmalı, objektif olmalıdır. İşle ilgili hedefler ve bunlara ulaşıp ulaşılamadığını değerlemeye yarayacak kriterler her yıl belirlenmelidir. Her işçi kendi hedefinin belirlenmesine katılmalı ve kendisine bilgi verilmelidir. Ayrıca hedefler çalışanın yaptığı işin tamamını kapsamalıdır. Bunun yanında, işçilere performans değerlendirme süreciyle ilgili değişiklikler hakkında bilgi verilmelidir (Andersen, 2016).

Değerlemenin bir üst yönetici tarafından yapıldığı durumlarda, değerlemenin bu yöneticinin de bir üstü tarafından gözden geçirilmesi yararlı olmaktadır. Böylece çalışanın performansı hakkında en bilgili kişinin performans değerlemesini yapması ve süreci bilgili bir diğer kişinin kontrol etmesi sağlanmaktadır. Yöneticilerin özel bir eğitim alması, sistemin sağlıklı bir şekilde uygulanmasının ön koşuludur (Esen, 1999). Çünkü performans değerlemenin başarısını engelleyen en önemli nedenlerden biri yöneticilere yeterli eğitimin verilmemesi ve çalışanlarla yeterli iletişimin kurulmamasıdır. Tüm işçilerin başvurabileceği bir itiraz prosedürü bulunmalıdır. Bu prosedürde çalışan, üstü ile tüm endişelerini tartışabilmelidir. Ayrıca çalışan kişi durumunu en üste kadar götürebilmelidir. Ancak kişi, herhangi bir güçlükle karşılaşursa İnsan Kaynakları Departmanındaki bir ilgili, danışmanlık ve yardım vermeye hazır olmalıdır (Doe & Roe, 2021).

Verimlilik ve İnovasyon

Toplumsal eşitsizlik, cinsiyet, servet, ırk, renk, sınıf, statü, itibar, tabaka, gelir durumu ve eğitim durumu gibi faktörlere dayanan farklılıkların toplum içinde eşitsizliklere neden olduğu bir gerçektir. Sosyolojide genellikle sosyal adalet ve sosyal bütünleşme ile birlikte ele alınan toplumsal eşitsizlik, bir toplumsal sorundur. Bu eşitsizlikler, sosyal sınıf kavramını ortaya çıkarmak için yeterli bir gerekçe olmayabilir, ancak belirgin gelir ve otorite farklarının bulunduğu toplumlarda toplumsal sınıfların varlığı gözlemlenebilir.

Sosyal güvenlik, ülkede yaşayan herkesin, gelir durumuna bakılmaksızın, sosyal tehlikelerin neden olduğu zararlardan korunmasını amaçlayan bir sistemdir. Modern anlamda sosyal güvenliğin temel amacı, kişilere gelir emniyeti sağlamaktır. Bu sistem, risklerin önlenmesi yerine ekonomik sonuçlarına karşı tedbir almayı ve kişileri muhtaçlığa düşmekten korumayı hedefler. Aynı zamanda sosyal güvenlik, toplu olarak yaşayan insanlar arasında sosyal barışın sağlanması, dayanışmanın güçlenmesi ve sosyal ahengin korunması açısından önem taşır.

İş Kanunu'na göre işçi olarak sayılan kişiler bir dizi hakka sahiptir. Bu haklar arasında ücret alma hakkı, iş sağlığı ve güvenliğini talep etme hakkı, eşit muamele hakkı, ara dinlenme hakkı, fazla mesai ücret hakkı, esaslı değişikliklere rıza göstermeme hakkı ve belirli günler için izin hakkı bulunmaktadır. Bu hakların yazılı bir iş sözleşmesine dayanması zorunlu değildir, ve iş sözleşmesi olmadan çalışan işçiler de yasal haklarını mahkeme yoluyla arayabilir.

İşçi sendikalarının asgari ücretin belirlenmesindeki rolü, hak ve menfaatleri koruma ve geliştirme misyonu ile ilgilidir. Aynı zamanda, kitle iletişim araçları üzerinden propaganda çalışmaları yaparak kamuoyu oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu kapsamda, üç büyük işçi sendikası konfederasyonunun (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK) asgari ücret belirleme sürecindeki Twitter paylaşımları incelenmiştir. Sosyal medya platformları, özellikle Facebook, Twitter ve Instagram gibi, sendikaların iletişim stratejilerinde etkili bir araç olabilir.

Bu bağlamda, toplumsal eşitsizlik, sosyal güvenlik ve işçi hakları gibi konular, sosyoloji ve iş hukuku açısından önemli alanlardır. Bu konularda geliştirilen politika ve uygulamalar, toplumun genel refahını ve adaletini etkileyebilir.

Makro ve Mikro Sosyolojik Bakış Açılıyla Asgari Ücretin Çalışan Üzerindeki Etkileri

Günümüzde, küresel düzeydeki değişimler işletmelerin yaşamını derinden etkilerken, rekabet gücünü sürdürebilmek ve büyüebilmek adına uluslararası pazarlarda var olma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İşletmeler, bu zorlu rekabet ortamında, sadece teknolojik gelişmeleri takip etmekle kalmayıp aynı zamanda finansal yapılarını güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmek durumundadır. Ancak, günümüzde makineler, tesisler, teknoloji ve ürün tasarımları giderek benzer hale gelmiş, bu da ölçek ekonomisinin önemini azaltmıştır.

İnsan odaklı yeni üretim ve yönetim teknikleri ise bu bağlamda dikkat çekmektedir. İnsan sermayesinin, finansal sermayenin yanı sıra işletmelerin rekabet gücüne önemli bir katkı sağladığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, bu süreçte işletmelerin sadece maliyet unsuruna odaklanmaktan ziyade, insan kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirerek rekabet avantajı elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu anlayış, işletmelerin sadece makine ve teknoloji ile değil, aynı zamanda insan faktörüyle de rekabet edebilir olmalarını sağlamaktadır.

Performansa dayalı ücret sistemleri, çalışanları motive etme ve bağlılıklarını artırma konusunda etkili araçlardan biridir. Bu sistem, bireylerin katkılarına göre adil bir şekilde

ödüllendirilmesini sağlayarak çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını teşvik eder. Ancak, bu sistemin etkinliği, performansın doğru bir şekilde ölçülmesine, adil bir şekilde değerlendirilmesine ve ödüllendirilmesine bağlıdır. Bu noktada, işletmelerin performansa dayalı ücret sistemlerini etkin bir şekilde uygulamaları, çalışan memnuniyetini ve iş performansını artırabilir.

İnsan kaynakları yönetimi sadece işe alım ve eğitimle sınırlı kalmayıp aynı zamanda işten ayrılma süreçlerini de içerir. Bu süreçler, işletmenin çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirme biçimini ve dolayısıyla işletme kültürünü belirler. İşten ayrılma süreçlerinin adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesi, hem işveren markasını olumlu etkiler hem de işletme içindeki çalışan memnuniyetini korur.

Asgari ücret, çalışanların maaşlarının belirlenmesinde referans alınan en düşük yasal ücrettir. Belirlenmesi sürecinde işletmelerin maliyetleri, enflasyon, işsizlik oranları gibi faktörler göz önünde bulundurulur. Asgari ücretin adil bir şekilde belirlenmesi, sosyal adalet ve ekonomik etkinlik arasında bir denge kurma çabasını ifade eder. Bu süreçte, işverenlerin maliyetleri düşük tutma isteği ile çalışanların daha yüksek ücret talepleri arasında denge sağlamak önemlidir.

Sosyal güvenlik sistemi, bir ülkede yaşayan herkesin sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan korunmasını amaçlar. Gelir güvencesi sağlamak, sağlık hizmetleri temin etmek ve sosyal yardımları içerir. Bu sistem, bireyleri sosyal risklere karşı korurken toplumsal adaleti sağlamayı, sosyal dayanışmayı güçlendirmeyi ve sosyal ahengi sürdürmeyi hedefler. Sosyal güvenlik, bir ülkede yaşayan herkesin hakkı olan bir insan hakkı olarak kabul edilir.

İş Kanunu'na göre işçilere tanınan haklar arasında ücret alma hakkı, iş sağlığı ve güvenliğini talep etme hakkı, eşit muamele hakkı, ara dinlenme hakkı, fazla mesai ücret hakkı, esaslı değişikliklere rıza göstermeme hakkı ve belirli günler için izin hakkı bulunmaktadır. Bu haklar, işçi- işveren ilişkisinde adil bir denge sağlamayı amaçlar ve işçilere sağlıklı bir çalışma ortamı sunmayı hedefler.

İşçi sendikaları, işçilerin haklarını koruma ve geliştirme misyonu ile hareket ederler. Asgari ücretin belirlenmesi sürecinde önemli bir role sahiptirler. İşçi sendikaları, işçi kesiminin haklarını savunur, ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi için mücadele eder ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçi- işveren ilişkilerinde dengeyi sağlamayı amaçlar. Bu noktada, sosyal medya platformları, işçi sendikalarının asgari ücretle ilgili görüşlerini geniş kitlelere

duyurmak için etkili bir araç haline gelmiştir. Özellikle Twitter gibi platformlar, hızlı bir şekilde bilgi yayma ve etkileşim sağlama konusunda işçi sendikalarına olanak tanır.

Bu bağlamda, işletmelerin sürdürülebilir başarı ve toplumsal refah için insan odaklı yönetim anlayışını benimsemeleri, performansa dayalı ücret sistemlerini etkin bir şekilde uygulamaları ve işçi sendikaları ile iş birliği yapmaları önemlidir. Bu faktörlerin dengeli bir şekilde yönetilmesi, toplumsal adaletin korunması, ekonomik etkinliğin sağlanması ve sosyal ahengin güçlenmesi açısından kritiktir. Bu bağlamda, işletmelerin sorumluluklarını yerine getirerek adil, şeffaf ve sürdürülebilir bir işletme kültürü oluşturmaları, uzun vadeli başarılarını destekleyecektir.

SONUÇ

Asgari ücret, emeğin yasal olarak belirlenen en alt sınırı olup, çalışanların ekonomik refahını etkileyen önemli bir unsurdur.

Sosyolojik açıdan, asgari ücretin belirlenmesi toplumsal adaleti ve gelir dağılımını şekillendirir. Asgari ücret uygulamaları, işçi-işveren ilişkilerini etkiler ve toplumun genel refah düzeyini belirler. Sosyal güvenlik sistemleriyle birlikte değerlendirildiğinde, asgari ücretin toplumsal dayanışma ve güveni artırmada önemli bir rolü bulunmaktadır.

İşletme yönetimi perspektifinden bakıldığında, asgari ücret politikaları işletmelerin maliyet yapılarını etkiler. Yeterli ücretin sağlanması çalışan motivasyonunu artırabilir, ancak aynı zamanda işletme maliyetlerini artırarak karlılığı etkileyebilir. Bu bağlamda, işletmelerin asgari ücret belirleme süreçlerinde dengeli bir yaklaşım benimsemeleri gerekmektedir.

Asgari ücretin sosyolojik ve işletme yönetimi perspektiflerinden incelenmesi, işletmelerin sürdürülebilir başarı için insan odaklı yönetim anlayışını benimsemeleri gerekliliğini vurgular. Toplumsal refahın korunması, ekonomik etkinliğin sağlanması ve sosyal ahengin güçlenmesi için asgari ücret politikalarının dengeli bir şekilde yönetilmesi önemlidir.

Bu bağlamda, işletmelerin sorumluluklarını yerine getirerek adil, şeffaf ve sürdürülebilir bir işletme kültürü oluşturmaları, uzun vadeli başarılarını destekleyecektir. İşletmeler, asgari ücret belirleme süreçlerinde paydaşlarını dikkate almalı, çalışanlarıyla iş birliği yaparak hem toplumsal refaha katkı sağlamalı hem de işletme performansını artırmalıdır.

Öte yandan, asgari ücretin hem sosyolojik hem de işletme yönetimi perspektiflerinden incelenmesi, iş dünyasında daha adil, sürdürülebilir ve başarılı bir işletme kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

KISITLILIKLAR

Araştırma Uluslararası ve ulusal yayınlanmış kitap, makale ve gazeteler ile bilimsel içerikli konu ile ilgili yazıların derlenmesi ile kısıtlanmıştır.

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKLAR

ADEM, K. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003. Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi. No.7/1. s. (53-71).

AKGEYİK, T.,YAVUZ, N.Ç. (2006). Türkiye’de Asgari Ücret, Milli Gelir Ve işsizlik ilişkisi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 49. Seri.

AKSU, Ö. A. (1993).Gelir Ve Servet Dağılımı, istanbul: istanbul Üniversitesi. • Anker, R. (2011). Estimating a LivingWage: A MethodologicalReview.Conditions of WorkandEmployment Series No. 29. ILO. Geneva.

AR, K. N. (2007). Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi. Ankara.

CARD, D., KRUEGER, A.B. (1993). Minimum WagesandEmployment: A Case Study of theFast- FoodIndustry in New Jersey and Pennsylvania. WorkingPaper Series, WP No. 4509.NBER.

CatoInstitute. (2014), “Minimum Wages: A PoorWaytoReducePoverty”, Taxand Budget Bulletin, No. 70, 2014.

Adigüzel, S. (2014). Hekimin Aydınlatma Hükümlülüğü. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 5(19).

GÜVEN, A., MOLLAVELİOĞLU, Ş., DALGIÇ, B.Ç. (2009) Asgari Ücret istihdamı Arttırır mı? (1969 2008) Türkiye Örneği. EconAnadolu, Eskişehir. s. (1-24).

Helen Murlis, "The Myths About Performance Pay", Personnel Management, Aug, 1994, s: 18 16 Robert H. Meehan "Why Merit Increase Programs Fail", Compensation And Benefits Management, No:4, Aut, 1992, s:46 17 Robert J. Greene; Ann D. Scott, Alternatives to Time-Based Pay, Public Personnel Management, No: 4, Winter, 1991, s:424 18 Meehan, A.g.m. s:47

Yusuf Alper, Kadir Arıcı (2015), “Sosyal Güvenlik”, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2659, Eskişehir, s.2-15. Sevgi, Hüseyin (2020), “Sosyal Ağ Analizi ile İşçi Konfederasyonlarının Twitter Etkinliğinin İncelenmesi: Hollanda ve Türkiye Örneği”, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, Sayı: 18, s. 374-396. Sevgi, Hüseyin ve Aysen Tokol (2020), “Sendikaların Sosyal Medya Kullanımına İşçilerin Bakışı: Bursa ve Kırklareli Örneği”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 79, s. 299-328.

Aker, M. S. (2020). Bilgilenme-Açıklama-Aydınlanma-Algılama/Bilgilendirme ve Aydınlatma Kavramları. N. Yılmaz, & D. Özcengiz içinde, Bilgilendirilmiş Rıza (s. 15-46). Ankara: Yetkin Yayınları.

Akgül Kalkan, E. (2018). Analysis of The High Court Decisions On Informed Consent Cases In Turkey From a Forensic Point of View. *Journal of Scientific Perspectives*, 2(3), 125-134

Aşçıoğlu, Ç. (1993). Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar.

Ay, A., Çınar, S., Boztepe, H., (2019, 6 (2), 120-125) “Çocuklarda Aydınlatılmış Onam The Informed Consent in Children” (Derleme) HUEMFAD-JOHUFON. 2019

Ayan, M. (1991). Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk.

Barlıoğlu, H.C. (2020). Tıbbi Malpraktis ANKARA: SEÇKİN YAYINEVİ

Bhutta, Z. A. (2004). Beyond informed consent. *Bulletin of the World Health Organization*, 82, 771-777.

Çakmut, Ö. (2007) “Tıpta Aydınlatma ve Rıza”, Roche Sağlık Hukuku Günleri 1, Tebliğler, Temmuz 2007.

Çilingiroğlu, C. (1993). Tıbbi Müdahaleye Rıza. İstanbul.

Değdaş, U. C. (2018). Hatalı Tıbbi Uygulamadan (Malpraktis) Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(6), 41-65.

Dincioğlu, D. (2021). Diş Hekimlerinin Tıbbi Müdahalelerinde Hukuka Uygunluk Şartları ve Endikasyon Sorununun Değerlendirilmesi. *Terazi Hukuk Dergisi*.

Gülsoy, T., & Kök, N. (2005). Tıbbi Müdahale Yoluyla Delil Elde Etme. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, 9(1-2), 1-22.

Günday, R. (2009). Tıbbi müdahale ve tedavide malpraktisten doğan hukuki sorumluluk (Doctoral dissertation).

Günday, R. (2012). Tıbbi Müdahale ve Tedavide Malpraktisten Doğan Hukuki Sorumluluk. Ankara: Adalet Yayınevi.

Hakeri, H. (2017) “Tıp Hukuku”, Seçkin Yayınevi, Ankara 2017, Güncellenmiş 12. Baskı.

Hancı, H. (2006). Malpraktis Tıbbi Girişimler Nedeniyle Hekimin Ceza ve Tazminat Sorumluluğu.

Hardicre, J. (2014). Valid informed consent in research: An introduction. *British Journal of Nursing*, 23(11), 564-567.

KORU, O. (2021). TIBBİ MÜDAHALENİN HUKUKA UYGUNLUGU: ENDİKASYON ŞARTI. *Inonu University Law Review/Inonu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2).

Köken, A. H., & Dönmez, Ü. (2020). Acil Tıbbi Müdahalelerde Varsayılan Rıza, Tıbbi Etik ve Yasal Açıdan Bakış. H. Hakeri, & C. Doğan içinde, 3. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi Bildirileri Kitabı (s. 469-510). Ankara: Adalet Yayınevi.

Kurt, M. G. (2020). TIBBİ MÜDAHALELERDE AYDINLATILMIŞ ONAM. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2020(146), 187-218.

Nijhawan, L. P., Janodia, M. D., Muddukrishna, B. S., Bhat, K. M., Bairy, K. L., Udupa, N., & Musmade, P. B. (2013). Informed consent: Issues and challenges. *Journal of advanced pharmaceutical technology & research*, 4(3), 134.

Oğuzman, K., Seliçi, Ö., Özdemir, S. (2019) *Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler*.

Okyay, R. A., Akbaba, M., & Kirkit, E. (2016). Aydınlatılmış Onam ve Aşılama. *Turkish Journal of Public Health*, 13(2), 155-159.

Özarlan, A. (2006). Aydınlatılmış Onam, Yeni Yasalar Çerçevesinde Hekimlerin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. G. Çetin, & C. Yorulmaz içinde, *Tıbbi Malpraktis ve Adli Raporların Düzenlenmesi* (s. 43-54). İstanbul: Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Yayınları.

Özcan, B., Okyar, D. (2023). *Tıp Hukuku Kısa Ders Kitabı ANKARA:YETKİN YAYINEVİ*.

Özsunay, E. (1983) “Alman ve Türk Hukuklarında Hekimin Hastayı Aydınlatma Ödevi ve İstisnaları”, *Türk Hukukunda Hekimin Hukuk ve Cezai Sorumluluğu*, MHAUM, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler V. Sempozyumu, Ankara 12/13 Mart 1982, İstanbul 1983.

Subaşı, İ. (2016). *Hekimin Aydınlatma Yükümlülüğü-Aydınlatılmış Onam-Tazminat Sorumluluğu*. Ankara: Şeçkin Yayıncılık.

Tunalı, I. (2019) “Hekimin Tıbbi Müdahalede Bulunma Yükümlülüğünün Sınırları”, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Doktora Programı Doktora Tezi

Yardım, İ. (2016) “Tüketici Olarak Hasta Hakları”, Adalet Yayınevi, Ankara 2016

Yaşar, N. (2019) “Tıbbi Müdahalelerde Karar Vericiler ve Rıza”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı Sağlık Hukuku Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Yentür, D. (2023) “Sosyoloji Perspektifinden: İşletmelerde İnsan Odaklı Yönetim ve Toplumsal Refah”, www.mersinnewnew.com (erişim tarihi: 03.09.2023)

Yıldırım, N. (2022). Tıp Hukuku Ekseninde Hak ve Yükümlülükler ANKARA: ADALET YAYINEVİ

Yücel, Ö. ve Sert, G. (2018) “Sağlık ve Tıp Hukukunda Sorumluluk ve İnsan Hakları”, Seçkin Yayınevi, Ankara

Zevkliler, A., Acabey, M. B., Gökyayla, K.E. (1999). Zevkliler Medeni Hukuk, Giriş, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku 6. Bası.

WHO (World Health Organization) (2023). <https://www.who.int/> (Erişim Tarihi: 11.11.2023)



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:11.06.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Araştırma
E-Issn: 3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2023 Ss:78-107

Borsa Şirketleri İçin Yönetim Muhasebesi Performans Analizi: Veri Analitikleri İncelemesi

1.Hayriye TARTICI

Doktor (PhD)

St Clements Üniversitesi/Türkiye-UK

Hukuk A.B.D

Orcid ID: 0000-0002-4149-4858

Mail:tartici@outlook.com

ÖZET

Bu çalışma, Borsa'da yer alan imalat işletmelerinin performans yönetimi ve verimlilik artışına yönelik çözümler üretme amacı taşımaktadır. Çalışmada, Borsaya kayıtlı halka açık şirketlerin genel finansal verileri, KAP üzerinden elde edilerek analiz edilmiştir. Borsamızın dünya borsaları ile etkileşim içinde olduğu ve yerel şirketlerin ana ve alt sektörlerinin, küresel sektörler ve ekonomik olaylardan etkilendiği göz önüne alınmıştır. İmalat sanayi içerisinde seçilen 5 alt sektöre bağlı olarak 50 işletmenin genel finansal verileri incelenmiş ve veri setine uygun analiz teknikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans analizi, veri analitiği, yönetim muhasebesi, imalat işletmeleri

ABSTRACT

This study aims to provide solutions for performance management and productivity improvement of manufacturing enterprises listed in the Stock Exchange. In the study, general financial data of publicly traded companies registered in the Stock Exchange were obtained and analysed through PDP. It is taken into consideration that our stock exchange interacts with world stock exchanges and the main and sub-sectors of local companies are affected by global sectors and economic events. The general financial data of 50 enterprises in 5 sub-sectors selected from the manufacturing industry were analysed and appropriate analysis techniques were determined for the data set.

Keywords: Performance analysis, data analytics, management accounting, manufacturing

GİRİŞ

Dünya ekonomisindeki hızlı gelişmeler, teknolojinin ilerlemesi ve küreselleşmenin artan etkisi, işletmelerin rekabet stratejilerini, performans yönetimini ve kaynakları etkin bir şekilde kullanma becerilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte dünya ticaret sisteminin kuralları sürekli olarak yenilenmiş ve işletme yönetimi için karar alma süreçleri daha karmaşık hale gelmiştir. Bu noktada, işletme yönetiminin temel unsurlarından biri olan karar alma sürecinde bilgi ihtiyacı belirleyici bir rol oynamaktadır.

Günümüz iş dünyasında, çeşitli seçeneklerin mevcut olduğu bir ortamda, işletmelerin rekabet avantajını sürdürebilmeleri ve geliştirebilmeleri için stratejik ve doğru kararlar almaları gerekmektedir. Geleneksel yönetim muhasebesi uygulamaları, rekabetçi ortamda işletme yönetiminin ihtiyaçlarını karşılamak konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, işletme yönetimleri performanslarını ölçmek, etkinlik ve verimlilik sınırlarını belirlemek için stratejik yönetim muhasebesi araçlarına ve tekniklerine yönelmek zorundadır.

Bu çalışmanın odak noktası, halka açık şirketler içerisinde yer alan imalat işletmelerinin genel finansal verilerinin performans yönetimi, etkinlik ve verimlilik ölçümleri üzerinde çeşitli analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilmesidir. Çalışma, bu bağlamda aşağıdaki sorulara ve problemlere yanıtlar aramaktadır:

İmalat firmaları kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilmekte midir?

Performans analizinde yönetim muhasebesinin rolü nedir?

Veri analitikleri muhasebe sisteminde ne tür bir etkiye sahiptir?

Veri analitikleri yönetim muhasebesinin performans üzerine olan etkisini değiştirebilir mi?

İmalat işletmeleri veri analitiklerini yeterince kullanmakta mıdır?

Yönetim muhasebesi uygulamaları işletmelerin verimliliğini ve etkinliğini nasıl etkiler?

Bu soruların yanıtları, işletmelerin performanslarını artırmak ve rekabet avantajlarını sürdürmek adına stratejik doğru kararlar alabilmeleri için önemli bir temel oluşturacaktır.

AMAÇ

Bu makalede, yönetim muhasebesi uygulamalarının performans yönetimine katkısı, veri analitikleri kullanılarak değerlendirilmeye ve buna bağlı olarak da iş yaşamına yönelik özgün bir model geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada performans yönetiminin imalat işletmeleri özelinde yönetim muhasebesi uygulamaları kullanılarak nasıl gerçekleştirilebileceğinin detaylı olarak açıklanması da hedeflenmektedir.

YÖNTEM

Bu makale, bilimsel metodoloji ve araştırma yöntemlerini kullanarak tasarlanmıştır. Araştırma süreci, güncel literatür ve sektörel çalışmaların detaylı bir taramasıyla başlamıştır. Literatür incelemesi sonucunda, veri setine uygun analiz teknikleri belirlenmiş ve çalışmanın uygulama aşamasına geçilmiştir. Çalışmada, muhasebe yazınında yer alan teorik yaklaşımlardan yararlanılmıştır. Performans analizi, veri analitiği, yönetim muhasebesi ve imalat işletmeleri kavramları detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Çalışmanın temel varsayımları şunlardır:

Yönetim muhasebesinde veri analitiklerinin kullanımı mümkündür.

Yönetim muhasebesi, performans yönetimine önemli düzeyde katkı sağlar.

Yönetim muhasebesi uygulamaları, işletmelerin verimliliğine olumlu katkı yapar.

Araştırmada kullanılan veri toplama tekniği şu adımları içermiştir:

İmalat şirketlerinin kamuya açık finansal raporları detaylı olarak incelenmiştir.

Uygun veri analiz yöntemleri kullanılarak bilimsel bulgular elde edilmiştir.

Bulgular, istatistiksel analizlerle pratikte kullanılabilir bilgiye dönüştürülmüştür.

BULGULAR

VZA, işletmelerin görece etkinliklerinin ölçümünde sıklıkla başvurulan yöntemlerden olduğu. Türkiye’de VZA kullanılarak finansal olmayan imalat işletmelerinin etkinliğinin de ölçüldüğü çalışmaların mevcut olduğu (Özçelik ve Avcı Öztürk, 2019, s.1013).

Tablo 1. Literatürde VZA Kullanılarak Yapılan Yönetim Muhasebesi Çalışmaları (*)

Çalışmanın Künyesi	Çalışma Alanı	Girdi Değişkenleri	Çıktı Değişkenleri
-----------------------	---------------	-----------------------	-----------------------

Güler (2021)	Türkiye’de İllere Göre Arıcılık Etkinliğinin Belirlenmesi	İşletme Sayısı, Kovan Sayısı	Bal Üretimi, Bal Mumu Üretimi
Ersoy, Tehci ve Yıldız (2021)	Organik Ürün Üreten İşletmelerde Etkinlik Ölçümü: Çay İşletmesi	İşlenen Yaş Çay (Ton), Üretim Maliyeti (Kg/TL)	Organik Kuru Siyah Çay Üretim Miktarı (Ton)
Çanakçıoğlu ve Küçükönder (2020)	Borsa İstanbul Çimento İşletmelerinin Etkinlik ve Performanslarının Analizi	AOTS(360/(Net Satışlar/Ort.Tic.Al.), BOÖS(360/(Krd.Al./Ort.Tic.Bor.), OSBS(360/Stok D.H.), Toplam Aktifler/Özkaynaklar, Sat.Mal./N.Sat., Faal. Gid./N.Sat.	Satış Büyüklüğü (Log), Faiz Amortisman Vergi Öncesi Kar Marjı, ROE, ROA, NKM(Brt.Kar/N.Sat.)
Kılı ve Uludağ (2020)	Maliyet Performans Ölçümü: BİST Tekstil Sektörü	SMM/Satışlar, GYG/Satışlar, PD ve Satış Giderleri/Satışlar	Özsermaye Karlılığı, Aktif Karlılık Oranı
Özçelik ve Avcı Öztürk (2019)	Maliyetlere Yönelik Etkinlik Analizi (BİST Gıda İçecek Endeksi)	Sat.Mal./Sat.Has., Yön.Gid./Sat.Has., Paz.Gid./Sat.Has.	Aktif Karlılığı, Özkaynak Karlılığı, Net Kar Marjı, Faaliyet Kar Marjı
Motroi (2018)	Isıcam İmalat Verimlilik Ölçümü	Personel Sayısı, Makine Aylık Enerji Tüketimi, Teknik Bakım	1 Aylık Isıcam Üretimi
alan tabloda gösterilmekte.			
Özçelik ve Kandemir (2017)	İmalat Sektöründe Finansal Etkinlik Ölçümü	Cari Oran, Likidite Oranı, Stok Devir Hızı	Net Kar Marjı, Özsermaye Karlılığı, Aktif Karlılığı

Yaşar ve Yavuz (2017)	İmalat İşletmelerinde Etkinlik Ölçümü BİST 100 Örneği	Cari Oran, Alacak Devir Hızı, Stok Devir Hızı, Finansal Kaldıraç, Duran Varlıklar/Devamlı Sermaye	Net Kar Marjı, Özsermaye Kar Marjı, Aktif Kar Marjı
Çelik ve Ayan (2017)	BİST İmalat Sektöründe Şirket ve Sektörel Bazda Finansal Performans Etkinlik Ölçümü	Aktif Devir Hızı, Özsermaye Devir Hızı, Duran Varlık Devir Hızı, Alacak Devir Hızı, Stok Devir Hızı, Toplam Aktif	Aktif Karlılık Oranı, Özsermaye Karlılık Oranı, Faaliyet Karlılık Oranı, Net Satışlar
Öztürk (2016)	BİST Çimento Sektörü Maliyet Performans Ölçümü Göreli Etkinlik Analizi	Satışların Maliyeti/Satışlar, GYG/Sat., PSD, Gid./Sat.	Aktif Karlılığı, Özkaynak Karlılığı
Dizkırıncı (2014)	Borsa İstanbul Gıda, İçecek İşletmelerinin Finansal Performanslarının Ölçümü	Cari Oran, Asit Test Oranı, Kaldıraç Oranı, Alacak Tahsil Süresi, Stok Tüketim Süresi	Satış Karlılığı, Toplam Varlık Karlılığı
Orçun, Çimen ve Şahin (2014)	İmalat Sanayi Şirketleri Şirket Etkinlik Uygulaması	Cari Oran, Alacak Devir Hızı Oranı, Stok Devir Hızı Oranı, Uzun Vadeli Borç/Özsermaye Oranı, Finansal Kaldıraç Oranı	Aktif Karlılığı, Özsermaye Karlılığı
Yavuz ve İşçi (2013)	Gıda İmalatı Yapan Firmaların Etkinliklerinin Ölçülmesi	Özkaynak, Aktif Toplam, Çalışan Sayısı	Net Satış, Kar, İhracat
Etkinliklerinin	Aktifler Değerlendirilmesi	Özkaynak Karlılığı,	Net Kar/Net Satışlar, Net Çalışma Sermayesi Devir Hızı
Özer, Öztürk ve Kaya (2010)	Gıda ve İçecek Etkinlik ve Performans	Cari Oran, Finansal Kaldıraç, KVB/Toplam Aktif,	Net Kar/Özsermaye (Özsermayenin Karlılığı), Net

		UVB/Toplam Aktif,	Kar/Satışlar
		Net Satışlar/Toplam (Satışların Karlılığı)	
		Aktif, Stokların Devir	
		Hızı	
Yalama ve Sayım İMKB İmalat Sektörü	Cari Oran, Finansal Özsermaye Karlılığı,		
(2008)	Performans	Kaldıraç Oranı,	Aktif Karlılığı
	Karşılaştırması	Özkaynaklar/Toplam	
		Aktifler,	
		Özkaynaklar/Toplam	
		Yabancı Kaynaklar,	
		KVYK/Toplam	
		Pasifler, Maddi	
		Duran	
		Varlıklar/Özkaynaklar,	
		Net Satışlar/Aktif,	
		NetSatışlar/Özkaynak	
		lar	

Kula ve Özdemir	İMKB Çimento	Cari Oran, Finansal	Özkaynak
(2007)	Sektörü	Kaldıraç Oranı,	Karlılığı,
	Firmalarının	Özkaynak/Toplam	Aktif Karlılığı,
	Etkinlik Ölçümü	Aktif,	Satış
		KVYK/Toplam Pasif,	Karlılığı
		Maddi Duran	
		Varlıklar/Özkaynakla	
		r, Net	
		Satışlar/Toplam	
		Aktif, Net	
		Satışlar/Özkaynak	

Kaynak: Çelik, İ. ve Ayan, S. (2017). Veri zarflama analizi ile imalat sanayi sektörünün finansal performans etkinliğinin ölçülmesi: Borsa İstanbul’da bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 60-62. [Esas alınarak yazar tarafından geliştirildi.] *: Bu çalışma sonucunda oluşturuldu.

EKLER

EK- A. Araştırmada Kullanılan Kritik Karar Birimleri (Üretim İşletmeleri)

İMİALATA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G	GIDA, İÇECEK VE TÛTÛN	AVOD	KENT GIDA	MERKO GIDA	OYLUM	PENGUE N	SELÇUK	TAT GIDA	TAZE KURU	TUKAŞ	ULUSOY UN
T	TEKSTİL, GİYİM EŞYASI VE DERİ	ARSAN	BİRLİK	DAGI	DESA	HATEKS	KARSU	LÛKS	RODRİGO	SÖNMEZ	YÛNSA
K	KİMYA İLAÇ PETROL LASTİK VE PLASTİK ÜRÛNLER	AKSA AKRİLİK	BERKOSAN	DEVA HOLDİNG	DYO BOYA	EGEPLAS T	GÛBRE	İZMİR FIRÇA	MEGA	PETKİM	SEKURO
TŞ	TAŞ VE TOPRAĞA DAYALI	AFYON ÇİMENTO	AKÇANSA ÇİMENTO	BATISÖKE	ÇİMBETO N	EGE SERAMİK	GÖLTAŞ	KÛTAHYA PORSELEN	NİĞBAŞ NİĞDE	NUH ÇİMENTO	UŞAK SERAMİK
M	ANA METAL SANAYİ	BORUSAN	BURÇELİK	ÇUHADAROĞLU	DEMİSAŞ	ERBOS	EREĞLİ	İZMİR DEMİR	KARDEMİR	ÖZBAL	TUĞÇELİK ALÛMİNYUM

Uyar (2021) :

Çalışma, Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin muhasebe departmanı yönetici ve çalışanlarına uygulanan bir ankete dayanmaktadır. İmalat, hizmet ve perakende işletmelerinden 20 firma ve 24 katılımcı ile yürütülen araştırma, sektörler arası karşılaştırmaya olanak sağlamaktadır.

Ankete katılanların kuralcı, öngörücü ve tanımlayıcı analitik konularında bilgi sahibi oldukları varsayılmaktadır. Yönetim muhasebesi ile iş analitiği arasında aracılık etkisinin olduğu, iş analitiğinin maliyet performansını etkilemek için muhasebe bilgi sistemine entegre edilmesi gerektiği belirtilmektedir. İş analitiğinin her sektörde aynı etkiyi göstermediğinden, sektörel farklılıkların dikkate alınarak entegrasyonun gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Gelecekteki araştırmalarda risk analitiği, iş zekâsı ve muhasebe analitiği arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi önerilmektedir.

Yörük ve Sökmen (2020):

Çalışma, Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşundan alınan rastgele bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Stratejik istihbarat yönetim sisteminin kurumsal performansın %46,5'ini oluşturduğu ancak rekabet zekâsı, iş zekâsı ve bilgi yönetimi ile bütünleşik olarak işletildiğinde etkisinin %51,6'ya çıktığı belirtilmiştir. İşletilen iş zekâsı ve bilgi birikimi yönetiminin kurumsal performansını sırasıyla %4,8 ve %0,3 artırdığı, ancak rekabetçi zekanın kurumsal performans üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı ifade edilmektedir.

Kılınç ve Aydın (2019):

Çalışma, iş analitiğini veriye dayanan bir model olarak tanımlayarak, işletmelerin karar verme süreçlerini güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Yazılım geliştirme yaşam döngüsü metodolojisi kullanılarak, müşteri yönetimi, muhasebe yönetimi, ürün yönetimi, personel yönetimi verilerinden çıkarımlar elde edilmiştir. Analitiklerin kurumsal mimariye entegrasyonunun önemine vurgu yapılırken, sektörel farklılıkların da gözetilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Erturan ve Ergin (2019):

Endüstri 4.0 teknolojilerinin yalın üretim ve yalın muhasebenin uygulanabilirliğini kolaylaştırdığı belirtilmiştir. Yalın muhasebe ilkelerinden hareketle akıllı muhasebe ilkelerinin oluşturulduğu ifade edilmektedir. Akıllı işletmelerin ve akıllı muhasebe sistemlerinin tam zamanlı çalışma sistemini tanımlayan çalışma, gelecekteki akıllı işletmeler ve muhasebe sistemlerinin tasarımını sunmaktadır.

YÖNETİM MUHASEBESİ

Muhasebe biliminin yönetim muhasebesi olarak bilinen ikinci dalı, işletme yöneticilerinin stratejik ve etkin kararlarını desteklemek amacıyla sayısal bilgiler sağlar. Yönetim muhasebesi, iç muhasebe karar alma süreçlerini sistemli bir şekilde yürüterek işletme yönetim kademelerini hedef alır (Büyükmirza, 2009, s.29). Yönetim muhasebesi, uluslararası bir tanıma sahip olmayıp, yönetim karar alma süreçlerinde kullanılan veri, analiz ve değerlendirme raporları üretir. Bu raporlar genellikle işletme içinde kalır ve yasal bir formata sahip değildir. Yönetim muhasebesi, vergiye tabi olmaması nedeniyle Devlet Kurumlarına tevdi zorunluluğu bulunmaz.

CIMA ve IMA gibi uluslararası kuruluşlar, yönetim muhasebesini iş liderleri, yenilikçiler, karar vericiler ve tahminciler olarak tanımlarlar. Yönetim muhasebesi, maliyet muhasebesi verilerini kullanarak işletme yönetimine odaklanan bir uzmanlık alanıdır. Maliyet yönetimi, maliyet yapısını ayrıntılandırarak üç unsuru kapsar: yönetim muhasebesi, üretim ve stratejik planlama (Erden, 2004). Stratejik maliyet yönetimi, işletmelerin performansını ölçmek ve stratejilerini gerçekleştirmek için doğruluk ve güvenilirlikten emin bilgiler üretir (Kayıhan, 2019). Stratejik yönetim muhasebesi, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olur, dış çevre faktörlerinin etkilerini finansal bilgilerle değerlendirir (Eren, 2016). Geleceğe dayalı yönetim muhasebesi, gelecek tahminleri yapma, teori geliştirme ve modeller kurma gibi yenilikçi yaklaşımları içerir (Demir, 2008). Yönetim muhasebesi, işletme yöneticilerine

karar alma süreçlerinde yardımcı olan muhasebe verilerini toplar ve analiz eder. Gelişiminde maliyetleme esas alındığında dört dönemden bahsedilebilir (Yükçü ve Atağan, 2012) ve teknolojinin gelişmesi ve işletmelerin ayrıntılı raporlama ihtiyacının artmasıyla analitik muhasebe olarak da adlandırılmaya başlanmıştır.

Yönetim muhasebesi, işletmenin geleceğe yönelik hedeflerine ulaşmada finansal ve finansal olmayan verileri kullanarak içe dönük bir ana muhasebe dalıdır. Finansal muhasebe, yasal mevzuata tabi, dışa dönük olarak tanımlanan birinci ana muhasebe dalıdır. İki ana dala ayrılan muhasebe, uygulamada faaliyet konularına göre çeşitli dallara ayrılır. Örneğin, "imalat muhasebesi," "finansal kuruluşlar muhasebesi," "tarım üretim işletmeleri muhasebesi" gibi. İşletmelerin hukuksal yapılarına göre ayırım da yapılır, örneğin, "kollektif şirket muhasebesi," "anonim şirket muhasebesi." Yönetim muhasebesi, işletme yöneticilerinin bilgi ihtiyaçlarına bağlı olarak diğer muhasebe dallarıyla ilişkilidir.

Muhasebe bilgi sistemi yapısında finansal, yönetim ve maliyet muhasebesi alt bilgi sistemlerini içerir. Bu yapı, finansal ve finansal olmayan verilerin iç ve dış raporlanmasını sağlar. Yönetim muhasebesinin disiplinler arası yapısına maliyet muhasebesi disiplini de eklenerek multidisipliner bir sistem oluşturulmuştur. Yönetim muhasebesi, çevre muhasebesi ile finansal muhasebe arasında çevre ile ilgili finansal bilgilerin derlenmesinde de rol oynar (Acar, 2019, s.25). Yönetim muhasebesi, iş süreçlerini kapsayan bir süreç olarak ele alınır ve işletme birimlerinin nicel bilgi ihtiyacı ile doğru orantılıdır. Yönetim muhasebesinin gelişiminde büyük işletmelerde nicel verilere olan gereksinim etkili olmuştur. İşletme yönetimi, iş süreçleri için doğru bilgilere ve çeşitli araçlara ihtiyaç duyar, örneğin finansman borç yönetimi, kapasite yönetimi, süreç iyileştirme, satın alma veya üretme kararı, dağıtım yönetiminin yeniden dizaynı gibi. Yönetim muhasebesindeki değişimi etkileyen faktörler arasında küresel işletme çevresi, üretim felsefesinde/teknolojilerindeki değişim, yeni ekonomi (bilgi teknolojileri, internet, e-ticaret), müşteri odaklılık, yönetim fonksiyonlarının şekil değiştirmesi, stratejik yönetim ve rekabet stratejileri, sosyal, politik ve kültürel faktörler bulunmaktadır.

Yönetim muhasebesi araçları maliyetleme, bütçeleme/planlama, performans yönetimi, yatırım karar destek, fiyatlama, karlılık analizi ve faaliyet analizi gibi başlıklarda ele alınır (Büyükmirza, 2019, s.33; Demir, 2008, 57-68; Hay, 2000, s.132; Ertuna, 2009, s.251; Altınbaşak et al., 2008, s.434).

Stratejik yönetim muhasebesi, 1981'de iş stratejisi için kullanılan bir terimdir. İşletmelerin dış çevreye uyum sağlamak için yönetim planlarını uyarlar. İki açıdan ele alınabilir: stratejik muhasebe tekniği ve muhasebecilerin karar süreçlerine dahil edilmesi. Bu muhasebe, ürün başarısı, ürün yaşam döngüsü ve işletme ürün karması üzerinde odaklanır. İşletme dışı karşılaştırmalar, finansal muhasebe sistemini destekler ve stratejik düşünceye değer katar (Kayıhan, 2018, s.4-5). Stratejik yönetim muhasebesi, disiplinler arası bir muhasebedir ve içeriğinde strateji, yönetim, maliyet muhasebesi ve finansal muhasebe bulunur (Akmeşe, 2018, s.42-43). Küreselleşme ve rekabet koşulları, işletmeleri değişikliklere yönlendirir. Stratejilerin oluşturulması, yayılması, taktiklerin geliştirilmesi ve kontrol sistemlerinin oluşturulması sürecini içerir (Sağmanlı, 2002, s.129). Geleceğin muhasebe tasarımı, stratejik yönetim muhasebesi aracılığıyla gerçekleşir. Strateji ve strateji kavramı, işletmenin rakiplerinden farklı kılma ve gelecekteki sonuçları öngörme sanatıdır (Ülgen ve Mirze, 2007, s.33). İş dünyasındaki rekabet, sürekli ve uzun vadeli stratejiler gerektirir. İşletmede stratejik yönetim, tepe yönetiminin içselleştirdiği bir düşünce olmalıdır. Stratejik güç oluşturmak için işletme, stratejik yönetim anlayışına sahip olmalıdır; bu anlayış, işletmenin mevcut ve gelecekteki konumuna odaklanır (Kaygusuz ve Doruk, 2009, s.6.).

Gelişen üretim teknolojileri ile birlikte etkin bir maliyet yönetiminin sağlanması, stratejik yönetim muhasebesi teknikleri olarak da isimlendirilen maliyetleme yöntemleri, yatırım ve diğer kararlara ışık tutmak ve işletmenin rekabet gücünü arttıracak yeni kararların alınmasında kullanılan tekniklerdir (Terzi, 2006, s.51-52). Bu tekniklerin birçoğu maliyet kategorisi altında sınıflandırılmıştır (Kayıhan, 2018, s.10-32). Öznitelik/Davranış Tabanlı Maliyetleme, Yaşam Süresi Maliyetlemesi, Kalite Maliyetleme, Hedef Maliyetleme ve Değer Zinciri Maliyetlemesi gibi yöntemler, işletmelerin maliyetlerini belirleme ve yönetme süreçlerinde önemli bir rol oynar (Kayıhan, 2018, s.10-32). Planlama, Kontrol ve Performans Ölçümleri Kategorisi Teknikleri arasında Kıyaslama/Benchmarking ve Entegre Performans Ölçümü, işletmelerin stratejik hedeflerini değerlendirmede kullanılır (Sağmanlı, 2002, s.171-172).

Rakip Muhasebesi Kategorisi Teknikleri, işletmelerin rakipleriyle rekabet avantajı elde etmek için maliyetleri ve performansı değerlendirmesine odaklanır (Sağmanlı, 2002, s.171-172). Müşteri Muhasebesi Kategorisi Teknikleri arasında Müşteri Karlılık Analizi, Yaşam Boyu Müşteri Karlılık Analizi ve Müşterilerin Varlık Olarak Değerlemesi bulunur, bu teknikler müşteri ilişkilerini ve karlılığını analiz etmeye yardımcı olur (Kayıhan, 2018, s.10-32). Stratejik Karar Alma Kategorisi Teknikleri, Stratejik Maliyetleme, Stratejik Fiyatlama ve Marka Değerleme ile işletmelerin stratejik kararlarını destekler (Orhan ve Erdoğan, 2010,

s.169). Yönetim Kontrol Sistemleri, işletmelerin performansını değerlendirmek ve stratejik hedeflere ulaşmak için kullanılan araçları kapsar (Anthony, 1972, s.221-222).

Performans ölçümü, işletmenin verim ve etkinliğinin değerlendirilmesi işlemidir (Mammadov, 2014, s.4). Etkin performans ölçütlerinin sekiz temel rolü vardır (Kabadayı, 2002, s.66). Finansal performans ölçüm yöntemleri, geleneksel yöntemler olarak adlandırılan yöntemler finansal yöntemlerdir. Finansal performans ölçümü genellikle satış, karlılık ve nakit akımına odaklanır, ancak bu kısa dönemli sonuçlar şirketin geleceği hakkında sınırlı bilgi verir (Yükçü ve Atağan, 2010, s.28; Yılmaz, 2009, s.11-12).

Finansal olmayan performans ölçütleri, işletmelerin sadece finansal değil, aynı zamanda operasyonel ve stratejik başarılarını ölçmek için kullanılır. Bu ölçütler, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürülebilirliklerini sağlamalarına yardımcı olabilir (Yılmaz, 2009, s.11-12).

Performans değerlendirme kavramı, işletmenin kuruluş amaçlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini değerlendirmeyi içerir. Performans değerlendirme, iş stratejilerini, işyeri teknolojilerini ve iş görenlerin katılımını birleştirerek güç birliği oluşturmayı amaçlar (Baydaş, 2020, s.7-8).

İşletme performansı, işletmenin rekabet avantajını güçlendiren performans değerlendirme aracıdır. Finansal yönetim, finansal piyasaların ele alınması ve yatırımlar gibi üç ayrı nicel değerli bölümden oluşan finans disiplini, işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlamak için önemlidir (Aydın ve Ağan, 2017, s.4).

Performansın boyutları arasında etkinlik, verimlilik, kalite ve yenilik bulunur. Bu boyutlar, işletmenin başarısını değerlendirmek için önemli ölçütlerdir (Gürel, 2006, s.11-24; Bayyurt, 2007, s.585; Çınaroğlu, 2012, s.130).

Geleneksel performans değerlendirme yöntemleri, hisse başına kazanç (EPS), aktif getirisi (ROA), özsermaye karlılığı (ROE) gibi finansal standartlara odaklanır. Ancak bu yöntemlerin bazı yetersizlikleri vardır. Örneğin, muhasebe gelirleri nakit akışına eşit değildir ve tahmin edilen gelir ve giderler iş ve finansal riski yansıtmaz (Gökbulut, 2009, s.77-79).

Davranışsal finans, finansın sadece nicelik boyutunun değil, aynı zamanda duygusal davranışların da değerlendirilmesini vurgular. Şirketlerin performans değerlendirmesinde geleneksel ölçüm araçlarına ek olarak davranışsal finans prensipleri de dikkate alınmalıdır (Aydın ve Ağan, 2017, s.4).

Geleneksel ölçüm araçlarının eksiklikleri, finansal olmayan göstergeleri içermemesi, kısa vadeli odaklanma, iş riskini ve finansal riski yeterince yansıtmaması gibi faktörleri içerir. Bu nedenle, işletmelerin performansını değerlendirmek için daha kapsamlı ve dengeli bir yaklaşım benimsemek önemlidir (Yüreğir ve Nakıboğlu, 2007, s.547).

Örgütsel sistemlerde performans yönetimi, ortak amacın benimsetilmesi, bilgi akışının sağlanması ve ölçüm ve denetim sisteminin oluşturulması ilkesini vurgular (Gürel, 2006, s.25). Performans ölçümü, genelde verimlilik, etkinlik, karlılık gibi faktörlerle ilişkilidir ve amacı, verimliliği artırmak ve maliyeti düşürmektir (Mammadov, 2014, s.5). Kurumun her aktivitesiyle ilişkilendirilen bir strateji olarak tanımlanan performans yönetimi, insan kaynakları, politikaları, kültürü ve iletişim sistemleri bağlamında önemlidir (İldır, 2008, s.103).

Finansal performans ölçüm yöntemleri arasında finansal analizler, oran analizi ve faaliyet tabanlı yönetim bulunmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2010, s.28). Finansal ölçütler, işletmelerin mali durumunu değerlendirmek ve karar almada yardımcı olmak amacıyla kullanılır (Çakıcı, 2008, s.182). Oran analizi, işletmeler arası karşılaştırmalar ve sektör ortalamalarıyla birlikte işletmenin likidite, etkinlik, finansal yapı ve kârlılık gibi alanlardaki performansını değerlendirir (Yılmaz, 2009, s.53-55).

Performans ölçüm sistemlerinden biri olan artık gelir, yatırımın beklenen getiri oranı ile karşılaştırılarak hesaplanır (Yavuz ve Sözer, 2021, s.269). Artık karın işletmenin esas faaliyetlerinden elde edilen karı temsil ettiği ve bu nedenle yatırımcılara sağlıklı bilgi verdiği belirtilmiştir (Yükçü ve Atağan, 2010, s.29).

Ekonomik katma değer (EVA), faaliyet karlarını ve sermaye maliyetini dikkate alan bir performans ölçüm yöntemidir (Yüreğir ve Nakıboğlu, 2007, s.553). EVA'nın hisse senetleri sahiplerinin servetindeki gerçek artışı gösteren önemli bir ölçüt olduğu vurgulanmıştır (Öztürk, 2009, s.165).

Performans karnesi veya Balanced Scorecard, finansal, iç süreçler, müşteri ve öğrenme ve gelişme boyutlarını içeren dört ana kategoride performans göstergelerini değerlendirir (Kaplan ve Norton, 2009, s.61-178). Bu yöntem, şirketin vizyon ve stratejisini odak noktasına alarak performansı izlemeyi amaçlar (Öncel, 2020, s.89).

Performans yönetiminde kullanılan çeşitli ölçüm yöntemleri arasında bütçeleme, standart maliyetleme, sorumluluk merkezleri, faaliyet tabanlı yönetim ve performans karnesi yer almaktadır (Coşkun, 2007).

VERİ ANALİTİKLERİ VE MUHASEBE

İşletmede değer yaratıcı aktivitelerde kullanılan analitiğin veri temelli süreç ile iç görü sunduğu ifade edilmektedir. İş analitiğinde geleneksel olarak bakıldığında SWOT analizinin unsurlarını analiz etmede ve anlamlı sonuçlar çıkararak değerlendirme sürecinde yararlanılabilen bir yaklaşım olduğu ifade edilmektedir (İnel, 2017, s.5).

İş analitiği, veri, bilgi-iletişim teknolojileri, görselleştirmeyi içeren teknikleri, yaklaşımları, uygulamaları ve yönelimleri ifade eder ve matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanarak iş hayatındaki nedensel olguları test etmeye ve anlamaya yardımcı olur (Uyar, 2021, s.374).

Bilgisayarlarda veri depolama sürecinde analize uygun olan tablolardan düz metinlere nazaran daha fazlası elde edilirken büyük veri için yüksek teknoloji araçlar kullanılmıştır (Atan, 2016, s.150).

Veri analitiği ile veri analizi kavramları birbirleriyle karıştırılmakta. Veri analitiği, işletmenin karar alma süreçlerinde kullanılan, verinin toplanması ve incelenmesini içermektedir. Veri analitiği, veri analizinin alt bir kümesidir. Veri analizi, verinin dönüştürülmesi, anlamlı bir hale getirilmesi sürecini ifade etmektedir. Bu kavramlarla bir arada kullanılan diğer bir kavram ise veri madenciliğidir. Veri madenciliği, veri analitiğinin alt kümesi olarak ifade edilmektedir. Veri madenciliği, veri analizinin içinde bir alt adım olmakta ve büyük bir veri yığını içinden kolaylıkla görülemeyecek sonuçları çıkarmada kullanılmakta (Yılmaz, 2019, s.125).

Veri madenciliği, büyük hacimli veri yığınları içerisinden karara yönelik anlamlı bilgilerin çıkarılması işlemidir (Pehlivanlı, 2011, s.77).

Verilerden anlamlı sonuçlar çıkarılmasında yapılan çalışmaların adımları sıralandığında;

Veri analizi, ana küme olup, alt kümesi

Veri analitiği, alt küme olup, alt kümesi

Veri madenciliği şeklinde veri yığınlarının ayrıntılarına inilirken izlenecek yolu da tarif etmektedir.

Veri madenciliği, büyük montanlı veriler arasındaki örüntülerin keşfedilme işlemidir (Alagöz, Öge ve Ortakarpuz, 2014, s.3).

Veri analitiği kullanım amacına göre dört kategoriye ayrılmaktadır (Yılmaz, 2019, s.126-127):

A1-Tanımlayıcı Analitik; geçmiş veriler kullanılarak bilgi edinmeyi amaçlar. Temel olarak ne olduğunu gösterir.

A2-Tespit Edici Analitik; geçmiş sonuçların neden meydana geldiğini ortaya koymayı amaçlar.

A3-Öngörüşel Analitik; geçmiş verilerdeki örüntüyü ortaya çıkararak gelecekte ne olacağını öngörmek amaçlanır.

A4-Kuralcı Analitik; makine öğrenmesi yoluyla gelecekteki bir durum için en uygun seçeneğin ne olduğunun belirlenmesinde kullanılır.

Veri analitiği, ham verileri analize tabi tutarak anlamlı sonuç çıkartma faaliyeti şeklinde tanımlanabilir (Yücenurşen, 2021, s.1092).

Verilerin depolama maliyetinin düştüğü ve işlem hızının arttığını belirterek büyük veri analitiğinin kullanımı konusunda oluşan bazı tereddütler için izleyicileri bilgilendirmektedirler (Girgin, 2019, s.15).

Veri, akıl yürütme ile elde edilmiş ancak sistematik olmayan ham bilgi şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2019, s.123).

Veri kavramının en kapsayıcı tanımı; “her türlü anlamlı işaret, sayı, sözcük ve nota” olarak tarif edilmektedir (Akar, 2018, s.17).

Büyük veri kavramı ise, geleneksel veri tabanı teknikleri ile işlenemeyecek derecede büyük ve farklı hacimlerdeki heterojen veridir. Modellenmesi kolay olan, kendi kendini açıklayan ve tanımlı olmayan format halinde olmak üzere türleri bulunmaktadır (Aktan, 2018, s.13-14; Dolgun, Özdemir ve Oğuz, 2009, s.49).

Veri oluşturma, verilerin anlaşılması ve hazırlanması sürecinde gerçekleştirilen işlemler bütünüdür. Belirlenen probleme ilişkin ihtiyaç duyulan verilerin güvenilir olan veri kaynaklarından çekilmesidir. Bu aşamada elde edilen veriler işlenmemiş ham verilerdir. Toplanan ham veriler içerisinden eksik ya da hatalı olan, problem ile ilişkisi bulunmayan ve aşırı uç değerlere sahip veriler veri setinden çıkarılmaktadır. Birkaç farklı veri kaynağından

elde edilen verilerin tek bir yerde bütünleştirilerek modele uygun örneklem kümesinin elde edilmesi işlemidir. Verilerin, veri madenciliği modeli için içeriğinin korunarak şeklinin uygun forma getirilmesi. Sonucunun olumsuz yönde değişmeyeceği şekilde fazla değişkenlerin önem sıralamasına göre faktör analizi, temel bileşenler analizi gibi yöntemlerle azaltılmaya çalışılması ile tamamlanır (Dağcı, 2019, s.68-69).

Veri madenciliği ve bilgi keşfi alanındaki dikkate değer faktörler, veri toplamadaki artış patlaması, veri ambarlarındaki verinin depolanması, ağ ve intranetlerden veriye erişimin artması, küresel ekonomideki pazar payını arttıran rekabet baskısı, elektronik ticaret, veri madenciliği yazılımlarının gelişimi, bilgisayar gücü ve depolama kapasitesindeki muazzam artışlardır (Yılmaz, 2008, s.7).

Veri ambarı, işletmelerin işlemsel verilerinin belirli bir sistem ve metodoloji altında toplanarak konularına göre, sorgulama, analiz, tahmin gibi karar destek sistemleri özelliklerinin uygulandığı bir süreç şeklinde tanımlanmakta. Veri ambarı, iş dünyasında bilgiye hemen ulaşmak amacıyla karar vericiler için tasarlanmış bir bilgisayar sistemidir. Burada karar vericiden kasıt, ihtiyaç duyulan bilgiyi kullanabilen yöneticilerdir. Ambar, verilerini var olan sistemlerden (genel hesap defterleri, insan kaynakları, sipariş girdileri) alarak bu verileri yöneticilerin kullanması için saklamaktadır. Depolanmış bilgileri programcılardan daha çok yöneticiler kullanılmaktadır. Veri ambarcılığı, organizasyonların teknolojilerini geliştirmek ve düşük maliyet sağlamak amacıyla karar destek amaçlı nitelikli verileri yaratmak, kullanmak ve sürdürmek için yapılan işlem sürecidir (Yılmaz, 2008, s.11).

Verinin bilgiye dönüşümünün geleneksel yöntemi, klasik çözümlene ve yorumlamaya dayanmaktadır. Gök bilimciler, gezegenler ve gök cisimlerinin uzaktan algılama görüntüleri yoluyla gök cisimlerini ve gezegenleri kategorilere ayırmaktadırlar. Bilimsel olarak, pazarlama, finans, sağlık, perakende ya da diğer alanlarda da veri analizi için klasik yaklaşımlar ayrıntılı bir ya da daha çok analize

dayanmaktadır (Yılmaz, 2008, s.7).

Veri analizi, doğrulanmayı gerektiren veya yanlış olduğu kanıtlanmış bir hipotez ile başlamakta ve gerçekleştirilen veri analizinden elde edilen bulguların ışığında hipoteze ilişkin bir sonuca ulaşılması hedeflenmektedir. Veri analizinin türleri ve tanımları ise; keşfedici veri analizi, doğrulayıcı veri analizi ve nitel veri analizi şeklinde ifade edilmektedir (Yılmaz, 2019, s.125-126).

Veri madenciliğinde modeller kurulmadan önce girdi olarak kullanacağı metinden elde edilecek bilginin yapısal hale dönüştürülmesi zorunludur (Dolgun, Özdemir ve Oğuz, 2009, s.50).

Bilgi keşfi sürecinin son aşaması olan veri madenciliği, veriyi özetlemek ve gözlemlenemeyen ilişkileri bulmak için incelenen veri gruplarının analizidir (Yılmaz, 2008, s.10).

Büyük veri, kısaca 5V denilen beş kavram ile betimlenmekte iken veri çeşitlerindeki artış ile birlikte 7V ve sonrasında 10V kavramlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Atalay ve Çelik, 2017, s.156-158).

İşletme açısından etkinlik; işçilik ve tüm girdilerin önceden saptanan amaçlar doğrultusunda belirlenen standartlara ve prosedürlerine uygunluğu yönünde yeterli ve etkin kullanım derecesi gösterilen bir değerlendirme kriteridir. Etkinlik ya da yeterlilik derecesi (Etkinlik = Standart Performans (değer) / Gerçekleşen (fiili) Performans) eşitlik ile ifade edilebilir (Doğan, 2016, s.300).

Etkin sermaye piyasası tanımı farklı bir değerlendirme ile şu şekilde ifade edilmekte, gerçek değer şu anda yatırımcılar için erişilebilir durumdaki tüm bilgileri içeren fiyat olarak tanımlanmaktadır (Brealey, Myers ve Marcus, 2007, s.320).

Etkililik sosyal yapılı bir kavramdır. Genel geçer bir tanıma sahip değildir. Herkesçe kabul görmüş bir tanıma da bulunmamaktadır. Performans kavramı yerine de kullanılsa amaçlarla ilgili bir performans boyutudur. Etkililik ölçümü aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Demir, 2013, s.50).

Etkililik = Fiili Miktar / Planlanan Miktar

Yönetimin görevleri arasında yer alan örgütsel etkililiğin sağlanmasına ait genel ölçütlerin dört ana başlık altında toplandığı gözlenmekte (Yükçü ve Atağan, 2009, s.23).

Verimlilik, fiziki olarak mamul oluşumunun girdi-çıkıtı dengelerini ifade etmektedir (Doğan, 2016, s.299). Dijitalleşmenin getirdiği fırsatlar ile görev tanımlarında farklı ve esnek çalışma planlaması yapılabildiği gibi, teknolojik gelişmelerle uzaktan çalışma yönteminin uygulanması ile üretim faktörlerinde boyut atlanacağını göstermektedir (Yıldırım, 2020, s.773). Verimlilik girdi ve çıkıtı arasındaki oran şeklinde tanımlandığı halde, verimin mevcut kapasiteyle elde edilen çıkıtı olduğu (Karapınar ve Zaif Ayıköğlü, 2009, s.125).

Analitik, verilerden anlamlı içgörüler/anlam-biçim elde etmek için süreçleri, teknolojileri, çerçeveleri ve algoritmaları kapsayan geniş bir terimdir. Analitik kelimesi “mantıksal analiz” olarak isimlendirilebilir. Kavram olarak ise; ham verileri analiz ederek kullanılabilir anlamlı bilgiye, işlenebilir raporlara dönüştürülmesi şeklinde anlaşılmakta (Girgin, 2019, s.10). İş literatüründe “analitik”, “iş analitiği” ve “iş zekâsı” kavramları genellikle birbirleriyle yakın ilişkilidir. Analitik kavramı istatistiksel teknikleri (merkezi eğilim ölçüleri, grafikler vb.), bilişim sistemi yazılımları (veri madenciliği, sıralama algoritmaları vb.) ve yöneylem araştırması metodolojilerini (doğrusal programlama, tamsayı programlama vb.) kullanarak verinin keşfi, görselleştirilmesi ve eğiliminin ortaya konma süreci olarak tanımlanmaktadır. Veriyi faydalı bilgilere dönüştürme süreci olarak tanımlanabilen analitik, bunu yaparken pek çok farklı teknik kullanılmaktadır.

Amerika merkezli Yöneylem Araştırması ve Yönetim Bilimi Enstitüsü INFORMS (The Institute for Operations Research and Management Science) analitiği kullanım amaçlarına göre üç gruba (tanımlayıcı, öngörülse ve yönlendirici) ayırmaktadır. Analitik veri kaynaklarından aydınlatıcı ve faydalı bilgiler üretmeye odaklanırken, iş analitiği ölçülebilir iş performansında bir iyileştirme oluşturabilmek için analitiği bir kaldıraç olarak kullanan ileri bir adımdır (Özkan, 2021, s.132-133). İş analitiği süreci ise; “veriye dayalı karar verme” şeklinde anlaşılmaktadır (Bilgiç, Türkmenoğlu ve Bozoğlu Batı, 2019, s.7).

Alt küme olarak veri analitiği, verileri filtreleyerek, işleyerek, kategorilere ayırarak, yoğunlaştırarak ve bağlamını kurarak ham verilerden bilgi çıkarma ve oluşturma sürecidir (Girgin, 2019, s.10).

Şirketlerin performans oluşturma yapıları hakkında detaylı bilgiye sahip olmaları değerli veri tedarikinde önem kazanmaktadır. Bu bilgi, analitik araçlarının etkili bir şekilde uygulanmasının ve yöneticiye etkin bir karar desteği sağlamanın temelidir. Bu nedenle, başarılı bir karar verme desteği için iş analitiğinin performans yönetimi çerçevesinde entegrasyonu önemlidir. İş analitiği kullanımı arasında güçlü ilişkilerin olduğu keşfedilmiştir. Bazı çalışmalarda en iyi performans artışı gösteren kuruluşların, daha düşük performans artışı gösteren rakip kuruluşlara göre iş analitiğini çok daha sofistike kullanma olasılıkları çok daha yüksek bulunmuştu (Özkan, 2021, s.136).

İş analitiği, maliyetlerin düşürülmesine olumlu katkı sağlar. İş analitiğinin kullanımı verimliliği artırır ve maliyetleri düşürecek kararların alınmasına yardımcı olur (Uyar, 2021, s.376).

İş görenlerin kişisel veri güvenliği, işletmelerin ürün verileri gibi daha özel ve derinlikli verilerin analizinde gerekli önlemler alınmadığında dijital tehditler mikro ölçekte işletmeleri, makro ölçekte ise ülkeleri yakından ilgilendirmektedir (Yıldırım, 2020, s.774-775).

Gittikçe karmaşık hale gelen büyük verinin incelenebilir hale getirilmesi ve mantıksal ve ihtiyaca uygun analizlerin gerçekleştirilebilmesi adına veri analitiği büyük önem teşkil etmektedir. Veri analitiğine duyulan ihtiyaç üretilen verinin katlanarak çoğalmasından dolayı giderek artmaktadır. Veri boyutundaki üstel artış, veri analitiğinin kullanımını, işletmelerin içinde yer aldıkları rekabet ortamında oluşacak fırsat ve tehditleri önceden görebilmeleri ve aksiyon alabilmeleri adına bir zorunluluk haline getirmektedir (Yılmaz, 2019, s.127-128).

Verileri analiz etmeye yardımcı çok sayıda yazılım mevcuttur. Bunlar arasında en bilinenleri ve hala birçok kişi ve işletme tarafından kullanılmaya devam edilen iki yazılım Microsoft Access ve Microsoft Excel'dir. Özellikle, Microsoft Excel günümüzdeki birçok alternatifine rağmen muhasebe ve denetçiler için vazgeçilmez bir yazılımdır. Bu iki uygulama, veri kümesinin çok büyük olmadığı ve istenen analizlerin çok karmaşık olmadığı durumlarda oldukça kullanışlılardır (Yılmaz, 2019, s.133). Günümüzde dijital zeminde uzaktan işlemler bulut bilişim, dağıtılmış ve paralel işleme çerçeveleri, ilişkisel olmayan veri tabanları gibi çeşitli teknolojiler tarafından etkinleştirilir (İlgün, 2020, s.5-6).

Finansal muhasebe ve yönetim muhasebesine ilişkin olarak veri analitiği vaka çalışması sırasında Excel, Power BI, Tableau yazılımlarının yetkinlikleri incelenmiş, incelemeyi yapanların veri analitiği becerilerinin geliştiği gözlenmiştir (Yücenurşen, 2021, s.1093). Veri tabanlarına işlemlere ait verileri gönderen Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) yazılımlarıdır. Hem işletmeyi tanımak için hem de veri tabanına veri depolama özellikleri açısından ERP yazılımı kullanılmaktadır. ERP yazılımları aracılığıyla işletmenin bütün fonksiyonları yönetilmeye çalışılmaktadır. En çok bilinen ERP yazılımı ortalama 60 modülle SAP'dir. Dünya KOBİ ölçeğine göre tasarlanmış olan SAP'ye göre daha kolay olan Microsoft Dynamics AX yazılımında ise ortalama 20 modül yer almaktadır (Pehlivanlı, 2011, s.77-81).

Profesyonel veri analiz yazılım programları büyük veri kümeleriyle kullanımı için özel olarak tasarlanmaktadır. Bu yazılım programının temel özellikleri ise (Yılmaz, 2019, s.133): • Veri kaynağını korumaları, • Hızlı analiz olanağı sunmaları, • Denetim izlerinin takibini yapmaları,

• Dâhili analitik işlevleri barındırmaları, • Kullanıcı dostu olmaları, • Çeşitli veri kaynaklarını ve dosya biçimlerini desteklemeleri, • İşlemlerin %100'ünü analiz edebilmeleri, • Çeşitli örnekleme türlerine ait teknikler içermeleri olarak sıralanmaktadır.

Büyük veri analitiği alanında dünyada yaygın olarak kullanılan beş yazılımın özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Yılmaz, 2019, s.134-140):

Tableau: İş zekâsı endüstrisinde hızlı bir şekilde büyüyen bir veri analitiği aracı olan Tableau, ham verinin daha anlaşılabilir bir formata çevrilerek analiz edilmesini sağlamaktadır. Bu yazılım ile veri analitiği oldukça hızlanmakta ve görselleştirmeler zengin içerikli grafikler (dashboards) ile oluşturulmaktadır.

Alteryx: Bir işletmenin bütün analitik iş akışını yönetmek için tercih edilen bir platform olarak kullanılabilir. Bu yazılım, büyük veri analitiği alanında, veri hazırlama ve ilişkilendirme, rapor oluşturma ve görselleştirme ve tüm verilere dayanarak karar alma süreçlerine destek sağlayan öngörüsül analiz konularına yoğunlaşmıştır.

Oracle Big Data Analytics: İleri düzey veri işleme yapabilecek gerekli donanım ve yazılımlara sahiptir. Bütünleşik bir analitik yöntem kullanması sayesinde, farklı sistemlerde yer alan veriden gerekli bilgiyi elde ederek ilgili platforma yüklenmesini, muhafaza edilmesini, analiz edilmesini ve son olarak sunulmasını olanaklı kılmaktadır.

HADOOP: Basit programlama metotları kullanan bilgisayar kümeleri içinden büyük veri setlerinin işlenmesi için bir altyapı oluşturmaktadır. Büyük boyutlu verinin filtrelenmesi, sıralanması veya ön işleme yapılması gerektiğinde ve teorik olarak daha fazla bilgi içeren daha yoğun veri üretilmesi gerektiğinde HADOOP sıklıkla başvurulan bir programdır. Ayrıca, ön işleme ile veri kaynakları filtrelenerek veriler analizler için uygun hale getirilir.

SAS: Bünyesinde birden farklı araç bulundurmaktadır. Bu araçları, büyük veri analitiğinin farklı süreçlerinde kullanmakta ve farklı fonksiyonları bu araçlar üzerinden gerçekleştirmektedir. SAS ürünü, veri yönetimi, makine öğrenimi, veri madenciliği, öngörüsül modelleme gibi veri analitiği çözümleri için kritik olan pek çok süreci yönetebilmektedir.

Dünya dijitalleşmenin hızla yayılmasıyla süper-fiziksel sistemlerin hüküm sürdüğü Endüstri 4.5 seviyesini de aşarak "Toplum 5.0 seviyesi" olarak isimlendirilen süper akıllı toplum düzeyine gelmiştir (Yıldırım, 2020, s.772). Veri analitiği, muhasebede tahminlere dayalı varsayımları destekler (Yücenurşen, 2021, s.1092). İş analitiği, maliyet düşürme, maliyet yapısının analizi, tedarikçi seçimi gibi faaliyetleri verimli bir şekilde gerçekleştirmeye

yardımcı olabilir (Uyar, 2021, s.386). Entegre raporlamada yeni modeller oluşturmak için iş analitiği kullanımı avantajlıdır (Alagöz vd., 2014, s.15-17). İş analitiği, yönetim muhasebesinin her işlevine katkıda bulunabilir ve karar alıcılara doğru verilerle destek sağlar (Uyar, 2021, s.374; Yücenurşen, 2021, s.1093-1094).

Denetim süreçleri, bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle daha derin ve gelişmiş hale gelmiştir (Yılmaz, 2019, s.129). Veri analitiği, finansal raporlama denetimi öncesinde iç denetim süreçlerinde değerlendirmeye alınmalıdır (Ayhan, 2019, s.41). Büyük veri analitiği, bilgi temizleme, karıştırma, işleme ve görselleştirme adımlarını içerir ve değer yaratma sürecinde taslak modellerin oluşturulması gibi aşamalara vurgu yapar (İlgün, 2020, s.35).

Veri zarflama analizi (VZA), kesirli programlama sorunlarını çözmek için kullanılır (Ülker, 2020, s.27). VZA, etkinlik ölçümünde girdi azaltımının analizini içerir (Öncel, 2020, s.121). Bu yöntem, özellikle kamu kurumlarının teknik verimliliklerini değerlendirmek için kullanılır (Yalama ve Sayım, 2008, s.93). VZA'nın avantajları arasında birden çok girdi ve çıktının analizi imkânı, varsayımlar arasında nedensellik bağı oluşturulmasına gerek olmaması ve çevre faktörlerini modele ekleyebilme yeteneği bulunur (Öncel, 2020, s.142). Dezavantajları arasında ise tüm birimleri en etkin olanla karşılaştırması, mutlak etkinliği tam olarak belirleyememe ve analizin katı ve dönemsel olması yer alır. Veri Zarflama Analizinin uygulama aşamalarına göre ilk adım, belirli bir karar verme biriminin seçimidir (Ülker, 2020, s.30). Bu seçim, VZA çalışmasının temelini oluşturur ve ardından karşılaştırılacak birim sayısı belirlenir, bu sayı amaç ve uygulamaya bağlı olarak değişir (Demir, 2013, s.63). Girdi ve çıktı seçimi aşamasında, doğru, eksiksiz ve güvenilir verilerin toplanmasına özen gösterilir. Model belirlenir ve çeşitli modeller kullanılabilir, bu modellerde pozitif ve negatif yönelimler dikkate alınır (Demir, 2013, s.64). Etkinlik değerleri ikili sayı sistemine uygun olarak belirlenir ve referans kümeleri temel alınarak etkin olmayan birimlere yönelik stratejiler geliştirilir (Ekinci, 2019, s.66) (Ülker, 2020, s.32). Son olarak, elde edilen sonuçlar, tahmini etkinlik sınırları üzerinden organizasyonel yorumlar yapmak için kullanılır (Depren, 2008, s.29).

BORSA ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Bu bölümde, Borsa İstanbul'da listelenen üretim/imalat firmalarından elde edilen veri setleri üzerinden gerçekleştirilen uygulamalı analiz detaylandırıldı. Analizlerde karşılaştırmalar ve değerlendirmeler yapabilmek adına başlangıçta veri zarflama analizi kullanıldı. Ancak, bu analiz sonuçları kesinlikle yatırım tavsiyesi içermemekte olup, sadece makalenin bilimsel katkısını güçlendirmek amacıyla kullanıldı. İkinci aşamada, araştırmanın hipotezleri test edilerek elde edilen sonuçlar değerlendirildi.

Araştırmanın evrenini Borsa İstanbul'da listelenen şirketler oluştururken, örneklem olarak zaman yönetimi ve etkinlik sağlanması adına imalat endüstrisinde yer alan 5 sektörden her birinden 10 şirket seçildi, böylece toplamda 50 firma üzerinde analiz yapıldı. Veri seti, işletmelerin kamuoyuyla paylaştığı finansal raporlardan derlenerek KAP-Kamuoyu Aydınlatma Platformu'ndan elde edildi. Verilerin zaman aralığı 2015-2019 olarak belirlendi ve her biri birbirini takip eden 5 mali yıldan oluştu. Veri zarflama yöntemi uygulanırken Charnes-Cooper-Rhodes (CCR) ve Banker-Charnes-Cooper (BCC) yöntemleri matematiksel modellerle kullanıldı. Grafikler üzerinden elde edilen sonuçlar, Veri Zarflama Analizi'nin etkin sınırlarını aşan karar verme birimlerinin tespiti ve yönetsel değerlendirmelerin yapılmasına olanak tanıdı.

Türkiye'de Borsa ve Temel Özellikleri

Borsa, ekonomik varlıkların hükümet denetimi altındaki yer ve piyasada alınıp satıldığı bir platformdur. İşlemler, Sermaye Piyasası Kanunu tarafından düzenlenmiş aracı kurumlar aracılığıyla gerçekleştirilir. Osmanlı Hükümeti tarafından 1866'da İstanbul'da kurulan borsa, Avrupa'daki benzerlerinden biraz daha geç kurulmuştur.

Borsa İstanbul Anonim Şirketi, SPK.nu'nun 138'inci maddesi çerçevesinde, esas sözleşmesinin 3 Nisan 2013 tarihinde tescil edilmesiyle faaliyetine başlamıştır (Borsa İstanbul, s.4). Borsalar, emtia borsası ve menkul kıymetler borsası olarak türlere ayrılır. Menkul kıymet borsası olarak bilinen Türkiye'deki Borsa İstanbul, diğer ülkelerdeki benzer borsalar gibi özgün işlemler gerçekleştirir (Yıldırım ve Kesebir, 2019, s.249).

Sermaye piyasası araçları, fiziki mekanlara sahip olmayan araçlar tarafından yürütülen işlemlerden oluştuğu gibi, organize piyasaları işleten denetimli bir kurumun kontrolünde gerçekleşir (Işık, 2012, s.216). Türkiye'deki imalat sektörü, ülke ihracatının %92'sinden fazlasını oluşturan öncü bir sektördür (Özkurt, 2016, s.11-14). 2019 yılı itibarıyla ülkemizin

ekonomi performansının büyük bir kısmını imalat sanayisi oluşturmakta ve ihracatın %94,6'sını temsil etmektedir (Yiğitbaşı, 2020, s.64-68).

Ülkemizdeki ileri teknoloji imalat sanayi kuruluşları genellikle ana metal sektöründe faaliyet gösterir ve iş geliştirme stratejilerini küresel pazarda daha etkin olmak için uygularlar (Koca, 2020, s.39). Ülkelerin kalkınabilmesi, gerçek değer yaratmalarına bağlıdır. Bu nedenle, büyük sanayi işletmeleri tarafından yaratılan yüksek katma değer, diğer ticari birimlere göre daha fazla önem taşır (Özkurt, 2008, s.86).

Veri Zarflama Analizleri, 2015 yılında ana metal sektöründeki kritik karar birimlerinin (firmaların) verimlilik değerlerini göstermektedir

KAP aracılığı ile borsaya kayıtlı halka açık şirketler içerisinde imalat sektörü belirli bazda araştırma konusu yapılarak genel finansal verileri üzerinden performans yönetimi, etkinlik ve verimlilik ölçümlerinin ele alındığı bu bilimsel çalışmada CCR ve BCC matematiksel modellerden yararlanılarak veri zarflama yöntemi uygulanmıştır.

Günümüz küresel ekonomik bağlamında, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik durgunlukların dünya ticaret hacminin artış hızını olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir. Ancak, 2015 yılı itibariyle gelişmiş ekonomilerde canlanma belirtileri görülmüştür. Dünya ticaret hacmindeki düşüş eğilimine rağmen, beklenen büyüme hedeflerine ulaşılamamıştır. Bu çerçevede, 2016 yılında küresel büyümenin daha da yavaşladığı, ancak 2017 yılında önemli bir toparlanma yaşandığı gözlemlenmiştir. Gelecek dönemler için ise daha istikrarlı bir büyüme öngörülmüştür. Ne var ki, 2018 ve 2019 yıllarında küresel ölçekte beklenen büyümenin gerçekleşmediği görülmüştür.

Bu genel ekonomik tablo içinde, imalat sanayii, ticaretin önemli bir parçasını oluşturarak %94 gibi yüksek bir paya sahip olmasıyla dikkat çekmektedir. Bu dönemde ülkemizde imalat sektörü, kapasite kullanım oranlarını %72 ila %76 aralığında sürdürmüştür. Dünya genelindeki ekonomik gelişmelerin, ülkemiz şirketlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemeye devam ettiği gözlenmektedir. Küresel gelişmeler incelendiğinde, en uygun aralığın 2015-2019 dönemlerini kapsadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, 5 yıllık tam mali yılı temel alan veri analizi, veri zarflama yöntemi kullanılarak eşit girdi/çıkıtı değişkenleriyle 50 şirket üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada, ana metal, gıda, kimya, taş ve toprak ile tekstil imalat alt sektörlerine ait analiz sonuçları, kendi grupları içinde detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Ana metal alt sektörü

analizinde, 2015 yılında 4 şirketin verimliliğinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Potansiyel iyileştirmelerde çıktı değişkeninde 3 no.lu aktif karlılık ve girdi değişkeninde de 2 no.lu stok devir hızı önerilmiştir. Genel olarak, ana metal alt sektöründe 10 şirket içerisinde sadece 1 şirketin en başarılı birim olduğu gözlemlenmiştir. Potansiyel iyileştirme önerileri, düşük verimlilik skorlarına sahip 4 şirket için tablo halinde sunulmuş, şirket bazında iyileştirme önerileri değişkenlerin kodları verilerek yapılmıştır.

2016 yılında ise daha iyi bir verimlilik skoru elde edilmiş, sadece 3 şirkete potansiyel iyileştirme önerileri belirtilmiştir. Ancak, 2016 yılında sadece 2 şirketin diğer şirketlere referans olma özelliğine sahip olduğu gözlemlenmiştir. İstenilen verimliliğin elde edilemediği gözlemlenmiş ve çıktıl değişkeni hariç bu dönemde 3 şirketin değerlerini düzeltmeleri gerektiği önerilmiştir. 2017 yılı analizlerinde de önceki dönemlerde potansiyel iyileştirme yapmaları gereken şirketlerin yer aldığı görülmüştür. Verimlilik skorları düşük düzeyde seyretmiş ve en fazla düzeltilmesi gerekenin Çıktı2 olduğu belirlenmiştir. Şirketlerin genelde karlılık ve stok devir hızı sorunları yaşadıkları gözlemlenmiştir.

2018 yılında 8 adet şirketin verimlilik değerlerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Yine en fazla iyileştirme önerilen çıktıların karlılık üzerine olduğu belirlenmiştir. Hangi değişkenlerde iyileştirmelerin önerildiğini gösterir tablolar sunulmuş ve 2019 yılında verimlilik değeri düşük çıkan şirket sayısının artış göstererek 5 şirkete ulaştığı tespit edilmiştir. Sektörel düzeyde iyileştirme önerileri gösterilerek girdilerin tamamı üzerinde durulması gerektiği vurgulanmıştır. Verimlilik değerlerinin %10 alt sınırına ulaşmaları, şirketlerin verimlilikten oldukça uzak olduklarını göstermektedir. Sadece 2 şirketin diğer şirketlere referans olma özelliğine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Gıda alt sektöründe, 2015 yılında karlılık konusunda ve tüm girdi değişkenlerinde iyileştirme gerekliliği gözlemlenmektedir. 2016 yılında 6 karar biriminin verimli olmadığı tespit edilmiş, firmaların Girdi2 ve 3 ile Çıktı3 üzerindeki performans düşüklüğüne odaklanmaları önerilmiştir. 2017 yılında ise firmaların yarısının verimli olmadığı gözlemlenmiş ve ilgili tablolarda hangi alanlara odaklanmaları gerektiği belirtilerek önerilerde bulunulmuştur. 2018 yılında sadece 1 şirketin istenilen verimlilik düzeyine ulaştığı görülmüş, sektörün genel olarak zorlu bir dönem geçirdiği anlaşılmıştır. 2019 yılında ise 2 şirketin gerekli düzeye ulaştığı gözlemlenmiştir.

Kimya alt sektöründe, 2015 yılında verimlilik düzeyi düşük 6 şirket belirlenmiş, çıktı değişkenlerinden kaynaklanan karlılık sorunları gözlemlenmiştir. 2016 ve 2017 yıllarında 3

şirketin verimli olduğu tespit edilmiş, ancak bütün girdilerin iyileştirilmesi önerilmiştir. 2018 yılında durumun değişmediği ve 3 şirketin hala verimli olduğu görülmüş, bütün girdi ve çıktıların bir bütün olarak iyileştirilmesi önerilmiştir. 2019 yılında ise istenilen performansı gösteren şirket sayısının 5 adet olduğu anlaşılmış, özellikle çıktı değişkenlerindeki karlılık sorunlarının iyileştirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Firmalara, çıktı 2 ve 3 ile girdilerin tamamında ileri derecede iyileştirme yapmaları önerilmiştir.

Taş ve toprak alt sektöründe, 2015 yılında 7 şirketin sektörel bazda verimli olduğu görülmüş, ancak girdi 1-2-3 ve çıktı 3'ün iyileştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Sektörün verimli bir dönem geçirdiği gözlemlenmiştir. 2016, 2017 ve 2018 yıllarında 7-8 şirketin verimli olduğu tespit edilmiş, 2019 yılında ise 6 şirketin yeterli verimlilik değerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Sektör genelinde özellikle Çıktı2 ve 3'ün iyileştirme önerilerine ağırlık verilmiştir.

Tekstil alt sektöründe, 2015 yılında 6 şirketin verimli olduğu gözlemlenmiş, tüm girdi değişkenleri ve Çıktı3'ün iyileştirilmesi önerilmiştir. 2016-2018 yıllarında 5-7 şirketin verimli olduğu belirlenmiş, 2019 yılında ise 5 şirketin verimli olduğu ve diğer 5 şirketin daha düşük performans gösterdiği görülmüştür. Çıktı3'ün yaklaşık olarak %24 oranında iyileştirilmesi önerilmiş, şirketlere girdilerin tamamını iyileştirmeleri ve çıktıda 3'e odaklanmaları önerilmiştir.

Küresel bazda yaşanan doğa sorunlarıyla birlikte ticaret hacmindeki gerileme, imalat sanayinde yüzdelik oranda daha az görülmüş olsa da 2015, 2016 ve 2017 yıllarında üretim işletmeleri bazında verimlilik düzeylerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. 2018 ve 2019 yıllarında ise imalat alt sektörlerinde verimlilik skorlarında farklı performans sergiledikleri gözlemlenmiştir. Borsada işlem gören halka açık şirketler kategorisinde yapılan imalat alt sektörlerindeki araştırmada, kaynakların etkin kullanılmadığı, veri analitiklerinin yeterince kullanılmadığı, yönetim muhasebesi araçlarının performans artışı için sistemli bir şekilde değerlendirilmediği ve öngörülebilir risklerin karşılanmasında bilimsel bilgiye yeterince yer verilmediği tespit edilmiştir. Veri zarflama analizi yöntemiyle yapılan bu değerlendirmede, imalat sanayisinde özsermaye ve toplam aktif karlılığın sağlanabilmesi adına dönen varlıkların yönetim muhasebesi araçları ile bilimsel zeminde iyileştirme çalışmaları yapılması önerilmektedir.

Nakde dönüşüm süresi döngülerinin finansal riskleri karşılayacak düzeyde planlanması için yönetim muhasebesi ve ileri seviye araçların kullanımının gerektiği vurgulanarak, stratejik

yönetim tekniklerinin uygulanmasıyla kaynakların etkin bir şekilde kullanılacağı önerisi sunulmaktadır. İmalat firmalarının duran varlık hızlarının genel kabul gören oranın üzerinde olması ve finansman tercihlerinin performanslarını düşük düzeylerde bırakması gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, imalat sektörünün veri analitiklerini yönetim muhasebesi araçları ile birleştirerek stratejik boyutlu projeksiyonlar üretmesi önerilmektedir.

Çalışmanın genelinde değerlendirilen Girdil değişkeni olan likidite oranı, imalat sanayi alt sektörlerinin 5 yıllık periyotta ortalamaya kıyasla genelde düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, finansal performansın etkilenebileceğine işaret etmektedir. Özellikle Ticari Alacaklar/Ticari Borçlar karşılama oranınının 1:1 üzerinde olmaması, alt sektörlerin borçlarını karşılayamadıkları şeklinde değerlendirilmiştir.

Likidite oranınının (bu bilimsel çalışmada alındığı şekli ile 2. derece likidite oranı) borçları karşılayamamasının, solo olarak alt sektör bazında verimlilik performansını ne derece etkileyebileceği konusunda derinlemesine bir analiz yapılması gerekmektedir.

Bu çalışma, yönetim muhasebesi ve ileri düzey araçlarının kullanılmasına en çok ihtiyaç duyan imalat sanayisinin KKB tespitleri doğrultusunda seçilen 5 sektör bazında, 2015-2019 araştırma dönemine ait tüm finansalları inceleyerek en uygun 10 firma seçimini içermektedir. Çalışmanın bu yöntemi, imalat sektörü üzerine daha önce yapılan araştırmalardan farklılık göstermekte ve özellikle yönetim muhasebesi araçlarına odaklanmaktadır. Bu bağlamda, seçilen firmaların finansal verileri, uygunluk açısından KAP kriterleri içerisinde değerlendirilmiş ve araştırma döneminin aralıksız tam olduğu doğrulanmıştır. Bu analiz, imalat sektörünün 5 yıllık dönemde aktif varlıklarını ve özsermayelerini etkin bir şekilde kullanma konusundaki olumlu gelişmeleri vurgulamaktadır.

İmalat sanayi alanındaki akademik çalışmalara yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde, Yalama ve Sayım (2008), Orçun, Çimen ve Şahin (2014), Yaşar ve Yavuz (2017), Özçelik ve Kandemir (2017) gibi önceki çalışmaların farklı alt sektörlerdeki işletmelerin etkinlik düzeylerini değerlendirmek üzere çeşitli yöntemlerle gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda genellikle belirli dönemlerdeki finansal verilere dayanılarak sektör veya alt sektör bazında etkinlik analizleri yapılmıştır.

Önceki çalışmalarla kıyaslandığında, Özçelik ve Avcı Öztürk (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, BİST gıda içecek endeksine dahil olan şirketlerin maliyetlere yönelik etkinlik analizi yapılarak brüt kar ile faaliyet karı arasındaki değişkenler

karşılaştırılmış ve faaliyet giderlerinin payına odaklanılmıştır. Bu çalışma, sektörel bazda yapılan maliyet performans ölçümlerine yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Diğer yandan, imalat sektöründeki çeşitli alt sektörlerde yapılan çalışmalardaki farklı sonuçların, araştırma dönemlerinin değişik periyotlarda olmasının yanı sıra girdi ve çıktı değişkenleri ile analiz modellerinin farklılıklarından ve imalat sanayisinin alt sektörlerinin kendi dinamiklerindeki çeşitlilikten kaynaklandığı gözlemlenmektedir.

Çalışmanın bir diğer vurgusu, ülkemizde tek çatı altında faaliyet gösteren ancak dünya genelinde benzersiz olan çimento üretim fabrikasının yaşadığı zorluklara odaklanmaktadır. Özellikle makine kırılması nedeniyle ortaya çıkan üretim kayıpları, kar kaybı teminatına rağmen âtıl konuma düşen işgücü ve sabit maliyetlerin birkaç yıl süren planlama dışı iş süreçlerine neden olmuştur. Bu durum, yalnızca tesis kurulumunun yeterli olmadığını ve kriz yönetiminin de ele alınması gerektiğini göstermektedir. Nitelikli yönetici işgücü, yüksek performanslı üretim yönetimi modellerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışmanın gelecekteki araştırmalara yönelik önerileri arasında, imalat sektöründe verimlilik artışının daha kapsamlı bir şekilde ele alınması için karlılık ve işgücü verimliliği gibi faktörlerin dahil edilmesi, ayrıca nakde dönüşüm süresi formülasyonunun da eklenmesiyle kaynakların etkin kullanımının ölçülmesine katkı sağlanabileceği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, üretim bütçe verileri ve üretim yönetimi bütçe verilerinin de değerlendirildiği maliyet sistemleri, maliyet analizleri, planlama-bütçe sistemleri ve stratejik yönetim muhasebesi tekniklerini içeren araştırmalara olan ihtiyaç vurgulanmaktadır. Bu şekilde, sadece finansal verilere odaklanmanın ötesine geçilerek, imalat sektörünün karşılaştığı zorluklara daha etkili çözümler üretilebilecektir

SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüz küresel ekonomisinde, şirketlerin performanslarını etkin bir şekilde yönetmeleri ve finansal veriler üzerinden stratejik kararlar almaları, rekabet avantajı elde etmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çerçevede, Borsaya Kayıtlı İmalat Sektörü şirketlerinin performansını değerlendirmek ve etkinliklerini ölçmek amacıyla yapılan bu bilimsel çalışma, özellikle yönetim muhasebesi uygulamalarında veri analitiği olgusunu ele alarak önemli bir model önermektedir. Çalışma, dünya genelinde ekonomik performansın gelişmekte olan ülkelerdeki durgunluktan etkilendiği, ancak gelişmiş ekonomilerde bir canlanma gözlemlendiği literatür taramasıyla başlamaktadır. 2015-2019 dönemi içinde küresel büyüme beklentilerinin

karşılanamadığı, özellikle imalat sektörünün bu dönemdeki performansını ele almak için literatürdeki önemli noktalara vurgu yapılmıştır. Çalışma, CCR ve BCC matematiksel modelleri üzerinden veri zarflama analizi yöntemini kullanarak, 2015-2019 dönemini kapsayan 50 şirketi incelemiştir.

Ana metal, gıda, kimya, taş ve toprak, tekstil gibi alt sektörlerde yapılan analizlerle sektörel bazda bir değerlendirme sunulmuştur. Her bir alt sektördeki şirketlerin performansları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Özellikle ana metal alt sektöründe potansiyel iyileştirmeler önerilmiş, gıda sektöründe karlılık konusuna odaklanılmış, kimya sektöründe çıktı değişkenlerinden kaynaklı sorunlar belirlenmiş, taş ve toprak sektöründe ise genelde Çıktı₂ ve 3'ün iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Tekstil sektöründe ise çıktı değişkenleri ve girdi değişkenlerinin tamamında iyileştirme önerilerine yer verilmiştir. Çalışma, küresel ekonomideki doğa sorunlarının etkilerini de değerlendirmiştir. Ticaret hacmindeki gerilemeye rağmen, imalat sanayinde performans düzeylerindeki farklılıklara dikkat çekilmiştir. Özellikle 2018 ve 2019 yıllarında alt sektörler arasında farklı performans sergilendiği belirtilmiştir. Bu bağlamda önerilerimiz aşağıdaki gibidir:

-İnceleme sonuçları, şirketlerin yönetim muhasebesi uygulamalarını geliştirmeleri ve veri analitiği araçlarını daha etkin bir şekilde entegre etmeleri gerektiğini göstermektedir. Gelecekteki çalışmalarda, şirketlerin bu entegrasyonu nasıl başarabileceğini inceleyecek stratejik önerilere odaklanılabilir.

-İmalat sektöründe faaliyet gösteren şirketler, sektörel dinamiklere hızlı bir şekilde adapte olabilmek adına esnek ve özelleştirilebilir stratejik planlar oluşturmalıdır.

-Şirketler, finansal analizlerini derinleştirerek ve gelecekteki belirsizliklere karşı daha iyi hazırlıklı olabilmek adına risk yönetimi stratejilerini gözden geçirmelidir.

-Şirketler, ileri düzey analitik araçları daha etkin bir şekilde kullanmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

-Gelecekteki çalışmalarda, sektördeki en iyi uygulamalara ve yeni analitik teknolojilere odaklanacak öneriler geliştirilebilir.

-Şirket çalışanlarına yönelik yönetim muhasebesi eğitim programları oluşturulmalıdır.

-Yöneticiler ve çalışanlar, finansal verileri daha iyi anlama ve değerlendirme konusunda etkinlik kazanmalıdır.

-Araştırmamız çevresel ve sosyal faktörlere duyarlı bir iş stratejisinin benimsenmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

-Gelecekteki çalışmalarda, şirketlerin sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk alanlarında daha fazla çaba harcamaları için stratejik öneriler sunulabilir.

KISITLILIK

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

İmalat işletmeleri arasından yalnızca borsada yer alanlar seçilmiştir.

Veri analitiği için başlıca finansal veriler incelenmiştir.

Bulguların genel geçerliği kabul edilmiştir.

BİLDİRİMLER

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Sosyal Bilimler dergisinin yayın etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan sağlık bilimleri alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Acar, M. (2019). Çevre muhasebesi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Akdoğan, N. ve Tenker, N. (2007). Finansal tablolar ve mali analiz teknikleri, (Göz. geç. 12. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Anthony, R.N. (1972). Yönetim kontrol sistemlerinin özellikleri. Çev.Sinan Bozok,

Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, 8(2), 220-233. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/831342>

Arzova, S.B. (2002). Faaliyet tabanlı maliyet yönetimi. Yay. haz. Mustafa Türkmenoğlu. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Boydaz Hazar, H. (2013). Sürekli denetimde dijital analiz tekniğinin kullanılması ve bir uygulama (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Brealey, R.A., Myers, S.C. ve Marcus, A.C. (2007). İşletme finansının temelleri.
- (Bozkurt, Ü., Arıkan, T. ve Doğukanlı, H. Çev.). Bozkurt, Ü. ve Arıkan, T. (Çev. Ed.). Özkal, S. (Türkçe Ed.). (5. bs.). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Büyükmirza, H.K. (2009). Maliyet ve yönetim muhasebesi, (14. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, İ. ve Ayan, S. (2017). Veri zarflama analizi ile imalat sanayi sektörünün finansal performans etkinliğinin ölçülmesi: Borsa İstanbul'da bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 8(18), 56-74. doi: 10.21076/vizyoner.285998
- Demir, N. (2013). Türk tekstil sektöründe veri zarflama ile performans ölçümü (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Depren, Ö. (2008). Veri zarflama analizi ve bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstatistik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ersoy, Y., Tehci, A. ve Yıldız, S. (2021). Ekolojik pazarlama kapsamında organik ürün üreten işletmelerde etkinlik ölçümü: Çay işletmesi örneği. Akademia Doğa ve İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 19-31.
- Gençtürk, M. (2004). Kriz dönemlerinde şirketlerin hisse yapılarının performanslarına etkisi. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Girgin, M. (2019). Pazarlama ve veri analitiği: Pazarlamanın artan önemi. Uluslararası Bankacılık, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 129.
- Işık, O. (2012). Hukuki açıdan borsa ve borsa türleri. Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (1), 215-258.
- İlgün, M.F. (2020). Vergi denetim sürecinde büyük veri analitiği. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 8(1), 1-24.
- Kılınç, M. ve Aydın, C. (2019). Web tabanlı iş analitiğinin işletmelerdeki kısa ve orta vadede karar verme mekanizmasına olan etkisinin araştırılması. Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi, 5(1), 64-85.
- Koca, D. (2020). Sanayi 4.0 kapsamında Türkiye'de işgücünün yeni becerilerinin belirlenmesi: Beceri talebi ve arzının karşılaştırılması (Doktora tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sosyal Politika Anabilim Dalı, Ankara.
- Mammadov, R. (2014). İşletmelerde performans ölçümlemesinin maliyetler üzerinde etkisi ve bir uygulama örneği (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Motroi, A. (2018). İmalat işletmelerinde veri zarflama analizi ile verimlilik ölçümü. Bankacılık ve Finans Araştırmalar Dergisi (BAFAD), 5(1), 28-39.
- Ostertagová, E., Ostertag, O. and Kováč, J. (2014). Methodology and application of the

Kruskal-Wallis test. *Applied Mechanics and Materials*, 611, 115–120

Öncel, M. (2020). Veri zarflama analizi ve kaynak tüketim muhasebesi yoluyla müşteri karlılık analizi (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Öztürk, E. (2016). Maliyet performansının ölçümü için göreceli etkinlik analizi: BIST çimento sektöründe veri zarflama analizi uygulaması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-16. doi: 10.18074/cnuibf.249

Uyar, M. (2021). The Role of Business Analytics in Transforming Management

Accounting Information into Cost Performance. *Ege Akademik Bakış Dergisi*,

21(4), 373-389. doi: 10.21121/eab.1015665

Yavuz, İ. ve Sözer, A. (2021). Stratejik yönetim muhasebesi çerçevesinde yönetim kontrolü. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(11), 257-275. doi:http://dx.doi.org/10.46872/pj.240

Yavuz, S. ve İşçi, Ö. (2013). Veri zarflama analizi ile Türkiye’de gıda imalatı yapan firmaların etkinliklerinin ölçülmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (36), 157-174.

Yılmaz, U. (2009). İşletmelerde oran analizi yoluyla finansal performans ölçümlemesi ve bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Yılmaz, Ş.K. (2008). Veri madenciliği; İstanbul Menkul Kıymetler Borsası örneği (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.

Yiğitbaşı, M.E. (2020). Türkiye dış ticaretinin sanayi 4.0 ve endüstri içi ticaret perspektifinde yapısal dönüşümünün analizi (Yüksek lisans tezi). TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Yücenurşen, M. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının büyük veri analitiği teknolojisi direncine yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies:*

An International Journal, 9(3), 1088-1103. doi:

<https://doi.org/10.15295/bmij.v9i3.1882>

Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13. Yükçü, S. ve Atağan, G. (2010). TOPSİS yöntemine göre performans değerlendirme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (45), 28-35.

Yükçü, S. ve Atağan, G. (2012). 20. Yüzyılın İlk Yarısında Maliyet Muhasebesinin Gelişimi. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (2), 39-67.

Yüreğir, O.H. ve Nakıboğlu, G. (2007). Performans ölçümü ve ölçüm sistemleri:

Genel bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 545-562. Zor, Ü. (2019). XV. yüzyıldan



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:12.08.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl: 2023 Ss:108-125

Toplumların Oy Verme Tercihlerini Etkileyen Faktörler

1.Ufuk YILMAZ

Doktor Öğretim Üyesi

St Clemets Üniversitesi.

Eğitim Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Anabilim Dalı

Sosyal Psikoloji Bölümü

Orcid ID: 0009-0004-2782-6571

Mail:ufuk.yilmaz06@hotmail.com

ÖZET

Bir ülkenin toplumunu bireyler, bireyler ise aileleri oluşturmaktadır. Toplumda meydana gelen sansasyonel olaylar veya ilgi çekiçi gelişmeler ülke vatandaşlarının algılarını, yönelmelerini, beğenilerini, tutumlarını, istek ve inançlarına kadar çoklu faktör olarak etkileyebilmektedir. Kitlesel olarak sosyal olaylardan etkilenebilen toplum üyeleri bir ideolojiye inanma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu ideoloji bazen bir liderin düşünceleri ile hedefleri etrafında toplanması bazen konfederasyonlar bazende örgütlenmeler algı ve istekler doğrultusunda iyi veya kötü yönde etkilenmekte ve etkilenmektedirler. Tolumların politik yönelmelerini etkileyen en önemli faktör lider ve vizyonudur.

Anahtar Kelime : Toplum, Politika, ideal, Oy verme, Sosyal, Psikolojik tutum, Lider, Vizyon

ABSTRACT

The society of a country is composed of individuals and individuals are composed of their families. Sensational events or interesting developments occurring in the society can affect the perceptions, orientations, likes, attitudes, wishes and beliefs of the citizens of the country as multiple factors. Members of society, who can be massively affected by social events, feel the need to believe in an ideology. This ideology is sometimes gathered around the thoughts and goals of a leader, sometimes confederations, sometimes organisations are affected and influenced in a good or bad way in line with perceptions and wishes. The most important factor affecting the political orientation of societies is the leader and his vision.

Keyword: Society : Politics, ideal, Voting, Social, Psychological attitude, Leader, Vision

GİRİŞ

Dünya genelinde toplumların siyasal yapı içindeki yeri onların örf, adet gelenek, görenek tutum ve davranışları yaşam tarzları inançları ve çevresel unsurlar dâhil, kentsel ve kırsal kesimde yaşamın oy vermeye yönelik etkilerinin çok farklılık göstermektedir.

Secmen tercihlerini etkileyen faktörler çeltililik göstersedey kısıya ana başlık altında toplayabiliriz. Bu başlıklar aşşağıdaki gibidir.

Toplumların yaşam biçimleri onların oy kullanma karakterlerini de göstermektedir. Burjuva sınıfı zengin bir aile yine siyasal açıdan güçlü ve sözü geçen partiye ideolojik açıdan bağlandıktan sonra çıkar ilişkisinde krumak suretiyle o parti üyesi olacak destekleyecektir.

Bu durumda bir kişinin partiye üye olması değil aileleride etkileyerek toplumları etkisi altına alacakları bir sürece yönlendirecektir. Nazi Almanyasında aşırı idealizm üzerinden milliyetçilik yapan HİTLER in politik inançları halkları etkileyerek onu iktidara gelmesini sağlamıştır.

AMAÇ

Toplumların oy verme tercihlerini etkileyen çeşitli faktörlerin neler olduğu, toplumu nasıl etkilediği ve toplumların bu etkiler karşısında nasıl şekillendiği politik bakış açısıyla tarafsız şekilde incelemesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu makalenin yöntemi nitel araştırma yöntemlerinden bilimsel dergi, kitap ve çeşitli üniversitelerden yararlanarak literatür taraması ile yeniden şekillendirilerek özgün derleme makalesi oluşturulmuştur.

BULGULAR

SEÇMEN TERCİHİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.Yaşam Biçimleri

2.İnançlar

3.Sosyal Faktörler

4.Çoğrafi konum

5.Psikolojik Faktörler

6.İlgi ve Beklentiler

7.Yığın Kitleler

8.Sebepsizlik

9.Ekonomik Faktörler

10.Zorlamalar

11.Eğitim Faktörü

Yukarıda bulunan başlıkların hepsi toplumların siyasi partilere oy verme tercihlerini etkileyen ana etkenler olarak düşünülebilir (Beren, 2013).

Yaşam Biçimleri

Dünyada Birçok toplumun yaşam standartları onların oy verme biçimlerini etkilemektedir. Bazı toplumlarda oy vermek önemsiz görülsede bazı toplumlarda oy bir namus gibidir. Oyunuza sahip çıkın gibi sloganlar dünyada birçok ülkede söylene bilir. Bazı toplumlarda oy verme sürecinde farklılıklar görülmektedir.

Örneğin Türkiyede aşırı muhafazakâr kesimin yaşadıkları çevresel sistemde yönelişleri farklı olabilmeye bununla birlikteolabildiğince serbest yaşayan bir kitle ise çok farklı düşünür. Yaşam biçimleri insanların oy verme sürecinde ve siyasi tercihlerini etkilediği görülmektedir(Kocadaş,2020).

2. İnançlar

Dünya genelinde inançlar bireylerin oy verme süreci ve kararlarında etkili olabilmektedir. Geleneksel hayat yaşayan ve belli bir klast sisteminde inançlar doğrultusunda hareket eden bazı kesimlerin yaşayış tarzlarındaki inanaçlar doğrultusunda inandıkları partiye oy vermektedirler. Oy verme sürecini ciddi anlamda etkileyen inanç sistemi siyasal açıdanda belirleyici rol oynamaktadır.

Kentsel çevrede yaşayan ve belli inança sahip toplumlar ile belli yörelerde yaşayan toplumların inançları ve düşünceleride farklı olabilmektedir.

Toplumunu oluşturan bireylerin kendi içlerinde kutuplaşmaları veya kendi inançlarına göre lider belirlemesi ve o liderin çevresinde belli değer ve inançlar açısından önem affedilen değişmez kurralların oy verme sürecini etkilediği görülmektedir.

Dünya ülkelerinde yaygın olan inanışlardan İslamiyet, Hıristiyanlık, Musevilik gibi kitabı olan dinlerin inanç sistemleri üzerinde toplumların etkilenmesi göz ardı edilmemelidir. Yulkarıda adı geçen inançların içindedeki çeşitli mehezpler ve inanışlar bulunmakla beraber her ailenin kararı bir blok olarak düşünülmemekte bu inanç sisteminde etkisyle oy verme şekli değişmektedir.

Bir Hintli kendi eko-sisteminde A partisine oy verirken başka bir Hintli ise B partisine oy vermektedir. Düşünceler her toplum ve bireyi etkilemekte öne çıkan en büyük faktör ise liderlik kavramı ile imajını oluşturmaktadır. İnanç olgusu toplumda küçük yaşta bireylere işlenmesi ile bireylerin gelecekerindedeki davranış değişikliğine neden olacağı bilinmektedir (Çakar, 2023).

3. Sosyal Faktörler

Bireylerin Toplumsal olarak etkileneceği ve oy verme eğilimi göstereceği sosyal olaylar olmaktadır. Bu sosyal gelişmeler bazen kötü bazense çok iyi olabilir. Toplumda infaal yarafacak kötü sosyal içerikli (şiddet, üzüntü, savaş, acizlik, katliam) gibi toplumu yasa bürüyecek yüksek sosyal içerikli olayların hedef kitleyi etkilemesi ve bu olayları söz ile kullanarak kitlelere kendilerine oy vermeleri için bu durumu kullanabilmektedirler. Siyasal acıdan toplumsal olaylar oy verme propagandası içinde yoğun olarak kullanılmakta ve

bireylerin algılarını etkilemektedir.

Başka bir açıdan sosyal olaylara bakıldığında, bir tür kazanım pozitif genelleme ve oy kazanma çabası içinde sosyal yardımlar, sosyal hizmetlerin çok artırılması, hizmetlerin ücretsiz olması gibi çeşitli parkların yapılması, sosyal hizmetlerin halka daha çok açılması, iddialı sosyal projeler, ekonomik yardımlar dahil çeşitli sosyal aktivitelerin propaganda ile güçlendirilerek seslendirilmesi ve toplumlar üstünde olumlu baskıların artması ile oy verme algısı bazı kesimlerin hızlı bir şekilde kaymasına ve oy tercihlerini etkilemesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Halka Hizmet eden kamu kurum ve kuruluşlarının ülkenin düzenini sağlaması belli plan ve programın kural ve çerçevesinin olduğu düzenin tam sağlandığı ülkelerde sosyal yardım yapan devletler dünya üzerinde azımsanmayacak kadar fazladır. Birçok ülke kendilerinin sosyal devlet olduğunu ve sosyal hizmet faktörlerini halkın iyiliği ile tararı açısından kullandıklarını açıklamaktadırlar.

Politik açıdan ellerindeki materyalleri iyi olumlu olarak halkın refahı ve iyileşmesi için kullanan politikacılar oy verme gününde daha fazla başarı elde ettikleri görülmüştür. Fransa/İngiltere/Türkiye/Almanya sosyals devlet olarak bilinmektedir. Sosyal faktörlerin fazlaca kullanılması oy verme sürecini etkileyecek önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır(Akgül, 2013).

4.Çoğrafi Konum

Ülkeler coğrafyasına bakıldığında konum itibariyle yapılan hizmetler , siyasi tercihleride etkileyebilmektedir. Konum açısından kırsal kesime yatırım yapılmaması, sosyal ekonomik refahın eksik kalması, hizmetlerin aksaması , elde edilen mutluluğunda dha az olduğu konumlarda yaşayan halkın oy verme rengi çeşitlilik göstermektedir. Vaadlerini söyleyen politikacılardan hangisinin iyi olduğunu bilmediklerinden bu kesim oy verirken kendilerine sunulacak imkanlar doğrultusunda oy verme tercihleri etkilenecek duruma, hizmete ve söze göre oy verecekleri düşünülebilir.

Ülkemizde coğrafi konuma göre doğu güneydoğu Anadolu bölgelerine yapılan yatırımların az olması, bölgenin gelişmemesi oy verme rengini etkileyecektir. Fakat son yıllarda siyasal

yapının ülkemizin her noktasına hizmet götürmesi ve yapıların oluşturulması yerel halkın giderek bilinçlenmesi okuma yazma oranının kentleşme ve sanayileşmenin etkisi ile doğu illerimizde sosyal ve ekonomik olarak kalkınması sonucu oy verme parametreleri farklılık gösterecek ve siyasal yapının lehine sonuçlanacağı görülmüştür.

Farklı açılardan bakıldığında kentler bulunan çeşitli bireyler belli bir toplum kültürüne uyum sağlayacaklardır. Bu konum itibariyle çalışan kesim ,üreten ,mal ve hizmet sektörü çalışanları coğrafi alt yapının güçlü olduğu büyükşehir belediyelerinde iş hacmin artması ,ulaşımın kolaylığı arz ve talebin dengede olduğu, ürüne ve çeşitliliğe ulaşmanın daha kolay olduğu durumlarda toplumların oy verme şekli bu sistemde kim daha iyiyi ve halkı için çalışıyorsa oy oranı o siyasal yapı için büyük bir avantaj elde edecektir. Gelişmişliği yüksek coğrafi ana alterde ulaşımı kolay güzergahta yaşayan toplumlar alım güçleri ve rahatlığında oy verme sürecini etkilemektedir.

Gelişmişliği az kalmış şehirlerin nüfus sayısında az olduğu görülmektedir bu durum oy potansiyeli açısından olumsuz fakat kitlesel oy oranını artıracığından partilerin tamamı ilgili olabilmektedir(Taydaş, 2021).

5.Psikolojik Faktörler

Dünya genelinde yaşayan toplumlar her türlü olaydan etkilenebilirler. Bu olaylar iyi, kötü, olmakla birlikte etkisiz olaylarda olmaktadır. Bireylerin kişiliği onun oy vermesi açısından önem ifade etmektedir. Kişilik birçok faktörle ilgili olduğunda en önemli faktör ise Psikolojik faktörlerdir. Toplumı yönlendiren bazı liderler bir çok söz kullanmaktadırlar. Bu sözler bazen yerişci bazende güzel sözlerdir.

Kentsel ve kırsal bölgelerdeki şehirlerde yaşayan seçmenler sosyo-ekonomik hayat şartlarının getirdiği değişken yaşamlarında psikolojik yönelim oluşmakta böylece oy verme yönelim şartları bazen aniden bazense birikimli şekilde değişebilmektedir.

Bireylerin bazı politikacıların siyasal propagandaları seçmen üstünde psikolojik baskıya sebep olabilir. Bu durumda oy verme ve lider seçme durumlarının bireyden bireye değişen ruh halleri vaatler, seslenmeler, inançlar ve innadırmalar ile toplumların bazen kitlesel oy vermeye kadar etkilediği görülmektedir. Psikolojik varoluş kendini gerçekleştirme ve liderlerin etkili politik sözleri seçmenler üzerin psikolojik etkileri olmaktadır.

Liderlerin Seçmenler Üzerindeki Etkileri

1. Liderin olumlu sözleri
2. Liderin negatif olumsuz sözleri

Liderin olumlu sözleri belli bir kesimi kapsayacağı kadar genel olarak sesleniş olabilir. Olumlu yönelmeler bireyleri gururlandırma, onların yanında olduklarını hissettirmeleri, maddi manevi destek, sosyal ve psikolojik iyi oluş hali gibi her anlamda destekleyici ve geleceğe yönelik parlak umut verici söz ve vaadler ile süslenmiş algı yönetimi ile projelerin şekillenmesi bunu doğru mesaj ile alan seçmen ise kendine yakın hissettiği bu siyasi patiyi koşulsuz desteklemekte ve oy vererek onayladıkları görülmektedir.

Liderler, bazen kızgınlık anında belli bir kesimi sözleri ile eleştirebilir ve negatif dönütler vererek onları uyarabilir. Bu liderler baskıcı ve güçlü liderlerdir.

Baskıcı lider tipi büyük ve küçük partilerde görüldüğü gibi Özellikle Avrupada faşist liderlerin baskıcı ve otoriter rejimleri savunan barış değil savaş ve kaos yanlısı politikalar güden çeşitliliği değil tek tipi savunan demokrasi değil krallık veya monarşi benzeri bir yönetimi isteyen hırs ve iktidar peşinde halkının yoksulluğunu önemsemeyen ben merkezli bir yaklaşımla ülkeyi yöneltmek isteyen anlayış ve düşünce tipini oluşturur. Bu lider tipi yüksek oylarda alabilir.

Halk baskı altında olabilir ve oy verilmesinde kendilerinde başka durumların olabileceği endişesi duyabilir. Bu gibi liderler tam otoriter ve keskin sözlerle seçmeni tehdit eder kadar varacak sözlerle etkilemeye çalışmaktadırlar. Oy verme sürecini etkileyen en önemli etmen liderlerin sağlam bir duruş sergilemesi doğru, dürüst ve verdiği sözleri yerine getirmesi yardım sever ve sempatik görülmesi bir kesime değil her kesimi kucaklayan olması açısından örnek lider iyi bir karizma ve duruş sergilemesi oy verecek kesim için dürüst lider, inançlı lider gibi lakapların takılması ve reklamların hakın psikolojisini etkileyerek bu lidere oy verilmesinin ülke açısından daha hayırlı olacağı bilinci aşılması ile oy verme toplumların bu süreçte etkilenmesi liderlerin ortaya koydukları plan ve program ile otoritelerini sağlamlaştırması olarak karşımıza çıkmaktadır (Temizel, 2012).

6.İlgi ve Beklentiler

Seçmenlerin genellikle büyük kısmı politikacılardan çeşitli beklentileri olmaktadır

Bu beklentiler Şu şekildedir;

- 1-Adil Yönetim
- 2-Ekonomik Yardımlar
- 3-Yurtta Barış ve istikrar
- 4-Sosyelleşme
- 5-Daha çok Sosyal Devlet Anlayışı
- 6-Sosyal Yardımların arttırılması
- 7-Burs ve kredi
- 8-Beslenme Yardımı
- 9-İş imkânı beklentileri
- 10-Vaadlerin tutulması
- 11-İyi hizmet
- 12-Sosyal faaliyetlerin arttırılması
- 13-Park ve dinlenme yerlerinin yapılması
- 14-Cami gibi ibadethane yerlerinin yapılması

Yukardaki istekler toplumdan gelen ve genel kabul görmüş istekler olarak sıralanabilir.

7.Yığın Kitleler

Yığın kitle olarak toplumun bir kesimin tamamıyla ideolojik olarak düşünmeden ve kitlesel olarak oy verme süreci içinde olabilir. Bu oy verme tipinde bireyler siyasi parti değilde içinde buldukları eko sistem-aşiret yâda örgütsel bireyler olarak üst liderin buna oy vereceksiniz mesajı ile toplu olarak yığın kitleler şeklinde oy vermektedir. Onlar için lider önemli değildir denileni yapmak daha önemlidir. Bu oy verme işleminde Avrupada, Eski alamnya ve Rusyada, Çinde kominist ülkelerde daha çok görülmektedir.

8.Sebepsizlik

Tolumda bazı kitleler sebepsiz yere oy verebilmekte ve hiç beğenmedikleri liderlere bile oy kullanabilmektedirler. Bir tür bezginlik ve hoşnut olmama gelecekten umudunu nyitirmiş bireyler için artık sebepsiz ve anlamsız olarak oy kullanmökta ve ani değişken fikirler içinde olabilmektedirler. Ruhsal bunalımlar, sorunlar, huzursuzluk, sosyeleşmemek ve içe kapanıklılık ne yapacağını bilememe bu tip seçmenler için oy verme ve siyasi parki kimliği hiçbir anlam ifade etmemektedir.

9.Ekonomik Faktörler

Toplumda oyverme tercihlerini etkileyen en önemli faktörlerin başında ekonomik faktörler gelmektedir. Ülke de refah seviyesi satılma gücü ne kadar çok artarsa ve yıllık (GSMH) kişi başı gelirine düşen refah payının artışı ne kadar çok olursa, enflasyonun tek haneli olmasıda ekonomik ferahlamayı ve alım gücünü arttıran en önemli etkenlerin basında gelmektedir.

Birçok faktörün bir araya gelmesi ülkeye duyula güven ve ticaretin artması ile ekonomik büyüme snayileşme sosyal ve psikolojik sağlık alanında tam bir iyi hal oluşu sayesinde toplum bireylerinin oy verme tercihlerini iktidarın gücü ile ekonomik büyüme arasında gözle görülür halk refahında artış olması sebebiyle oyların iktidar lehine yükseleceği görülmektedir.

Politikada ekonomik yardım, ailelere ve öğrencilere, çalışamayanlara, dul ve yetimlere gibi birçok faktöre bağlı olarak yardıma muhtaç bireylerin olduğu ve devletin elini uzattığı, desteklediği bireyler bulunmaktadır. Ekonomik yardımların çok fazla olması liderin bu yardımı alan kişiler üstünde pozitif bir etkisinin olması ve oy potansiyelini arttırdığı bilinmektedir. Ekonomik açıdan desteklenen toplumun bir kesimi bu siyasi partiye sempati besleyecek ve yapılan seçimlerde bu siyasi parti lehine oy kullanacağı düşünülebilir.

Tardımların toplumlar üzerinde çok belirliuici bir rol oynadığu ayrıca oy verme sürecinide etkilemesi açısından çok önem teşkil etmektedir.

Ekonomik açıdan iyi durumda olan bireylerde ise farklılıklar yaşanabilir onlar oylarını farklı algı içinde istediği gibi verebilirler. Ekonomik yardım alamnlarda içsel dürtüler ve yönelimler fazla iken ekonomik yardıma muhtaç olmayan seçmenlerde böyle bir psikolojik yakınlık olmayabilir(Yılmaz ve diğerleri, 2011)

10.Zorlamalar

Kast sisteminde olan ülkeler Hindistan, çin gibi ülkelerde gözükten demokratik seçimler aslında bir tür zorlama seçimi üst aklın tek merkezi liderin seçilmei yönünde halkı manüpile etmesi çeşitli sosyal-psikolojik ve ekonomik zorlamalar ile dayatmalar sonucunda halkın başka alternatif görememesi sonucu zorlama ile seçmenin oy verdiği süreçlerin bütünüdür diyebiliriz.

11.Eğitim Faktörü

Eğitim Bir halkın doğru ve sağlıklı karar verme, akıl yürütme doğru-iyi ne varsa farkına varma kavramsal kamasalık değil akıl yürüttme ile potansiyelin öngörülerin yukarıya çıktığı sisemlerin en tepesinde kişinin kendini geliştirmesi ve farkındalığının artması olarak düşünene biliriz. Oy verme sürecinde eğitimin çok büyük etkisi olmaktadır.

Eğitim imkânı olmayan ve çevrede olup bitenden habersiz ülke genelindeki gelişmeleri bilmeyen okumayan kendini geliştiremeyen bireyler için ideolojik oy verme süreci içinde oy vermektendirler doğru ve yanlış iyi yönetimi çok iyi kavrayamazlar.

Toplumda Yüksek eğitim almış bireyer daha çok sorgulayıcı bir yapıdadırlar. Oy vermek için mutlaka bir iyi oluş hali ve olumlu hava olması gerekmektedir.

Eğitim seviyesi yükseldikçe ülkede yapılan işlerin neler olduğu, halka faydasının olup olmaması, katma değer yaratıp yaratmaması, ülkenin gelişmesi, modennleşmesi, halkın daha fazla özgür olması gibi çoklu ve akılcı faktörlerin hepsinin bir araya gelmesi ile düşüncelerin tek bir noktada değil çoklu olarak yapılanların sorgulandığı oy veme sürecinide çok etkilediği bir eğitim sisteminde bu yüksek öğretimli bireyler dünyada giderek artmaktadır.

Kırsal kesim ile kentleşmenin yoğun olduğu yerlerde eğitim farklarının oluşması, ayrıca yetişmiş öğretmenin azlığı ve eğitim seviyesinin düşük olmasıda eğitimin kalitesini azaltmakta ve öğrencilerin eğitim seviyesinin düşmesine geleceğe doğru yetişen öğrenci bireylerin eksik ve bilgisi az kendini tam ifade edememesi oy kullanırken tam olarak anlayamaması oy verme durumunu etkilemektedir.

SONUÇ

Dünya çapında birçok toplumda yaşam standardı oy verme davranışını etkilemektedir. Bazı toplumlarda oy vermek önemsiz kabul edilirken, bazılarında ise bir onurdur. Dünyanın birçok ülkesinde “Oyunu Korum” gibi sloganlar var. Bazı toplumlarda oy verme sürecinde farklılıklar vardır.

Dünyanın her yerindeki inançlar bireyin seçim sürecini ve kararlarını etkileyebilir. Geleneksel yaşam sürdüren ve belirli bir sınıf sisteminin inançlarına göre hareket eden bazı insanlar, inandıkları siyasi partiye kendi yaşam tarzı inançlarına göre oy vereceklerdir. Seçim süreçleri üzerinde önemli etkisi olan inanç sistemleri, siyasal açıdan da belirleyici bir rol oynamaktadır.

Kent ortamında yaşayan ve belirli inançlara sahip bir toplumun inanç ve fikirleri, belirli bir bölgede yaşayan toplumun inanç ve fikirlerinden farklılık gösterebilir. Toplumu oluşturan bireylerin kendi aralarında kutuplaştığı, liderlerini kendi inançlarına göre seçtikleri ve oy verme sürecinin o lideri çevreleyen belirli değer ve inançları ön plana çıkaran değişmez kurallara dayandığı gibi bir etki yarattığı görülebilir. Dünya çapında yaygın olarak uygulanan İslam, Hıristiyanlık, Yahudilik gibi kitapların yayınlandığı dinlerin inanç sistemleri üzerinde toplumun etkisini göz ardı etmemeliyiz. Fikirler her ne kadar tüm toplumları ve bireyleri etkilese de öne çıkan en önemli unsur liderlik kavramı ve imajıdır. Toplumda inanç olgusunun bireylere küçük yaşlarda öğretilmesinin onların gelecekteki davranışlarında değişikliklere yol açabileceği bilinmektedir.

Bireyleri sosyal olarak etkileyen ve onları oy kullanmaya yatkınlaştıran sosyal olaylar vardır. Bu sosyal gelişmeler kötü de olabilir. Toplumda sıkıntı yaratan, sosyal içeriği yüksek olaylar. Kötü sosyal içerikli (şiddet, üzüntü, savaş, çaresizlik, soykırım) gibi bazı olaylar hedef kitle üzerinde etki yaratır ve bu kişiler tarafından istismar edilir, bu olayları sözlü olarak kullanarak halkın oy vermesini sağlayabilirsiniz. Siyasi açıdan toplumsal olaylar seçim propagandasında yaygın olarak kullanılmakta ve bireylerin algılarını etkilemektedir.

Toplumsal olaylara başka bir açıdan bakıldığında, olumlu genelleme ve söz sahibi olabilmek için çeşitli sosyal yardımlar, sosyal hizmetlerin iyileştirilmesi, ücretsiz hizmetlerin sağlanması, çeşitli parkların inşası, sosyal hizmetlerin daha da geliştirilmesi vb.

Oy verme algılarının, sosyal faaliyetleri güçlendirerek ve propaganda yoluyla toplum üzerindeki olumlu baskıyı artırarak, bazı gruplar arasında hızlı değişimlere yol açabileceği ve oy tercihlerini etkileyebileceğine inanılmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları, kamuya hizmet eden kuruluşlar ülkede düzeni sağlar. Dünyada sosyal yardım sağlayan, tam düzeni sağlayan belirli plan, program, kural ve çerçevelere sahip pek çok ülke bulunmaktadır. Pek çok ülke kendilerini refah devleti ilan ediyor ve sosyal hizmet unsurlarını vatandaşlarının refahı ve yararı için kullanıyor. Siyasi olarak, elindeki malzemeleri halkının refahı ve iyiliği için aktif olarak kullanan politikacıların seçim gününde daha büyük başarı elde ettiği kanıtlanmıştır. Sosyal yardımların aşırı kullanımı seçim sürecini etkileyen önemli faktörlerden biridir.

Bir ülkenin coğrafyasına bakıldığında lokasyon bazlı hizmetler siyasi tercihleri de etkileyebiliyor. Kırsal kesimde yatırımın olmadığı, sosyal ve ekonomik refahın olmadığı, hizmetlerin aksadığı, lokasyonların dezavantajlı olduğu yerlerde yaşayan insanlar farklı oy kullanıyor. Bir grup insan ise kendilerine sunulan fırsatlardan etkilenen çünkü hangi politikacıların vaatlerinin en iyisi olduğunu bilmiyorlar. Siyasi liderlerin hizmetlerine ve taahhütlerine göre oy verdiklerini düşünebiliriz.

Ülkemizde coğrafi konum ve bölgesel gelişmemişlik nedeniyle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerine yatırım yapılmaması seçimlerin rengini etkileyecektir. Ancak son yıllarda ülkemizin her bölgesine hizmet eden siyasi yapı ve yapıların oluşması, yerel halkın farkındalığının artması ve sosyo-ekonomik kalkınmanın bir sonucu olarak doğu illerinde okuma-yazma oranı artmıştır. Oy verme parametrelerinin kentleşme ve sanayileşmeye bağlı olarak farklılık gösterdiği ve siyasi yapıları tercih ettiği görülmektedir.

Farklı bakış açılarından bakıldığında, bir şehirdeki farklı insanlar belirli bir sosyal kültüre uyum sağlar. Bu lokasyondan ürün ve hizmet sektörlerinde çalışan işçiler, üreticiler ve çalışanlar güçlü bir coğrafi altyapıya, artan iş hacmine, ulaşım kolaylığına, dengeli arz ve talebe, ürün ve çeşitliliğe daha fazla erişime sahip olurlar. Erişimin kolaylaştığı büyük şehirlerde Toplumun oy verme şekli, sistemde her zaman kimin daha iyi olduğunu gösterir.

Halkın yanında yer alırsa oy oranı bu siyasi yapıya çok büyük avantaj sağlayacak. Oldukça gelişmiş büyük coğrafi bölgelerde veya kolay ulaşılabilir ulaşım güzergahlarında yaşayan toplumların satın alma gücü ve kolaylıkları da seçim sürecini etkilemektedir. Daha az gelişmiş şehirlerin de daha az nüfusa sahip olduğu ortaya çıktı.

Bu durum oylanabilirlik açısından olumsuz olsa da kitlesel katılımı arttırması nedeniyle tüm partilerin ilgisini çekebilir(Aral ve diğerleri, 2001).

Dünya üzerinde toplumlar her türlü olaydan etkilenebilmektedir. Bu olaylar iyi, kötü ve etkisizdir. Bir kişinin kişiliği onun seçimleri açısından önemlidir. Kişilik birçok faktörle ilişkiyse, en önemlileri psikolojik faktörlerdir. Toplumı yöneten bazı liderler kelimeleri çok kullanırlar. Bu sözler kimi zaman hiciv kimi zaman da güzeldir.

Kentsel ve kırsal kentlerde yaşayan seçmenler, yaşamlarında sosyo-ekonomik yaşam koşullarına göre değişen psikolojik yönelimler geliştiriyor, dolayısıyla oy verme yöneliminin koşulları bazen aniden, bazen de birikimli olarak değişebiliyor. Bireylerin ve bazı politikacıların yaptığı siyasi propaganda seçmenler üzerinde psikolojik baskı oluşturabilir. Bu durumda, oy verme ve liderlik seçimi durumlarının bireyselleştirilmiş duygular, vaatler, çağrılar, inançlar ve kanaatler yoluyla toplumu etkilediği ve hatta bazen toplu oylamaya bile yol açabildiği gösterilmiştir. Bir liderin psikolojik varlığı, kendini gerçekleştirme ve etkili siyasi konuşması seçmenler üzerinde psikolojik etkiye sahiptir.

Liderlerin seçmenler üzerindeki etkisi- Liderlerin olumlu sözleri

Liderlerin olumsuz ve olumsuz sözleri Liderlerin olumlu sözleri genel olarak ele alınabileceği gibi belirli kesimleri de kapsayabilir. Olumlu yönelim, bireyi gururlandırmak, onun yanında olduğunu hissettirmek, ona her türlü desteği sağlamak anlamına gelir: maddi ve manevi destek, sosyal ve psikolojik iyilik.

Kontrollü algısal yönetim: Seçmen umut dolu sözler, geleceğe yönelik vaatler ve doğru mesaj aldığıında kendini güvende hissediyor. Bu partiyi kayıtsız şartsız desteklediği ve oyu ile onayladığı görülüyor. Liderler öfkelenildiğinde belirli bir grup insanı sözlü olarak eleştirebilir veya olumsuz geri bildirim yoluyla onları uyurabilir.

Baskıcı lider tipine hem büyük hem de küçük siyasi partilerde rastlanır. Bu liderler baskıcı ve güçlü liderlerdir. Özellikle Avrupa'da faşist liderler baskıcı ve otoriter rejimleri savunur, barıştan ziyade savaş ve kaosu hedef alan politikalar izler, çeşitlilik yerine tek tipi savunur, krallıkları ve monarşileri savunur, krallık veya monarşiye benzer bir yönetim için çabalar. Demokrasiye inanıyor, açgözlülük ve gücün peşinde koşuyor ama ben merkezci ve halkın yoksulluğunu umursamıyor.

Sert ve Otoriter Lider: Bu tür bir liderin yüksek oy alması muhtemeldir. İnsanlar baskı altındadır ve oy kullanmamaları halinde başlarına başka durumların gelmesinden korkabilirler. Bu tür liderler otoriter ve sert bir dille seçmenleri etkilemeye, hatta sindirmeye çalışmaktadır. Oy verme sürecini etkileyen en önemli faktörler, liderlerin sağlam bir tavır sergilemesi, dürüst, dürüst algılanması, verdiği sözü tutması, nazik ve düşünceli olması ve toplumun her kesimine örnek lider olması gerektiğidir.

Kendi segmentinizde büyük bir karizma ve tutum sergilemenin yanı sıra, oy veren segmentiniz için de dürüst ve sadık bir lider olun. Liderlerin bir kısmı takma ad, lakap, reklam kullanılması insanların psikolojisini etkileyerek bu lidere oy vermenin ülke açısından daha iyi olduğu algısını oluşturmakta ve bu süreçte seçmen toplumunu etkilemekte, liderin plan ve programlar konusunda halka paylaşım yapması onu üst sıralara taşıması açısından önemlidir.

Genel olarak seçmenlerin çoğunun siyasetçilerden farklı beklentileri vardır.

Bu beklentiler şunlardır: 1-Adil yönetim 2-Ekonomik destek 3-Ailede huzur ve istikrar 4-Sosyalleşme 5-Refah devleti girişimlerinin artırılması 6-Sosyal yardımların artırılması 7-Burs ve krediler 8-Gıda Yardımı 9- İş Fırsatı Beklentileri 10-Sözlerin Tutulması 11-Mükemmel Hizmet 12-Sosyal Faaliyetlerin Güçlendirilmesi 13-Park ve Mesire Yerlerinin İnşaatı 14-Cami ve Diğer İbadet Yerlerinin İnşaatı gibi sıralanabilir.

Toplumun bazı kesimleri tamamen ideolojik düşünmeden grup olarak katılabilir ve toplu olarak oy verebilir. Bu tür oylamada bireyler, bir siyasi parti olarak değil, ait oldukları ekolojik kabilenin veya örgütün bireyleri olarak, dini liderin "Ona oy verin" mesajıyla toplu olarak oy verirler. Liderler onlar için önemli değil, kendilerine söyleneni yapmaları daha önemlidir. Bu oylama prosedürü Avrupa'da, eski Almanya'da, Rusya'da, Çin'de ve komünist ülkelerde daha yaygındır.

Toplumun bazı kitleleri sebepsiz yere oy verebiliyor, hatta hiç sevmediği bir lidere bile oy verebiliyor. Yorgunluktan ya da tatminsizlikten geleceğe dair umudunu kaybetmiş insanlar sebepsizce, anlamsızca oy verebilir ve bir anda fikir değiştirebilirler. Ruhsal çöküntü, sorunlar, huzursuzluk, sosyallik eksikliği, içe dönüklük, ne yapacağını bilmemek bu seçmen için oy vermeyi ve siyasi park kimliğini anlamsız hale getiriyor.

Ekonomik faktörler toplumda oy verme tercihlerini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Ulusal refah düzeyi ne kadar yüksekse, satış gücü de o kadar yüksekse ve kişi başına düşen gelirden (GSMH) refahın payı ne kadar büyük olursa, enflasyonun tek haneli olması da o kadar ekonomik rahatlatma ve satın alma gücünün artması için en önemli faktörlerden biridir. Ülkeye duyulan güven, artan ticaret, ekonomik büyüme, sanayileşme ve sosyal ve psikolojik sağlık alanlarında genel refah gibi birçok faktörün bir araya gelmesi nedeniyle toplum üyelerinin seçmen tercihleri, Bunun nedeni, güç ile ekonomik büyüme arasındaki ortak faydanın gözle görülür şekilde artmasıdır.

Siyaset dünyasında ekonomik yardımlar, aileler, öğrenciler, çalışamayacak durumda olanlar, dullar, yetimler gibi çeşitli nedenlerle yardıma ihtiyaç duyan insanlar var ve devlet de onlara destek oluyor. Çoğu ekonomik yardımın, bu yardımı alan liderlerin nüfusu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve onların seçim şanslarını artırdığı bilinmektedir.

Toplumun ekonomik açıdan desteklenen bir kesiminin bu partiye sempati duyduğu ve seçimlerde oy vereceği varsayılıyor. Düşüncelerin toplumda önemli bir rol oynaması ve oy verme sürecini de etkilemesi çok önemlidir. Ekonomik durumu iyi olan ve özgürce oy kullanabilen kişiler arasında bile algı farklılıkları olabiliyor. Ekonomik yardım alan seçmenlerde içsel motivasyon ve yönelim yüksekken, yardıma ihtiyacı olmayan seçmenlerde bu psikolojik yakınlık olmayabilir.

Hindistan ve Çin gibi kast sistemine sahip ülkelerde yapılan demokratik seçimler aslında üst kademelerin tek bir merkezi lideri seçmek için nüfusu manipüle etmesini ve bunun sonucunda farklı toplumsal liderliklerin ortaya çıkmasını içeriyor.

Psikolojik faktörler, ekonomik kısıtlamalar ve zorlamalar nedeniyle insanların başka seçeneği kalmıyor ve seçmen oy vermek için şiddete başvuruyor. Eğitim Doğru ve sağlıklı kararlar alabilmek, akılcı düşünebilmek, doğru ve iyinin bilincinde olabilmek, kendini geliştirebilmek ve bilincini her zaman ön planda tutabilmek kişinin bir şeyler yapabilme yeteneği olarak düşünülebilir fakat kavram karmaşasının değil, olasılıkların var olduğu ve öngörülerin ortaya çıktığı bir sistemde seçmenler önlerini daha iyi görebilmektedirler.

Eğitim in seçim süreci üzerinde büyük etkisi vardır. İdeolojik oylama süreci kapsamında eğitimsiz, çevresinde olup bitenden habersiz, bu ülkede olup biteni tam anlayamamış, okuma yazma bilmeyen seçmenlerde kısıtlı olarak oy kullanmaktadırlar. Kısıttan kasıt ise tam olarak kime, nereye, neden oy verdiklerini anlamayabilirler.

Toplumda ne kadar eğitimi insan varsa o kadar meraklıdır. Oy verebilmek için sağlıklı ve olumlu bir ruh halinde olmanız gerekir. Eğitim düzeyi arttıa farklı ve rasyonel faktörler rol oynuyor. Mesela ülkede ne tür çalışmalar yapılıyor, insanlara faydası var mı, değer katıyor mu, ülkenin kalkınmasına, modernleşmesine vs.

İnsanlar daha fazla zgrle sahip ve görüşler birbirinden farklı olabiliyor. Eğitim sisteminin de eğitim süreci üzerinde önemli bir etkisi vardır; dünya çapında giderek daha fazla insan yükseköğrenime devam etmektedir. Eğitimde eşitsizlikler, ğretmen eksikliğinin ve düşük eğitim standartlarının eğitim kalitesini düşürdüğü, öğrencilerin eksik ve yetersiz eğitim aldığı kırsal kesimde ve kentleşmenin yoğun olduğu bölgelerde oluşmakta ve standartlar da düşmektedir. Geleceğe doğru büyüdükçe, yaptığımız seçimlerde kendimizi tam olarak ifade edemememiz, kendimizi tam olarak anlayamamamız oy verme politiklarımızıda etkileyebilmektedir.

KISITLILIK

Bu araştırmada herhangi bir kısıtlılık bulunmamaktadır. Konu ile ilgili Türkiye ve dünya literatüründen yararlanılmıştır. Kaynaklarda herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiş olup herhangi bir ideolojik siyasi parti ismi araştırmada gememeiştir.

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

ıkar atışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar atışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Akgül.F.İ(2013). Türkiye'de Seçmen Davranışları: Politik Sosyo-Ekonomik Boyutlarıyla Etkileyen Faktörler/ Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Beren.F (2013). Seçmen Tercihine Etki Eden Faktörler ve Seçim Güvenliği, Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries) Cilt/Volume: 8, Sayı/Number:1, Yıl/Year: 2013.

Çakar. M. F(2023). Siyasal Seçimlerde Din Faktörünün Seçmenlerin Oy Verme Davranışı Üzerindeki Etkisi . İKSAD yayın Evi/Ankara.

Temizel. M(2012). Türkiye’de Seçmen Davranışlarında Sosyopsikolojik, Kültürel Ve Dinsel Faktörlerin Rolü: Kuramsal Ve Ampirik Bir Çalışma/ Elçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/Doktora Tezi.

Taydaş. O (2021). Seçmenlerin Oy Tercihlerinin Belirlenmesinde Etkili Faktörler ve Aday İmajının Bu Süreçteki Etkisi: Erciyes İletişim Dergisi / Journal of Erciyes Communication e-ISSN: 2667-5811 | ISSN: 1308-3198

Kocadaş. B(2020). Sosyolojik Açıdan İletişim ve siyaset ilişkisi, İKSAD yayın Evi/Ankara.

Yılmaz. C; Aygören.O;Özdemir. Ö(2012). Türkiye’de siyasi kutuplaşmayı oluşturan unsurlar: Seçmen tercihlerinde ekonomik oy verme davranışından toplumsal travma kuramına kadar bir dizi etkenin görece etkileri. İktisat İşletme ve Finans Dergisi.27 (311) 2012 : 09-39, doi: 10.3848/iif.2012.311.3228



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:11.09.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl: 2023 Ss:126-155

Halkla İlişkilerde Postmodern Yaklaşım: İletişim, İtibar, Bilgi Yönetimi

1.Derya Berrak YENTÜR

Doçent Doktor

St Clemets Üniversitesi. Sosyoloji A.B.D

Başkanı Öğretim Üyesi/Türkiye-UK

Orcid ID: 0000-0002-0601-2331

Mail: deryayentur@gmail.com

2.Ali Hami ATILGAN

Yüksek Lisans

Northwest Üniversitesi/Halkla İlişkiler

ve Reklamcılık Üyesi /Türkiye-UK

Orcid ID: 0009-0005-5443-0625

Mail: ahatilgan@gmail.com

ÖZET

Makale, halkla ilişkiler disiplinde post modern bir perspektifin temel unsurlarını - iletişim, itibar ve bilgi yönetimi - irdeleyerek, bu alanlarda ortaya çıkabilecek etkileşimleri anlamayı amaçlamaktadır. Modernist örgüt paradigmasının sınırlarını aşarak, halkla ilişkilerin geçmişten günümüze postmodernizmin etkisi altında nasıl evrildiğini anlamak ve bu evrimin disiplin içindeki potansiyel katkılarını vurgulamak amacıyla yapılan bu çalışma, literatürdeki öncü post modern teorileri detaylı bir şekilde ele almaktadır. Bu bağlamda, Boje'nin (2001) örgüt teorisine uyguladığı farklı postmodernizm yaklaşımlarına odaklanılarak, halkla ilişkilerin post modern dönemdeki konumunu anlamak ve disiplinin gelecekteki yönelimlerine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Halkla İlişkiler, Postmodern Perspektif, İletişim, İtibar Yönetimi, Bilgi Yönetimi

ABSTRACT

This article aims to examine the key elements of a postmodern perspective in the discipline of Public Relations - communication, reputation and knowledge management - and to understand the interactions that may arise in these areas. This study, which goes beyond the boundaries of the modernist organizational paradigm to understand how public relations has evolved under the influence of postmodernism from the past to the present and to highlight the potential contributions of this evolution within the discipline, examines in detail the leading postmodern theories in the literature. In this context, by focusing on Boje's (2001) different approaches to postmodernism applied to organizational theory, it aims to understand the position of public relations in the postmodern era and contribute to the future directions of the discipline.

Keywords: Public relations, postmodern perspective, communication, reputation management

GİRİŞ

Halkla ilişkiler disiplini, modernist örgüt paradigması içinde uzun yıllar "yönetim işlevi" olarak ele alınmıştır. Ancak, günümüzde hızla değişen sosyal, kültürel ve teknolojik faktörlerin etkisiyle birlikte, postmodernizmin etkilerini hissetmektedir. Bu bağlamda, bu tez post modern halkla ilişkilerin ana unsurlarını, yani iletişim, itibar ve bilgi yönetimini irdeleyerek, disiplinin evrimini anlamayı ve post modern perspektifin halkla ilişkiler pratiğine olan potansiyel katkılarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

AMAÇ

Bu çalışmanın temel amacı, post modern halkla ilişkilerin ana kavramlarını derinlemesine inceleyerek, bu perspektifin disiplini nasıl dönüştürebileceğini anlamaktır. Modernist örgüt paradigmasının sınırlarını aşan postmodernizmin, iletişim, itibar ve bilgi yönetimi alanlarında halkla ilişkiler pratiğine nasıl yeni bakış açıları kazandırabileceğini belirlemek ve bu yönde yönlendirmelerde bulunmaktır.

YÖNTEM

Bu araştırmanın metodolojisi, post modern halkla ilişkilerin temel kavramlarını, geleneksel ve post modern modeller arasındaki farkları, iletişim, itibar ve bilgi yönetimi literatürünü kapsayan bir literatür taraması ve analiz sürecini kapsamaktadır. Post modern halkla ilişkilerin ana unsurlarını anlamak ve disiplin içindeki evrimini incelemek için güvenilir akademik kaynaklar, makaleler, kitaplar ve güncel araştırmalar sistematik bir yöntemle taranacaktır. Tarama süreci, post modern halkla ilişkilerin iletişim, itibar ve bilgi yönetimi üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla sistematik bir şekilde yürütülecektir.

BULGULAR

Halkla ilişkiler tanımları incelendiğinde, genelde "yönetim", "kamuoyu" ve "iletişim programı" gibi kavramlarda ortak noktalar bulunmaktadır (Güz ve Yıldırım Becerikli, 2004). Ancak bu ortak noktaların sorgulanması gerekmektedir. Özellikle halkla ilişkilerin yönetsel bir işlev olarak vurgulanması, uzmanların ilk aşamada yönetim çıkarlarına odaklanmalarına yol açabilir. Ayrıca, kamuları olumlu etkileme amacıyla çeşitli iletişim programlarını hayata geçirme çabaları, bu tanımlamanın çeşitli sonuçlarını ortaya koymaktadır (Awad, 1985).

Halkla ilişkiler alanındaki eleştirel perspektif, çeşitli önemli noktalara odaklanmaktadır (Ihlen, 2007). Bu perspektifin çalışmaları, halkla ilişkiler tanımları, halkla ilişkilerin reklam,

propaganda ve rıza üretimiyle ilişkisi, tarih yazımı, yöntemsel tercihler, eğitim ve kuramsal temeller üzerinde yoğunlaşmaktadır (Jacquie L'Etang ve Magda Pieczka, 2010).

Halkla ilişkiler, sürekli olarak reklam ve propaganda gibi alanlardan ayrıldığını iddia eder. Ancak yapısal ve çalışma amaçları açısından düşündüğümüzde, bu alanların halkla ilişkilerle birçok ortak noktası olduğu görülür (Ihlen, 2007).

Halkla ilişkilerin doğuşu konusundaki farklı açıklamalar, toplumsal fonksiyonların düzgün çalışmasına yardımcı olacak bir toplumsal rol olarak özetlenebileceği gibi, iş dünyasının değişimi yönetme çabalarının bir parçası olarak da değerlendirilebilir (Kızılcıkelik, 1994). Ancak, daha radikal bir görüşe göre, halkla ilişkilerin ortaya çıkışı, örgütlerin büyüme ve kârlılıklarını artırmak için kamuların zihin ve beden kontrolü ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Ihlen, 2007).

L'Etang (1994: 112-114) ise halkla ilişkiler uygulayıcılarının kurumsal sosyal sorumluluk alanında önemli bir rol üstlendiklerini vurgulamaktadır. Theaker'a göre (2012), halkla ilişkiler uygulama alanları şu şekilde sınıflandırılmıştır: kurumsal iletişim, kurumsal kimlik, risk sorun ve kriz yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk, ölçme ve değerlendirme, iç iletişim, medya ilişkileri, finansal iletişim, dijital halkla ilişkiler, tüketici halkla ilişkileri, kamusal halkla ilişkiler, işletmeler arası halkla ilişkiler, ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda halkla ilişkiler.

Bu sınıflandırmalar, halkla ilişkilerin geniş bir yelpazede uygulama alanına sahip olduğunu göstermekte olup, disiplinin karmaşıklığını ve çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

Halkla ilişkiler alanındaki uygulama alanları, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli perspektiflerle ele alınmış ve kategorize edilmiştir. Okay ve Okay (2015), finansal halkla ilişkiler, kurum içi halkla ilişkiler, kurumsal reklamcılık, sorun yönetimi, kriz yönetimi, itibar yönetimi, lobicilik, uluslararası halkla ilişkiler, kamu diplomasisi, pazarlama amaçlı halkla ilişkiler, sponsorluk, kurumsal kimlik, sosyal sorumluluk, internet sosyal medya ve halkla ilişkiler gibi farklı alanlarda halkla ilişkilerin uygulandığını belirtirken, Peltekoğlu (2013) ise yönetime danışmanlık etme, duyurum, iletişim, medya ilişkileri, finansal ilişkiler, lobicilik, pazarlama iletişimi, sorun yönetimi, kriz iletişimi, kurumsal sosyal sorumluluk, sponsorluk, etkinlik yönetimi, kuruluş kimliği gibi başlıkları vurgulamaktadır.

Farklı bir perspektifle, Kalender (2008), medya ilişkileri, finansal ilişkiler, kamusal ilişkiler, konu/sorun yönetimi, lobicilik, kriz yönetimi, itibar yönetimi, pazarlama iletişimi, sponsorluk, kurumsal sosyal sorumluluk, etkinlik yönetimi, kurumsal kimlik ve imaj, çalışan/üye ilişkileri,

toplumla ilişkiler gibi geniş bir yelpazede halkla ilişkiler uygulama alanlarını sıralamaktadır. Erdoğan (2014) ise yirmi farklı halkla ilişkiler uygulama alanına vurgu yaparak, bu alanlarda sanal dünyada ilişki yönetimi, araştırma ve değerlendirme, saygınlık ve imaj yönetimi, danışmanlık, risk yönetimi, stratejik ilişki yönetimi, personelle/üyelerle ilişkiler, finansal ilişki yönetimi, medya ilişkileri, kamu güçleriyle ilişkilerin yönetimi, ilişki yönetimi: savunma, ilişki pazarlaması, iletişim yönetimi, fon ve bağış/yardım toplama, tanıtım ve promosyon, mesele (konu/sorun) yönetimi, kriz iletişimi ve yönetimi, özel olay düzenleme ve halk katılımı, kişilerarası iletişim ve katılım gibi başlıkları ele almaktadır.

Postmodern Halkla İlişkilerin Temelleri

Postmodern halkla ilişkiler, geleneksel modernist örgüt paradigmasından ayrılarak, iletişim, itibar ve bilgi yönetimi konularında yeni bir perspektif sunar. Bu yaklaşım, örgütlerin ve toplumun karmaşıklığına daha duyarlı bir şekilde yaklaşmayı hedefler ve iletişimi sadece bilgi aktarımı olarak değil, aynı zamanda etkileşim ve anlam inşası süreçleri olarak ele alır (Fairhurst & Putnam, 2004).

Geleneksel itibar yönetimi modellerinden farklı olarak, postmodern halkla ilişkiler, örgütlerin itibarını sadece dışsal faktörlerle değil, aynı zamanda içsel dinamiklerle şekillendiren etkenlere vurgu yapar (Christensen & Cheney, 2011). Bilgi yönetimi bağlamında, postmodern perspektif, bilginin inşası, paylaşımı ve kullanımını daha esnek ve adaptasyona uygun bir biçimde tanımlayarak, örgütlerin bilgi ekosistemlerinde daha etkili bir yapı oluşturmayı amaçlar (Lüsted, 2012).

Halkla İlişkilerin temel anlayışına ulaşmak için "halk" ve "ilişki" kavramlarına odaklanılır. "Halk" terimi genelde tüm toplumu ifade eder, ancak Halkla İlişkiler bağlamında, muhatap olunan hedef kitlenin spesifik bir anlamını taşır (Peltekoğlu, 2007: 167). İlişki, en az iki taraf arasında amaçlı faaliyetlerle kurulan, duygu, düşünce, tutum ve inanç taşıyan bir bağ ifade eder (Erdoğan, 2006: 16). Ledingham ve Bruning'in etkili bir tanımına göre, ilişki, bir örgüt ile hedef kitlesi arasında var olan ve taraflara ekonomik, sosyal, siyasal ve/veya kültürel yararlar sağlayan, karşılıklı olumlu bakışla nitelendirilen bir durumu anlatır. Bu tanım, ilişkinin sadece duygusal bir bağdan ibaret olmadığını, aynı zamanda taraflar arasında karşılıklı çıkarların bulunduğunu vurgular.

İlişki, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel düzeyde taraflara sağladığı faydalara odaklanırken, olumlu bakış açısıyla nitelenmesi de ilişkinin kalitesini ve sürdürülebilirliğini

ve ilişkinin bir örgüt ve hedef kitlesi arasında var olması gerektiğini ve bu ilişkinin bir durum niteliği taşıdığını vurgular (Ledingham ve Bruning, 1998: 62). Halkla ilişkiler alanındaki tanımlar, farklı dönemlerdeki bakış açılarına göre çeşitlenmiş olup günümüzde de bu tanımlama çalışmalarının devam ettiği gözlemlenmektedir. Bu tanımlar genellikle iki ana kavram üzerinde odaklanmaktadır ve bu kavramlar, halkla ilişkilerin yönetim fonksiyonu ve iletişim yönetimi olarak iki ayrı perspektifle ele alınmasını içermektedir

Reklam, medyada yer satın alarak iletişim kuran bir araçtır (Pohl, 1995). Reklamcılık, geleneksel medya ile sınırlı olmayıp çeşitli araçları kullanarak iletişim kurar (Peltekoğlu, 2007). Reklam ve halkla ilişkiler, birbirine bağlıdır; halkla ilişkiler reklamcılığı kullanarak mesajlarını iletebilir, kurumsal reklamcılık ise reklam ve halkla ilişkilerin kesişim noktasıdır (Peltekoğlu, 2007).

Reklam ve halkla ilişkiler arasındaki farklar şunlardır: Reklam dış hedef kitleye odaklanırken, halkla ilişkiler hem iç hem de dış hedef kitleye hitap eder. Reklam mal veya hizmet satışı artırmaya yönelikken, halkla ilişkiler örgütün çevresiyle uyumlu bir ilişki kurmayı amaçlar. Propaganda ile halkla ilişkiler arasındaki temel farklar ise amaçlar, iletişim yönü, iki yönlü iletişim, doğruluk ve dürüstlük, sosyal sorumluluk bağlamında ortaya çıkar. Halkla ilişkiler, karşılıklı anlayış ve iyi niyeti geliştirmeyi amaçlar; propaganda ise istenilen sonuçları elde etmek adına düşünceleri biçimlendirmeyi hedefler (Grunig ve Hunt, 1984).

Halkla ilişkiler, geniş bir perspektife yayılarak çeşitli uygulama alanlarına dönüşmüştür (Grunig & Hunt, 1984). Halkla ilişkiler uzmanları, medya ile etkili iletişim kurabilmek adına kurumu iyi tanımalı, gazetecilerle etkili iletişim kurmalıdır (Peltekoğlu, 2007, s. 216). Medya ile olumlu ilişkiler kurmak, kamuoyuna bilgi aktarımını sağlamak önemlidir. Halkla ilişkiler görevlileri, çeşitli bilgi ve haberleri yazılı ve görsel medyaya ücretsiz ileterek bunların ücretsiz bir şekilde yayınlanmasını sağlamaya çalışır (Baskin vd, 1997, s. 15). Bu çalışmalar, haber değeri taşımali ve dikkat çekici olmalıdır.

İletişim stratejileri oluşturmak, basınla etkileşim kurmak, analist toplantıları düzenlemek ve finansal topluluklarla ilişkileri yönetmek finansal halkla ilişkilerin temel çalışma alanlarını oluşturur (Jakson ve Center, 1995: 152). Kamusal işler, kurumsal vatandaşlık çalışmaları, çalışanların siyasal eğitimlerini gerçekleştirmek, yöneticilerden gönüllü servisler oluşturmak ve toplumun gelişimine aktif katılım sağlamak gibi konuları içerir (Wilcox vd., 2001: 8). Konu/sorun yönetimi, sorunları önceden tahmin etme, belirleme, değerlendirme ve proaktif bir tepki verme sürecidir (Cutlip vd., 1994: 16). Bu, sorunların ortaya çıkmasını önlemek ve

gerektiğinde önlem almak anlamına gelir. Halkla ilişkiler temelli lobcilik çalışmaları, kurum ve kuruluşların temsil ettikleri kitlelerinin lehine olabilecek kararları almak amacıyla yapılmaktadır (Peltekoğlu, 2007: 598).

Kriz yönetimi kavramı, yaşanan felaketler sonrasında kuruluşların etkili bir şekilde müdahale etme sürecini içerir (Okay ve Okay, 2002: 416). Halkla ilişkiler firmaları, kriz yönetimi konusunda danışmanlık yapar ve kuruluşların itibarını korumaya çalışır. Bu çeşitli uygulama alanları, kuruluşların etkili iletişim stratejileri oluşturarak çeşitli paydaşlarla etkileşime geçmelerine katkı sağlar (Grunig & Hunt, 1984; J. E. Grunig, 1992).

Kriz iletişim süreci, gözlem ve farkına varma, krizi önleme, kriz iletişimine inanma, krize hazırlıklı olma ve değerlendirme aşamalarından oluşur (Peltekoğlu, 2007: 450). Halkla ilişkiler birimleri, kriz yönetim sürecinde hedef kitle ve medya ile iyi ilişkiler geliştirme, kamuoyunu sürekli bilgilendirme gibi konularda aktif bir rol oynar. Kurumsal İtibar Yönetimi: Kurumsal itibar yönetimi, gelecek yıllarda daha da önem kazanacak ve halkla ilişkiler birimlerinin bu alanda daha etkin rol alması beklenmektedir. Genel olarak kurumsal itibar, insanların bir kuruluşla, ürettiği mal veya hizmetlerle ve hedef kitleleriyle ilgili düşündükleri ve konuştukları şeyi ifade eder (Varey 1997: 114). Kimlik ve imaj çalışmaları, halkla ilişkilerin bir diğer uygulama alanını oluşturur.

Kurumsal kimlik, felsefe, tasarım, iletişim ve davranışın bütünlüğü olarak tanımlanır (Okay ve Okay, 2002: 607). Kurumsal imaj ise bir kurumla ilgili bilgi ve deneyime dayanan izlenimlerdir (Jefkins, 1995: 321). Çalışan/üye ilişkileri, halkla ilişkilerin bir başka önemli uygulama alanını oluşturur. Halkla ilişkiler görevlileri, kuruluşlarda çalışanlarla ilgili iletişimi sağlama, takım ruhunu oluşturma, sorunları azaltma ve çalışanlara değer verme konularında rol oynar (Jackson ve Center, 1995: 38). Toplumla ilişkiler, hem kuruluşun hem de toplumun yarar elde edeceği bir çevre geliştirmeyi amaçlar. Bu alanda gerçekleştirilen etkinlikler, kuruluşun içinde yer aldığı toplumla iletişimi sağlamayı hedefler. Halkla ilişkiler görevlileri, toplumla ilişkiler uygulamaları bağlamında çeşitli etkinlikleri yönetir (Jackson ve Center, 1995: 83).Pazarlama iletişimi, halkla ilişkilerin bir diğer uygulama alanını oluşturur. Halkla ilişkiler, bir kurumun pazarlama amaçlarını doğrudan desteklemek için kullanıldığında pazarlama iletişimi olarak adlandırılır. Reklam, halkla ilişkiler ve pazarlamanın birlikte kullanılması, bütünlük pazarlama iletişimi olarak adlandırılır (Wilcox vd., 2001: 14-15). Halkla ilişkiler, organizasyonların hedef kitleleriyle etkili iletişim kurarak karşılıklı güveni artırmayı, itibarlarını korumayı ve güçlendirmeyi amaçlayan bir disiplindir. Temel görevleri

arasında araştırma, üst yönetime danışmanlık, erken uyarı, iletişim stratejileri bulunur. Halkla ilişkiler, medya ilişkileri, finansal ilişkiler, kamusal işler, konu/sorun yönetimi, lobcilik gibi alanlarda etkinlik gösterir. Bu disiplin, kriz iletişimi, kurumsal itibar yönetimi, kimlik ve imaj çalışmaları gibi önemli uygulama alanlarını kapsar.

Halkla ilişkilerin evrimi, iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve toplumsal dinamiklerle şekillenmiş, günümüzde dijital medya ve sosyal platformların etkisiyle daha karmaşık hale gelmiştir. Bu evrim süreci, sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde değil, diğer ülkelerde de benzer gelişmelerle paralel olarak ilerlemiştir. İngiltere'de, özellikle siyasi ve ekonomik faktörlerin etkisiyle, halkla ilişkilerin evrimi benzer dinamiklere sahiptir. Günümüzde İngiltere'de halkla ilişkiler, dijital medyanın yükselişi ve küresel iletişim dinamikleriyle birlikte giderek karmaşıklaşmıştır(G. R. Ray, 2006).. Organizasyonlar, çeşitli iletişim stratejileriyle hedef kitleleriyle etkileşim kurma çabalarını sürdürmektedir. (Cutlip vd., 1994: 99-100).

Özellikle 17. ve 18. yüzyıllarda, hükümetler, kurumlar ve liderler, halkı etkilemek ve desteklerini kazanmak adına çeşitli iletişim stratejilerini uygulamışlardır. Bu dönemde basın, önemli bir iletişim aracı haline gelmiş ve halkla ilişkilerin temelini oluşturmuştur. İngiltere'de, Amerikan Devrimi ve sonrasındaki dönemlerde, özellikle siyasi liderlerin ve kurumların halkı etkileme çabaları göze çarpar (Peltekoğlu, 2007: 91). Propaganda, basın bültenleri ve etkileşimli iletişim stratejileri, İngiltere'de de halkla ilişkilerin erken evrelerini oluşturmuştur. Bilhassa Bu dönemde, basın ajansları ve medya ilişkileri İngiltere'deki halkla ilişkilerin önemli unsurları olmuştur. 19. yüzyılın ortalarından itibaren, endüstrileşme ve teknolojik ilerlemelerle birlikte, İngiltere'deki şirketler ve kurumlar da halkla ilişkilere daha fazla önem vermiş ve bu alanda profesyonelleşme süreci hız kazanmıştır (Baskin vd., 1997: 31). Aynı zamanda, İngiltere'de halkla ilişkilerin gelişiminde siyasi ve ekonomik faktörler de etkili olmuştur. Kamuoyu algısı ve desteği, kurumlar arasındaki rekabet, iletişim araçlarının gelişimi, İngiltere'nin halkla ilişkiler pratiğini şekillendiren etmenler arasında yer almıştır (Wilcox vd., 2001: 24).

Özellikle I. ve II. Dünya Savaşları sırasında, İngiltere'de de halkla ilişkilerin stratejik önemi artmıştır (Grunig & Hunt, 1984: 13). Propaganda, savaş çabalarını desteklemek amacıyla yoğun bir şekilde kullanılmış, bu da halkla ilişkilerin ulusal çapta benimsenmesine zemin hazırlamıştır. Günümüzde, İngiltere'de halkla ilişkiler, dijital medyanın yükselişi ve küresel iletişim dinamiklerinin de etkisiyle giderek karmaşıklaşmıştır (G. R. Ray, 2006). Şirketler,

hükümetler ve sivil toplum kuruluşları, çeşitli iletişim stratejileriyle hedef kitleleriyle etkileşim kurma ve toplumsal desteği güçlendirme çabalarını sürdürmektedir.

Türkiye'de halkla ilişkilerin evrimi, 1960'lı yıllardan bu yana çeşitli faktörlerin etkisiyle şekillenmiştir. Bu süreçte, akademik girişimler, yasal düzenlemeler ve özel sektördeki uygulamalar önemli rol oynamıştır (Asna, 1998: 87-88). Halkla ilişkilerin Türkiye'deki akademik temelleri, 1966 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksek Okulu'nun kurulmasıyla atılmıştır. M. Alâeddin Asna'nın önderliğinde, bu okulda verilen dersler ve 1969'da yazılan bir kitap, halkla ilişkilerin erken dönemine ışık tutmuştur. Kamu yönetiminde halkla ilişkilerin uygulanmasında 1966'da kurulan İdari Danışma Merkezi önemli bir adım olmuş, ancak 1972'de kapanmıştır (Ertekin, 1983: 68-69).

Televizyonun yaygınlaşmasıyla birlikte, iletişim geniş kitlelere ulaşmış ve halkla ilişkilerin etkileşim alanını genişletmiştir. Özel sektördeki kuruluşlar, özellikle 1969'dan itibaren halkla ilişkiler birimlerini kurarak bu alandaki çalışmalara öncülük etmiştir (Asna, 1998: 191). 1970'li yıllar, Türkiye'de halkla ilişkilerde önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. İdari Reform Danışma Kurulu Raporu'nda, Basın Yayın Genel Müdürlüğü'nün Devlet Enformasyon Teşkilatı adı altında yeniden örgütlenmesi önerilmiştir (Ertekin, 1983: 68).

Ayrıca, 1972'de Halkla İlişkiler Derneği'nin kurulması ve 1974'te A&B'nin ülkedeki ilk halkla ilişkiler ajansı olarak faaliyete geçmesi, sektördeki bu dönemin önemli olaylarından biridir. 1980'li yıllardan itibaren Türkiye'de halkla ilişkilerde bir dizi önemli gelişme yaşanmıştır. Halkla ilişkiler eğitimi veren kurumlar, Basın Yayın Yüksek Okulları adını alarak bu alandaki eğitimi güçlendirmiştir. Ayrıca, Başbakanlık ve bakanlıklarda yapılan yasal düzenlemelerle halkla ilişkiler birimleri "Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği" adı altında yeniden yapılandırılmıştır (Tortop, 1986: 23). 1990'lı yıllardan itibaren Türkiye'de halkla ilişkilerdeki evrim süreci daha da hız kazanmıştır. İletişim fakültelerinin kurulmasıyla birlikte, halkla ilişkiler eğitimi daha spesifik bir alan haline gelmiştir (Peltekoğlu, 2007: 129). Halkla ilişkiler derneklerinin kurulması, sektördeki profesyoneller arasında iş birliğini ve deneyim paylaşımını teşvik etmiştir. Ayrıca, Türkiye'nin ilk internet bağlantısının gerçekleşmesi, halkla ilişkilerin iletişim araçlarındaki çeşitlenmeye uyum sağlamasını sağlamıştır. Bu evrim sürecinde, Türkiye'deki halkla ilişkilerin ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet edebilir bir konuma gelmesine katkıda bulunmuştur.

Profesyonelleşme süreci, sektördeki paydaşların iş birliğini artırarak, stratejik iletişim pratiğinin gelişmesine olanak tanımıştır. Bu çerçevede, Türkiye'de halkla ilişkilerin evrimi, akademik, kamusal ve özel sektördeki yönlerini etkileyerek disiplinin kapsamlı bir şekilde yerleşmesine ve gelişmesine olanak tanımıştır. 2023'te dünya genelinde ve Türkiye'de Halkla İlişkiler, iletişim dinamiklerindeki hızlı değişim ve küresel gelişmelerle birlikte önemli bir profesyonel alan haline gelmiştir. Şirketler, devletler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iletişim karmaşıklaşmış, Halkla İlişkiler uzmanlarının rolü daha kritik hale gelmiştir. Şeffaflık, güven ve toplumsal sorumlulukların vurgulanması, Halkla İlişkiler stratejilerinin temel unsurları haline gelmiştir. Dijital medyanın etkin kullanımıyla şirketler, tüketicilerle daha doğrudan etkileşim kurarak memnuniyetlerini artırma yoluna gitmektedir. Türkiye'de siyasi gelişmeler ve kriz yönetimi, Halkla İlişkiler profesyonelleri için özel bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, Halkla İlişkiler, başarılı iletişim stratejileri geliştirmek ve sürdürülebilir başarı elde etmek için önemli bir araçtır.

Halkla İlişkiler (Hİ), iletişimdeki evrimle çeşitli modellere ayrılarak günümüzde karmaşık iletişim ortamlarını yönetmek amacıyla farklılaşmıştır. Modeller, kurumsal iletişimi etkili bir şekilde yönlendirmek ve kuruluşların hedef kitleleriyle sağlıklı ilişkiler kurmasına yardımcı olmak için geliştirilmiştir. Hİ'nin temel işlevi, kurumdan hedef kitlelere ve hedef kitlelerden kuruma mesaj taşımaktır. Günümüzde, çift yönlü iletişim, kurumun hedef kitesinden geri bildirim almasını sağlayarak iletişim stratejilerini geliştirmesine olanak tanır. Halkla İlişkiler modelleri, Grunig ve Hunt'ın Dört Halka İlişkiler Modeli ve Durumsal Model gibi evrimi anlamamıza katkı sağlar. Geleneksel modellerin yanı sıra, dijital iletişim araçlarının yükselmesiyle ortaya çıkan yeni yaklaşımlar ve modeller, günümüzdeki halkla ilişkiler uygulamalarının çeşitliliğini değerlendirmemizde bize yardımcı olmaktadır. Grunig ve Hunt'ın Dört Halkla İlişkiler Modeli, halkla ilişkilerin evrimini anlamak ve organizasyonların iletişim stratejilerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş dört farklı modeli içerir. Bu modeller, halkla ilişkilerin zaman içindeki gelişimini ve uygulandığı iletişim tarzlarını yansıtarak, disiplinin farklı aşamalarını temsil eder.

Basın Ajansı ve Tanıtım Modeli (1850-1900): Bu model, halkla ilişkilerin ilk dönemlerini içermektedir. Halkla ilişkiler, daha çok propaganda amacına hizmet eder ve iletişim anlatma üzerine odaklanır. Bu dönemde iletişim yapısı tek yönlüdür ve bilgiler genellikle kurumlardan hedef kitleye doğru akar. Hedef kitleden gelen geri bildirimler göz ardı edilir, araştırmalar ise az kullanılır. Bu modelin amacı, duyurumu kullanarak medyada yer edinmektir. Ancak, bu modelde, abartılı ve gerçekdışı olaylar, güvenilirlik sorunlarına neden olabilir. Hedef kitle,

manipülatif tanıtımlara karşı şüpheli olabilir. Öte yandan, bu model, geleneksel medyaya odaklanırken, günümüzde dijital ve sosyal medyanın etkisi göz ardı edilemez ve model, genellikle kısa vadeli başarıları hedefler. Sürdürülebilir ilişkiler ve marka itibarı oluşturmakta zorlanabilir. Toplumsal ve Etik Sorumluluklar açısından bakıldığında, model, etik olmayan veya toplumsal sorumlulukları göz ardı eden uygulamalara dayanabilir. Etik, toplumsal sorumluluklar ve uzun vadeli ilişkiler günümüzde halkla ilişkilerde önemli faktörlerdir.

Kamuyu Bilgilendirme Modeli (1900-1920): Bilginin doğru ve eksiksiz olarak yayılmasını amaçlar. İki yönlü iletişim başlangıcıdır, ancak iletişim daha çok kurumdan hedef kitleye doğru işler. Halkla ilişkiler personeli, gazeteci gibi görev yapar, doğru ve objektif bilgileri hedef kitleye aktarmaya çalışır. Temel amaç, kurumun kendisi ve faaliyetleri hakkında doğru, eksiksiz ve güvenilir bilgiler vermektir. Bu model, basın aracılığıyla iletişime vurgu yapar, halkla ilişkiler görevlisi gazeteci gibi çalışır. Hedef, bilgilerin topluma doğru bir şekilde yayılmasıdır; ikna ve etkileme ikinci plandadır. Araştırmalar, okunabilirlik testleri gibi yöntemlere odaklanır. Ivy Lee'nin etik ilkelere vurgu yaptığı bu model, doğru bilgi verme ön plandadır ve halkla ilişkilerin evriminde önemli bir dönemi temsil eder.

Lee, doğru bilgi vermenin ve kamuoyunu doğru yönlendirmenin önemine inanarak, etik bir halkla ilişkiler anlayışı benimsemiştir. Lee'nin "İlkeler Deklarasyonu" adlı bildirisini (1906), basına ve halka doğru, güncel ve değerli bilgilerin sağlanması gerektiği temel ilkesini içerir. Lee'nin bu ilkeleri, halkla ilişkiler mesleğinin temel kurallarını oluşturmuştur. Günümüzde kamuyu bilgilendirme modeline örnek olarak, hükümet basın sözcülerinin belirli aralıklarla yaptığı açıklamalar veya şirketlerin dönemsel olarak kamuya paylaştığı mali açıklamalar verilebilir. Bu model, şeffaf iletişim ve doğru bilgi aktarımı anlayışını vurgulayarak, kurumlar ve halk arasında güvene dayalı ilişkilerin oluşturulmasına katkıda bulunur. Kamuyu bilgilendirme modeli, halkla ilişkilerde önemli değişikliklere öncülük ederek bir dizi ilerlemeye yol açmıştır. Bu evrimde öne çıkan noktalar şunlardır: İlk olarak, iletişimde doğruluk ve şeffaflık ilkeleri benimsenmiş olup, halkla ilişkilerde etik ve şeffaflığın artmasına katkıda bulunmuştur. İkinci olarak, halkla ilişkilerin kurumsal kimliği, öncülerin liderliğinde, kurumlar arası iletişimin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir ve bu süreçte hedeflenen pozitif kurumsal imajın oluşturulmasına odaklanılmıştır.

Üçüncü olarak, kamuyu bilgilendirme modeli, basın ve medya ile etkileşimi vurgulayarak halkla ilişkilerin medya ilişkileri alanında uzmanlaşmasına ve medya stratejilerinin geliştirilmesine öncülük etmiştir; bu dönemde basın bültenleri, basın toplantıları ve diğer

medya iletişim araçları yaygınlaşmıştır. Dördüncü olarak, halkla ilişkilerin sadece bilgi aktaran bir araç olmaktan çıkarak stratejik bir rol üstlenmesi, kurumların hedef kitleleriyle etkileşimini yönlendirme ve stratejik avantajlar elde etme anlayışının gelişmesine olanak tanımıştır. Beşinci olarak, halkla ilişkilerin önemi ve karmaşıklığı arttıkça, bu alanda eğitim ve profesyonelleşme süreçleri hız kazanmış ve özel eğitim programları ile kurslar oluşturularak alanda uzmanlaşan profesyoneller yetiştirilmiştir.

Son olarak, kamuyu bilgilendirme modeli, kurumların toplumsal sorumluluklarını anlamalarını teşvik ederek, halkla ilişkilerin kurumların sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk alanlarındaki çabalarını kamuoyuna başarılı bir şekilde aktarma görevini üstlenmiştir. Bu gelişmeler, halkla ilişkilerin evriminde kamuyu bilgilendirme modelinin önemli bir kilometre taşı olarak değerlendirilir, çünkü model, halkla ilişkilerin doğru ve şeffaf iletişim ilkelerini benimsemesine ve kurumların kamuoyuyla olan ilişkilerini daha stratejik bir bakış açısıyla yönetmelerine olanak sağlamıştır.

İki Yönlü Asimetrik Model (1920-1970'ler), halkla ilişkilerin profesyonelleştiği ve bilimsel iknanın öne çıktığı bir dönemi temsil eder. Sosyal bilim bulguları ve teorileri kullanarak hedef kitlenin ikna edilmesine odaklanan bu model, iki yönlü iletişim yapısına sahip olup, kurumun etkisi belirgin bir şekilde öne çıkar. Edward Bernays, psikolojiyi iletişim stratejilerinde etkili bir şekilde kullanan öncülerden biridir. Asimetrik dünya görüşü, içsel perspektiften dış dünyayı gözlemleyen kurum üyelerini içerir. Bilgi akışı genellikle kurumdan içeriye doğru yönlendirilir ve etkililik, düşük maliyetlerin yeniliklerden daha önemli olduğu bir ortamda önceliklidir. Model, bilimsel ve pozitif bir yaklaşım benimser, ancak seçkinlik ve tutuculuk gibi olumsuz yönleri de içerir. Edward Bernays'ın öncülük ettiği bu model, kitle psikolojisi ve bilimsel araştırmalara dayalı olarak halkla ilişkilere yeni bir bakış açısı getirmiştir. Türkiye'deki büyük şirketlerin iletişim stratejileri, hedef kitleleriyle etkileşim ve geri bildirim amaçlı çeşitli iletişim kanallarını aktif olarak kullanarak iki yönlü asimetrik modelin uygulanışını göstermektedir.

Özellikle teknoloji ve perakende sektöründeki lider firmalar, müşterilerinden gelen geri bildirimlere önem verir ve şeffaf bir iletişim stratejisi izlerler. Ayrıca, sosyal sorumluluk projeleri ve çevresel konulardaki çalışmalar aracılığıyla kamuoyuyla etkileşim kuran şirketler, şeffaf iletişim stratejileriyle öne çıkarlar. Türkiye'deki şirketlerin halkla ilişkiler stratejileri, iki yönlü asimetrik modelin örneklerini sunmaktadır.

İki Yönlü Simetrik Model (1970'ler Sonrası), Geleneksel modellere karşı, karşılıklı anlayış ve ilişki geliştirme odaklıdır. İki yönlü iletişim, hedef kitle geri bildirimleriyle kurum politikalarını etkiler. Araştırmalar, ilişkileri değerlendirir ve sosyal sorumluluk projelerinde sıkça kullanılır. Edward Bernays liderliğinde gelişen bu model, diyalog ve çatışma çözme stratejilerini içerir. Temel amaç, karşılıklı anlayış oluşturmaktır. Araştırma ve geribildirim, modelin merkezindedir. İki yönlü simetrik iletişimde, bilimsel araştırma fikir, davranış ve tutum değişikliği için araç olarak kullanılır. Bu model, çağdaş halkla ilişkilerde karşılıklı anlayışın vurgulandığı etkili bir yaklaşım sunar. Grunig'in (1984) belirttiği gibi, sosyal sorumluluk projeleri gibi alanlarda sıkça kullanılır ve hedef kitle ile kurum arasında uyum sağlamayı amaçlar.

Yeni İki Yönlü Simetrik Model (Durumsal Model), Uluslararası İş İletişimleri Birliği (IABC), Grunig ve ekibini finanse ederek "*mükemmel halkla ilişkiler araştırmasını*" başlatmıştır. Bu çalışma, durumsal modeli doğrulamıştır. Model, simetrik bir temelde hareket etse de, asimetric ve simetrik taktikleri duruma göre kullanma esnekliğine vurgu yapar. İki yönlü simetrik model, çözüm yönetimi ve çeşitli gruplarla ilişki kurmayı hedefler. Sosyal medyanın etkisiyle Halkla İlişkiler modelleri evrim geçirmiş, İlişkisel Halkla İlişkiler Modeli uzun vadeli ilişkilere odaklanarak modern iletişim gereksinimlerine uyum sağlamıştır. Geleneksel ve çağdaş modeller, organizasyonların toplumla etkileşimini anlamak ve güçlü ilişkiler kurmak için rehberlik eder.

Halkla İlişkiler, gelecekteki gelişmelerle birlikte modellerini daha da çeşitlendirecek ve evrim geçirecektir. Türkiye'de 2023 itibarıyla halkla ilişkiler uygulamaları önemli değişikliklere ve gelişmelere tanıklık etmiştir. Türkiye'deki şirketler, geleneksel asimetric halkla ilişkilerden simetrik ve iki yönlü modellere geçerek, şeffaf iletişim stratejileri benimsemekte ve paydaşlarıyla daha yakın ilişki kurmaktadır. Kriz durumlarında açık iletişim stratejileri, halkla ilişkilerin stratejik bir rol oynamasına olanak tanımakta ve sürdürülebilirlik projeleri daha etkin bir şekilde yönetilmektedir. Küresel olaylara hızlı adaptasyon, proaktif yaklaşım ve simetrik iletişim modelleri, Türkiye'deki halkla ilişkiler uygulamalarının 2023'te odaklandığı alanlardır. Bu gelişmeler, işletmelerin toplumsal beklentilere etkili yanıt vermesini ve sürdürülebilir iletişim stratejileri oluşturmasını desteklemektedir.

Halkla ilişkiler, modernizm ve postmodernizmin etkisi altında evrilen karmaşık bir alandır. Modernizm, tek doğruya odaklanarak simetrik iletişimi benimserken, post modern halkla ilişkiler çoklu perspektiflere vurgu yapar ve çeşitliliği ön planda tutar. Postmodernizmin

etkisiyle, halkla ilişkiler sadece yönetim aracı değil, toplumun çeşitli seslerini birleştiren bir araç olarak görülmeye başlanmıştır. Bu paradigma değişimi, iletişim profesyonellerine ve organizasyonlara daha esnek ve çeşitli iletişim stratejileri geliştirme fırsatı sunar. Ancak, modernizm ve postmodernizm arasındaki denge, halkla ilişkilerdeki paradigma değişikliği üzerine devam eden bir tartışma konusudur. Postmodernizmin halkla ilişkilerle ilişkilendirilmesi, modernite eleştirisi ve güç dengesindeki değişim gibi temel ilkeleri içerir, ancak bu alanın tam anlamıyla anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

David M. Boje, postmodernizm ve örgütler arasındaki ilişkilere odaklanan bir akademisyen olarak bilinir (Zompetti & Moffitt, 2008, s. 279). Boje'nin post modern perspektifi, örgütlerin sadece somut pratikler değil, aynı zamanda anlam inşa eden ve paylaşan anlatılar üzerinden anlaşılması gerektiğini vurgular. Postmodernizm etkisiyle geleneksel paradigmanın sorgulandığı bu yaklaşım, örgüt teorisine önemli bir teorik çerçeve sunar. Jean Baudrillard'ın perspektifine göre, tüketim toplumu post modern dönemin temel kavramlarından biridir (Baudrillard, 2008, s. 15). Boje'nin bakış açısına göre, halkla ilişkiler bu dönemde ürünlerin, hizmetlerin ve örgütlerin anlam oluşturma süreçlerinde kilit bir araç olarak öne çıkar. Tüketimin artık anlam temellendiği bu süreçte, halkla ilişkiler anlamın sürdürülmesinde etkin bir rol oynar. Profesör Dennis K. Mumby'nin öğrencisi David M. Boje'ye göre, post modern süreçte halkla ilişkiler resmi olmayan bir "ilgi aygıtı" olarak işlev görür . Boje'nin perspektifine göre, halkla ilişkiler, çift anlamlılığıyla örgüt ve kamular arasında sıcak bir ilişki oluştururken, aynı zamanda ilgiyi "kendi yararına çevirme" ve sistemin yararına kullanma amacını taşır.

Halkla ilişkiler, oluşturulan anlamlar aracılığıyla örgüt ile kamunun arasındaki ilişkiyi güçlendirir ve bireylerin örgüte duyduğu yakınlığı artırmayı hedefler. Post modern dönemde halkla ilişkilerin rolü, toplumsal dinamiklerde ve iletişim teknolojilerindeki derin değişimlere paralel olarak karmaşık bir hal almıştır. Tüketim kavramının merkezi bir konuma yükselmesi, simülasyonun yaygınlaşması ve sembollerin güç kazanması, halkla ilişkilerin örgütler için kritik bir araç haline gelmesini sağlamıştır (Boje, 2001). Örgütler, artık sadece nesnelere değil, nesnelere ardındaki imgeler ve fikirlerin tüketildiği post modern dünyada, anlam yaratma ve sembol üretme görevini halkla ilişkilere yüklemişlerdir (Boje, Fitzgibbons, & Steingard, 1996). Halkla ilişkiler, örgütlerin anlamını kamuya taşımada kilit bir rol oynamaktadır (Radford, 2011).

Christopher Caldiero'nun çalışmaları, iletişim teknolojilerinin evrimi ve küreselleşmenin etkisi altında halkla ilişkilerin nasıl evrildiğine ışık tutmaktadır (Caldiero, Radford, 2011). Post modern bağlam içinde, geleneksel simetrik iletişimin yetersiz olduğunu fark eden halkla ilişkiler uzmanları, artık "kamuları güçlendirmek ve herkes için fayda sağlamak" misyonunu benimsemek durumundadır (Caldiero, Radford, 2011). Duffy'nin çalışması, temel halkla ilişkiler kitaplarının postmodern pedagoji çerçevesinde ele alınmasıyla ilgilidir. Duffy, post modern epistemoloji çerçevesinde yazılan bir ders kitabının, farklı perspektiflerden halkla ilişkiler tarihini ele alan ve çalışanların deneyimlerinden oluşan bir kitap olabileceğini öne sürer (Duffy, 2000, s. 294-315). Bu bağlamda, epistemolojik postmodernizm, modern halkla ilişkiler tanımlarını ve uygulamalarını sorgulayarak güç eşitsizliklerini ortaya çıkarmayı amaçlar. Bu çerçevede, modernizmin halkla ilişkiler alanındaki gelişimi üzerindeki etkilerini değerlendirmek, alanın geleceği için önemli bir potansiyel taşımaktadır. Postmodernizmin temel ilkelerini ve halkla ilişkilerle olan ilişkisini anlamak, Boje'nin ortaya koyduğu eleştirel postmodernizm, epistemolojik postmodernizm ve postmodernizm arasındaki dengeyi kavramayı gerektirir (Boje, 2000). Eleştirel postmodernizm, halkla ilişkileri modernist örgüt anlayışını sorgulayarak ele alır.

Modernist düşünceye karşı çıkararak, halkla ilişkilerin olumlu yönlerini vurgular ve ırkçılık, cinsiyetçilik, bürokrasi gibi konularda yeni eylemler önerir (Zompetti & Moffitt, 2008; Curtin & Gaither, 2005). Bu çalışmalar genellikle hedef kitle ve halkla ilişkiler uzmanları üzerine odaklanır. Geleneksel modernist halkla ilişkiler anlayışı, etkili iletişimi tahmin ve kontrol üzerine kurar. Ancak postmodernizm, gerçekliğin kültürel, dilbilgisel ve bireysel bağlamlarda inşa edildiğini savunarak bu perspektifi sorgular (Radford, 2011). Hedef kitle, modernist anlayışta örgütün odak noktasıdır ve genellikle pasif bir rolde görülür. Ancak postmodernizm, bireyin kimliğinin toplumsal inşa sürecinin bir ürünü olduğunu savunur (Leitch & Nielson, 2001). Postmodernizm, hedef kitleye yeni bir bakış açısı sunar ve onları özerk bir varlık olarak ele alır. Bireyin özgür iradesinin yanı sıra toplumsal inşa sürecinin de etkili olduğunu belirtir (Curtin & Gaither, 2005). Bu, halkla ilişkiler uzmanlarının iletişim stratejilerini yeniden değerlendirmelerini ve karmaşık, çok yönlü bir hedef kitle ile etkili iletişim kurma yollarını bulmalarını gerektirir.

Türkiye'de postmodernizmin halkla ilişkiler alanındaki etkilerini anlamak amacıyla, bu yaklaşımın yerel toplumsal ve kültürel bağlamları dikkate alınarak nasıl özelleştirilebileceğine yönelik bir analiz yapılabilir. Türk toplumunun özgün değerleri ve iletişim dinamikleri, postmodernizmin geleneksel modernist düşünceye sunduğu yeni perspektiflerle

şekillendirilebilir. Öncelikle, Türk toplumunun güçlü sosyal bağları ve kültürel zenginlikleri göz önüne alınmalıdır. Postmodernizm, bireyin kimliğinin toplumsal inşa sürecine bağlı olduğunu vurgular; bu bağlamda, Türk toplumundaki kültürel bağlamlar ve toplumsal ilişkilerin önemi öne çıkabilir. Halkla ilişkiler stratejileri, Türk toplumunun değerlerine saygı göstererek ve bu bağlamları gözeterek oluşturulmalıdır (Boje, 2000). İletişim dinamikleri açısından, Türk toplumu genellikle karşılıklı etkileşime ve topluluk odaklı ilişkilere önem verir. Postmodernizmin bu özellikleri, iletişimin daha simetrik ve katılımcı olmasını teşvik edebilir.

Halkla ilişkiler kampanyaları, toplumsal çeşitliliği ve katılımcılığı destekleyen bir yaklaşımla tasarlanabilir (Zompetti & Moffitt, 2008; Curtin & Gaither, 2005). Ayrıca, postmodernizmin vurguladığı çokseslilik ve farklı perspektiflere açıklık Türk toplumunda da önemli olabilir. Halkla ilişkiler stratejileri, farklı grupların ve bireylerin çeşitli bakış açılarını içermeli ve toplumun geniş bir yelpazesini temsil etmelidir (Radford, 2011). Bu bağlamda, Türkiye'de postmodernizmi halkla ilişkiler alanında benimsemek, geleneksel modernist düşünceyi sorgulayarak Türk toplumunun özgün dinamiklerine uygun yeni perspektifler geliştirmeyi gerektirir. Bu, iletişim stratejilerinin Türk toplumunun değerlerini yansıtmamasını, toplumsal bağlamları gözetmesini ve çok sesliliği teşvik etmesini içermelidir.

İletişimde Post Modern Perspektif

Post modern iletişim perspektifi, iletişimi geleneksel normlardan sıyrılarak kültürel ve bireysel bağlamlarda şekillenen çoklu perspektifli bir süreç olarak görür. Günümüzde iletişim, özellikle dijital çağın etkisiyle daha karmaşık hale gelmiş, halkla ilişkiler ise bu değişen dinamiklere adapte olmuştur. İletişim, bireyler arasında duygu, düşünce ve bilginin aktarılmasını sağlar. Halkla ilişkiler ise sadece örgütlerin dış dünyayla değil, aynı zamanda iç iletişimle de ilgilenir. Modern halkla ilişkiler, medya ilişkilerinden iç iletişime, kurumsal iletişimden kriz iletişimine kadar geniş bir yelpazede stratejiler içerir. Geleneksel iletişim anlayışı, iletişimi genellikle örgüt merkezli ve tek yönlü bir süreç olarak ele alır. Eleştirel postmodernizm perspektifi ise iletişimi güç mücadelesi, çokseslilik ve eşitlik içeren bir süreç olarak değerlendirir.

Simetri ilkesi, iletişimde karşılıklılık ve eşitlik prensibini temsil eder. Geleneksel anlayışın simetri ilkesinden uzaklaşması, eleştiri almış ve daha demokratik bir iletişim anlayışının gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iletişimde çeşitlilik ve katılımı teşvik etmek, modern halkla ilişkiler pratiğini daha etik ve sürdürülebilir hale getirebilir. İletişim teorileri,

insanlar arasındaki etkileşimleri anlamak için geliştirilmiş disiplinler arası bir alandır (Littlejohn & Foss, 2011). Bu teoriler, felsefi, sosyolojik ve psikolojik temellere dayanarak iletişimin karmaşıklığını açıklamaya çalışır (Gudykunst & Kim, 2017). İletişim teorileri, çeşitli perspektifler sunarak, bireylerin, grupların ve toplumların iletişimle nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamada önemli bir rol oynar. İletişim teorileri, disiplinler arası bir bakış açısıyla gelişmiş ve birçok öncü tarafından şekillendirilmiştir. Bu teoriler, felsefi, sosyolojik ve psikolojik temeller üzerine inşa edilmiştir. İletişim teorilerinin öncüleri, bu alandaki temel kavramları ve perspektifleri belirleyerek, iletişim süreçlerini anlamaya yönelik çeşitli modeller geliştirmişlerdir.

Bir öncü olarak kabul edilen Harold Lasswell, iletişimi "kimin neyi, hangi kanal aracılığıyla, hangi etkiyle" ifade ederek, iletişim sürecini temel bir modelle açıklamıştır (Lasswell, 1948). Bu model, iletişimde gönderen, mesaj, kanal, alıcı ve etki gibi temel bileşenleri içermektedir. Bir başka önemli figür, Wilbur Schramm'dır. Schramm, iletişimi bir etkileşim ve anlam süreci olarak görmüş ve kültürler arası iletişim konusuna odaklanarak bu alandaki temel kavramlara katkı sağlamıştır (Schramm, 1954). George Gerbner ise iletişimi, medya araştırmaları bağlamında ele almış ve "kültürel ortam" kavramını geliştirerek medyanın toplum üzerindeki etkilerini incelemiştir (Gerbner, 1956). Öte yandan, sosyal bilimlerdeki sistem teorisiyle iletişimi bir sistem olarak ele alan Niklas Luhmann, karmaşık iletişim süreçlerini anlamak için teorik bir çerçeve sunmuştur (Luhmann, 1995).

İletişim teorileri, halkla ilişkiler disiplini içinde kritik bir rol oynar. Halkla ilişkiler, bir kurumun veya bireyin halkla olan etkileşimini yönetmeyi amaçlar, ve bu noktada iletişim teorileri, etkili bir iletişim stratejisi oluşturmanın temelini oluşturur. İletişim teorileri, halkla ilişkiler profesyonellerine, iletişim süreçlerini anlama, hedef kitlelerle etkileşim kurma ve kurumsal iletişim stratejilerini geliştirme konusunda rehberlik eder.

Postmodernizm, iletişimi yerel ve kültürel bağlamda anlamlandırmayı savunur. İletişimin, belirli bir kültür, topluluk veya bağlam içinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade eder (Giddens, 1991). Örneğin, bir jestin veya sembolün, farklı kültürel bağlamlarda farklı anlamlar taşıması. Post modern iletişim teorileri, geleneksel anlayışlara eleştirel bir bakış sunar ve iletişimi farklı bir perspektiften ele alır (Gergen, 1999). Bu teoriler, genellikle çoklu anlam ve gerçeklik, söylem ve anlam inşası, alternatif anlatılar ve direniş, yerellik ve kültürel bağlam, teknoloji ve medya gibi temel özellikleri içerir. Bu, bireylerin, toplulukların ve alt

kültürlerin, ana akım anlatılara karşı çıkararak kendi hikayelerini ve kimliklerini oluşturmasını içerir (Fiske, 1989).

Örneğin, belli bir topluluktan gelen bir bireyin, kendi deneyimlerini ve hikayesini paylaşarak ana akımın ötesinde bir perspektif sunması Postmodernizm, iletişimi tek bir doğru ya da evrensel gerçeklik üzerinden değil, çoklu anlamlar ve gerçeklikler üzerinden anlamlandırmayı savunur. Bu anlamda, bir olay veya kavram, farklı bireyler, kültürler veya bağlamlar içinde çeşitli şekillerde yorumlanabilir (Dervin, 2010).Post modern iletişim teorileri, söylemin merkezi bir öneme sahip olduğunu vurgular. Dil, sadece bir iletişim aracı değil, aynı zamanda gerçekliğin anlamlandırılması ve inşa edilmesinde etkili bir güç olarak kabul edilir. Örneğin, bir olay ya da kavram, kullanılan dil ve söylemle şekillenir. Bu noktada, post modern düşünür Jacques Derrida'nın *deconstruction* (çözümleme) yaklaşımı önemli bir rol oynar (Derrida, 1978).

Post modern iletişim teorileri, teknolojinin ve medyanın iletişimi nasıl etkilediğine odaklanır. Medya araçları ve teknolojik gelişmeler, bilgiye erişim ve paylaşımın dinamiklerini değiştirir (Poster, 1995). Örneğin, sosyal medyanın yaratıcı bir şekilde kullanılması, bireylerin kendi hikayelerini anlatmalarını ve alternatif iletişim kanalları oluşturmalarını sağlar. Bu temel özelliklere ek olarak, post modern iletişim teorileri birçok düşünürün çalışmalarına dayanmaktadır. Bu düşünürler arasında Jean Baudrillard, Michel Foucault ve Stuart Hall gibi isimler bulunmaktadır (Baudrillard, 1981; Foucault, 1972; Hall, 1980). Post modern iletişim teorileri, iletişimin karmaşıklığını daha iyi anlamak ve çağdaş iletişim ortamlarında etkili iletişim stratejileri geliştirmek için önemli bir çerçeve sunar.

Halkla ilişkilerde post modern yaklaşım, geleneksel iletişim anlayışlarını sorgular ve iletişimi çoklu anlam, sürekli değişim ve karmaşıklık içinde ele alır. Bu yaklaşım, iletişimi sadece bir bilgi aktarımı değil, aynı zamanda anlamın inşası, toplumsal dinamiklerin anlaşılması ve katılımcı bir etkileşim süreci olarak görür. İletişim teorileri, post modern yaklaşımın halkla ilişkilerde nasıl uygulanabileceğini ve iletişimin itibar yönetimi ile nasıl entegre edilebileceğini anlamak için önemli bir çerçeve sunar. İletişim teorileri ayrıca bilgi yönetimi bağlamında da kilit bir rol oynar. Halkla ilişkilerde bilgi yönetimi, kurumun iç ve dış paydaşlarıyla etkileşimde bulunurken bilgiyi etkili bir şekilde yönetmeyi içerir. İletişim teorileri, bilginin nasıl iletilip anlaşılacağı, paylaşılacağı ve sürdürüleceği konusunda stratejiler geliştirmek için halkla ilişkiler profesyonellerine rehberlik eder. Bu sayede, post

modern yaklaşımın getirdiği çoklu perspektif ve sürekli değişen bağlamlar içinde bilgi yönetimi daha etkili bir şekilde gerçekleştirilebilir.

Halkla ilişkilerde post modern iletişim stratejileri, geleneksel iletişim modellerine eleştirel bir yaklaşım sunarak, iletişimi çoklu anlam, sürekli değişim ve karmaşıklık içinde değerlendirir. Bu stratejiler, halkla ilişkiler profesyonellerine, bilgi yönetimi, itibar oluşturma ve sürdürme konularında farklı bir perspektif sunar. Günümüzde, iletişim alanında yaşanan hızlı değişimler ve toplumsal dönüşümler, halkla ilişkiler disiplininde de önemli etkiler yaratmaktadır. Geleneksel iletişim modelleri, genellikle tek yönlü ve örgüt merkezli bir bakış açısına sahiptir. Ancak, post modern iletişim stratejileri, iletişimi karmaşık ve dinamik bir süreç olarak ele alarak, çoklu anlam, sürekli değişim ve katılımcılığı vurgular. Kısaca, halkla ilişkilerde post modern iletişim stratejileri, iletişimin doğasını sorgular ve günümüzün dinamik ve karmaşık iletişim ortamında etkili iletişim stratejileri geliştirmenin yollarını arar. Bu stratejiler, bilgi yönetimi, itibar oluşturma ve sürdürme gibi alanlarda öncü bir rol üstlenir, geleneksel iletişim anlayışlarına alternatif bir perspektif sunar. (Dervin, 2010; Castells, 2009; Giddens, 1991; Fiske, 1989).

İtibar Yönetimi ve Post Modern Dönüşüm

İtibar yönetimi, günümüz iş dünyasında kurumlar ve bireyler için kritik bir öneme sahip stratejik bir süreçtir. İtibar, bir kurumun veya bireyin halk nezdindeki değerini belirleyen ve algılanan bir özellik olarak kabul edilir. Ancak, itibarın yönetimi gün geçtikçe daha karmaşık ve dinamik hale gelmektedir, çünkü iş dünyası post modern dönüşümle karşı karşıyadır. Post Modern dönüşüm, geleneksel norm ve değerlerin sorgulandığı, bilgiye erişimin kolaylaştığı, iletişimin hız kazandığı bir çağı ifade eder. Bu dönemde, itibar yönetimi sadece geçmiş performans ve deneyimlere dayanmakla kalmaz, aynı zamanda dijital medyanın etkisiyle şekillenen güncel etkileşimler, iletişim stratejileri ve kurumsal davranışlar üzerinden sürekli olarak evrim geçirir.

Profesyonel bir itibar yönetimi stratejisi, post modern dönüşümün sunduğu olanakları değerlendirir ve bu dinamik ortamda etkili bir şekilde varlık gösterir. İşletmeler ve bireyler, sosyal medya, dijital iletişim araçları ve küresel bağlantılarla birlikte gelen yeni gerçekliklere uyum sağlamak için esnek ve yenilikçi bir yaklaşım benimsemelidir. Post Modern dönüşüm, şeffaflık ve katılımcılığın öne çıktığı bir çağdır. İtibar yönetimi stratejileri, kurumların ve bireylerin değerlerini açıkça ifade etmelerini, toplumsal beklentilere uygun hareket etmelerini

ve çeşitli paydaşlarla sıkı bir etkileşim içinde olmalarını gerektirir. Ayrıca, post modern dönüşüm, kriz durumlarını daha hızlı ve etkili bir şekilde yönetmeyi zorunlu kılar.

Profesyonel itibar yönetimi, beklenmeyen olaylara karşı hazırlıklı olmayı, doğru iletişim stratejilerini belirlemeyi ve kriz anlarında sorumluluk üstlenmeyi içermelidir. Bu bağlamda, post modern dönüşüm çağında profesyonel itibar yönetimi, işletmeler ve bireyler için rekabet avantajı sağlamak adına stratejik bir araç haline gelmiştir. Değişen norm ve değerlere uyum sağlamak, şeffaflığı benimsemek ve kriz anlarında etkili bir şekilde yönetim sağlamak, başarılı bir itibar yönetimi için temel unsurlardır. Post modern itibar kavramı, günümüzde iş dünyasının ve iletişim dinamiklerinin karmaşıklığına uyum sağlamak amacıyla ortaya çıkan bir perspektife dayanmaktadır. Postmodernizm, geleneksel anlatıların reddedildiği, çeşitliliğin ve çoklu perspektiflerin vurgulandığı bir düşünce akımıdır.

Bu bağlamda, post modern itibar kavramı, kurumların sadece ürün ve hizmetlerini değil, aynı zamanda kültürel, sosyal ve çevresel etkilerini de içeren geniş bir bağlamda değerlendirilmesini önerir. Post modern itibar yönetimi stratejileri, kurumların sadece geleneksel iletişim araçlarına değil, aynı zamanda dijital platformlara ve sosyal medya gibi interaktif mecralara odaklanmalarını gerektirir. Ayrıca, kurumlar arasındaki iletişimin daha çift yönlü, şeffaf ve katılımcı bir şekilde gerçekleşmesini hedefler. Bu bağlamda, A., Dörtok'un vurguladığı gibi, post modern itibar yönetimi, kurumların toplumsal beklentilere duyarlılık, sürdürülebilirlik ve etik değerlere olan bağlılık gibi faktörlere odaklanmalarını önerir (A., Dörtok, 2004). Post Modern itibar kavramı, kurumların kendi özgün kimliklerini oluşturmalarını ve bu kimliği çeşitli paydaşlarıyla paylaşarak güçlendirmelerini vurgular. Günümüzde tüketiciler, sadece ürün ve hizmet kalitesine değil, aynı zamanda kurumların değerlerine, sosyal sorumluluk projelerine ve şeffaf yönetim anlayışına da önem vermektedir. Bu nedenle, post modern itibar yönetimi, kurumların sadece ticari başarıya odaklanmaktan ziyade, toplumsal etkilerini göz önünde bulundurarak daha kapsamlı bir değer yaratmalarını amaçlar. C.J. Fombrun'un (2022) ifade ettiği gibi, post modern itibar yönetimi stratejileri, kurumların çeşitlilik ve katılımcılık prensiplerine dayalı bir iletişim stratejisi benimsemelerini önerir. Bu, kurumların paydaşlarıyla etkileşimde bulunarak onların beklenti ve ihtiyaçlarını anlamalarını ve buna uygun olarak hareket etmelerini gerektirir.

Aynı zamanda, postmodern itibar yönetimi, kriz durumlarında kurumların hızlı ve etkili bir şekilde tepki vermelerini, açık iletişimle sorumluluk almalarını ve olumlu bir imaj oluşturmalarını hedefler. Günümüzde işletmeler için en kritik unsurlardan biri olan kurumsal

itibar, sadece maddi kazançlar açısından değil, aynı zamanda rekabet avantajı elde etme ve farklılaşma noktasında da önemli fırsatlar sunmaktadır (Fombrun, 2022; A., Dörtok, 2004). Teknolojik ilerlemeler ve küresel pazar dinamikleri, işletmelerin başarılı olabilmesi için kurumsal itibarlarını güçlendirmelerini ve hedef kitlelerinin zihinlerinde etkileyici bir konumda olmalarını gerektirmektedir (C.J. Fombrun, 2002). Bu bağlamda, kurumların sahip olduğu güçlü bir itibar, sadece somut değerler açısından değil, aynı zamanda insan kaynakları, pazar payı ve genel işletme performansı açısından da büyük avantajlar sağlamaktadır.

İtibarın kurumsal hedeflerle doğrudan ilişkili olduğu göz önüne alındığında, geleneksel itibar yönetimi pratiğinin işletmeler için stratejik bir zorunluluk haline geldiği görülmektedir (Gudykunst & Kim, 2017). Kurumlar, sahip oldukları itibarı stratejik bir şekilde yöneterek, hedef kitlelerinin zihinlerinde olumlu bir konum elde etmeye odaklanmalıdır (C.J. Fombrun, 2002). İtibar yönetimi, kurumların iç ve dış hedef kitleleriyle olan iletişim süreçlerini sevgi, güven ve saygı temeline oturtmalarını gerektirir (Gudykunst & Kim, 2017). Bu bağlamda, işletmelerin yüksek kalite, yenilikçilik, etik değerlere bağlılık ve finansal başarı gibi değerlere odaklanması, kurumsal itibarlarını güçlendirecek ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olacaktır.

Geleneksel itibar yönetimi pratiği çerçevesinde, kurumların sponsorluk gibi etkin pazarlama tekniklerini kullanarak imajlarını oluşturmaları ve güçlendirmesi önemli bir strateji haline gelmiştir (Gudykunst & Kim, 2017). Sponsorluk, kurumları tanıtarak, imajlarını oluşturarak ve satın alma tercihlerini etkileyerek ticari sonuçlar elde etmeyi amaçlar (Gudykunst & Kim, 2017). Ayrıca, işletmeler araştırma-geliştirme, kültür-sanat, eğitim ve sosyal sorumluluk projeleri gibi alanlarda faaliyet göstererek toplumsal fayda sağlamaya odaklanmalıdır (Gudykunst & Kim, 2017). Bu, işletmelerin sadece maddi kazançlarını değil, aynı zamanda toplumsal destek ve güveni de artırarak sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, geleneksel itibar yönetimi pratiği, kurumların sadece finansal hedeflere odaklanmanın ötesine geçerek, iç ve dış paydaşlarıyla olan etkileşimlerini ve toplumsal sorumluluklarını göz önünde bulundurarak stratejik bir yaklaşım benimsemelerini gerektirir (Gudykunst & Kim, 2017).

İşletmeler, itibarlarını güçlendirmek ve sürdürmek adına, hedef kitlelerinin beklentilerini anlamalı, değerlerine uygun bir şekilde hareket etmeli ve güvenilir bir kurumsal imaj oluşturmalarıdır. Geleneksel itibar yönetimi pratiği, kurumsal başarıyı genellikle finansal performans ve geleneksel pazarlama stratejileri üzerinden değerlendirme eğilimindedir.

Ancak günümüzde işletmelerin karşılaştığı dinamik ortamlar, kültürel değişimler ve teknolojik ilerlemeler, post modern itibar yönetimi anlayışını zorunlu kılmaktadır. Post modern perspektif, kurumsal itibarı sadece somut başarı göstergeleriyle değil, aynı zamanda semboller, hikayeler ve duygular aracılığıyla anlamlandırarak ele alır. Bu bağlamda, post modern itibar yönetimi, kurumların sadece rakiplerinden farklılaşmakla kalmayıp aynı zamanda tüketicilerin zihinsel süreçlerini etkilemek üzere duygusal ve sembolik bağlar kurmalarını vurgular (Jones & Gregory, 2003). İşletmeler, sadece ürün veya hizmet kalitesiyle değil, aynı zamanda marka hikayeleri, semboller ve deneyimler aracılığıyla tüketicilere değer sunarak itibarlarını inşa etmelidir (Hatch & Schultz, 2001). Post modern itibar yönetimi, kurumların toplumsal beklentilere ve çeşitliliklere daha duyarlı bir şekilde yaklaşmalarını gerektirir. Sosyal medyanın etkisiyle halkın güçlenmesi, markaların ve kurumların açık, şeffaf ve çeşitlilik odaklı olmalarını ön plana çıkarır (Hatch & Schultz, 2003). Ayrıca, post modern itibar yönetimi, sadece tüketicilere değil, aynı zamanda çalışanlara, paydaşlara ve topluma yönelik pozitif etkileşimleri vurgular.

Bu yaklaşım, işletmelerin sadece maddi başarılarla değil, aynı zamanda duygusal bağlar, etkileşimler ve anlam arayışları üzerinden itibarlarını yönetmelerini önerir. Post modern dünya, kurumların sadece ürün ve hizmet sunan ögeler olmanın ötesine geçmelerini ve toplumla derinlemesine etkileşime girmelerini talep eder. Bu noktada, işletmelerin post modern itibar yönetimi perspektifiyle kendilerini sürekli olarak yeniden tanımlamaları ve tüketicilerle daha anlamlı bağlar kurmaları önemlidir (Hatch & Schultz, 2003). Post modern itibar yönetimi pratiği, işletmelerin karmaşık ve dinamik bir dünyada var olabilmeleri için geleneksel sınırların ötesine geçmelerini gerektirir.

Bu yaklaşım, kurumsal itibarı sadece somut başarı göstergeleriyle değil, aynı zamanda sembolik anlamlar ve duygusal bağlar üzerinden anlamlandırmayı vurgular. İşletmeler, post modern dünyada rekabet avantajı elde etmek ve sürdürmek adına bu yeni paradigma ile uyumlu bir şekilde hareket etmelidir. Post modern çağda, işletmelerin toplumsal sorumluluklarına odaklanmaları ve çeşitlilik konularına duyarlı stratejiler benimsemeleri önemlidir. Tüketiciler, markaların sadece kâr amacı gütmeyen projelere destek olmalarını değil, aynı zamanda çeşitli kültürlerle saygı göstermelerini beklerler.

Geleneksel iletişim kanallarının ötesine geçen işletmeler, tüketicilerle etkileşimli bir iletişim kurmalıdır. Sosyal medya ve diğer dijital platformlar, tüketicilerle doğrudan bağlantı kurma

ve geri bildirimleri dikkate alma fırsatı sunar. Bu, marka itibarını olumlu yönde etkileyebilir (Gudykunst & Kim, 2017).

Postmodernizmin vurgusuyla, işletmelerin sadece ürün özellikleriyle değil, aynı zamanda hikayelerle de tüketicilere ulaşmaları önemlidir. Markalar, kendilerini bir hikâye aracılığıyla anlatarak tüketicilerle bağ kurabilir ve itibarlarını güçlendirebilirler.

Postmodernizmin etkisi, işletmelerin itibar yönetim stratejilerini dönüştürmesini gerektirir. Geleneksel normlara meydan okuyan post modern dünya, işletmelerin duygusal bağlar kurmalarını, sosyal sorumluluklarına odaklanmalarını ve etkileşimli iletişim stratejileri geliştirmelerini talep eder. Yenilikçi stratejiler benimsemek, işletmelerin post modern çağın gereksinimlerine uyum sağlamalarını ve güçlü bir itibar oluşturmalarını sağlar.

Bilgi Yönetimi ve Post Modern Değişim

Bilgi yönetimi, günümüz iş dünyasında giderek artan bir öneme sahiptir. Bilgiye hızlı erişim, doğru analiz ve etkili kullanım, bir kurumun rekabet avantajı elde etmesinde kritik bir faktördür. Ancak, postmodernizmin etkisiyle birlikte, bilgi yönetimi alanında da önemli değişimler yaşanmaktadır. Bilgi yönetimi, geleneksel olarak bilgiyi toplamayı, depolamayı, düzenlemeyi ve paylaşmayı içeren süreçleri kapsar. Ancak postmodernizmin etkisiyle birlikte, bu süreçlerin ötesine geçilmiş, bilgi artık sadece sayısal verilerden ibaret olmaktan çıkmıştır. Postmodernizm, bilgiyi bir bütün olarak ele almaya teşvik eder, yani sadece somut veriler değil, aynı zamanda deneyimler, hikayeler ve duygusal içerikler de önem kazanmıştır (Davenport, 1994).

Post Modern değişim, kurumsal yapıları ve iş süreçlerini geleneksel sınırlardan kurtararak daha esnek, adaptif ve katılımcı bir yapıya evrilmesini sağlamıştır (Alvesson & Willmott, 1992). Bu bağlamda, bilgi yönetimi artık sadece bir departmanın sorumluluğunda değil, tüm çalışanların katılımını gerektiren bir süreç haline gelmiştir. Bu bağlamda, bilgi yönetiminde yenilikçi stratejiler aşağıdaki gibi gruplandırılabilir:

-Toplumsal Bilgi İnşası: Postmodernizm, bilgiyi sadece belirli bir uzman grubunun değil, toplumun kolektif bir çabası olarak görmektedir. Bu nedenle, kurumlar, çalışanlarını bilgi üretim süreçlerine daha fazla dahil etmelidir. Toplumsal bilgi inşası, farklı bakış açılarını bir araya getirerek yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eder (Brown & Duguid, 2000).

-Anlatı ve Hikayeleştirme: Geleneksel bilgi yönetimi, genellikle kuru veri ve raporlarla sınırlıdır. Postmodern bakış açısı, bilgiyi anlatılar ve hikayeler aracılığıyla iletmeyi vurgular. Bu, bilginin daha etkili bir şekilde paylaşılmasını sağlar ve kurumsal belleğin oluşturulmasına katkıda bulunur (Czarniawska & Joerges, 1996).

-Ağ Tabanlı Bilgi Paylaşımı: Postmodernizm, hiyerarşik yapılara karşı çıkar ve ağ tabanlı organizasyonları teşvik eder. Bilgi yönetiminde, çalışanlar arasındaki ağlar ve iletişim kanalları, bilginin daha hızlı ve etkili bir şekilde dolaşmasını sağlar (Nonaka & Takeuchi, 1995).

-Değişime Adaptif Bilgi Yönetimi: Postmodern değişim, işletmelerin hızla değişen bir ortama adapte olmalarını gerektirir. Bilgi yönetimi stratejileri, sürekli öğrenme, esneklik ve değişime uyum yeteneklerini vurgulamalıdır (Alvesson & Deetz, 2000).

Bilgi yönetimi, postmodernizmin etkisiyle yeni bir evrim geçirmekte ve daha açık, esnek ve katılımcı bir yaklaşıma doğru ilerlemektedir. İşletmelerin bu değişime ayak uydurabilmesi için geleneksel bilgi yönetimi pratiklerini gözden geçirmeleri, çalışanlarıyla daha yakın bir iş birliği içinde olmaları ve bilgiyi sadece sayısal verilerle sınırlamamaları gerekmektedir. Halkla ilişkilerde bilgi, etkili iletişim ve yönetim stratejilerinin temelini oluşturur. Doğru bilgi, kurumların toplumla etkileşimini yönlendirir, itibarlarını güçlendirir ve sürdürülebilir başarı için önemli bir araçtır.

Bilgi yönetiminde post modern dönüşüm, geleneksel yaklaşımları kökten değiştirmekte ve organizasyonların bilgi ile başa çıkma, paylaşma ve değerlendirme biçimlerinde önemli değişikliklere neden olmaktadır. Bu dönüşümün bilgi yönetimi üzerindeki etkileri, inovasyonu teşvik ederek organizasyonların rekabet avantajı sağlamalarına olanak tanır.

Post modern dönüşüm, bilgiyi daha açık, esnek ve paylaşılabilir bir varlık olarak görmektedir. Bu durum, bilginin sadece belirli uzmanlar arasında değil, tüm organizasyon genelinde ortak bir çaba olarak kabul edilmesine yol açmaktadır. Bilgi, kolektif bir inşa sürecine dönüşerek farklı bakış açılarını birleştirir ve bu da inovasyonun önünü açar. Ayrıca, post modern bilgi yönetimi, iletişim ve iş birliği üzerinde odaklanır. Geleneksel hiyerarşik yapıların yerine, ağ tabanlı iletişim modelleri benimsenir. Bu, bilgi akışını hızlandırır, çalışanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırır ve bu sayede inovasyonun önündeki engelleri kaldırır. Post modern dönüşümün etkileri esnek ve adaptif yönetim anlayışını vurgular. Değişim sürekli ve kaotiktir,

bu nedenle organizasyonlar, hızlı bir şekilde adapte olabilmek için esnek bir bilgi yönetimi stratejisine ihtiyaç duyar.

Bu adaptasyon yeteneği, organizasyonların inovatif olmalarına ve rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanır. Bilgi yönetimindeki post modern dönüşümün halkla ilişkilere olan etkileri de dikkate değerdir. İnovasyonun teşvik edilmesi ve açık iletişim modellerinin benimsenmesi, organizasyonların halkla ilişkiler stratejilerini güçlendirir. Şeffaf iletişim, müşteri memnuniyetini artırır ve organizasyonun toplumsal değerlere uyumunu sağlar, bu da halkla ilişkilerin temelini oluşturur.

SONUÇ

Yapılan literatür taraması ve analizler, postmodernizmin halkla ilişkiler disiplininde önemli değişikliklere yol açtığını göstermektedir. İletişim stratejilerindeki evrim, itibar yönetiminin dönüşümü ve bilgi yönetimindeki post modern perspektif, disiplini daha esnek, çeşitli ve katılımcı hale getirmiştir. Post modern halkla ilişkiler, iletişim stratejilerindeki temel değişiklikleri vurgular. Çokseslilik ve katılımcılık, iletişimin sadece örgütten paydaşlara değil, paydaşlardan örgüte doğru da gerçekleştiği bir dinamik yaratır. Bu, iletişimde karşılıklı etkileşim ve anlam oluşturma süreçlerini güçlendirir.

Geleneksel itibar yönetimi pratiği, postmodernizmin etkisi altında daha şeffaf, duyarlı ve katılımcı bir hale evrilir. İtibarın sadece dışarıdan değil, içeriden de şekillendiği bir anlayış benimsemek, örgütlerin daha güvenilir ve sürdürülebilir itibarlara sahip olmalarını sağlar. Post modern bilgi yönetimi, bilgi akışını daha demokratik ve yatay bir yapıya taşır. Bilgi, sadece uzmanlardan değil, örgüt içindeki her bir bireyden gelerek çeşitliliği artırır. Bu, örgüt içindeki inovasyonu ve öğrenmeyi destekler. Boje'nin (2001) örgüt teorisine uyguladığı farklı postmodernizm yaklaşımlarına odaklanarak, halkla ilişkilerin post modern dönemdeki konumunu anlamak ve disiplinin gelecekteki yönelimlerine katkıda bulunmak, halkla ilişkiler alanında önemli bir perspektif sunmaktadır. Boje'nin örgüt teorisine dayanan post modern yaklaşımlar, halkla ilişkilerin geleneksel sınırlarını aşarak dinamik bir evrim geçirdiğini göstermektedir.

Bu teorik çerçeve, halkla ilişkilerin sadece bilgi aktarımı değil, aynı zamanda semboller, hikayeler ve çoklu anlamlar aracılığıyla iletişim kurma süreci olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Postmodernizmin halkla ilişkilerdeki konumu, kültürel çeşitlilik, çoklu bakış açıları, ve anlam oluşturma süreçlerine odaklanarak disiplini zenginleştirmektedir. Bu

yaklaşım, iletişimin katmanlı ve çeşitli olduğunu anlamamıza ve organizasyonların paydaşları ile daha etkili bir şekilde etkileşimde bulunmalarına olanak tanımaktadır.

Post modern halkla ilişkilerin getirdiği bu değişimler, disiplinin temel yapı taşlarını sarsarak daha adaptif ve çevik bir hale gelmesini sağlamıştır. Ancak, bu dönüşüm sürecinin örgütler için zorlayıcı olabileceği unutulmamalıdır. Geleneksel pratiklerden yeni perspektiflere geçiş, örgüt kültüründe ve profesyonel uygulamalarda bir dönüşüm gerektirir. Gelecekteki yönelimlere katkıda bulunmak adına, post modern halkla ilişkiler perspektifinin daha geniş bir şekilde benimsenmesi ve bu çerçevede profesyonellerin eğitilmesi önemlidir. Halkla ilişkiler alanındaki uygulamaların, postmodernizmin esnek ve kolektif yapısını içselleştirecek şekilde geliştirilmesi, organizasyonların hızla değişen koşullara uyum sağlamasına ve daha inovatif bir iletişim stratejisi izlemesine yardımcı olacaktır.

KISITLILIK

Araştırmada iç ve dış kaynakların yeterli olması sebebiyle herhangi bir kısıtlılık yoktur.

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Ahlert, D. (1984). Grundzüge des Marketing, 3. Auflage. Düsseldorf: Verlag des Vereins Deutscher Ingenieure.

Aktan, C. C. (1998). Bilgi Toplumu ve Türkiye, Yeni Türkiye Dergisi, 118-134. (Ocak-Şubat)

Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). Doing Critical Management Research. Sage Publications.

Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.

Asna, M. A. (1998). *Halkla İlişkiler, Public Relations, P.R. Dünden Bugüne Bir Sanat-Meslek Öyküsü*. İstanbul: Sabah Kitapları.

Awad, J. F. (1985). *The Power of Public Relations*, Praeger: USA.

Baskin, O., Aranoff C. ve Lattimore, D. (1997). *Public Relations the Profession and the Practice*. McGraw-Hill, New York.

Baudrillard, J. (1981). *Simulacres et Simulation*. Paris: Galilée.

Bauman, Zygmunt, (1998), "Sociology and Postmodernity", *The Sociological Review*, C.34, S.4., s. 790-813.

Bauman, Zygmunt, (2000b), *Siyaset Arayışı*, (çev. Tuncay Birkan), İstanbul: Metis Yayıncılık

Bauman, Zygmunt ve Donskins, Leonidas, (2013), *Moral Blindness*, Cambridge: Polity.

Baskin, O., Aronoff, C., & Lattimore, D. (1997). *Public Relations: The Profession and the Practice*. Boston: McGraw-Hill.

Beck, Ulrich, (2011), *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru*, (çev. Kazım Özdoğan ve Bülent Doğan), İstanbul: İthaki Yayınları.

Berger, Arthur A, (1989), *Seeing is Believing: An Introduction to Visual Communication*, Mountain View: Mayfield Publishing Company

Bernays, E. (1965). *Biography of an Idea: Memoirs of PR Counsel Edward L. Bernays*. New York: Simon and Schuster.

Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication: An Introduction to Theory and Practice*. New York: Rinehart & Winston.

Best, Steven ve Kellner, Douglas, (2000), *Postmodern Teori: Eleştirel Soruşturmalar*, (çev.Mehmet Küçük), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Boje, D. M. (2001). "What is Critical Postmodern Theory?", https://business.nmsu.edu/~dboje/pages/what_is_critical_postmodern.htm, Erişim Tarihi: 21.09.2023.

Boje, D.M, Fitzgibbons, D. E. & Steingard, D.S. (1996). "Storytelling at Administrative Science Quarterly". *Postmodern Management and Organization Theory içinde*, D. M. Boje, R.P. Gephart & T.J. Thatchenkery (Der.), California: Sage.

- Broom, G. M. (2009). *Effective Public Relations*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International.
- Broom, G. M., & Dozier, D. M. (1990). *Using Research in Public Relations: Applications to Program Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2005). *Effective Public Relations*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International.
- Brown, J.S., & Duguid, P. (1991). *Organizational Learning and Communities-of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation*. *Organization Science*, 2(1), 40-57.
- Castells, M. (2009). *Communication Power*. Oxford University Press
- Cutlip, S. M., Center, A. H. ve Broom, G. M. (2005) *Effective Public Relations*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Dervin, B. (2010). *Information for everyday life: A qualitative approach*. Chandos Publishing.
- Dervin, B. (2010). *Communication, the Essence of Science? A Response to Cronen*. *Communication Theory*, 20(4), 405-413.
- Derrida, J. (1978). *Writing and Difference*. University of Chicago Press.
- Dörtok, A. (2004). *Kurumsal İtibarınızdan Kaç Sıfır Atabilirsiniz*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Dunn, S. W. (1986). *Public Relations*, Homewood: Richard D. Irwin Inc.
- Egan, J. (2007). *Marketing Communications*, London: Thomson.
- Fiske, J. (1989). *Reading the Popular*. Routledge.
- Fombrun, C.J. (2002). "The Global Reputation Quotient Project: First Steps Towards a Cross-Nationally Valid Measure of Corporate Reputation." *Corporate Reputation Review*, Cilt:4, No:4.
- Foucault, M. (1972). *The Archaeology of Knowledge*. Routledge.
- Gerbner, G. (1956). "Toward 'Cultural Indicators': The Analysis of Mass Mediated Public Message Systems." *AV Communication Review*, 4(3), 147–174.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press.
- Grunig, J. E. ve Hunt T. (1984). *Managing Public Relations*. Wadsworth/Thomson Learning, Belmont, USA.
- Guth, D. W., & Marsh, C. (2003). *Public Relations: A Value-Driven Approach* (2nd ed.). A& B.
- Güz, H., Yıldırım Becerikli, S. (2004). *Halkla İlişkilerde Seçme Yazılar: Alana İlişkin Bir Derleme*, Alban: Ankara.

- Hall, S. (1980). *Encoding and Decoding in the Television Discourse*. Centre for Contemporary Cultural Studies, University of Birmingham.
- Hartmann, T. (2006). *Ganzheitliche Marketingkommunikation im Internet*, Erlangen: Publicis.
- Harris, T. L. (1991). "Why Your Company Needs Marketing Public Relations", *Public Relations Journal*, Vol:47, Iss.9, September.
- Harris, T. L. (1993). *The Marketer's Guide to Public Relations*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Harvard University. (n.d.). "Teens, Social Media, and Health." Retrieved from <http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic786630.files/Teens%20Social%20Media%20and%20Health%20-%20NYPH%20Dept%20Pew%20Internet.pdf>
- Ihlen, O. (2007). Building on Bourdieu: A Sociological Grasp of Public Relations, *Public Relations Review*, 33: 269-274.
- Jacque L'Etang ve Magda Pieczka (der.) (2007). *Halkla İlişkilerde Eleştirel Yaklaşımlar*, Vadi Yayınları: Ankara.
- Jackson, P. ve Center, A. H. (1995). *Public Relations Practices Managerial Case Studies and Problems*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Jefkins, F. (1995). *Public Relations Techniques*. Butterworth-Heinemann, Oxford.
- Kotler, P., Armstrong, G. (2010). *Principles of Marketing*, 14th.ed., New Jersey: Pearson.
- Köcher, A., Birchmeier, E. (1992). *Public Relations? Public Relations!?* Konzepte, Instrumente und Beispiele für erfolgreiche Unternehmenskommunikation, Köln: Verl. TÜV-Rheinland, Zürich: Verlag Industrielle Organisation.
- Küçükkurt, M. (1989). "Halkla İlişkiler Açısından Halk Kavramı", *Kurgu, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İletişim Bilimleri Dergisi*, 5, 259-270.
- Lasswell, H. D. (1948). "The Structure and Function of Communication in Society." In L. Bryson (Ed.), *The Communication of Ideas* (pp. 37–51). New York: Harper.
- Ledingham, A. J. ve Bruning, S. D. (1998). "Relationship Management in Public Relations: Dimension of an Organization-Public Relationship", *Public Relations Review*, 24 (1), 55-65.
- L'Etang, J. (2013). "Public Relations: A Discipline in Transformation", *Sociology Compass*, 7: 10, 799-817.
- Luhmann, N. (1995). *Social Systems*. Stanford: Stanford University Press.
- Lynch, R. L., Ross, H. L., Wray, R. D. (1992). *Introduction to Marketing*, Westerville: Macmillan/McGrawHill.

- Marsh, C. (2008). "Postmodernism, Symmetry, and Cash Value: An Isocratean Model for Practitioners", PR Review, 34, 237-243.
- McKie, D. (2001). "Updating Public Relations: 'New Science', Research Paradigms and Uneven Developments". Handbook of Public Relations içinde, R. Heath (Der.), USA: Sage.
- Mickey, T. (1997). "A Postmodern View of Public Relations: Sign and Reality", PR Review, 23: 3, 271-284.
- Neuman, W. Lawrance (2007). Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar, Yayın Odası: İstanbul.
- Okay, A., & Okay, A. (2001). Halkla İlişkiler Kavram, Strateji ve Uygulamaları. İstanbul: Der Yayınları.
- Peltekoğlu, Balta F. (2012). Halkla İlişkiler Nedir. İstanbul: Beta Yayınları. Der Yayınevi.
- Pesch, J. (1980). Grundzüge des Marketing, 2.Auflage, München: Verlag für Wirtschaftsskipten.
- Pickton, D., Broderick, A. (2005). Integrated Marketing Communications, Second Edition, Essex: PearsonEducation Limited
- Pohl, G. M. (1995). Public Relations: Designing Effective Communication. Kendall/Hunt Publishing Company, Iowa.
- Poster, M. (1995). The Second Media Age. Blackwell.
- Robert L. Heath, Gabriel Vasquez (der.) (2005). Handbook of Public Relations, Sage Publications: USA: 357-368.
- Radford, G. (2011). "Public Relations in a Postmodern World", PR Inquiry, 1: 1, 49-67.
- Ritzer, G. (1997). Postmodern Social Theory. New York: The Mcgraw-Hill
- Toth, E. (2002). "Postmodernism for Modernist Public Relations: The Cash Value and Application of Critical Research in Public Relations", PR Review, 28, 243-250.
- Schramm, W. (1954). "Communication in Modern Society." In W. Schramm (Ed.), The Science of Human Communication (pp. 11–26). New York: Basic Books.
- Tye, L. (2002). The Father of Spin: Edward L. Bernays and the Birth of Public Relations. Owl Books, New York
- Varey, R. (1997). "External Public Relations Activities", P. J. Kitchen (ed.), Public Relations: Principles and Practice. International Thomson Business Press, London.
- Welch, M. (2005). Corporate Internal Communication: A Guide to Best Practice. Kogan Page Publishers.

Wilcox, D. L., & diğerleri (2003). *Public Relations: Strategies and Tactics* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Yıldırım Becerikli, S. (2005). *Uluslararası Halkla İlişkiler*, Nobel: Ankara.

Zompetti, J. P., Moffitt, M.A. "Revisiting Concepts of Public Relations Audience Through Postmodern Concepts of Metanarrative, Decentered Subject, and Reality/Hyperreality", *Journal of Promotion Management*, 14:3, 275291.



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:19.09.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl: 2023 Ss:156-175

Aydınlatılmış Rıza: Hukuki ve Etik Boyutlarda Bir Sosyoloji Perspektifi

1.Derya Berrak YENTÜR

Doçent Doktor

St Clemets Üniversitesi. A.B.D
Başkanı Öğretim Üyesi/Türkiye-UK
Orcid ID: 0000-0002-0601-2331
Mail: deryayentur@gmail.com

2.Sezen Yıldız TOPÇU

Doktor

Milli Eğitim Bakanlığı
St Clemets Üniversitesi. Sağlık Hukuku
Orcid ID: orcid.org/ 0000-0002-6358-5793
Mail: sezentopcu@msn.com

ÖZET

Bu makale, "Aydınlatılmış Rıza: Hukuki ve Etik Boyutlarda Bir Sosyoloji Perspektifi" başlığı altında, aydınlatılmış rıza kavramını kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Türkiye'deki hukuki düzenlemeleri ve uygulamaları inceleyerek, özellikle tıbbi müdahalelerde hastaların özerkliği üzerinde durulmuştur. Hukuki sorumluluklar, bilgilendirme süreçleri ve aydınlatılmış rıza pratiğinin önemi detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

Ayrıca, makale, aydınlatılmış rıza sürecinin sosyolojik boyutlarına odaklanarak, toplumsal etkileşim, kültürel faktörler ve sosyal normların bu süreç üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu perspektifle, aydınlatılmış rıza konusunu sadece hukuki ve etik değil, aynı zamanda toplumsal bağlamda da anlamayı hedefleyen bir çerçeve sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aydınlatılmış Rıza, Hasta Hakları, Tıbbi Etik, Sağlık Hizmetleri, Hastane İşleyişi, Hasta Güvenliği, Tıbbi Uygulamalar, Bilgilendirme Süreci, Hukuki Çerçeve,

ABSTRACT

This article thoroughly addresses the concept of "Informed Consent: A Sociological Perspective in Legal and Ethical Dimensions." By examining the legal regulations and practices in Turkey, the focus is particularly on the autonomy of patients in medical interventions. Legal responsibilities, the processes of information disclosure, and the significance of informed consent practices are analyzed in detail. Furthermore, the article aims to concentrate on the sociological dimensions of the informed consent process, evaluating the impact of social interactions, cultural factors, and social norms on this process. With this perspective, the article provides a framework to understand the concept of informed consent not only in legal and ethical terms but also in a societal context.

Keywords: Informed Consent, Patient Rights, Medical Ethics, Health Services, Hospital Operations, Patient Safety, Medical Practices, Informed Decision-Making, Legal Framework,

GİRİŞ

Tıbbi müdahale, bireyin fiziksel veya zihinsel sağlığına yönelik önemli bir uygulamadır ve bu müdahalelerin hukuki geçerliliği belirli şartlara bağlıdır. Müdahalenin yetkilendirilmiş tıp profesyonelleri tarafından yapılması, bilim standartlarına uygun olması, tıbbi gerekliliğin varlığı ve hasta tarafından bilgilendirilerek onamın alınması bu şartlar arasındadır (Gülsoy & Kök, 2005). Modern tıpta paternalist yaklaşımlar terkedilmiş, hastanın bireysel değerlerini göz önünde bulunduran ve özerklik ilkesine saygı gösteren bir anlayış benimsenmiştir (Özarslan, 2006).

Tıp etiği bağlamında, aydınlatma ve onam süreçleri hastanın özerkliğine saygıyı içeren zorunlu gereklilikler olarak ortaya çıkmıştır. Bu süreçler, bireysel hak ve özgürlüklerin korunmaya başlamasıyla hekim-hasta ilişkisinin evrim geçirmesine katkı sağlamıştır (Köken & Dönmez, 2020). Rıza, hukuki bir değerine ilişkin müdahaleyi onaylama irade açıklaması olarak değerlendirilir (Yıldırım, 2022).

Sosyolojik bir perspektife geçiş yaptığımızda, aydınlatma ve onam süreçlerinin toplumsal etkileşim, kültürel faktörler ve sosyal normlar üzerindeki etkilerini değerlendirmek önem kazanır. Toplumların kültürel dinamikleri, bu süreçleri etkileyerek hasta-hekim etkileşimini derinlemesine etkiler. Aydınlatılmış rıza, sadece bireysel hak ve özgürlükleri koruma amacı taşımakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel sağlık anlayışını şekillendirir.

Aydınlatma ve onam sürecinin sosyolojik boyutları, hastaların toplumlarındaki değerleri, normları ve beklentilerini içerir. Bu süreç, kültürel çeşitlilik ve sosyal dinamikler göz önüne alındığında farklı yorumlara ve uygulamalara yol açabilir. Örneğin, bazı toplumlarda aile odaklı bir karar alma süreci benimsenirken, diğerlerinde bireysel özerklik daha fazla vurgulanabilir.

Bu makale, aydınlatılmış rıza konusunu sadece hukuki ve etik değil, aynı zamanda sosyal bağlamda da anlamayı hedefleyen bir çerçeve sunmaktadır. Hastaların tıbbi müdahalelere ilişkin tercihleri ve beklentileri, toplumsal normlara ve değerlere bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bu nedenle, aydınlatılmış rıza süreci sadece bireyin kendi tercihleri değil, aynı zamanda toplumun genel sağlık anlayışıyla da etkileşim halindedir.

AMAÇ

Bu makale, aydınlatılmış rıza kavramını hukuki ve etik boyutların yanı sıra sosyolojik bir perspektifle ele almayı amaçlamaktadır. Temel olarak, Türkiye'deki tıbbi uygulamalar ve hukuki düzenlemeler üzerinden aydınlatılmış rızanın evrensel ilkelerini anlamayı ve bu sürecin toplumsal dinamiklere olan etkilerini incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, hastaların özerkliği, bilgilendirme süreçleri, hukuki sorumluluklar ve toplumsal etkileşimler gibi önemli konulara odaklanarak, aydınlatılmış rızanın multidisipliner bir bakış açısıyla değerlendirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu araştırma, aydınlatılmış rıza sürecinin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde de nasıl anlamlar taşıdığını anlamamıza katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Bu literatür derlemesi, aydınlatılmış rıza konusundaki hukuki, etik ve sosyolojik boyutları anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel odak noktası, Türkiye'deki tıbbi uygulamalardaki aydınlatılmış rıza süreçlerinin evrensel ilkelerini değerlendirmek ve bu süreçlerin toplumsal dinamiklerle olan etkileşimini anlamaktır. Literatür taraması, bilimsel dergilerde, akademik makalelerde ve ilgili hukuki dokümanlarda yer alan kaynaklar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle, tıp etiği, hukuk ve sosyoloji alanındaki temel kavramlar üzerine odaklanan geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Aydınlatılmış rıza sürecinin tarihçesi, evrimi ve temel prensipleri incelenerek, bu kavramın hukuki ve etik çerçevesi belirlenmiştir. Türkiye'deki yasal düzenlemeler, uluslararası standartlar ve bu konudaki öne çıkan davalar üzerinden hukuki boyut değerlendirilmiştir.

Sosyolojik perspektifte, aydınlatılmış rıza sürecinin toplumsal etkilerini anlamak için sosyal normlar, kültürel faktörler ve toplumsal beklentiler incelenmiştir. Bu bağlamda, toplumun aydınlatılmış rıza sürecine nasıl yaklaştığı, bu sürecin toplumsal yapıya olan etkileri ve toplumsal dinamiklerle olan etkileşimi analiz edilmiştir.

Bu literatür derlemesi, aydınlatılmış rıza konusundaki multidisipliner bakış açısını güçlendirmeyi amaçlamakta olup, elde edilen bulgular, mevcut bilgiye yeni bir bakış açısı getirmek ve ilgili literatüre katkı sağlamak üzere derlenmiştir.

BULGULAR

Tıbbi müdahalelerin hukuksal geçerliliği açısından belirli şartlar öne çıkmaktadır. Gülsoy ve Kök'e (2005) göre, bu şartlar; müdahalenin yetkilendirilmiş tıp profesyonelleri tarafından yapılması, tıp biliminin standartlarına uygun olması, tıbbi gerekliliğin varlığı ve hasta tarafından bilgilendirilerek onamın alınmasıdır. Modern tıpta paternalist yaklaşımların terk edilerek hastanın bireysel değerlerinin gözetildiği bir hekim-hasta iş birliği anlayışı benimsenmiştir. Özarlan'a (2006) göre, bu değişim, özerklik ilkesine saygı gereği olarak, tıbbi müdahale öncesinde hastaların bilgilendirilmesi ve aydınlatılmış onam almalarını zorunlu kılmıştır. Aydınlatma ve onam süreçleri, tıp etiği bağlamında zorunlu bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır.

Köken ve Dönmez'e (2020) göre, bireysel hak ve özgürlüklerin yasal olarak korunmaya başlamasıyla birlikte, hekim-hasta ilişkisi sadece zarar verme ve koruma düşüncesini aşarak, kişinin özerkliğine saygıyı da içerecek şekilde evrim geçirmiştir. Aydınlatma ve onam, tıp alanında özerklik ilkesinin vazgeçilmez bir parçası olarak kabul edilmekte olup, bu süreçlerin etik ve hukuki temelleri önemli bir şekilde analiz edilmiştir. Rıza kavramı, hukuki bir değere müdahaleyi onaylamayı ifade eder. Yıldırım'a (2022) göre, Türk Dil Kurumu tarafından "razı olma, isteme, istek" anlamlarında kullanılan rıza, hukuka uygunluk nedeni olarak kişinin müdahalesini onaylaması anlamına gelir. Bu irade açıklaması, hukuki bir değere müdahalenin hukuka uygun hale getiren bir unsur olarak kabul edilmektedir. Aydınlatma süreci, hastaya yapılacak tıbbi müdahaleyi detaylı bir şekilde tanıtmaya amacını taşır.

Barlıoğlu (2020) bu sürecin, hastaların kendi bedenlerini kontrol etme hakkını güçlendiren aydınlatılmış onamı içerdiğini vurgular. Hekim, hastayı yaşadığı tıbbi sorun hakkında detaylı olarak bilgilendirir ve hastadan bu bilgilendirme karşılığında yazılı olarak belge alır. Bu belge, hastanın tıbbi müdahaleye önceden onay verdiğini gösterir. Aydınlatma ve onam sürecinde önemli iki eylem öne çıkar: Hastanın anlayabileceği bir dilde bilgilendirilmesi ve hastanın yazılı olarak onayını belirtmesi (Barlıoğlu, 2020). Bu onam, hem ceza hukuku hem de özel hukuk bakımından önemli bir hukuki uygunluk sebebidir. Anayasa'nın 17. maddesi, tıbbi zorunluluklar ve yasal durumlar dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağını ve rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamayacağını belirtir. Subaşı'na (2016) göre, bu nedenle, bilgilendirme ve onam hakkı anayasal bir hak olarak kabul edilmektedir.

Aydınlatma ve onam süreci, kişilerin tıbbi müdahalelere katılımını ve kendi geleceklerini belirleme hakkını yasal olarak korumanın önemli bir kısmını oluşturur.

Ülkemizde tıbbi müdahale öncesi bilgilendirme ve bilgilendirilmiş onam alma zorunlu bir adımdır. Akgül Kalkan (2018) tarafından yapılan bir çalışma, ülkemizdeki yüksek mahkemelerin rıza ile ilgili kararlarının yarısında onamın uygun şekilde alınmadığını ve neredeyse bu yarısının tamamında dava dosyasında bilgilendirilmiş onamla ilgili herhangi bir belgenin ya da bilginin bulunmadığını tespit etmiştir. Aydınlatma ve onamın eksikliği ülkemizde birçok hukuki sorunu beraberinde getirmiş ve bu konuda dikkat çeken bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda, aydınlatılmış rıza konusundaki bu literatür derlemesi, Türkiye'deki tıbbi uygulamalardaki aydınlatılmış rıza süreçlerini anlamak ve bu süreçlerin hukuki, etik ve sosyolojik boyutlarını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

İnsan Sağlığının Korunması: Tıbbi Müdahalenin Rolü ve Tanımı

Tıbbın temel amacı ve doktorların başlıca görevi, insan hayatını ve sağlığını korumak, sürdürmek ve iyileştirmektir. Sağlık, Dünya Sağlık Örgütü'nün Anayasası'nda "bedensel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyilik hali" olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2023). Ayrıca, 1982 Anayasası'nın 56. maddesine göre, "her bireyin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı vardır." Devlet, vatandaşlara sağlıklı bir yaşam hakkını temin etme sorumluluğunu taşır (Tunalı, 2019). Bu tam iyilik halinin bozulduğu durumlarda teşhis, tedavi ve tıbbi müdahale kavramları gündeme gelir.

Tedavi terimi, hastalığı teşhis etmeyi, hastalıklardan korunma önlemleri almayı ve hastalık sonrası bakımı içeren bir terim olarak kullanılır. Temel olarak tedavinin amacı, hastalığı iyileştirmek, hafifletmek veya ortadan kaldırmaktır. Tedavi için kişiye aşı uygulama, gerekli testlerin ve klinik muayenelerin yapılması, cerrahi müdahalelerde bulunma, hastayı gözlem altında tutma ve ruhsal sağlığını düzenleme gibi bir dizi işlem "tıbbi müdahale" olarak adlandırılır (Yardım, 2016).

Hakeri, (2017) tarafından belirtildiği gibi, tıbbi müdahale, tıp bilimine dayalı olarak tıbbi mesleği icra etme yetkisine sahip olan kişiler tarafından gerçekleştirilen, tıp biliminin kabul ettiği kurallara uygun olarak yapılan, teşhis ve tedavi etme, acıları hafifletme veya hastalıktan koruma amacıyla gerçekleştirilen her türlü işlemdir.

Hakeri'nin, (2017) tanımına göre, insan üzerinde tıp biliminin uygulanmasıyla ilgili olarak gerçekleştirilen her türlü müdahale tıbbi müdahaledir. Bu tanımlamada iyileştirme amacı öne çıkar. Ancak iyileştirme amacına doğrudan yönelmeyen, sağlığa zarar verebilecek durumları önlemek amacıyla gerçekleştirilen müdahaleler de tıbbi müdahale kapsamına girmektedir.

Bu tanımların yanı sıra ulusal ve uluslararası mevzuatta da tıbbi müdahale ile ilgili tanımlara yer verilmektedir. Örneğin, Türkiye'deki HHY'nin 4. Maddesi (g) bendinde, tıbbi müdahalenin, sağlık koruma, hastalıkların teşhis ve tedavisi için tıp mesleğini icra yetkisine sahip kişiler tarafından uygulanan, tıbbın kabul ettiği kurallara uygun olarak gerçekleştirilen fiziksel ve ruhsal müdahaleler olduğu belirtilmiştir. Uluslararası düzenlemeler açısından bakıldığında, Avrupa Konseyi Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi, tıbbi müdahale kavramına çeşitli maddelerde atıfta bulunsa da doğrudan bir tanım sunmamıştır. Sözleşme hükümlerinin bir bütün olarak değerlendirildiğinde, tıbbi müdahalenin biyoloji ve tıp alanında uygulamaları içerdiği anlaşılabilir.

Tıbbi Müdahalenin Etmenleri

Bir müdahalenin tıbbi müdahale olarak tanımlanabilmesi için ilk ve temel koşul, müdahalenin kim tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesidir. Çünkü farklı görüşlere rağmen, tıbbi müdahalenin tanımı ve öğeleri, genellikle hangi meslekten veya kim tarafından gerçekleştirildiğine dair farklı yaklaşımları içermektedir. Konu incelenirken, tıbbi müdahalenin kim tarafından gerçekleştirildiğinin doğru bir şekilde tespit edilmesi gerektiği konusunda görüş birliği vardır. Çünkü müdahaleyi gerçekleştiren kişi, hukuki yetkisi olmayan biri ise, bu tıbbi müdahale olmamakla birlikte ayrıca hukuki ve cezai sonuçlar doğurabilir. Tıbbi müdahale, normal koşullarda haksız eylem veya yaralama olarak kabul edilebilecek kişisel hakları ve fiziksel bütünlüğü ihlal eden bir hareketin, belirli şartlar altında hukuka uygun kabul edildiği bir müdahaledir.

Hukuka uygun bir tıbbi müdahale olmayan bir eylemin, hukuka uygun bir tıbbi müdahale oluşturması mümkün değildir (Bhutta, 2004).Mer'i hukuka uygun bir tıbbi müdahale yapma yetkisi olan kişiler konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı yazarlar, tıbbi müdahaleleri sadece hekimlerin yapabileceğini belirtirken, diğerleri, mer'i hukuk çerçevesinde tıbbi müdahale yetkisine sahip olanları doktorlar ve diğer tıp personeli olarak tanımlarlar. Genellikle kabul gören görüş ise tıbbi müdahaleyi gerçekleştirebilecek kişileri, doktorlar, doktorlar dışında kalan sağlık personeli ve diğer personel olarak sınıflandırır. (Nijhawan ve ark, 2013)

Tıbbi müdahale terimi tartışıldığında, çoğu zaman doktorlar ilk akla gelen meslek grubudur. Ancak uygulamada, genellikle tıbbi müdahaleyi gerçekleştirecek kişi doktor olabilir, ancak bazı müdahalelerde doktorun bizzat müdahil olması gerekmemektedir. Hemşireler, ebeler, hastabakıcılar gibi diğer sağlık görevlileri, kendi yetki ve görev çerçevelerinde bu tıbbi müdahale yetkisine sahiptirler. (Günday, 2009)

Tıbbi Veriler Işığında Zorunlu Müdahale (Endikasyon)

Bu unsur için, "tıbbi müdahalenin meşru bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilmesi" (Koru, 2021), "kişinin sağlık ve refahının korunması, artırılması veya sağlanması amacıyla", "endikasyon gerekliliği" (Dincioğlu, 2021), "tıbbi müdahalenin yasal amaçlara uygun olması" gibi ifadeler kullanılabilir. Ancak genel olarak, "tıp biliminin verilerine dayalı olarak zorunlu ve bu verilere uygun olan tıbbi müdahale" başlığının, teşhis, tedavi, hastalığın hafifletilmesi ve diğer süreçleri içeren kapsayıcı bir tanım olduğunu düşünüyoruz. Tıbbi müdahale denildiğinde, genellikle ilk akla gelen tedavi kavramı, bir hastalığın önlenmesi, iyileştirilmesi, hafifletilmesi, acıların azaltılması, sonuçların minimize edilmesi veya tamamen iyileştirilmesi için alınan tedbirler, uygulanan tedaviler ve cerrahi müdahalelerin tümünü içerir.

Bu bağlamda, bir tıbbi müdahalenin varlığı için teşhis, tedavi, acıyı hafifletme, hastalıktan korunma gibi yasal bir amaçlardan en az birinin bulunması gerekmektedir. Tıbbi müdahalenin hukuka uygun olabilmesi için tıbbi zorunluluğun temelini oluşturan Anayasa'nın 17. maddesi önemlidir: "Tıbbi zorunluluklar ve kanunda belirtilen haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz." Bu nedenle, bir tıbbi müdahalenin veya vücut bütünlüğünü ihlal eden başka bir müdahalenin hukuka uygun olabilmesi için bu müdahalenin tıbben zorunlu olması veya yasal bir düzenleme tarafından onaylanması gerekmektedir. (Yücel ve Sert, 2018).

Endikasyon terimi, tıbbi bir müdahalenin yapılmasını zorunlu kılan bir durumu veya belirtiyi ifade eder. Endikasyon, bir hastalığın teşhis ve tedavisi için, doktorun bu teşhis ve tedaviyi zorunlu kılan bir durumu bulunması gerektiği anlamına gelir. Endikasyon, tıbbi verilere dayalı olarak zorunlu hale gelmiş bir gereklilik olarak tanımlanabilir. Tıbbi müdahale hukuka uygun olabilmesi için, her aşamada endikasyonun mevcut olması gereklidir. Kan alma, narkoz, röntgen çekimi gibi işlemler için de tıbbi endikasyon koşulu geçerlidir. Ancak gereksiz bir şekilde ticari amaçlarla, hastanın rızası olmadan veya meşru bir sebep olmaksızın, örneğin hastadan gereksiz bir MR çekimi istenmesi veya hastanın bilgisi veya rızası olmaksızın EKG çekilmesi, bu tıbbi müdahaleleri meşru amaçların dışına çıkaracaktır. Endikasyon, tıbbi

müdahalelerin sadece tedavi amaçlı olmadığı, aynı zamanda tanı, teşhis ve tıbbi müdahale sonrası süreçleri içerdiği kabul edildiğinden, narkoz, ameliyat, ilaç tedavisi, kemoterapi gibi müdahaleler de endikasyon gereksinimini yerine getirir (Koru, 2021). Sosyolojik bir perspektiften bakıldığında, tıbbi müdahale konusunda endikasyonlar sadece tıbbi zorunluluklarla sınırlı kalmayabilir. Aynı zamanda psikolojik ve sosyal etmenler de endikasyon oluşturabilir. Psikolojik endikasyonlar, bireyin ruhsal iyilik hali ve ruhsal durumunun düzeltilmesi amacıyla yapılan müdahaleleri içerir. Bu tür müdahaleler, bireyin ruhsal sıkıntılarını giderme ve ruh hali düzenleme amacını taşıyabilir. Bu durum, tıbbi müdahalenin sadece fiziksel sağlıkla sınırlı olmadığını, aynı zamanda sosyal ve psikolojik sağlıkla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Prensip ve Yasalara Uygunluk

Tıbbi müdahalelerin hukuki ve etik boyutları, genel kabul görmüş prensiplere uygunluğu içermekle birlikte, sosyolojik bir perspektifle ele alınmalıdır. Hukuki açıdan yetkilendirilmiş kişilerin gerçekleştirdiği müdahalelerin tıbbi bir değerlendirmeye tabi tutulabilmesi için, bu müdahalenin tıp alanındaki genel kabul görmüş prensiplere ve kurallara uygun olması esastır. Bu prensipler, Tıbbi Deontoloji Yönetmeliği (TDN) 13/1-2'de net bir şekilde ifade edilmiştir (Yaşar, 2019).

Müdahalenin tıp biliminin genel kabul görmüş prensiplerine uygunluğunun değerlendirilmesi sırasında, bilimsel ve teknolojik gelişmişlik seviyesi ile olayın özel koşulları göz önünde bulundurulmalıdır (Tunalı, 2019). Ancak, tıp standartlarının sürekli değişen bir alan olduğu göz önüne alındığında, doktorlar sadece tıbbi standartlara uymak yerine daha geniş bir perspektifle hareket etmelidirler. Objektif sınırlar, tıbbi müdahalenin tıp biliminin gereksinimlerine uygunluğunu ve yasalara, toplumun ahlaki değerlerine uygunluğunu ifade eder. Sübjektif sınırlar ise müdahalenin tedavi amacına yönelik olması gerektiğini vurgular. Bu noktada, tıbbi standardın sağlanıp sağlanmadığını değerlendirirken, bir doktorun uzmanlığı ve hasta ile ilgili uzmanlık alanı önemli bir rol oynar (Bhutta, 2004).

Ancak, standart bir yaklaşımın kısıtlayıcı olduğu düşünülmektedir, çünkü belirli bir kurallar setinin belirli olaylarda zorunlu bir şekilde uygulanmasını öngörür. Doktorluk mesleği ve tıbbi müdahaleler, genel ilkeler, kurallar ve uygulama kılavuzları ile sınırlı olmayan daha kapsamlı bir alanı içermektedir. Bu nedenle, tıbbi müdahaleleri sadece tıbbi standartlara uydurmak yerine daha geniş bir perspektifle ele almak, hastalar için en iyi ve en güvenli tıbbi müdahaleyi seçmeye yardımcı olabilir (Yücel ve Sert, 2018).

Bu bağlamda, sağlık sistemi, sosyal ve hizmet yönü ağır basan bir yapıya sahiptir. İzlem, tanı koyma, tedavi ve iyileştirme sürecinde değişen bilgi akışı, hasta ve yakınları için kritik öneme sahiptir. Tabipler, tıbbi standartlara uymakla birlikte, sosyolojik perspektifi de göz ardı etmeden mevcut tıp biliminin gelişmelerini takip etmeli ve hastalar için en uygun tıbbi müdahaleyi seçmelidirler.

Aydınlatma: Sosyolojik Açıdan İncelenmesi

Kişilik hakları, bireyin özgünlüğünü, devredilemezliğini ve hukuka uygun bir biçimde sınırlanamayacak kadar değerli olan haklarını içerir. Bu haklar, hukuki düzenlemelerle korunmakta olup, özellikle kişinin kişilik haklarının ihlal edilmemesi için rıza kavramı büyük bir önem taşımaktadır. Teşhis veya tedavi amaçlı olsa bile, müdahalelerin hukuka uygun olabilmesi için bireyin açık rızası gereklidir (Özsunay, 1983). Bu bağlamda, tıbbi müdahalelerin gerçekleştirilmesinde sosyal ve hukuki etmenlerin bir araya geldiği kompleks bir süreç bulunmaktadır. Tıbbi açıdan aydınlatma, bir bireyin tıbbi müdahale öncesinde detaylı bir şekilde bilgilendirilmesini içeren bir süreçtir. Bu süreç, sadece tıbbi prosedürün teknik detaylarını değil, aynı zamanda müdahalenin sosyal ve ekonomik etkilerini, olası sonuçları ve müdahalenin yapılmamasının potansiyel sonuçlarını da kapsar.

Aydınlatma sürecinin sosyolojik bir perspektife sahip olması, tıbbi müdahalelerin bireyin yaşamı, toplum ve sosyal ilişkiler üzerindeki etkilerini anlama ve değerlendirme amacını taşır. Bu perspektif, tıbbi müdahalelerin bireyin sosyal çevresine olan etkilerini, aile ilişkilerini, iş yaşamını ve toplumsal rollerini göz önünde bulundurarak ele alır. Aynı zamanda ekonomik etkileri de değerlendirir, çünkü bir tıbbi müdahale sadece bireyin sağlığına değil, aynı zamanda ekonomik durumuna da etki edebilir.

Sosyolojik bir bakış açısıyla aydınlatma; bireyin sosyal ve kültürel bağlam içinde tıbbi müdahalelere nasıl yaklaştığını anlamaya çalışır. Bu, hastanın müdahaleye karşı tutumunu, ailenin ve toplumun müdahaleye yönelik beklentilerini ve tıbbi müdahalenin toplumsal normlar içindeki yerini değerlendirmeyi içerir. Tıbbi müdahalenin toplumda nasıl algılandığı, sosyal destek sistemleri ve etkileşimleri de bu sürecin önemli unsurlarıdır.

Özet olarak, tıbbi açıdan aydınlatma sürecinin sosyolojik bir perspektifle ele alınması, tıbbi müdahalelerin bireyin yaşamını ve toplumsal yapısını nasıl etkilediğini anlamaya ve bu etkileri en iyi şekilde yönetmeye olanak tanır. Bu, sadece teknik bir bakış açısıyla değil, aynı zamanda bireyin sosyal çevresiyle etkileşim içinde değerlendirilerek gerçekleşir.

Aydınlatma Kapsamı

Aydınlatmanın kapsamı, tıbbi müdahalenin aciliyeti, tehlikenin ciddiyeti, komplikasyonların riski, olası zararların kalıcılığı gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Eğer yapılacak tıbbi müdahale acil ve zorunlu değilse, aydınlatmanın kapsamı daha geniş olacaktır. Eğer tıbbi müdahalenin riski yüksekse, olası zararlar kalıcı ise veya geri dönüşü olmayan sonuçlar doğuracaksa (örneğin organ nakli veya kısırlaştırma gibi), veya tıbbi müdahalenin doğrudan tedavi amacı taşımadığı durumlarda (örneğin estetik ameliyatlar), aydınlatma kapsamı daha geniş olacaktır. (Bhutta, 2004)

Aydınlatmanın kapsamını ve sınırlarını kesin bir şekilde belirlemek genellikle mümkün değildir. Hangi bilgilerin hastaya iletilmesi gerektiği ve hangi bilgilerin iletilmemesi gerektiği hassas bir konudur. Almanya'da Federal Mahkeme'nin bu konudaki kararları, temel prensipleri belirleyen prensip kararlarına dayanmaktadır, çünkü her olay özeldir. Ancak 1958 yılında verilen ve "2. Elektro Şok Kararı" olarak bilinen bir karar, bazı prensipleri ortaya koymuştur. Bu kararda, aydınlatma yükümlülüğünün, bir ortalama düzeyde makul bir hastanın dikkate alınacağı belirtilmiştir. Makul ölçü, her durum için özgün olarak değerlendirilecek ve hastanın yaşam koşulları, eğitim seviyesi ve kültürel bağlamı göz önüne alınacaktır.

Kararda, tipik tehlike esasına dayanılması gerektiği ifade edilmiştir. Tipik tehlike, tıp biliminin genel uygulamaları ve deneyimleri doğrultusunda ortaya çıkabileceği tahmin edilen tehlikelerdir. 1962'den itibaren Alman Federal Mahkemesi'nin verdiği kararlarda, hastanın kararında etkili olacak tehlike veya yan etkinin hastaya iletilmesinin, hastanın aydınlatılmasının temelini oluşturduğu ifade edilmiştir. (Hardicre, 2014) Aydınlatmanın kapsamı, müdahalenin aciliyeti ile ters orantılıdır. Ne kadar acil ise, aydınlatmanın kapsamı o kadar daralır. Burada önemli olan, doktorun tıbbi müdahale görevi ile aydınlatma yükümlülüğü arasındaki dengeyi, hastanın haklarını en iyi şekilde koruyacak şekilde belirlemektir. Bu nedenle, hastanın ruh sağlığına zarar verebilecek durumlarda aydınlatma kapsamının daraltılması gerektiği gibi, böyle bir durum ortaya çıktığında bile hastanın müdahale konusunda seçim hakkına sahip olması gerektiği vurgulanmalıdır.

Alman hukukunda %3'lük bir olasılık dahi olsa hastanın aydınlatılması gerektiği kabul edilmektedir. Bildirilmesi gereken risklerin bildirilmemesi sorumluluğa yol açabilir. Bu nedenle, aydınlatmanın kapsamı, her özel durumun kendine özgü koşulları dikkate alınarak

belirlenmelidir. Ancak her durumda, doktor hastasını planlanan tıbbi müdahale hakkında yeterli bilgi düzeyine ulaştırarak şekilde aydınlatmalıdır. (Kurt, 2020)

Hekim, hastasını bilgilendirirken, aydınlatmanın kapsamını spesifik olayın özel koşullarına uygun bir şekilde belirlemelidir. Başlangıçta, hekim, hastasını eksiksiz ve doğru bir şekilde bilgilendirmekle yükümlüdür. "Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi"nin 14. maddesinin 2. fıkrasının ışığında, "doktor ve diş hekimi, hastasına ümit aşılıyarak teselli eder. Hastanın maneviyatı üzerinde fena etki yapmak suretiyle hastalığın artması ihtimali bulunmadığı takdirde, teşhise göre alınması gereken tedbirlerin hastaya açıkça söylenmesi lazımdır. Ancak, hastalığın vahim görülen sonuçları ve seyrinin gizli tutulması uygundur." hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla, hekim aydınlatma sürecinde dikkatli bir şekilde ifadelerini seçmeli, yapılacak müdahalenin risklerini ve yan etkilerini sakin bir üslupla aktarmalı ve abartılı veya korkutucu ifadelerden kaçınmalıdır (Çilingiroğlu, 1993). Unutulmaması gereken önemli bir nokta, aydınlatmanın amacını anlamaktır.

Aydınlatmanın temel amacı, hastanın, tıbbi müdahaleye onay vermeden önce bu konuda gerekli ve yeterli bilgiye sahip olmasını sağlamaktır. Yani, hastanın sağlıklı ve rasyonel bir karar vermesini desteklemektir. Hekim, hastasına gereksiz bilgiler vermek yerine, riskleri ve yan etkileri anlatırken huzur veren bir tavır sergilemelidir ve hastayı paniğe sürüklememelidir. Hekim, aydınlatmanın kapsamını belirlerken hastanın psikolojik durumunu ve muhtemel reaksiyonlarını da göz önünde bulundurmalıdır. Ancak, yukarıda bahsedilen teselli ve ümit verme ifadeleri, hastayı yanıltmak anlamına gelmemelidir. Hekim, her zaman hastasına tam ve doğru bilgi verme sorumluluğuna sahiptir.

Aydınlatmanın İstisnai Durumları

Hekimin genel kurallar içinde hastasını bilgilendirmesi gereken bir kural vardır. Ancak bu kuralın bazı özel istisnaları vardır. İlk istisna, hastanın kendi özgür iradesiyle bilgilendirilmek istememesidir. Yani hasta bilgilendirilmek istemediğini açıkça ifade ettiğinde, hekimin bilgilendirme yükümlülüğü ortadan kalkar (Hancı, 2006). Bu vazgeçme, farklı nedenlere dayanabilir; hasta gerçekten müdahale hakkında bilgi almak istemeyebilir, bilgiyi anlamadığını düşünebilir, psikolojik olarak bilgilendirilmekten rahatsızlık duyabileceğini düşünebilir. Hasta, herhangi bir baskı olmadan kendi özgür iradesiyle bilgilendirilmeyi reddederse, bu durumda hekimin bilgilendirme yükümlülüğü sona erer. Ancak bu vazgeçmenin hastanın kendi iradesine dayanması gerekir. Bir sağlık çalışanı veya başka bir kişi tarafından baskı altında verilmiş bir karar, geçerli bir vazgeçme olarak kabul

edilmeyecektir. "Hasta Hakları Yönetmeliği"nin 20. maddesi, bir kişinin kendi sağlık durumu hakkında bilgilendirilmemesini isteyebileceğini düzenler. Bu durumda, kişinin bu kararı yazılı olarak alınmalıdır. Kişi bilgi alınmaması talebini istediği zaman değiştirebilir veya geri çekebilir. Türk Tabipleri Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'nın 27. maddesinde de hastanın bilgilendirmeyi reddedebileceği ve bu durumda hekimin bilgilendirme yükümlülüğünün sona ereceği belirtilmiştir. Doktrinde bazı durumlarda hastanın bilgilendirilme hakkından vazgeçemeyeceği durumlar olduğundan bahsedilmiştir. Bu duruma göre, hastanın geri dönülemez sonuçlar içeren veya hayati öneme sahip tıbbi müdahalelerle, henüz tıp literatüründe yeterince tanınmamış müdahalelerle ilgili bilgiye sahip olamayacağı durumlar gibi, hasta bazı konularda bilgilendirilme hakkından feragat edemez.

Hekim, hastasına bu hassas konuları anlatmakla yükümlüdür (Ayan, 1991). Bilgiye sahip olan hasta, hekimin aydınlatma yükümlülüğünden kurtulmasına neden olabilecek bir diğer istisnadır (Hancı, 2006). Bu, farklı şekillerde gerçekleşebilir. Müdahaleye tabi tutulan kişi, zaten bu müdahale hakkında bilgisi olan bir hekim olabilir. Ya da hasta daha önce bu müdahale ile ilgili bilgilendirilmiş veya bu müdahaleye maruz kalmış olabilir ve bu konuda tecrübelidir. Ancak bu durumlar mutlaka hekimin aydınlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Hasta bilgi eksikliği olduğu konularda hekim yine bilgilendirme yapmakla yükümlüdür. Bu nedenle bu durumlar aydınlatmanın içeriği ve kapsamının daraltılmasında etkili olabilir. Hekim, hasta bir meslektaşısı ise ve kendisine yapılacak müdahale hakkında yeterli bilgiye sahip değilse, uygulayacak olan hekim hasta meslektaşısını bilgilendirmekle yükümlüdür (Hakeri, 2019). Bir diğer istisna, hastanın aydınlatma sürecini anlamsız hale getirmiş olmasıdır. Bu durumda, hastanın acılarını hafifletmek için uygulanan, tedavisi mümkün olmayan bir hastanın ölüm döşegindeki müdahaleler gibi durumlar örnek olarak verilebilir (Çilingiroğlu, 1993).

Bu tür durumlarda, hastanın acılarını hafifletmek için yapılan herhangi bir müdahale hakkında bilgi almanın hastaya herhangi bir fayda sağlamadığı düşünülmektedir. Fiilen bilgilendirme yapılması imkânsızsa, hekimin bilgilendirme yükümlülüğü ortadan kalkar. Tıbbi müdahalenin aciliyeti, hastanın bilincinin kaybolmuş olması veya kendisinin yapılan bilgilendirmeyi anlayamayacak durumda olması durumunda tıbbi müdahale hakkında bilgilendirme zorunluluğu ortadan kalkar (Aşçıoğlu, 1993). Acil durumlar; hastanın yaşamını tehdit eden veya müdahale yapılmaması ciddi sonuçlara yol açacak durumlardır (Hakeri, 2019). Eğer

hastanın rızası alınamayacak durumlar veya bilinci yerinde değilse, bilgilendirme zorunluluğu genellikle geçerli olmaz.

Aydınlatma Rızası

Tıbbi müdahaleye verilen rıza, hastanın kendi geleceğini şekillendirme hakkıyla doğrudan ilişkilidir. Hasta, kendi geleceği hakkında serbestçe ve kendi özgür iradesiyle karar verme hakkına sahip olduğu için, tıbbi müdahaleye rıza büyük öneme sahiptir (Şenocak, 2001). Tedavi, hastanın kendi hakkıdır ve hasta, bu hakkını kullanma veya kullanmama konusunda serbesttir (Hancı, 2006). Tıbbi müdahaleler, sağlık ve vücut bütünlüğüne müdahalede bulunan ve beraberinde riskler taşıyan işlemlerdir (Zevkliler ve ark., 1999). Bu nedenle hekim, hastanın kendi geleceğine serbestçe karar verebilmesi için uygun koşulları sağlamalıdır. Hekim, hastanın rızasını almadan tıbbi müdahaleye başlamamalıdır.

Rızanın hukuki temeli, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesinde bulunmaktadır. Bu madde, kişinin yaşamını, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına vurgu yapar. Tıbbi zorunluluklar ve yasal durumlar dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz ve rızası olmadan bilimsel veya tıbbi deneylere tabi tutulamaz (Oğuzman ve ark., 2019). Bu hüküm, kişilerin yaşamları, maddi ve manevi varlıkları, vücut bütünlükleri için anayasal koruma sağlar. Vücut bütünlüğünün ihlalini yalnızca tıbbi zorunluluk, yasada öngörülen durumlar ve hastanın rızası dışında kabul eder. Bu hükümlerle, tıbbi zorunluluk olmadan müdahale etmenin aykırılığı vurgulanmış ve tıbbi deneylerin, kişilerin rızası olmadan yapılamayacağı belirtilmiştir.

Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrası da rızanın hukuki temellerinden biridir. Bu maddeye göre kişilik haklarına saldırılar, kişinin rızası dışında haklı kılınmadıkça hukuka aykırıdır. Bu nedenle kişinin rızası olmaksızın yapılan kişilik haklarına saldırılar hukuka aykırı kabul edilir. Tıbbi müdahale, vücut bütünlüğüne müdahale anlamına geldiği için, kişinin rızası veya özel durumlar dışında hukuka aykırıdır. Bu nedenle rıza, tıbbi müdahalenin önemli bir gereksinimidir (Çilingiroğlu, 1993). Örneğin, ötenazi gibi kişinin ölümüne neden olabilecek ve kişilik haklarına zarar verebilecek tıbbi müdahalelere rıza verilmesi hukuka aykırıdır (Çilingiroğlu, 1993).

Kişinin rızasının alınabilmesi için, kişinin bilgilendirilmiş rıza/aydınlatılmış onam vermiş olması gerekmektedir. Hukuka uygun bir rıza bildirim, hastanın neye rıza verdiğini bilmesi gerektiğinden bilgilendirilmiş olmalıdır. Dolayısıyla rıza, aydınlatma sonrası alınan bir kabul beyanıdır. Öncelikle hastanın teşhis edilmesi ve ardından hastalığının tedavisi veya olası

rahatsızlıkların önlenmesi amacıyla yapılacak tıbbi müdahalelere hastanın rızası olmalıdır. Ancak bu şekilde hastanın rızası olduğu kabul edilir ve ilgili müdahale hukuka uygun hale gelir. Bu hususta alınan rızanın geçerli bir rıza beyanı olabilmesi için, hastanın rızası serbest iradesini yansıtmalıdır. Bu, ilk olarak, hastanın bilgilendirilmesini içerir. Hasta, bilgilendirildiğinde yalnızca bu koşullar altında sağlıklı bir karar verebilir. İkincisi, hastanın iradesi sakatlanmamış olmalıdır. Hasta iradesi, hile, tehdit veya yanıltma gibi nedenlerle etkilenmemiş olmalıdır. Serbest irade, hasta rızasının geçerli olabilmesi için gereken bir koşuldur (Ayan, 1991).

Hasta tarafından verilen rıza beyanının, hukuk açısından geçerli bir rıza beyanı olarak kabul edilebilmesi için çeşitli koşulların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Bunlar arasında rızanın hukuka, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmaması, rızayı verenin ehil olması, serbest iradeye dayalı olması, usulüne uygun bir şekilde alınmış olması ve rızanın uygun bir zamanda verilmesi gibi koşullar bulunmaktadır (Çilingiroğlu, 1993).

Özetlemek gerekirse, tıbbi müdahaleye rıza, hastanın kendi geleceğini belirleme hakkı ile yakından ilişkilidir. Bu rıza, hukuka ve ahlaka uygun olmalı, bilgilendirilmiş ve serbest iradeyle verilmelidir. Rıza olmadan yapılan müdahaleler hukuka aykırıdır. Hukuki normlara uygun olarak aydınlatılmış bir sürecin sonunda gelen yazılı rıza o derece önemlidir ki; yaşanacak olası sakatlık veya ölüm olayının komplikasyon sınırında kalması ile malpraktis tanımına uyması arasındaki en belirleyici unsur haline gelebilir.

Rızai Ehliyet

Tıbbi müdahaleye rıza, kişinin kendi geleceğini belirleme hakkından doğar ve bu nedenle yalnızca kişinin kendisi bu rızayı verebilir (Hakeri, 2019). Ancak, bu rızanın hukuki olarak geçerli olabilmesi için rızayı beyan eden kişinin ehil olması gereklidir. Tıbbi müdahaleye rıza yeteneği, hukuk literatüründe birçok farklı görüşe sahiptir. Bir grup yazar (Aşçıoğlu, 1993) küçük yaştaki veya kısıtlı hastaların rızasının yalnızca yasal temsilcileri tarafından verilebileceğini savunurken, diğer bazı yazarlar (Şenocak, 2001) ayırt etme yeteneği olan hastaların, yaşları küçük olsa da veya kısıtlı olsalar da tıbbi müdahaleye rıza verebileceklerini iddia ederler. Ancak ayırt etme yeteneği olmayanlar yalnızca yasal temsilcilerinin rızasını gerektirir. Her iki görüşün de haklı sebepleri mevcuttur.

Ehliyeti tam olarak taşıyan yani reşit olan kişiler (on sekiz yaşını doldurmuş olanlar) ve ayırt etme yeteneğine sahip kişiler, tıbbi müdahaleye rızayı yalnızca kendilerinden almalıdır.

Bilinci açık olan böyle bir kişiye uygulanan tıbbi müdahalede, bu kişinin rızasının annesinden, babasından, eşinden, çocuğundan, akrabasından veya diğer bir yakınından alınmasının hukuki açıdan hiçbir geçerliliği yoktur (Hakeri, 2019).

Aydınlatılmış onamın beş temel bileşeni; bilginin açıklanması, kavranması, gönüllülük, yeterlilik ve onamdır. Bu bağlamda, tıbbi uygulamalar dikkate alındığında çocuğun onamı konusu ayrı bir öneme sahiptir. 20. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Anlaşması tüm çocukların dokunulmazlık, hüküm ve kendi aydınlatılmış karar verme haklarını korumaktadır. Özellikle “çocukların her türlü girişim ve tedaviden haberdar olduklarına emin ol, çocuk ve gençlere yaşlarına uygun bilgi ver, sağlık planlamalarına çocukların katılımını sağla” gibi ifadeler bunu gözler önüne sermektedir. (Ay ve ark, 2019)

Tıpta Uzmanlık Eğitimi Tüzüğü'nün 70. Maddesi, "Herhangi bir cerrahi müdahale yapmadan önce, hasta ya da durumunda kısıtlama olan bir kişi söz konusu ise, hastanın veya hasta durumundaki kişinin velisi veya vasisi tarafından önceden onay alınmasını gerektirir." Cerrahi büyük operasyonlar için bu onayın yazılı olması gereklidir." ifadeleriyle küçükler bakımından ayırt etme yeteneği gözetilmeksizin, küçüklerin ve kısıtlıların yasal temsilcileri tarafından onay alınması gerektiğini belirtir. Hasta Hakları Yönetmeliği'nin 24. maddesi, "Hasta küçük veya kısıtlı ise, izin alınır" ifadeleriyle yukarıdaki Tüzük hükmünü tekrarlamış ve küçüklerin veya kısıtlıların her durumda yasal temsilcilerinden izin alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Aynı madde, "*Kanuni temsilcinin izni yeterli olmasına rağmen, hastanın anlayabileceği ölçüde, küçük veya kısıtlı olan hastanın tedavi sürecine ve alınacak kararlara katılımı sağlanır*" ifadeleriyle küçüklerin veya kısıtlıların tedavi süreçlerine katılmasına vurgu yaparken yasal temsilcinin onayının yeterli olduğunu tekrar belirtmiştir. Sonuç olarak, yasal metinler küçük veya kısıtlı hastaların tıbbi müdahaleler için yasal temsilcilerinin onayını gerektiren bir prosedür öngörmektedir.

Rıza İstisnaları

Tıbbi müdahale konusundaki temel ilke, hastadan müdahaleye ilişkin rızanın alınmasıdır, böylece hastanın kendi geleceğini ve sağlığını belirleme hakkını korumaktır (Aşçıoğlu, 1993). Ancak, acil durumlar, kamu sağlığının korunması, ceza hukuku düzenlemeleri gibi durumlar gibi istisnalar mevcuttur ve hastanın rızasının alınması gerekmeyebilir. Bu tür istisnalar yasal olarak düzenlenmiş ve daha yüksek bir yararı koruma amacı taşıdığı için kabul edilmiştir. Bu tür istisnaları genişletmek mümkün değildir ve sadece yasal düzenlemelerle olabilir, çünkü

hasta özerkliğini koruyan Anayasa tarafından korunan bir haktır (Hakeri, 2019). Acil durumlarda, hastanın bilinci açıksa ve rıza yeteneğine sahipse, hastanın rızası alınmalıdır. Ancak, hastanın bilinci kapalıysa, hayati tehlikesi varsa ve acil müdahale gerekiyorsa, hastanın varsayılan bir rızasının olduğu kabul edilir ve rıza alınması gerekmez (Aşçıoğlu, 1993; Hancı, 2006). Bu durum, "Hasta Hakları Yönetmeliği"nin 24. maddesinin 7. fıkrasında belirtildiği gibi "Acil durumlar veya bir organın kaybına veya işlevinin kaybedilme riski taşıyan durumlar gibi, hastanın bilinci kapalı veya rıza alınamayacak şekilde hayati tehlike arz eden koşullar altında, tıbbi müdahalelere başvurulmasında hastanın rızası aranmaz." Tıpta Uzmanlık Eğitimi Tüzüğü'nün 70. maddesi, "Ameliyat yapılacak kişi ifade edemediğinde onay gerekmez." hükmü ile bu durumu düzenlemiştir. Varsayılan rıza, hastanın rızasının alınmasının imkânsız olduğu durumlarda uygulanabilir. Hastanın sağlığı açısından daha fazla risk oluşturacağı için ameliyatın durdurulmaması gerektiği hallerde hastanın varsayılan rızasının olduğu kabul edilir (Ayan, 1991).

Kamu sağlığının korunması amacıyla da hastanın rızasının gerekmebileceği özel düzenlemeler bulunmaktadır (Hancı, 2006). Bu düzenlemeler Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun "Memleket Dahilinde Sâri ve Salgın Hastalıklarla Mücadele" başlıklı maddelerinde bulunmaktadır. Bu maddeler, salgın hastalıkların önlenmesi amacıyla alınması gereken tedbirleri düzenler ve hastanın rızasının alınmasının gerekmediği durumları tanımlar. "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" kapsamında çiçek aşısı yapma zorunluluğu, cinsel yolla bulaşan hastalıklarda korunma ve tedavi gereklilikleri, sıtma ile mücadele gereklilikleri gibi düzenlemeler bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda hastanın rızasının aranmayabileceği açıkça ifade edilmiştir.

SONUÇ

Tıp hukuku alanında, insan ve toplum ilişkilerinde olduğu gibi, etik ilkelerin varlığı kaçınılmazdır. Özellikle son yıllarda tıp alanındaki gelişmelerle birlikte etik ilkelerin önemi ve tartışması artmıştır. Günümüz tıp etiği genellikle dört ilkeye dayanmaktadır: "yararlılık," "zarar vermemek," "özerkliğe saygı" ve "adalet." Hekimlerin başkalarına yardım etme ve yarar sağlama yükümlülüğünü vurgulayan yararlılık ilkesi, zarar vermemek ilkesiyle birbirini tamamlar. Ancak, "özerkliğe saygı" ilkesi, hekimin hastasının tıbbi yararlarını değil, aynı zamanda hastanın kişisel özerkliğinden kaynaklanan haklarını da korumasını gerektirir. Hekimin uygulayacağı tedaviyi sınırlayan artık hekim değil, hastanın özgür iradesi olacaktır. Bu noktada sosyolojik perspektif, bireyin toplumsal bağlamdaki rolünü ve bu etik ilkelere

toplumsal açıdan nasıl baktığını değerlendirmek önemlidir. Hekimin hastayı bilgilendirmesi, hastanın hastalığı, planlanan tanı ve tedavi yöntemleri, diğer tedavi seçenekleri, müdahalenin hastaya etkileri ve müdahalenin yapılmamasının sonuçları hakkında bilgi vermesi, hekimin yükümlülükleri arasındadır. Ancak sosyolojik bir bakış açısıyla, bu bilgilendirme sürecinin bireyin sosyal ve kültürel bağlamına nasıl entegre olduğu, toplumun genel tıp anlayışını nasıl etkilediği ve bilgilendirmenin toplumsal normlara uygunluğu gibi unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Hasta, sadece bu bilgilendirme sonucunda geçerli bir irade ortaya koyabilir. Özgür iradesinin geçerliliği için, rızayı veren kişinin temyiz yeteneğine sahip olması ve rızayı verirken iradesinin bozulmamış olması gerekmektedir. Sosyolojik perspektifte, bireyin sosyal çevresi ve kültürel etkileşimleri, irade oluşturma sürecini şekillendirebilir ve bu nedenle rıza süreci sadece bireysel değil, aynı zamanda toplumsal bir olgu olarak ele alınmalıdır.

Sonuç olarak, tıpta rıza konusu; istisnai durumlar, hukuki zorunluluklar açısından oldukça karmaşık gibi görünse de hukuken bir dayanağa oturtulmuş oldukça mühim bir konudur. Yürürlükteki düzenlemelere yasal ve ahlaki açıdan uymak, hastayı aydınlatmak, devamında hastanın rızasını almak ve tıbbi müdahaleyi bu doğrultuda gerçekleştirmek hekimin en kuvvetli güvencesidir. Sosyolojik perspektif ise bu sürecin bireyin ve toplumun dinamikleri içinde nasıl şekillendiğini anlamamıza yardımcı olabilir.

BİLDİRİMLER

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

KISITLILIK

Ulusal ve uluslararası kaynakların ve bilimsel araştırmaların yeterli olması sebebiyle konu ile ilgili bir kısıtlama belirtilmemiştir.

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Adigüzel, S. (2014). Hekimin Aydınlatma Hükümlülüğü. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 5(19).

Aker, M. S. (2020). Bilgilenme-Açıklama-Aydınlanma-Algılama/Bilgilendirme ve Aydınlatma Kavramları. N. Yılmaz, & D. Özcengiz içinde, Bilgilendirilmiş Rıza (s. 15-46). Ankara: Yetkin Yayınları.

Akgül Kalkan, E. (2018). Analysis of The High Court Decisions On Informed Consent Cases In Turkey From a Forensic Point of View. Journal of Scientific Perspectives, 2(3), 125-134

Aşçıoğlu, Ç. (1993). Tıbbi Yardım ve El Atmalardan Doğan Sorumluluklar.

Ay, A., Çınar, S., Boztepe, H., (2019, 6 (2), 120-125) “Çocuklarda Aydınlatılmış Onam The Informed Consent in Children” (Derleme) HUEMFAD-JOHUFON. 2019

Ayan, M. (1991). Tıbbi Müdahalelerden Doğan Hukuki Sorumluluk.

Barlıoğlu, H.C. (2020). Tıbbi Malpraktis ANKARA: SEÇKİN YAYINEVİ

Bhutta, Z. A. (2004). Beyond informed consent. Bulletin of the World Health Organization, 82, 771-777.

Çakmut, Ö. (2007) “Tıpta Aydınlatma ve Rıza”, Roche Sağlık Hukuku Günleri 1, Tebliğler, Temmuz 2007.

Çilingiroğlu, C. (1993). Tıbbi Müdahaleye Rıza. İstanbul.

Değdaş, U. C. (2018). Hatalı Tıbbi Uygulamadan (Malpraktis) Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4(6), 41-65.

Dincioğlu, D. (2021). Diş Hekimlerinin Tıbbi M¼dahalelerinde Hukuka Uygunluk Şartları ve Endikasyon Sorununun Değerlendirilmesi. Terazi Hukuk Dergisi.

G¼lsoy, T., & K¼k, N. (2005). Tıbbi M¼dahale Yoluyla Delil Elde Etme. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fak¼ltesi, 9(1-2), 1-22.

G¼nday, R. (2009). Tıbbi m¼dahale ve tedavide malpraktisten doğan hukuki sorumluluk (Doctoral dissertation).

G¼nday, R. (2012). Tıbbi M¼dahale ve Tedavide Malpraktisten Doğan Hukuki Sorumluluk. Ankara: Adalet Yayınevi.

Hakeri, H. (2017) ‘‘Tıp Hukuku’’, Seçkin Yayınevi, Ankara 2017, G¼ncellenmiř 12. Baskı.

Hancı, H. (2006). Malpraktis Tıbbi Girişimler Nedeniyle Hekimin Ceza ve Tazminat Sorumluluğu.

Hardicre, J. (2014). Valid informed consent in research: An introduction. British Journal of Nursing, 23(11), 564-567.

KORU, O. (2021). TIBBI M¼DAHALENİN HUKUKA UYGUNLUGU: ENDİKASYON ŞARTI. Inonu University Law Review/Inonu Üniversitesi Hukuk Fak¼ltesi Dergisi, 12(2).

K¼ken, A. H., & D¼nmez, . (2020). Acil Tıbbi M¼dahalelerde Varsayılan Rıza, Tıbbi Etik ve Yasal Açıdan Bakış. H. Hakeri, & C. Doğan içinde, 3. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi Bildirileri Kitabı (s. 469-510). Ankara: Adalet Yayınevi.

Kurt, M. G. (2020). TIBBİ M¼DAHALELERDE AYDINLATILMIş ONAM. T¼rkiye Barolar Birliği Dergisi, 2020(146), 187-218.

Nijhawan, L. P., Janodia, M. D., Muddukrishna, B. S., Bhat, K. M., Bairy, K. L., Udupa, N., & Musmade, P. B. (2013). Informed consent: Issues and challenges. Journal of advanced pharmaceutical technology & research, 4(3), 134.

Oğuzman, K., Seliçi, ., zdemir, S. (2019) Kişiler Hukuku, Gerçek ve T¼zel Kişiler.

Okyay, R. A., Akbaba, M., & Kirkit, E. (2016). Aydınlatılmış Onam ve Aşılama. Turkish Journal of Public Health, 13(2), 155-159.

Özarslan, A. (2006). Aydınlatılmış Onam, Yeni Yasalar Çerçevesinde Hekimlerin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. G. Çetin, & C. Yorulmaz içinde, Tıbbi Malpraktis ve Adli Raporların Düzenlenmesi (s. 43-54). İstanbul: Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Yayınları.

Özcan, B., Okyar, D. (2023). Tıp Hukuku Kısa Ders Kitabı ANKARA:YETKİN YAYINEVİ.

Özsunay, E. (1983) “Alman ve Türk Hukuklarında Hekimin Hastayı Aydınlatma Ödevi ve İstisnaları”, Türk Hukukunda Hekimin Hukuk ve Cezai Sorumluluğu, MHAUM, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler V. Sempozyumu, Ankara 12/13 Mart 1982, İstanbul 1983.

Subaşı, İ. (2016). Hekimin Aydınlatma Yükümlülüğü-Aydınlatılmış Onam-Tazminat Sorumluluğu. Ankara: Şeçkin Yayıncılık.

Tunalı, I. (2019) “Hekimin Tıbbi Müdahalede Bulunma Yükümlülüğünün Sınırları”, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Doktora Programı Doktora Tezi

Yardım, İ. (2016) “Tüketici Olarak Hasta Hakları”, Adalet Yayınevi, Ankara 2016

Yaşar, N. (2019) “Tıbbi Müdahalelerde Karar Vericiler ve Rıza”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı Sağlık Hukuku Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Yıldırım, N. (2022). Tıp Hukuku Ekseninde Hak ve Yükümlülükler ANKARA: ADALET YAYINEVİ

Yücel, Ö. ve Sert, G. (2018) “Sağlık ve Tıp Hukukunda Sorumluluk ve İnsan Hakları”, Şeçkin Yayınevi, Ankara

Zzevkliler, A., Acabey, M. B., Gökyayla, K.E. (1999). Zevkliler Medeni Hukuk, Giriş, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku 6. Bası.

WHO (World Health Organization) (2023). <https://www.who.int/> (Erişim Tarihi: 11.11.2023)



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:22.08.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2023 Ss:176-186

Eğitimci Gözüyle Okullarda Akran Zorbalığına İlişkin Yapılan Çalışmaların İncelenmesi

1.Emine YILDIRIM

Doktor (PhD)

Dr.Refik Saydam Ortaokulu Müdürü/MEB

Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Psikolojik Danışmanlık Rehberlik Y.L

International University Of America/PhD/İngiltere

Orcid ID:0000-0003-2712-0603

Mail: dremineyildirim@gmail.com

2.ibrahim Halil ÖZKILIÇ

Uzm.Psk.Danışman/Rehber Öğr/MEB

Adıyaman Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Psikolojik Danışmanlık Rehberlik

Orcid ID: 0009-00009-4100-2639

Mail: ibrahimhalilozkiloc9@gmail.com

1.Erdoğan ÇANKAYA

Dr.Refik Saydam Ortaokulu Müd.Yrd/MEB

Eskişehir Anadolu Üniversitesi/BESYO

Beden Eğitimi Öğretmeni

Orcid ID: 0009-0005-3830-0257

Mail: erdogancankaya55@gmail.com

2.Hakkı ERBEY

Dr.Refik Saydam Ortaokulu Müd.Yrd/MEB

Nişantaşı Üniversitesi/Uluslararası İlişkiler

ve Siyaset Bilimi Y.L

Orcid ID: 0009-0003-5366-1814

Mail: hakkierbey@gmail.com

ÖZET

Okullarda oldukça yaygın olan akran zorbalığı konusu eğitimcinin bakış açısıyla ele alınmıştır. Eğitimin her kademesinde görülen akran zorbalığının sebepleri, sonuçları ve önlemeye yönelik çalışmalar incelenmiştir. Akran zorbalığının kaynağı, eğitim süreçlerine yansımaları ve çözüm yolları üzerinde durulmuştur. Akran zorbalığı hem zorbalığa mağruz kalan hem de zorbalık yapan açısından hem de yaş ve cinsiyet gibi faktörler açısından değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyelleşme, Akran zorbalığı, Zorbalık, Okul. Aile, Psikolojik Faktörler

ABSTRACT

In this article, the issue of peer bullying, which is quite common in schools, is discussed from an educator's perspective. The causes, consequences and prevention studies of peer bullying at all levels of education are examined. The source of peer bullying, its reflections on educational processes and solutions were emphasized. Peer bullying was evaluated in terms of both the bullied and the bully, as well as factors such as age and gender.

Keyword: Socialization, Peer bullying, Bullying, School. Family, Psychological Factors

GİRİŞ

Zorbalık daha güçlü kişi veya grup tarafından daha az güçlü kişi veya gruplara kasıtlı olarak uygulanan fiziksel ve psikolojik şiddet içeren davranışlar olarak tanımlanmaktadır. (Olweus,1978)

Akran zorbalığı ise zorbalığın en çok görülen türlerinden olup zorbalığın arkadaş grubu içinde gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. Gruplar içindeki eşit olmayan bu güç dağılımında şiddeti uygulayan “zorba” olarak tanımlanırken şiddete mağruz kalan “mağdur veya kurban” olarak adlandırılmaktadır. Eğitim kurumlarında; anaokulları dâhil, ilköğretim okulları, ortaokullar, liseler ve üniversitelerde her kademede sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Gökler, 2009)

AMAÇ

Okullarda yaşanan akran zorbalığının neden ve sonuçlarının incelenmesi bunun için çözüm önerilerinin neler olabileceğinin öğrenilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Ulusal ve uluslararası yayınlanmış bilimsel içerikli araştırmalardan yararlanarak Nitel araştırma yönteminden literatür tarama yapılmış, derleme makalesi şeklinde bilimsel bir makale oluşturulmuştur.

BULGULAR

Zorbalık yapan kişilerin özelliklerine bakıldığında genellikle başkaları üzerinde üstünlük kurmak isteyen, kural tanımayan, empatiden anlamayan, kendini güçlü göstererek başkalarının üzerinde hakimiyet kurmak isteyen kişilerdir. Ailesi ile iletişimi zayıftır ancak başkalarına karşı iletişim kurma yetenekleri oldukça yüksektir. Zorbalık yapan kişi kurban veya mağdurdan yaş veya vücut yapısı olarak büyüktür. Bu kişilerin problem çözme ve kaygılanma seviyeleri düşüktür. Kurban veya mağdur olan kişiler ise güvensiz, çekingen, sessiz, hassas, benlik algısı düşük, sosyal yönden zayıf kişilerdir (Öztürk ve diğerleri, 2019).

Zorbalık davranışının oluşumuna bakıldığında dört önemli etkenden kaynaklandığı söylenebilir. İlk olarak erken çocukluk döneminde ilgi ve sevgiden mahrum kalan çocuklar ilerleyen yıllarda saldırgan davranışlar sergileyebilir ve nefret duygusunun gelişimi tetiklenebilir.

İkinci olarak çocuğa aşırı hoşgörü gösterilmesi de yine sınır konulmadığından saldırganlık davranışına neden olabilmektedir.

Üçüncü olarak ebeveynin aşırı disiplinli olması; fiziksel ceza ve şiddet uygulaması da saldırganlık davranışının gelişmesine sebep olabilmektedir. Dördüncü olarak çocuğun hareketli ve çabuk öfkelenen bir mizaca sahip olması da saldırganlık davranışına neden olabilmektedir.

Okullardaki zorbalığa ilişkin çalışmayı ilk olarak 1978 yılında Dan Olweus isimli Norveçli bir araştırmacı yapmıştır. (Olweus ve Mona 2003) Olweus zorbalığı ilk başlarda “bir grup tarafından uygulanan şiddet” anlamında “mobbing” olarak tanımlarken daha sonraları bireysel şiddeti de ekleyerek bugün ki anlamında bildiğimiz akran zorbalığı için “bullying” sözcüğünü literatüre kazandırmıştır.

Bütün bu çalışmalar sonucu akran zorbalığı ile ilgili farkındalık oluşmuş, zorbalığı önleme programları oluşturulmaya başlanmıştır. Akran zorbalığı günümüzde Dünya genelinde okullarda görülen en yaygın şiddet sorunudur. Amerika ve birçok Avrupa ülkesinde de zorbalıkla mücadele ve önleme konusunda çok sayıda çalışma yapılmaktadır.

Türkiye’de akran zorbalığı konusundaki çalışmalar Avrupa ülkelerine göre biraz daha geç başlamıştır ancak özellikle son dönemde bu konuyla ilgili araştırmaların sayısı hayli fazladır. Yapılan araştırmalarda en çok okulda yaşanan zorbalığın nedenleri, zorbalığa ilişkin değişkenlerin sınıf veya gelişim seviyesine göre farklılık veya benzerlik göstermesi üzerinde durulmuştur. Zorbalığı önlemek ve mücadele etmek amacıyla zorbalığa tanıklık yapan kişilerin görüşleri ile ilgili de yine çok sayıda çalışma mevcuttur(Arslan ve Savaşer,2009).

Okullar, çocuğa /bireye hem akademik bilgi beceri kazandırıldığı hem de sosyalleşmesini sağlandığı kurumlardır. Okul sayesinde çocuk kendisini kontrol etmeyi, saygı, güven, sorumluluk gibi pek çok olumlu davranış ve kavramı da öğrenmektedir. Akran zorbalığı ise sağlıklı nesillerin yetişmesi için bir tehdit ve engeldir.

Okullarda uygulanan zorbalık çocuğun okul ve yaşamla ilgili motivasyonunu olumsuz etkilediğinden okuldan soğutarak eğitimden uzaklaşmasına neden olur. Bu nedenle akran zorbalığı son derece ciddiye alınarak önlem alınması gereken bir problem olarak görülmelidir.

Akran zorbalığı ile mücadele edilmemesi halinde hem zorbalığı uygulayan hem de mağdur olan bireyler için kısa ve uzun dönemlere yansıyan etkileri olmaktadır.

Zorbalık davranışının geç fark edilmesi halinde bireyde dikkat eksikliği, sağlıklı düşünmeme, başarısızlık, kötü alışkanlıklar, suça karışma gibi olumsuz davranışlar görülmektedir.

Ayrıca çocukluğunda zorbalık yapan bireylerin çocuklarının da zorbalık davranışına yatkın oldukları yapılan çalışmalarla desteklenmiştir. Mağdur veya kurban olarak zorbalığa mağruz bırakılan kişilerde ise zihinsel problemler, sağlıklı düşünememe, psikososyal açıdan uyumsuzluk, iletişim problemleri, okul fobisi ve kişilik bozuklukları görülebilmektedir. Yine aşırı kaygı sebebiyle bu kişilerin depresyona ve intihara meyilli olduğu da gözlemlenmiştir.

Akran zorbalığına en çok kimler mağruz kalmaktadır?

Yapılan araştırmalarda akran zorbalığına mağruz kalmada cinsiyet bakımından tutarsızlıklar görülse de kızların erkeklere göre daha yüksek oranda zorbalığa mağruz bırakıldığı görülmektedir. (Rigby ve Johnson 2005)

Psikolojik açıdan sağlam olan çocukların zorba veya kurban olma potansiyeli psikolojik açıdan güçsüz olanlara göre daha düşüktür. Yaş faktörüne bağlı olarak zorbalığa mağruz kalma durumu incelendiğinde ise yaş ilerledikçe zorbalığa mağruz kalma oranının düştüğü görülmektedir(Donnon ve Hammond, 2007).

Özel gereksinimli çocuklar buldukları kaynaştırma sınıflarında normal gelişim gösteren çocuklara oranla akranlarının zorbalığına daha fazla uğramaktadır. (Beaty ve Alexeyev, 2008)

Yapılan araştırmalarda zorbalığa uğrayan kişilerin genellikle aşırı koruyucu ailelerde yetiştiği, yeterli derecede savunma ve sorun çözme becerisine sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Akran zorbalığını kimler yapmaktadır?

Birçok araştırmada akran zorbalığı davranışının yaş ilerledikçe daha fazla görüldüğü belirtilmektedir(Çarkıt ve diğerleri, 2019).

Okullarda görülen zorbalığın türleri nelerdir?

Akran zorbalığı ilk tanımlandığında fiziksel veya sözel zorbalık olarak ikiye ayrılmıştır. (Smith 2004) Ancak günümüzde bunun yerine doğrudan veya dolaylı zorbalık olarak sınıflandırılmaktadır.

Doğrudan zorbalıkta, zorba ve mağdur yüz yüzedir. Zorbanın mağdur üzerinde doğrudan ve açık olarak gücünü, hakimiyetini ve statüsünü kullanma isteği vardır. Bu isteğini fiziksel;

vurma, ısırma, tekme atma, çimdikleme gibi hareketlerle veya sözel; küfür, hakaret, çirkin surat ifadesi gibi davranışlarla göstermektedir. Doğrudan zorbalık genellikle okul sınırları içinde sınıfta veya okul bahçesinde gerçekleşmektedir.

Dolaylı zorbalıkta ise kişi hakkında dedikodu yaymak, sosyal çevresinden mahrum bırakıp yalnızlaştırmak, gruptan dışlamak gibi davranışlar görülmektedir. Üçüncü kişiler vasıtasıyla yapıldığından kurban edilen kişi zorbalık yapan kişiyi tanımlayamaz. Bu tip zorbalıkta daha çok isim takma, alay ve tehdit etme, küçük düşürme, gruptan dışlama ve yalnızlaştırma gibi kurbanı incitecek ve benliğine zarar verecek davranışlar yer almaktadır.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte sanal ortamda da zorbalık davranışları görülmeye başlanmış olup “siber zorbalık” olarak adlandırılmaktadır. Siber zorbalık; cep telefonu veya bilgisayar kullanılarak elektronik posta, mesaj veya sohbet odalarında zorbalık içeren, tehdit barındıran, küçük düşüren veya kırıcı olan mesajlar gönderilebilmektedir.

İnternet ortamında dedikodu veya uygunsuz söylentiler yayılabilmektedir. Kamera aracılığıyla bir kişinin izinsiz fotoğrafı çekilerek internet veya cep telefonu ile yayılabilmekte ve yorum yapılabilmektedir. Siber zorbalık, fiziksel veya sözel zorbalıkla benzerlik göstermekle birlikte farklı olan yanları da vardır. Siber zorbalığın en önemli farkı, hızı ve yayılmasıdır. Zorba tarafından yayılan aşağılayıcı mesaj çok hızlı yayılabilmektedir. Üstelik sadece hedefe değil çok sayıda başka kişilere de ulaşmaktadır. (Patchin 2006) Sanal ortamda yapılan zorbalığın bir diğer özelliği de zorbanın kimliğini kolaylıkla gizleyebilmesidir. (Jaana Juvonen and Sandra Graham,2013).

Yaş ilerledikçe teknolojik cihazlara daha rahat ulaşıldığından zorbalık içeren davranışlarda da yaşla birlikte ciddi artış görülmektedir. Küçük yaş grubundakiler ise zorbalık davranışına mağruz kalma oranında artış söz konusudur.

Sanal zorbalıkla geleneksel zorbalığa derinlemesine bakıldığında çok da birbirinden ayrı tutmamak gerekir. Çocuklar ve ergenler gündüz okulda fiziksel olarak bir aradayken akşam ise sanal ortamda birlikte vakit geçirmeye devam etmektedir.

Bu nedenle gündüz okulda meydana gelen bir davranış akşam sanal ortam üzerinden devam edebilmektedir veya tam tersi akşam sanal ortamda yaşanan bir olayın gündüz okulda devam edebilmektedir. Dolayısıyla her iki ortamda yaşanan olaylar birbirlerini etkilemektedir.

Okullarda görülen akran zorbalığın nedenleri nelerdir?

Okullarda görülen akran zorbalığının sebeplerine bakıldığında özellikle öğrencilerin içinde buldukları gelişim döneminden kaynaklı yaşadıkları değişim çatışmalarına neden olmaktadır. Akranlar aralarındaki bu çatışmaları yapıcı yollardan çözmek yerine şiddet içeren davranışlarla çözmeye çalışmaktadır. Akran zorbalığı özellikle oyun oynarken, fikir çatışması yaşandığında, kıskançlık durumunda, istediğini elde edemediğinde, kendisini ifade edemediğinde ve kızgınlık anında ortaya çıkmaktadır.

Yapılan araştırmalarda ailenin ve çevrenin de zorbalık davranışında etkili faktörler olduğu görülmektedir. Sosyal medya ve televizyon, arkadaş seçiminin yanlış olması gibi durumlar da zorbalık davranışını arttırmaktadır.

Okullarda akran zorbalığı önlemek için neler yapılabilir?

Zorbalık davranışı ilk ortaya çıktığında davranışın tekrarlamaması için uygun tepki vermek ve davranışı söndürmek gerekir. Çocuklar zorbalık davranışını benimsemeden önce erken yaşlarda olumlu davranış ve alışkanlıklar öğretilerek bunların pekiştirilmesi sağlanmalıdır.

Zorbalık uygulayan kişiler rehabilite edilmelidir. Değerler eğitimi, empati eğitimi, psiko-sosyal müdahale programı gibi eğitimler verilmelidir.

Zorbalık davranışının değişmesi için başarı duygusu tattırılması da alternatif bir yöntem olabilir.

Zorbalığa uğrayan bireyi iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır.

Okullarda zorbalık davranışı yönünden risk teşkil eden kişi ve gruplar tespit edilerek olumsuz davranışların önlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Zorbalık içeren davranışların ve bu yöndeki eğilimlerin en aza indirilmesi için okulun önemi benimsenmelidir.

Okullarda zorbalığın önlenmesine yönelik programlar geliştirilerek uygulanması sağlanmalıdır. Okul yöneticileri, öğretmenler, çalışanlar ve ailelerin de sürece dahil olduğu iş birliği içerisinde uygulanan bir program vasıtasıyla takip edilmesi gereklidir.

Zorbalık davranışının değişimi için çalışma grupları oluşturulmalı ve bu gruplarda akademik eğitim, insan hakları, iletişim becerileri, problem çözme becerileri, öfke kontrolü, bireyin kendisini ifade becerisi ve benlik saygılarını arttırmak gibi konularda eğitim verilmeli ve davranış gelişimleri gözlemlenmelidir.

Zorbalık davranışı bütün yönleriyle ele alınmalıdır. Programın içeriği değerlendirme, önleme ve müdahale aşamalarını da kapsamalıdır. Tüm bu süreçler okul yöneticileri, öğretmenler, psikolojik danışman veya psikologlar gibi profesyoneller tarafından dikkatle planlanmalı ve uygulanmalıdır.

Program çerçevesinde görüşme formları, ölçüm ve anketler, görüşme formları gibi yöntemlerden yararlanılarak çalışmalar desteklenmelidir. Bu süreçte aile katılımı da önemli olup ailenin samimi ve pozitif destek vermesi halinde uygunsuz davranışlar ev ortamında da kurallar koyularak sınırlandırılabilir. Ailelerin tutarlı olması ve gelişmeleri takip etmesi de programın ve sürecin ilerlemesini olumlu etkiler.

Norveç'te yapılan bir çalışmada; zorbalıkla ilgili mücadele kapsamında uygulanan program neticesinde zorbalığın %50 ve üzerinde azaldığı görülmüştür. (Melton ve ark., 1998)

Okullarda yaşanan akran zorbalığı sonucunda neler yaşanmaktadır?

Okullarda yaşanan akran zorbalığı davranışı sonucunda bireyin eğitim hayatı ve geleceğe bakış açısı olumsuz etkilenmektedir.

Kurban veya mağdurun sağlığı olumsuz etkileyen depresif davranışlar hatta intihar girişimine varan davranışlar görülebilmektedir.

Okula devamsızlık, sosyal ilişkiler ve akran ilişkileri yönünden zayıflık görülebilmektedir.

Mağdur olan kişi okulda derse odaklanmak yerine zorbadan nasıl kurtulacağı konusuna odaklandığından ders başarısında da düşüşler görülmektedir.

Bireyin akademik, sosyal ve psikolojik gelişimi olumsuz etkilenmektedir.

Bireyin zorbalığa mağruz kalması bazı durumlarda uzun yıllar boyu devam etmekte ve gelecek yaşantısını da olumsuz etkilemektedir.

Okul yıllarında zorbalık uygulayan bireyler yetişkin oldukları zaman suça ve şiddete meyilli, iş yaşantısında başarısız olma ve madde kullanımına yönelme eğilimleri olabilmektedir. Bu da zihinsel ve psikolojik bakımdan sağlıksız yetişkinler olarak hayatlarına devam etmeleri demektir.

Boylamsal çalışmalarda, akranların sağlık ve esenlik konusunda mağduriyetin okul çocuklarının sağlık ve refah düzeyinin düşmesinde önemli bir nedensel faktör olduğunu ve etkilerinin uzun süreli olabileceğini göstermektedir. Boylamsal çalışmalardan elde edilen diğer kanıtlar okulda başkalarına zorbalık yapma eğiliminin daha sonraki zorbalık eğilimlerini önemli ölçüde yordadığını göstermektedir(Rigby, 2003).

AİLELERE ÖNERİLER

- ❖ Herşeyden önce akran zorbalığına uğrayan çocuklarınızı dinleyin
- ❖ Çocuklarınıza sakın bağırmanın
- ❖ Çocuklarınızın sözünü asla kesmeyin
- ❖ Akran zorbalığına uğrayan çocuklarınız için öncesinde mutlaka çocuklarınızla arkadaş olmayı unutmayın
- ❖ Çocuklarınızla anne ve baba değil onların seviyesine inerek akran olun ve gizli, saklı birşeyin olmaması için caba sarfedin
- ❖ Çocuklarınızla ativitelere katılın
- ❖ Çok ağır bir zorbalık durumu olmuşsa mutlaka bir uzmana gidilmesi sağlanmalıdır
- ❖ Çocuklarınıza olumlu telkinlerde bulunun onların psikolojik duygu durumlarını yükseltin
- ❖ Okul rehber öğretmenlerinin ilk müdahaleyi yapması ve aileyi bilgilendirmesi sağlanmalıdır.
- ❖ Akranlar ile uyum sorunu yaşıyorsa mutlaka bunun nedenleri öğrenilmeli ve ebeveynler buna göre çocuklarına davranmalıdırlar.
- ❖ Evde asla şiddet, bağırma vb kötü tutumlar ile çocuğun ruhsal sağlığını zedeleyici davranışlara gilmemelidir
- ❖ Akran zorbalığına uğramış çocuğun en büyük desteği anne ve babasıdır. Asla çocuğunuzu yalnız bırakmayın
- ❖ Bazı sorunların aşılması için mutlaka aile, öğretmen desteği olmalıdır.
- ❖ Zorbalığa uğrayan çocukların sınıfı değiştirilebilir yâda okul değişikliği sağlanabilir
- ❖ Okul içi önlemlerin alınması için okul müdüründen ve rehber öğretmenden bu konuda yardım istenilebilir.

- ❖ Çocuklarınıza her ne olursa olsun şevkat ve sevgiyle onları koruyup kucakladığınız hıssını mutlaka vermeniz gerekmektedir.
- ❖ Akran zorbalığına uğramış çocuğun güvensizlik ve ürkme problemleri çeşitli korkuları oluşacağından mutlaka bir terapi alınması önerilebilir.

KISITLILIK

Bu makale ortaokul II kademe öğrencilerin akran zorbalığı konusunda yapılan bilimsel araştırmalar ile kısıtlanmıştır.

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

SONUÇ

Bir çocuğun korkmadan, onuru zedelenmeden, taciz edilmeden, aşağılanmadan rahat ve güvenli bir biçimde okula gitmesi en doğal hakkıdır. Ebeveynler açısından ise çocuğunu okula gönderdiği zaman kötü olaylar yaşayacağı endişesini taşımaması gerekir. Bu sebeple akran zorbalığı önemli ve önlem alınması gereken bir konudur.

Akran zorbalığı tüm ülkelerin geleceği açısından risk teşkil etmektedir. Bu sebeple ivedi olarak akran zorbalığını önlemek için stratejik programlar geliştirilmelidir.

Akran zorbalığı davranışı özellikle okul çağı döneminde fark edildiğinde müdahale edilmesi ve zorbalığa neden olan davranışın düzeltilmesi ve engellenmesi hem kurbanın hem de mağdurun gelecek yaşantısı için önem taşımaktadır. Erken müdahale ile zorbalık içeren davranışın yerine doğru davranış kazandırılabilir. Kurban için ise zorbalık davranışına tepki göstererek kendisine olan saygı ve güven duyguları geliştirilebilir.

Akran zorbalığı programları içerik olarak hem zorbalık uygulayan bireye hem de kurban ve mağdura yönelik olmalıdır. Asıl amaç zorbalığı önlemek ve sosyal becerileri geliştirerek sorunlarla baş etme ve problem çözme yönünden bireyin gelişimini sağlamaktır.

Akran zorbalığının önlenmesine yönelik program çerçevesinde okul yöneticileri, öğretmenler, çalışanlar, ebeveynler ve öğrenciler arasında işbirliği yapılmalıdır. Akran zorbalığını önlemeye yönelik programlar çerçevesinde tüm paydaşlara eğitimler verilerek bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.

Zorbalık konusu ele alınırken sanal ortamdaki zorbalık davranışları üzerinde de çalışmalar yapılarak, sanal ortamda yapılan zorbalıkla mücadele edilmeli, program ve stratejiler belirlenmelidir.

KAYNAKÇA

Atıf Gün, R. Ş , Gültekin-Akduman, G. (2022). Okul öncesi çocuklarının psikolojik sağlamlıklarının akran zorbalığı davranışları ile ilişkisi. *TEBD*, 20(1), 107-123. <https://doi.org/10.37217/tebd.1019516>

Ersoy Çarkıt. E , Bacanlı.F (2023) Okullarda Akran Zorbalığı: Öğretmen Görüşlerine Göre Nitel Bir Çalışma. 1 DOI: 10.26466/opus.644848

Gökler, R. (2009). Okullarda akran zorbalığı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt:6 Sayı:2 /Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Pınar Burnukara.P, (2012). Okul Ortamı ve SanaIOrtamda Meydana Gelen Akran Zorbalığı Ne Ölçüde Örtü or Türk Psikoloji Dergisi, c. 27 (69) ss:81-96

D. Soner, K. Osman (2022). Akran Zorbalığı: Bir Olgubilim Çalışması, Pamukkale Üniversitesi Eğitim fakültesi Dergisi, 59:1-24, <https://doi.org/10.9779.pauefd.1053832>

Gürhan. N, (2017). Her Yönü İle Akran Zorbalığı, *Türkiye Klinikleri J Psyciatr Nurs-Special Topics* 2017;3(2):175-8

Can J Psychiatry (2003). In Review Consequences of Bullying in Schools Ken Rigby, PhD1 ,Vol 48, No 9, October 2003

Sandra Graham (2014). *Annu. Rev. Psychol.* 65:159–85 First Published Online As A Review In Advance On August 5, 2013 The Annual Review Of Psychology Is Online At <Http://Psych.Annualreviews.Org> This Article's Doi: 10.1146/Annurev-Psych-010213-115030

Ergül Topçu, A. (2018). Okullarda Akran Zorbalığının Yaygınlığı Ve Doğası Üzerine Bir Derleme. *Kriz Dergisi*, 26(2).

Atbaşı.Z , Korkmaz.T, Erkin. M (2021). AKRAN ZORBALIĞI KAVRAMININ LİSANSÜSTÜ TEZLERDE İNCELENMESİ. *Turkish Special Education Journal: International TSPED* ISSN: 2630-6123 Available on-line at: <http://tsped.org/son-sayi> Volume 3 | Issue 1



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:01.10.2023 Makale Yayın Tarihi: 20.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt: 2 Sayı:2 Yıl:2023 Ss:187-192

Okul Öncesi Çocuklarda İyi Oluş ve İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

1.Nuray DELDAL

Öğretmen/Çocuk Gelişimi Uzmanı

İstanbul Kültür Üniversitesi

Temel Eğitim Ana Bilim Dalı

Okul Öncesi Eğitimi Bölümü Yüksek Lisans

Orcid ID: 0000-0002-9593-2980

Mail: nurayiko@gmail.com

ÖZET

Araştırmada, okul öncesi döneminde olan çocuklarda sosyal duygusal iyi oluş, iyi oluşu etkileyen faktörler çeşitli yönlerden incelenmiştir. Çocukların sosyal duygusal açıdan nasıl daha iyi olacağı sorusuna cevap aranmıştır. Hangi tür davranışların ve tutumların onları daha iyi, daha mutlu yapacağı araştırılmıştır. Çocukların sosyal duygusal iyi oluşu konusu hem ebeveynleri ile hem de öğretmenleri ve akranları ile olan ilişkileri açısından değerlendirilmiştir. Bu araştırma nitel bir araştırma yöntemi olan derleme makale şeklinde hazırlanmıştır. Çalışmada yabancı ve yerli kaynaklardan literatür taraması yapmak suretiyle faydalanılmıştır.

Anahtar Kelime: Okul Öncesi, İyi Oluş, İyi Oluşu Etkileyen Faktörler, Sosyal, Psikolojik

ABSTRACT

In the study, well-being and factors affecting well-being in preschool children were examined. An answer was sought to the question of how it would be better for children. It has been researched which types of behaviors and attitudes will make them better. The issue of children's well-being was evaluated in terms of their relationships with both their parents, teachers and peers. This research was prepared as a review article, which is a qualitative research method. In the study, foreign and domestic sources were used by conducting a literature review.

Keyword: preschool, well-being, factors affecting well-being. Social, Psychological

GİRİŞ

Okul öncesi 0-6 yaş aralığını kapsayan, çocukların gelişiminin en hızlı olduğu en kritik dönemdir. (Saygın, 2019) Erken çocukluk eğitiminin ne denli önemli olduğu da özellikle son yıllarda yapılan akademik çalışmalarla da ortaya konmuştur. Çocuk okula ilk adımı attığı bu dönemde okula uyum sağlamaya çalışır. Ailesinden ilk defa ayrılan çocuk sosyalleşmeye çalışır. Her çocuk farklı yetenek, beceri ve farklı mizaca sahiptir.

Çocuk bu süreçte kişisel özelliklerini, ev ortamında öğrendiklerini okul ortamı ile birleştirmeye çalışır. Ailenin bu sürece dâhil olarak, çocuğuna destek olması ve öğretmenle iletişim kurması da önemli hususlardan biridir(Shoshani ve Slone, 2017).

Çocuğun okula ilk başladığı dönemdeki yaşadıkları okula motivasyonunu, okul sevgisi ve akademik başarısını da etkilemektedir. Çocuk bu süreçte sadece sosyalleşmeyi değil, çevreye uyum sağlamayı, arkadaşlığı, kurallara uymayı, öğretmen kavramını da öğrenir. Bazı çocuklar bu sürece daha kolay uyum sağlarken bazı çocuklar ise çok zorlanmaktadır.

Çocuk ne kadar iyi uyum sağlarsa o ölçüde okulunu sever, olumlu sosyal ilişki kurar, güvende hisseder, aktif katılım sağlar ve okul yaşantısında başarılı olur. Bu sayede çocuk kendi potansiyelini gerçekleştirerek sosyal duygusal anlamda iyi olur.

Çocuğun okula uyumu ve akademik anlamda başarılı olduğu çeşitli ölçme araçlarıyla ölçülebilir. Bu ölçme araçlarıyla çocuğun motor, duyu, sosyal ve bilişsel gelişimi, beceri ve davranışları değerlendirilir. Değerlendirmeler sonucu yetersiz olan çocuklar bir yıl bekletilir yada farklı bir sınıfa gönderilebilir(Erbay, 2020).

AMAÇ

Bu çalışmada okul öncesi dönemdeki çocukların sosyal duygusal ve psikolojik iyi oluşu, iyi oluşu etkileyen faktörlerin neler olduğu incelenmiştir. Bugünün çocuğu yarının geleceğidir. Çocukların her anlamda iyi oluşa sahip olması mutlu, sağlıklı, kendine güvenen ve başarılı bireylerin yetiştirilmesi demektir.

YÖNTEM

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi olarak derleme makale şeklinde düzenlenmiştir. Çocuğun iyi oluşu konusu yabancı ve yerli kaynaklardan literatür taraması yapılarak faydalanılmıştır

BULGULAR

Psikolojisi sağlam olan çocuk, sosyal duygusal iyi oluşa sahipse olumsuz duygu ve durumlarla başa çıkabilir ve kendi oto kontrolünü sağlayabilir; sağlıklı sosyal ilişkiler kurar, öz düzenleme becerilerini rahatlıkla yapar, sorumluluğunun bilincinde olur, kendine güvenir, keşfetme arzusu içinde olur, stresle başa çıkabilir, genellikle neşeli ve pozitif olur(elik, 2021).

İyi oluşla ilgili geçmişten bugüne yapılan çalışmalarda iyi oluşun gelişim ve yaşam zorlukları karşısında çözüm yolları üzerinde durulmuştur. Son dönemlerde ise çocuğun olumlu özelliklerini, yetenek ve kapasitesini ortaya çıkarmaya odaklanmıştır.

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, kültürel yapı gibi etkenler de çocuğun iyi oluşunu etkilemektedir. Toplum yapısı değiştikçe çocuğun iyi oluşu kavramına yönelik bakış açısı değişmiş ve önemi daha artmıştır(Karaş, 2022).

Çocuğun iyi oluşunu değerlendirmek için özellikle ailesi, sosyal ve fiziksel çevresi, sağlığı, ekonomik olanakları, güvenliği, eğitimi, ve davranışları gibi pek çok etkene bakmak gerekir.

Çocuğun iyi oluşunun özellikle erken çocukluk döneminde incelenmesi ve desteklenmesi çocuğun gelişimini ve geleceğini olumlu etkileyecektir. Erken ocukluk döneminde çocuğun etkinliklere katılma, yaşamdan keyif alma, değerler, sosyal ilişkiler, yetenekleri, ilgi alanları, teknolojiye olan ilgisi de gelişimini etkilemektedir(Gage, 1997).

Çocuğun iyi oluşu derken çocuğun mutluluğundan da bahsetmek gerekir. Çocuğun mutluluğu demek, sağlıklı bir ortamda büyümesi, tüm fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, kendi yeteneklerini geliştirmesine ve bireysel özelliklerini gerçekleştirmesine imkan sağlanması demektir. Çocuğun sağlıklı büyümesinde en önemli faktör ailesidir. ocuk sosyal ve psikolojik iyi oluş haline sahipse mutludur ve kendisini güvende hisseder.

Çocuğun iyi oluşu çeşitli disiplinler ve çeşitli farklı kültürler tarafından da farklı bakış açılarıyla araştırılmaktadır. Çocuğun gelişim sürecinde çocuğun hem fiziksel hem sosyal hem bilişsel hem de psikolojik açıdan sağlıklı olması iyi oluşunu olumlu etkilemektedir(Baker, 2004).

İyi oluşa sahip ocuk sosyal çevreye daha çabuk uyum sağlar ve daha çabuk öğrenir. Çocuğun iyi oluşu çocuğun yaşam kalitesini de yakından etkiler. ocuk psikolojik açıdan sağlam, gelişim döneminde uygun olarak sosyal, duygusal, fiziksel ve bilişsel yetkinliklere sahipse, sağlıklı ve mutludur yani iyi oluş haline sahiptir. (Atan, 2020)

İyi oluş hali geçmişten günümüze pek çok düşünür ve bilim insanının çalışmalarına konu olmuştur. Bradburn'un "The Structure of Psychological Well-Being" (Psikolojik İyi Oluşun Yapısı) isimli eseri iyi oluş ile ilgili yapılan ilk önemli çalışmadır. Bu çalışmada da mutluluk ve psikolojik iyi oluş kavramları üzerinde durulmuştur.

Yapılan nörobilimsel çalışmalar çocuklarda psikolojik iyi oluş kavramına büyük katkılar sağlamıştır. Çocuğun iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Çocukların iyi oluş seviyesindeki artış çocuğun okulundaki akademik başarısında da artış sağlamaktadır.

Moore'a göre çocuğun iyi oluşunda dört alan yer almaktadır; birincisi fiziksel sağlık, güvenlik ve gelişim, ikincisi duygusal ve psikolojik gelişimi, üçüncüsü bilişsel ve öğrenme becerileri, dördüncüsü ise sosyal gelişimi ve sosyal davranışlardır.(Baker, 2004).

SONUÇ

Çocukluktaki iyi oluş yetişkinlikteki iyi oluşu doğrudan etkilediğinden çocukluktan itibaren sosyal duygusal, fiziksel, psikolojik ve bilişsel iyi oluşa önem verilmelidir.

Özellikle sosyal duygusal iyi oluşu desteklemek gelişimin tüm aşamalarına katkı sağlayacaktır.

Çocukların yaşam koşullarının iyileştirilerek çocuğun her türlü ihtiyacının karşılanması çocuğun iyi oluşuna fayda sağlayacaktır.

Nitelikli insan yetiştirmek için okullarda öğretmenler tarafından çocuğun iyi oluşuna yönelik programlar uygulanmalıdır.

Yapılan araştırmalarda çocuğun iyi oluşunu ebeveynlerin kişilik tipleri, psikolojik düzeylerinin de etkilediği görülmüştür.

Çocukların iyi oluşu için hem çocuk merkezli hem de yapılandırmacı bir eğitim anlayışı uygulanmalıdır.

Çocukların iyi oluş kavramını anlayabilmesi için onlara uygun bir dil kullanılmalıdır.

Çocukların keşif meraklarını giderecek ve girişkenliğini geliştirecek eğitim modelleri uygulanmalıdır.

Çocukların negatif olaylar karşısında duygularını kontrol edebilmesi ve öz düzenleme becerilerini geliştirebilmesi için desteklenmelidir(Özbey, 2022).

Çocuklar psikolojik yönden dayanıklı olması , stresle başa çıkma becerisi kazanması, sosyal ilişkiler ve iletişim yönünden desteklenmelidir.

KISITLILIK

Yapılan araştırma sadece 3-6 yaş arası okul öncesi eğitimi alan öğrenciler İLE

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Karaş, Z (2022). Okul Öncesi Çocuklarının Duygu Düzenleme Becerileri: Çocuğun Mizacı İle Ebeveyninin Duygusal Zekâsı Ve Psikolojik İyi Oluşunun Rolü Nedir? Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 12 Sayı: 2 Haziran E-Issn: 2149-3871

Özbey, S (2022). Okul Öncesi Dönem Çocuklarında İyi Oluş ve Psikolojik Sağlamlık: Değer Davranışlarının ve Özdüzenleme Becerilerinin Yordayıcı Etkisi. Değerler Eğitimi Dergisi Cilt 20, No. 44, 351-383, Aralık 2022

Erbay, F ve Toklu, D.A(2020). 48-60 Aylık Çocukların Okula Uyumunun Sosyal-Duygusal İyi Oluş ve Psikolojik Sağlamlık Değişkeni Açısından İncelenmesi EISSN:2667-5609

Gage. A. J(1997). Familial and socioeconomic influences on children's well-being: an examination of preschool children in kenya, elsevier science ltd. All rights reserved pıı: s0277-9536(97)00113-5 printed in great britain pergamon soc. Sci. Med. Vol. 45, no. 12, pp. T811-1828, 1997.

Shoshani.A; Slone.M (2017). Positive Education for Young Children: Effects of a Positive Psychology Intervention for Preschool Children on Subjective Well Being and Learning Behaviors. Volume 8 - 2017 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01866>

Çelik, R(2021). Tezi 5-6 Yaş Çocuklarının Okula Uyum İle Öğrenme Davranışları Ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, T.C. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitim Bilim Dalı Yüksek Lisans

Baker, B.L(2004). Journal of Intellectual Disability Research doi: 10.1111/j.1365-2788.2005.00691.x



Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimler Dergisi

Makale Başvuru Tarihi:15.06.2023 Makale Yayın Tarihi: 29.12.2023 Makale Türü: Derleme
E-Issn:3023-4603 Doi No: 10.5281/zenodo.10447672 Cilt:2Sayı:2 Yıl:2023 Ss:193-204

Çocuk Gelişimi Dönemlerinin İncelenmesi

1.Yıldırım Bayezit DELDAL

Doçent Doktor

Milli Eğitim Bakanlığı

St Clemets Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Fakültesi

Psikoloji Danışmanlık Rehberlik ABD Başkanı/Öğretim Üyesi

İngiltere/Türkiye

Orcid ID: 0000-0002-6561-5933

Mail:y.bayezit1977@gmail.com

ÖZET

Gelişimin ilk yıllarının çocuğun sosyal, duygusal, bilişsel ve dil gelişimi açısından çok önemli olduğu bilinmektedir. Bu yıllardaki fiziksel gelişim ve davranışsal gelişim, bir bebeğin zihinsel gelişiminin en iyi göstergeleridir. Zihnin gelişimi eğitimle doğru orantılıdır. Eğitim çocuğun doğduğu andan itibaren başlar. Annenin gösterdiği ilgi, oyunda kullanılan oyuncaklar ve ortamdaki çeşitli uyaranlar çocuğun zihinsel gelişimini büyük ölçüde etkiler. Tüm bu nedenlerden dolayı çocukluk döneminde yetişkinlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Çocuk bu aşamada yetişkinlerden ne kadar olumlu duygu ve uyaranlar alırsa çevresiyle de o kadar olumlu ilişkiler kurabilir.

Anahtar Kelimeler: Gelişim, Çocuk, Anne ve baba, Psikolojik, fiziksel, Bilişsel Gelişim

ABSTRACT

It is known that the first years of development are very important for the child's social, emotional, cognitive and language development. Physical development and behavioural development during these years are the best indicators of a baby's mental development. The development of the mind is directly proportional to education. Education starts from the moment the child is born. The interest shown by the mother, the toys used in the game and various stimuli in the environment greatly affect the mental development of the child. For all these reasons, adults have great responsibilities during childhood. At this stage, the more positive emotions and stimuli the child receives from adults, the more positive relationships he/she can establish with his/her environment.

Keywords: Development, Child, Mother and father, Psychological, physical, Cognitive development

GİRİŞ

Sosyal ve duygusal gelişimi açıklayan teoriler Psikanalitik teori nedir? Freud'un (1856-1939) görüşlerine dayanılarak oluşturulmuştur. Psikanalitik yöntemle anormal davranışları ele alırken kişilik gelişimini açıklayan bakış açıları üzerinde yoğunlaştı. Freud'un kişilik gelişimi teorisi nedir? Kişilik gelişimini üç ana teoriyle açıkladı: topografik, yapısal ve psikoseksüel gelişim. Freud'a göre duygusal problem içgüdüsel dürtülere dayanmaktadır. Topografik kişilik teorisi nedir?

Bilinç alanının dışında bilinç öncesi ve bilinçdışı yapılar bulunmaktadır. Bireyin bilinçli olarak algıladığı deneyim bilinç bölgesinde yer alıyorsa, zihnini ve dikkatini zorlayarak hatırladığı olaylar da bilinç öncesi bölgede yer alır. İçgüdüsel tepkilerin kaynağı bilinç alanının dışındadır. Yapısal kişilik teorisi nedir? Freud kişiliğin organizasyonunu id, ego ve süperego organizasyonuna göre açıklamıştır. Bilinçdışı yapı olan id, kişiliğin psişik enerjisini ve içgüdülerini içerir. Gerçeklik ilkesine göre çalışan kısmen bilinçli bölge egodur. Süperego ahlaki ilkelere göre çalışan bir yapıdır.

AMAÇ

Araştırma Türkiye ve Dünyada çocuk gelişimi dönemlerinin neler olduğu ve bu dönemlerde çocuklarda meydana gelen gelişmelerin neler olduğunun öğrenilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu makale, güncel uluslararası literatürden kitap ve yayınlanmış makalelerden kaynak alınarak nitel araştırma yöntemine göre derleme makalesi şeklinde oluşturulmuştur.

BULGULAR

DUYUSAL HAREKET DÖNEMİ (0-2 Yaş Arası)

Bu çağdaki bebekler üzerinde televizyonun belirli etkileri ile ilgili araştırmaların azlığına rağmen, bunların sözel olan ve olmayan davranışları televizyonda gördükleri ve işittiklerini, tıpkı iki yaşın altındaki çocukların meşrubat reklamlarından edinilen cümleleri taklit edebilmelerinde olduğu gibi tekrar edilebilmektedirler.

Bebeğin kaybetme duygusu ile dış dünyayı duyu organları nesnelere aracılığıyla tanımaya çalıştığı ilk döneme piaget, duyuusal- hareket dönemi adını vermiştir.

Bu dönemde bebek, duyularına ulaşan çeşitli uyarıcılara devinimsel ekinlikler aracılığıyla tepki vermekte ve bu dönem, doğumdan ikinci yaşın sonuna kadar devam etmektedir (İnanç ve Ark. 2007, Akt. İrkin. 2012).

Bilişsel gelişimin aşamalarından biri bebeğin nesnenin sürekliliğini keşfetmesidir. Önceden bebek, herhangi bir nesne ortadan kaldırıldığında nesnenin yok olduğu, artık bir ortadan kalktığında nesnenin yok olduğuna artık var olmadığını düşünürken; iki yaşına doğru bebek, nesnelerin sürekli olduğunu ve göz önünden kaldırılınca nesnenin yok olmadığını var olmadığını düşünürken; iki yaşına doğru bebek, nesnelerin sürekli olduğunu ve göz önünden kaldırılınca bile var olmaya devam ettiklerini anlamaktadır (Yeşilyaprak, 2011: 93, Akt. İrkin, 2012). Bu dönemde çocukların duyuşal doyum sağlanması onların sağlam ve güçlü bir psikolojik yapıya sahip olmalarına zemin hazırlar.

Bebeği okşamak, kucaklamak, onunla konuşmak, sevildiğini hissettirmek onunla oynamak, birlikte vakit geçirmek, gezdirmek, fiziksel ve ruşsal yönde gelişimine çok büyük katkıda bulunur. Bebele birlikte vakit geçirmek, onun insanlar arası ilişkilere yabancılaşmasını engeller ve bakıcısı vasıtasıyla ihtiyaçlarını anlatmaya çalışmaya, kısacası sosyal ortamın gereklerini yerine getirerek yola ve çevresinde bulunan insanlarla iletişim ve etkileşim içerisine girmeye başlar(Rubin, 1998).

Sosyal ortamda iletişimin esası konuşma olduğu için çocuk konuşmayı öğrenmek zorundadır. İnsanlar tarafından seilmek için onları anlamak, onların duyuşal uyarılarına cevap vermek zorundadır. Sosyalleşmek ve iletim kurmak için etrafındakilerden özellikle bakım veren kişileden teşvik etmek zorundadır(Arslan, 2022).

Çocuğun ihtiyaçlarını karşılamak, dertleriyle ilgilenmek, onunla birlikte vakit geçirmek, onu öpmek, okşamak, konuşmak, oynamak vb. gibi girişimler çocuğa sevildiğini hissettirir, onun psikolo-sosyal gelişimi için bir teşvik oluşturur. Konuşma etrafıla ilgilenme, sosyal ortamların gerekliklerini yerine getirme, yaşlılarıyla ilgilenme, günlük ihtiyaçlarını anlatma, insanlarla duyuşal yakınlık kurma, cansız varlıklardan çok canlı varlıklarla ilgilenme gibi bir çok psiko-sosyal faktör çocuklarda bu iletişim ve etkileşim ortamında kendiliğinden meydana gelmeye başlar.

Çocuk televizyonunun yani cansız bir varlığın karşısında duygusal ve sosyal uyarıda sevgiden bağlandığı kişiden uzak; çocuğun konuşmasına, bakışına, gülümsemesine, gönderdiği iletişim ve etkileşim mesajlarına cevap vermeyen sert ve soğuk bir cismin karşısında (ne kadar ses ve görüntü olursa olsun çocuk onları yorumlayacak ve kabul edecek durumda ve psiko- sosyal durumda değildir) bireyselleşme yönünde eksik değildir. Bu durum, küçük çocuklar için sıkıntı yaratır. Çünkü çocuğun duygusal ve sosyal eksikliği telafi edecek arkadaşı ve sosyal ortamı, konuşmak veya için gideceği ikinci bir ortamı veya bu boşluğu doldurmasını kolaylaştıracak psiko-motor ve psiko-sosyal yeterliliği henüz girmemiştir, ayrıca alternatif bir gelişim ortamı yoktur.(Yörükoğlu, 2009).

Televizyon zeka üzerinde olumsuz etkileri tespit edildikçe yasaklayıcı uygulamalar başlamıştır. Fransa’ da bebek ve çocuklara yönelik kanalların özellikle 3 yaşın altındaki çocukların zeka gelişimi olumsuz eklediği gerekçesiyle üç yaşın 6 altındaki çocukların televizyon izlemesi yasaklanmıştır. 0-3 yaş arasında, uzun süre televizyon karşısında kalan (günlük 1-2 saat üzerinde) çocuk ve ailede, özellikle, bakım veren kişide sosyal gelişim (duygusal etkinlik ve karşılık verme, sosyal ortamlara uyum, insanlarla ilgilenme, onlara yakınlık gösterme, yaşlılarıyla ilgi vb.) ve iletişim (konuşma, anlamlı jest ve mimikler, heceleme ve ses çıkarma vb.) için gerekli olan fonksiyonların gelişiminde gecikmeler yetersiz görülür. Bu durumun yani iletişim ve etkileşim bozukluğuna yol açabilecek diğer nedenlerin olmadığını incelemektedir. Bütün bu nedenlerden dolayı sevgi ve duygusal ilgi görmek ve kendisiyle ilgilenen kişiyle vakit geçirmek yerine televizyon karşısında kalmak bebek için son derece sakıncalıdır.

Bu dönemde uzun süre, çok aşırı miktarda televizyon karşısında kalan çocuklarla başka nedenlerde eklenerek bazı psikiyatrik tablolar gelişebilir. Bu tür çocuklarda etrafa karşı ilgisizlik, seslenince bakmama, insanlara ve yaşlılarına ilgisizlik, onlarla duygusal ve sosyal iletişime geçememe, kendi halinde olmaya çalışma, kendi etrafında dönme, sallanma, cansız nesnelere aşırı derecede ilgilenme, konuşmama, cümle kurmama, iletişim ve etkileşimde, duygusal olarak karşılık verememe vb. birçok belirti yaşanabilir. Bu nedenle anne ve babaların özellikle bu yaş çocuğu için televizyon izleme konusunda sınırlamalarla birlikte durumu yönlendirmeleri, normal psiko-motor ve psiko-sosyal gelişim için uygun olur (Baldık, 2005).

2- İŞLEM ÖNCESİ DÖNEM (2-7 yaş arası)

Bu dönemde çocuklar televizyona birer araştırmacı gözüyle bakarlar. İzledikleri görüntülerin konu içerisinde bir anlam ararlar ama ilgileri genelde karakterlerin hızlı hareketleri, sahnelerin hızlı değişimi, şiddet yada beklenmeyen sürpriz görüntü üzerine olmaktadır. Çocuk bu dönemde dili kullanmaya ve ilkel düzeyde, bir sembolik ile bu sembolün temsil ettiği nesne arasındaki ilişkiyi ilk kez anlamaya başlamıştır. Bu dönemde dili sembolik ve anlamda kullanma ve bir şeyi gerçekte yapma becerisinden çok, onu hayal etme yeteneği gelişmektedir.

Çocuk bu dönemde gerçekleştirilen en önemli kazanımlarından biri, dil gelişimine bağlı olarak nesne ve olayları temsil eden sözcükler yoluyla düşünme ve iletişimde bulunmaktadır. İşlem öncesi dönemdeki çocuklar tersine dönüştürememe, yani bir işlemin iki yönlü olabileceğini kavrayamamaktan dolayı bazı düşünme hataları yapmaktadır. 2-4 yaş çocuklarının ben merkezli (egosantrik) düşünme söz konusudur. Çocuk kendini diğerlerinin yerine koyarak düşünmektedir (İnanç, Ark.2007, Ark. İrkin, 2012 8).

Televizyonun bu dönemde çok aşırı izlenmesi dilsel ve sosyal gelişiminde bazı sıkıntılar ve eksiklikler olmasına neden olabilir. Bu dönemde çocuklar televizyonda gördüklerini tamamen somut olarak yorumlamaktadır. Yani çocuklar televizyonda gördüklerini tamamen somut olarak yorumlarlar. Yani çocuklarda tam olarak somut düşünce gelişmediği için gerek çizgi filmler gerek filmlerde görülen görüntüler tamamen gerçek olduğu gibi algılanır.

Çocuk çizgi filmlerde gördüğü bir sahneyi canlandırmaya çalışabilir. Bilinç altına şiddet duygularını yerleştireceği için, şiddet içeren ve aşırı abartılı konulardan oluşan çizgi filmler oldukça sakıncalı olmalıdır.

3- SOMUT İŞLEM DÖNEMİ (7-11 Yaş Arası)

Bu yaşlarda çocuğun izleyici olarak dikkatini yayınlanan programa odaklanma uzunluğu ve programda cerayan eden entrikaları takipteki kavrama yönelik yeteneği gelişir. İzlediği karakterlerin, kendilerine uygun eylemlerini tanımaya ve konu içeriğinden sonuçlar çıkarmaya başlamaktadırlar.(İşçibaşı, 2001).

Küçük çocukların ne kadar tv izledikleri konusunda yapılan bir araştırmada 3 ve 5 yaş grupların çocukların haftada 19-20 saat televizyon izlerken 7 yaşına geldiklerinde, okula

başlamaları nedeniyle, toplam izleme süresinin 15,5 saate düştüğünü tespit edilmektedir. Bir başka araştırmaya göre ise küçük çocukların, bilgilendirici programlara daha fazla maruz kalmakta olduklarını ortaya koymuştur. Bunun nedeni, yetişkinlerin izlemeleri sırasında onların ebeveyne yanında olmasıdır (Sememüglü, 2010).

4- SOYUT İŞLEM DÖNEMİ (12 yaş ve üstü)

12 Yaş üstü bu dönem soyut kavramları kavrayabilir ve akıl yürütebilir. Bu dönemde televizyon izleme süresinin artması ile birlikte maruz kaldığı ses, görüntü ve mesajlardan daha fazla etkilenebilir. 11 Yaş sonrasında bu korku ve kaygılar, yerine biraz daha mantıksal düşünmeye bırakma eğilimi gösterir. Çocuklar bu yaşlardan itibaren medya üzerinde kazanımları eğer iyi yönlendirilir ve seçici davranılırsa devam eder.

Çocuk gelişimi teorisi, çocukların gelişimini incelenmesi diye düşünebiliriz.

Gelişimin kendine özgü özellikleri nedeniyle tüm insanların çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde bireysel farklılıkları vardır. Dolayısıyla gelişim süreçlerinde önemli noktalara geldiği için kesin bir zaman veya yaştan ziyade ortalama bir zaman veya yaştan bahsetmek daha gerçekçidir(Kuzucu, 2011).

Gelişim psikolojisini inceleyen mekanik model, evreni makine benzeri bir fonksiyon olarak görmektedir. Alternatif olarak organik model, evrenin yaşayan bir organizma olarak işlev gördüğüne inanmaktadır. Çocuk gelişimi teorileri, çocukların çocukluk döneminde nasıl değiştiğini ve büyüdüğünü açıklamaya odaklanır. Bu tür teoriler sosyal, duygusal ve bilişsel büyüme dâhil olmak üzere gelişimin farklı yönlerine odaklanır. İnsan gelişiminin incelenmesi zengin ve çok yönlü bir konudur. Hepimizin kişisel gelişim deneyimleri vardır, ancak bazen insanların nasıl ve neden büyüdüğünü, öğrendiğini ve bu şekilde davrandığını anlamak zordur.

Çocuklar neden belirli şekillerde davranırlar? Davranışları yaşlarıyla mı, aile ilişkileriyle mi, yoksa bireysel karakterleriyle mi ilgili? Gelişim psikologları bu tür soruları yanıtlamaya ve yaşam boyunca ortaya çıkan davranışları anlamaya, açıklamaya ve tahmin etmeye çalışır. İnsan gelişimini anlamak için, insan gelişiminin farklı yönlerini açıklayan birkaç farklı çocuk gelişimi teorisi geliştirilmiştir. Doğumdan yetişkinliğe kadar çocuk gelişimi, insanlık tarihinin büyük bölümünde büyük ölçüde göz ardı edilmiştir.

Çocuklar genellikle yetişkinlerin minyatür versiyonları olarak görülüyordu ve çocukluk ve ergenlik döneminde bilişsel yetenekler, dil ve fiziksel gelişimde meydana gelen birçok ilerlemeye çok az dikkat ediliyordu. Çocuk gelişimine olan ilgi nihayet 20. yüzyılın başlarında artmaya başladı, ancak sıklıkla anormal davranışlara odaklanıldı. Daha sonra araştırmacılar, tipik çocuk gelişimi ve bunun gelişim üzerindeki etkileri de dahil olmak üzere diğer konulara giderek daha fazla ilgi duymaya başladı. Bebekler gelişimleri sırasında kaç yaşında konuşurlar?

Öğrenme teorisi modeli - çocuk gelişimi teorisi "Duyarlı Organizma Modeli"; Konseptin temsil ettiği mekanik modele dayanmaktadır. Bir organizmanın davranışının genetik yapısı ve karşılaştığı uyanlarla belirlendiğini anlar. Üst düzey psikolojik işlevlerin yaşamla ve çevreyle etkileşim yoluyla öğrenildiğini kabul eden bir modeldir. Karmaşık insan davranışlarının giderek daha basit hale gelen davranış kalıplarından oluştuğunu vurguluyor. Mekanistik model teorisyenlerine göre gelişim, davranışın zaman içinde basit davranıştan daha karmaşık davranışa doğru değişmesidir.

Davranış değişikliğine ilişkin iki ana teori şunlardır: Ontogenetik Davranış: Bunlar, bir organizmanın yaşam boyunca öğrettiği ve öğrendiği davranış kalıplarıdır. Filogenetik Davranış: Bir organizmanın çevreye uyum sağlama yeteneğindeki gelişme ve değişiklikleri içerir. Bilişsel gelişim modeli: Çocuk gelişimi teorisi Organik evren modeline göre evren yaşayan bir organizmadır. Değişiklikler periyodik olarak meydana gelir ve her dönem bir öncekinden farklı ve daha karmaşıktır. Piaget'nin bilişsel gelişim teorisi ve Freud'un kişilik gelişimi teorileri bu modele dayanmaktadır. Gelişimin her aşamasının, bir önceki aşamanın özelliklerinin yanı sıra kendine has özellikleri de vardır.

SONUÇ

Televizyonun 0-2 yaştaki bebekler üzerindeki spesifik etkileri üzerine çok az araştırma yapılmış olmasına rağmen, tıpkı iki yaşın altındaki çocukların meşrubattaki cümleleri taklit edebildiği gibi, onların sözlü ve sözsüz davranışları da televizyonda gördükleri ve duyduklarıyla taklit edilebilir. reklamlar Piaget, bebeğin kayıp hissi ile dış dünyayı duyu organları ve nesnelere aracılığıyla tanımaya çalıştığı ilk döneme duyu-motor dönem adını vermiştir. Bu dönemde çocuk duyularına ulaşan çeşitli uyanlara motor aktiviteler yoluyla tepki verir ve bu dönem doğumdan yaşamın ikinci yılının sonuna kadar sürer.

Bilişsel gelişimin aşamalarından biri de bebeğin nesne kalıcılığı algısıdır. Önceleri bebek, bir nesne çıkarıldığında ortadan kaybolduğunu, kaldırıldığında ise nesnenin varlığının sona erdiğini düşünüyordu; Bebek iki yaşına geldiğinde nesnelerin kalıcı olduğunu ve gözden kaldırıldığı takdirde nesnenin kaybolmayacağını veya var olmadığını düşünür; Çocuk iki yaşına geldiğinde nesnelerin kalıcı olduğunu ve gözden uzaklaştırıldığında bile var olduklarını anlar (Hutson, 2006).

Bu dönemde çocuklara duygusal tatmin sağlamak, onların sağlam ve güçlü bir psikolojik yapı oluşturmalarının önünü açar. Bebeğe sarılmak, okşamak, onunla konuşmak, sevildiğini hissetmek, onunla oynamak, onunla vakit geçirmek, onunla yürümek onun fiziksel ve zihinsel gelişimine birçok katkı sağlar. Bebekle vakit geçirmek bebeğin insan ilişkilerine yabancılaşmasını engeller ve ihtiyaçlarını bakıcı aracılığıyla anlatmaya çalışmaya başlar. Kısaca çocuğun gereksinimlerini karşılayarak çevredeki ve yoldaki insanlarla etkileşime ve iletişim kurmaya başlar. sosyal çevre. Sosyal ortamda iletişimin temeli konuşma olduğundan çocuğun konuşabilmesi için konuşması gerekir. İnsanların sizi sevmesi için onları anlamaları ve duygusal uyarılarına yanıt vermeleri gerekir. İletişim kurmak ve iletişim kurmak için sevdiklerinin, özellikle de bakıcıların cesaretlendirmesine ihtiyacı var.

Çocuğun ihtiyaçlarını karşılamak, sorunlarıyla ilgilenmek, onunla vakit geçirmek geçir,öp, okşa, konuş, oyna, vb. Bu tür girişimler çocuğa sevildiğini hissettirir, psikolojik ve sosyal gelişimi için motivasyon yaratır. Konuşmak, çevreye özen göstermek, sosyal çevrenin taleplerini karşılamak, akranlarıyla ilgilenmek, günlük ihtiyaçlarını anlatmak, insanlarla duygusal yakınlık kurmak, cansız nesnelere çok canlılara önem vermek gibi birçok psikososyal faktör başlar. Çocuklarda bu iletişim ve iletişim ortamında kendiliğinden ortaya çıkar.

Çocuk televizyonu karşısında bu, duygusal ve sosyal olarak aşkla bağlı olduğu kişiden uzak, cansız bir varlıktır; Çocuğun konuşmasına, bakışına, gülümsemesine, iletişim ve iletişimsel mesajlarına yanıt vermeyen sert ve soğuk bir nesne karşısında (ne kadar ses ve görüntü olursa olsun çocuk bir pozisyonda ya da psikososyal bir durumda değildir) yorumlamak). ve onları kabul edin), bireysellik eksikliği yoktur. Bu durum küçük çocuklarda kaygıya neden olur.

Çünkü çocuğun hâlâ duygusal ve sosyal eksikliğini giderecek arkadaşları ve sosyal çevresi, konuşabileceği, yürüyebileceği başka bir ortamı, bu boşluğu daha kolay doldurmasını sağlayacak psikomotor ve psikososyal becerileri yoktu ve yok. alternatif geliştirme ortamı.

Televizyonun zekâ üzerindeki olumsuz etkileri keşfedildiğinde olumsuz uygulamalar başladı. Fransa'da bebek ve çocuklara yönelik kanalların özellikle üç yaş altı çocukların zeka gelişimini olumsuz etkilemesi nedeniyle 3 yaş altı çocukların televizyon izlemesi yasaktır.

0-3 yaş döneminde çocukta ve ailede, özellikle kendisinden önce kalan velide sosyal gelişim (duygusal aktivite ve duyarlılık, sosyal çevreye uyum, insanlarla ilgilenme, yakınlık gösterme, akranlarına ilgi gösterme) uzun süreli televizyon izleme (günde 1-2 saatten fazla), vb.) ve iletişim (konuşma, anlamlı jest ve mimikler, yazım ve sesler vb.) yetersiz kabul edilmektedir. Bu duruma yol açabilecek başka nedenlerin olmamasına, iletişim ve iletişim bozukluklarına bakar. Tüm bu nedenlerden dolayı bebeğin sevgi ve duygusal ilgi görmek yerine televizyon karşısında kalması, bakım veren kişiyle vakit geçirmesi son derece zararlıdır. Bu süre zarfında uzun süre çok fazla televizyona maruz kalan çocuklarda başka nedenlerden dolayı psikiyatrik hastalıklar gelişebilmektedir(Berk, 2013).

Bu tür çocukların çevreye ilgileri azdır, çağrıldığında bakmazlar, insanlara ve akranlarına karşı ilgisizlik, duygusal ve sosyal olarak onlarla iletişim kuramama, kendileri olmaya çalışma, dönme, kıpırdama, cansız nesnelere aşırı ilgi duyma, hissetmezler. konuşur, cümle kurmaz, duygusal olarak iletişim kuramaz ve iletişim kuramaz, tepki vermez vb.

Birçok semptom ortaya çıkabilir. Bu nedenle ebeveynlerin özellikle bu yaş grubu çocuklarda normal psikomotor ve psikososyal gelişimleri de göz önünde bulundurarak televizyon kısıtlamaları ile durumu kontrol altına almaları uygun olacaktır (Baldık, 2005).

2-7 yaş bu dönemde çocuklar araştırmacı olarak televizyon izlerler, görünür görüntülerde anlam ararlar ancak genellikle karakterlerin hızlı hareketleri, hızlı değişimleri ilgilerini çeker. Sahneler, şiddet ya da beklenmedik sürpriz görüntüler. Bu dönemde çocuk dili kullanmaya ve sembol ile sembolün temsil ettiği nesne arasındaki ilişkiyi ilkel düzeyde anlamaya başlar. Bu süre zarfında dili sembolik ve amaçlı kullanma ve bir şeyi gerçekten yapmak yerine hayal etme yeteneği gelişir. Çocuğun bu dönemdeki en önemli kazanımlarından biri dil gelişimine bağlı olarak nesne ve olayları temsil eden sözcüklerle düşünüp iletişim kurabilmesidir. İşlem öncesi dönemde çocuklar geri gidemedikleri, yani sürecin iki yönlü olabileceğini anlayamadıkları için bazı düşünme hataları yaparlar.

2- yaş arası çocuklar benmerkezci düşünce yapısına sahiptir. Çocuk kendini başkalarının yerine koyarak düşünür (İnanç, Ark. 2007, Ark. İrkin, 2012 8). Bu dönemde çok fazla televizyon izlemek dil ve sosyal gelişimde sorunlara ve eksikliklere neden olabilir. Bu dönemde çocuklar televizyonda gördüklerini çok özel bir şekilde yorumlarlar. Yani çocuklar televizyonda gördüklerini çok spesifik bir şekilde yorumluyorlar. Yani çocuklarda somut düşünme tam olarak gelişmediğinden çizgi film ve filmlerde görülen görüntüler tamamen gerçekmiş gibi algılanmaktadır. Bir çocuk çizgi filmlerde görülen bir sahneyi yeniden canlandırmaya çalışabilir. Şiddet içeren, abartılı temalara sahip çizgi filmler bilinçaltında şiddet içeren duygular yarattığı için oldukça kötü olsa gerek.

7-11 yaş bu yaşta çocuğun izleyici olarak dikkatini programa yönlendirme ve programın olay örgüsünü takip etme yeteneği gelişir. Gözlemlenen karakterlerin uygun eylemlerini tanımaya ve konunun içeriğine ilişkin çıkarımlarda bulunmaya başlarlar (İşçibaşı, 2001). Yeni yürümeye başlayan çocukların ne kadar televizyon izlediğine ilişkin bir araştırma, 3-5 yaş arası çocukların haftada 19-20 saat televizyon izlediğini, okula başladıktan sonra ise bu sürenin 7 yaşını doldurduktan sonra 15,5 saate düştüğünü gösteriyor(Skovgaard, 2004).

Başka bir araştırma, küçük çocukların bilgilendirici programlara daha fazla maruz kaldıklarını ortaya çıkardı. Bunun nedeni yetişkinlerin izlerken ebeveynlerinin de eşlik etmesidir.

12 yaş üzeri bu dönemde soyut kavramları ve akıl yürütmeyi anlayabilir. Televizyon izleyerek geçirilen sürenin arttığı bu dönemde insanlar seslerden, görüntülerden ve mesajlardan daha fazla etkilenebilmektedir(Arıkan ve Üstün, 2009).

AİLELERE ÖNERİLER

- ❖ Çocuğunuza dokunun: sarılın, öpün, koklayın
- ❖ Çocuklara daha çok dokunulduğunda beynin daha iyi geliştiği tespit edilmiştir.. İstenmeyen bir şekilde davranırsa, nazikçe "hayır" deyin ve olumlu davranışı övün.
- ❖ Onu emeklemeye teşvik edin. Çocuğunuzla aktif oyunlar oynayın. (topa al-at-vur)
- ❖ Çocuğunuzun çevresini keşfetmesine ve öğrenmesi ve keşfetmesi için farklı materyallerle oynamasına izin verin.
- ❖ Çocuğunuzla saklambaç –Körebe oynayın.
- ❖ Çocuğunuzun dili öğrenmesine yardımcı olmak için zaman zaman onunla konuşun. Çocuğunuz bir kelimeyi yanlış söylerse tekrar doğru şekilde söyleyin.

- ❖ Nesnelerin boyutları, renkleri, dokuları gibi özellikleri hakkında konuşun.
- ❖ Bebeğinize ninniler, şarkılar, tekerlemeler söyleyin ve hikâyeler anlatın.
- ❖ Onlardan sevgi ve şevkatinizi esirgemeyin başını okşayın(Lamb,2002).

KISITLILIK

Makale Literatür taraması ile sınırlıdır.

BİLDİRİM

Değerlendirme: İç ve dış danışmanlarca değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

ETİK BEYAN

Ankara Eğitim ve Araştırma Sosyal Bilimleri Dergisinin Yayın Etiği; Bilimsel araştırma ve yayınların dürüstlük, açıklık, nesnellik, başkalarının bulgu ve yaratılarına saygı gibi temel ilkelere uygun biçimde yapılmasını sağlamayı amaçlayan ve bunun gerçekleşmesi için çalışmalar yapan Sosyal Bilimler alanında bu ilkeleri amaç edinmiş ulusal tabanlı bilimsel bir dergidir. Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

KAYNAKÇA

Aral, N, Baran, G, Bulut, Ş. ve Çimen, S. (2001). “Çocuk Gelişimi 1”. İstanbul: Ya-Pa Yayınları.

Arkan, B ve Üstün, B (2009). Davranım Bozukluğu Olan Çocuklara Psikiyatrik Yaklaşımda Anne-Baba Eğitim Programları: İki Örnek Bağlamında Bir Değerlendirme. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches In Psychiatry 1.155-174

Aralan, A(2022).Erken Çocukluk Döneminde Çocuğun Gelişiminin Desteklenmesinde Aile.Gümüşhane üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. Cilt: 11 Sayı: 4, 1676 - 1684,

Berk, L. (2013). Çocuk gelişimi (Çev: Ali Dönmez). Ankara: İmge Yayınevi.

Hutson, C., A., ve Ripke, N., M. (2006). Experiences in middle and late childhood and children’s development. In Aletha, C., Hutson and Marika, N., Ripke (Eds.), Developmental context in middle childhood (pp. 409–434). New York: Cambridge Universty Press

Lamb, M. (2002). Infant–father attachments and their impact on child development. In Tamis Le Monda and Ntasha Cabrea (Eds.), Handbook of father involvement multidisciplinary

perspectives (pp. 93–118). Mahwah, New Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers

Senemoğlu, N. (2010). “Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya”. Ankara: Pegem.

Skovgaard AM., Houmann T., Landorph SL.,& Christiansen E. Assessment and classification of psychopathology in epidemiological research of children 0–3 years of age. *European child & adolescent psychiatry* 2004;13(6):337-346.

Rubin, K. (1998). Social and emotional development from a cultural perspective. *Developmental Psychology*, 4 (34), 611-615. doi: 10.1037/0012-1649.34.4.611

Kuzucu, Y. (2011). Değişen babalık rolü ve çocuk gelişimine etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (35), 79–91.

Yörükoglu, A. (2007). Değişen toplumda aile ve çocuk. İstanbul: Özgür.



E-ISSN:3023-4603

www.ankarasosyalbilimlerdergisi.com.tr