

TÜRK YÖNETİM VE EKONOMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Turkish Journal of Management & Economics Research



TÜRK YÖNETİM VE EKONOMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
TURKISH JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS RESEARCH (TJMER)

Cilt 3, Sayı 2, Yıl 2022
Volume 3, Issue 2, Year 2022
ISSN: 2757-6493

Sahibi / Owner
Doç.Dr.Berat AKINCI

Genel Editörler / General Editors
Doç. Dr. Aziz BELLİ
Doç.Dr. Berat AKINCI
Doç. Dr. Vedat YILMAZ
Doç. Dr. Abdullah AYDIN

İletişim / Contact:
Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi Editörlüğü
[E-mail: tumer.editorial@gmail.com](mailto:tumer.editorial@gmail.com)
Web: <http://www.sakajournals.org/ojs/index.php/tjmer>

Yayıncı / Publisher

Doç.Dr.Berat AKINCI

Genel Editörler / General Editors

Assoc.Prof. Dr. Aziz BELLİ

Assoc.Prof. Dr. Berat AKINCI

Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ

Assoc. Prof. Dr. Abdullah AYDIN

Alan Editörleri / Departmental Editors

Kentsel Dönüşüm Pol.ve Yön. / Urban Transformation Politics and Management	Prof. Dr. A. Menaf TURAN
Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi / Organizational Behavior And Administration Psychology	Prof. Dr. Ferit İZCİ
Siyaset Bilimi / Political Science	Prof. Dr. Gökhan TUNCEL
Kamu Mali Yönetimi / Public Financial Management	Prof. Dr. Veysel EREN
Kentsel Alan Yönetimi / Urban Management	Prof. Dr. Yakup BULUT
Göç Yönetimi ve Politikaları / Immigration Politics and Management	Assoc. Prof. Dr. Abdullah AYDIN
Siyasal Katılım ve Demokrasi / Political Participation and Democracy	Assoc. Prof. Dr. Abdullah AYDIN
Uluslararası İlişkiler / International Relations	Assoc. Prof. Dr. Abdullah AYDIN
Siyaset ve Sosyal Bilimler / Political and Social Sciences	Assoc. Prof. Dr. Abdulvahap AKINCI
Yönetim Bilimleri / Management Sciences	Assoc. Prof. Dr. Ahmet TUNÇ
Çevre Yönetimi ve Politikaları / Environmental Politics and Management	Assoc. Prof. Dr. Aziz BELLİ
Yerel Katılım ve Demokrasi / Local Participation and Democracy	Assoc. Prof. Dr. Aziz BELLİ
Yerel Siyaset / Local Politics	Assoc. Prof. Dr. Aziz BELLİ
Avrupa Birliği / European Union	Assoc. Prof. Dr. Osman AĞIR
Afet Yönetimi ve Politikaları / Disaster Politics and Management	Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ
Yerel Yönetimler / Local Governments	Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ
İşletme Yönetimi/ Business Administration	Assoc. Prof. Dr. Duygu HIDIROĞLU
Kamu – Özel İşbirliği / Public – Private Partnership	Asst. Prof. Dr. Bekir GÜNDOĞMUŞ
Uluslararası Politikalar / International Politics	Asst. Prof. Dr. Murad DUZCU
Kamu Politikaları / Public Policies	Assoc. Prof. Dr. Berat AKINCI
Anayasa ve Siyasal Kurumlar / Constitution and Political Institutions	Assoc. Prof. Dr. Berat AKINCI
Yönetim Tarihi / History of Management	Asst. Prof. Dr. Hikmet Selahattin GEZİCİ
Yönetim ve Organizasyon / Management and Organization	Asst. Prof. Dr. Konuralp SEZGİLİ
Uluslararası Ticaret / International Trade	Assoc. Prof. Dr. Hasan Bilgehan YAVUZ
Yönetişim ve Sosyal Politika / Governance And Social Policy	Assoc. Prof. Dr. Yıldız ATMACA

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç.Dr.Berat AKINCI	Yayın Kurulu Başkanı / Genel Koordinatör
Assoc. Prof. Dr. Berat AKINCI	Head of the Editorial Board / General Coordinator
Doç. Dr. Vedat YILMAZ	ÜYE / Süreç Yönetimi ve Kurumsal Yönetim Sorumlusu
Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ	Member / Process Management and Corporate Governance Officer
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	ÜYE / Yayın Değerlendirme Ön Kontrol Sorumlusu
Assoc. Prof. Dr . Abdullah AYDIN	Member / Release Evaluation Pre-Control Officer
Doç. Dr. Aziz BELLİ	ÜYE / Yayın Değerlendirme Son Kontrol Sorumlusu
Assoc. Prof .Dr. Aziz BELLİ	Member / Release Evaluation Last-Control Officer
Doç. Dr. Ömer Gökhan ULUM	ÜYE / İngilizce Çeviri Ön Kontrol Sorumlusu
Asst. Prof. Dr. Ömer Gökhan ULUM	Member / English Translation Pre-Control Officer
Ar. Gör. Muhammet Mustafa TAT	ÜYE / İndeks Veri Girişi Sorumlusu
R.Astt. Muhammet Mustafa TAT	Member / Index Data Entry Officer
Doç.Dr. Yıldız ATMACA	ÜYE / İndeks Başvuru ve Değerlendirme Sorumlusu
Assoc. Prof. Dr. Yıldız ATMACA	Member / Index Application and Evaluation Officer
Asst. Prof. Dr. Konuralp SEZGİLİ	ÜYE / Ön Dizgi ve Kontrol Sorumlusu
Asst. Prof. Dr. Konuralp SEZGİLİ	Member / Pre-Typesetting and Control Officer
Öğr. Gör. Burak SOMUNCU	ÜYE / Son Dizgi ve Yayın Sorumlusu
Lect. Burak SOMUNCU	Member / Last Typesetting and Publishing Officer

Prof. Dr. Yakup BULUT	TÜRKİYE (TURKEY)	International Editorial Board Member
Prof. Dr. Anarkul URDALETOVA	KIRGIZİSTAN (KYRGYZSTAN)	International Editorial Board Member
Prof. Dr. Galib SAYILOV	AZERBAYCAN (AZERBAIJAN)	International Editorial Board Member
Prof. Dr. İgor V. KRYUCHKOW	AZERBAYCAN (AZERBAIJAN)	International Editorial Board Member
Prof. Dr. Mohamed BELKHIRA	CEZAYİR (ALGERIA)	International Editorial Board Member
Assoc. Prof. Dr. Liudmyla RADOVETSKA	UKRAYNA (UKRAINE)	International Editorial Board Member
Assoc. Prof. Dr. Neringa SLAVINSKAITE	LİTVANYA (LITHUANIA)	International Editorial Board Member
Assoc. Prof. Dr. Olyana KINDIBALYK	MOLDOVA (MOLDOVA)	International Editorial Board Member
Assoç. Prof.Dr. Faiq ELEKBERLİ	AZERBAYCAN (AZERBAIJAN)	International Editorial Board Member
Assoc. Prof. Dr. İbrahim ALİYEV	AZERBAYCAN (AZERBAIJAN)	International Editorial Board Member
Assoc. Prof. Dr. Murtaza HASANOV	AZERBAYCAN (AZERBAIJAN)	International Editorial Board Member

Bilim ve Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Himmet KARADAL	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Abdulkadir BAHARÇİÇEK	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Seyhan TAŞ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (Türkiye)

Prof. Dr. Ahmet YATKIN	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bayram COŞKUN	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bekir PARLAK	Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ercan OKTAY	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hacer Tuğba EROĞLU	Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hamza ATEŞ	İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Ali DANIŞMAN	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi (Türkiye)
Prof. Dr. İbrahim Ethem TAŞ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Önder KUTLU	Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Selahaddin BAKAN	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Selma KARATEPE	İstanbul Gelişim Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Toğrol İSMAYİL	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Veysel Karani BİLGİÇ	Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yusuf KARAKILÇIK	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yusuf TEKİN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yüksel DEMİRKAYA	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. İbrahim ÖRNEK	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (Türkiye)
Prof. Dr. Yunus CERAN	Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Salih YEŞİL	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (Türkiye)
Doç.Dr.Efe EFEOĞLU	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Erdal BAYRAKÇI	Bayburt Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Kadir Caner DOĞAN	Gümüşhane Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Liudmyla RADOVETSKA	National Academy of Security Service of Ukraine (UKRAINE)
Doç. Dr. Murat SEZİK	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Murtaza HASANOĞLU	Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi (AZERBAYCAN)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU	Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sefa USTA	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Serdar Vural UYGUN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Tuğba YOLCU	Tarsus Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Veysel ERAT	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Barış KANDEĞER	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Erkan AVŞAR	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Yahya DEMİRKANOĞLU	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Hasan Bilgehan YAVUZ	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr.Öğr.Üyesi Duygu HIDIROĞLU	Mersin Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Nazim Caferov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi (AZERBAYCAN)
Dr. Anwar SEKIOU	Bouchaib Üniversitesi (CEZAYİR)
Dr. Elnur ALİYEV	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi (AZERBAYCAN)

Sayı Hakem Kurulu / Rewiever Board

Doç. Dr. Veysel ERAT	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Osman AĞIR	İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ahmet TUNÇ	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Gökhan ULUDAĞ	İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Cuma SUNGUR	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Hikmet Selahattin GEZİCİ	Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza SAVAŞ	Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Onur YERLİKAYA ŞAŞMAZ	Fırat Üniversitesi (TÜRKİYE)

Dizinler – Veri Tabanları / Indexes - Databases

Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi ulusal ve uluslararası dizin / veri tabanı tarafından indekslenmektedir. Taradığımız dizinler / veri tabanları:

Turkish Journal of Management and Economics Research (TJMER) is indexed by national and international indexes / databases. Indexes / databases which we scanned:

Google Scholar, ResearchBib, Directory of Research Journal Indexing, Acarindex



Directory of
Research Journal
Indexing

Google Scholar



RESEARCHBIB

ACADEMIC RESOURCE INDEX

ACARINDEX

TÜRK YÖNETİM VE EKONOMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

TURKISH JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS RESEARCH (TJMER)

Yıl / Year: 2022 - Cilt / Volume: 3 - Sayı / Issue: 2

ISSN: 2757-6493

Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, yönetim bilimleri, iktisat, işletme, siyaset bilimi, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, endüstri ilişkileri, bilişim sistemleri ve yönetimi, maliye ve ekonometri ile ilgili teorik ve uygulamalı bilimsel/özgün makaleleri kabul etmektedir. Türk Kamu Yönetimi Dergisi, yönetim ile ilgili hazırlanan ulusal ve uluslararası düzeydeki akademik çalışmaları yayınlayan hakemli bir dergidir. Dergi ile multidisipliner bir çalışma alanı tesis edilerek literatüre ve uygulamaya katkı sağlaması hedeflenmektedir. Editörler tarafından yapılan ön değerlendirmeyi geçen çalışmalar, kör hakem sistemine göre seçilen en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir. Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, yılda iki sayı (Haziran-Aralık) olarak yayınlanmaktadır. Yazarlardan çalışmalarının yayınlanması için herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Ayrıca yazarlara ve hakemlere de bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Dergimize gönderilen makalelerin daha önce hiçbir fiziksel ve elektronik ortamda yayınlanmamış olması gerekmektedir. Aynı anda birden fazla dergiye gönderilen bir yayının tespit edilmesi halinde ilgili yazara/yazarlara ait tüm makale değerlendirmeleri iptal edilerek süreç sonlandırılacaktır. Bu nedenle başka bir bilimsel/aktüel dergiye gönderilen ve sonuçlandırılmayan çalışmaların sisteme yüklenmemesi önemle rica edilir. Yazarların ortaya koymuş oldukları veri, bilgi, belge, ifade ve değerlendirmeler kendi sorumluluklarındadır. Bu nedenle ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan dolayı yayın, hakem, bilim ve değerlendirme kurulu ile diğer çalışanlarımızın sorumlu tutulamaz. Her yazarın makalelerini sisteme yüklemekle birlikte tüm bilimsel, hukuki ve etik kuralları bildiğini ve bu kurallara uygun bir şekilde yayını oluşturduğunu beyan ve taahhüt ettiği kabul edilmektedir. Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurulu ve dergiyi bağlamaz. Dergimizde araştırma makalelerine yer verilmektedir.

Turkish Journal of Management and Economics Research (TJMER), accepts the theoretical and practical scientific/original articles on management sciences, economics, business, political science, public administration, finance, industrial relations, information systems and management, econometrics and international relations. It is aimed to contribute to the literature and practice by establishing a multidisciplinary workspace with the journal. The works having passed the preliminary consideration done by the editors is evaluated by at least two referees who are selected according to the blind referee system. The publication language of the journal is Turkish and English. Turkish Journal of Public Administration is published two times a year (June - December). The writers don't charge a fee for publication of their works. There is also no payment for authors and referees. The articles submitted to our journal are supposed not to have been published in any physical or electronic environment before. In the event that it is identified that a publication has been sent to more than one journal at the same time, all article evaluations of the relevant author/authors will be cancelled, and the process will be terminated. For this reason, it is strongly recommended that the works, which have been sent to any other scientific/actual journal and not been completed, should not be loaded into the system. The data, information, documents, statements, and evaluations that authors present are at their own responsibility. The publication, referee, science and evaluation committee and other employees can not be held responsible for any inconvenience this may cause. It is accepted that along with the loading their articles to the system, all the authors know all legal and ethical rules and declares and undertakes that they have generated their publications in accordance with these rules. Any views expressed in this publication are the views of the authors and are not the views of Turkish Journal of Management and Economics Research. Our journal includes research articles.

Yayın Etiği / Publication Ethics :

- Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, COPE'nin (Yayın Etiği Komitesi) temel ilkelerini takip eder. Dergi, intihalin bütün çeşitlerine ve telif haklarının ihlaline karşıdır. Yazarlar, Yayın Etik Kuralları Komitesi (Committee on Publication Ethics (COPE)) tarafından belirlenen yayın etiğine ilişkin yüksek standartlara uymalıdır.
- Verilerde sahtecilik yapma veya veri uydurma, yazarlara ait olan eserlere uygun atıflar yapılmaksızın çoğaltılması da dahil olmak üzere intihal ve eserin kötüye kullanılması kabul edilemez uygulamalardır. Herhangi bir etik usulsüzlük vakası çok ciddi şekilde muamele görmekte olup COPE kurallarına uygun olarak ele alınacaktır.
- Makale metninde listelenen tüm yazarlar, deneysel tasarıma ve uygulanmasına ya da verilerin analizi ve yorumlanmasına önemli katkıda bulunmuş olmalıdır. Yazarların tümü, makale metninin taslağında ve gözden geçirme safhalarından herhangi birinde yer almış olmalı ve nihai versiyonu okumuş ve onaylamış olmalıdır. Makale metninin yazılmasına büyük katkıda bulunan herkes yazar olarak listelenmelidir (örn. "birinin yerine yazma" Dergi tarafından yasaklanmıştır). Çalışmanın oluşturulmasında içeriğe entelektüel açıdan katkı sağlamayan kişiler, yazar olarak belirtilmemelidir.
- Yazar(lar)dan değerlendirme süreçleri çerçevesinde makalelerine ilişkin ham veri talep edilebilir, böyle bir durumda yazar(lar) beklenen veri ve bilgileri yayın kurulu ve bilim kuruluna sunmaya hazır olmalıdır.
- Makale metnini dergiye göndermeniz onun orijinal bir makale ve yayınlanmamış bir eser olduğu ve başka herhangi bir yerde incelenmemekte olduğu anlamına gelmektedir.
- Yazarın kendi eserinin çoğaltılması da dahil olmak üzere uygun bir atıf yapılmadan kısmen veya tamamen yapılan intihal, dergi tarafından tolere edilmez. Dergiye sunulan makale metinleri, özgünlük açısından intihal karşıtı yazılım kullanarak kontrol edilmektedir.
- Makalelerini Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi'ne gönderen tüm yazarların referans verme etik standartlarına uyması beklenir. Makalede kullanılan kaynaklara uygun olarak referansların verilmesi yazar (lar)ın yükümlülüğündedir.
- Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi intihal değerlendirmesi & benzerlik oranı tespitinde Turnitin programı kullanmaktadır. Çalışma yayınlandıktan sonra intihal tespit edilmesi durumunda " Türk Kamu Yönetimi Dergisi " makaleyi geri çekme hakkını saklı tutar.
- Yazar(lar)ın yayınlanmış, erken görünüm veya değerlendirme aşamasındaki çalışmasıyla ilgili bir yanlış ya da hatayı fark etmesi durumunda, dergi editörünü veya yayıncıyı bilgilendirme, düzeltme veya geri çekme işlemlerinde editörle işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.
- Tüm çalışmaların Körleme Hakemlik ile değerlendirilmesi yayın kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu süreç yayının nesnel ve bağımsız değerlendirilmesi ile güven sağlar. Türk Kamu Yönetimi Dergisi, değerlendirme süreci çift taraflı kör hakemlik ilkesiyle yürütülür. Hakemler yazarlar ile doğrudan iletişime geçemez, değerlendirme ve yorumlar dergi yönetim sistemi aracılığıyla iletilir. Bu süreçte değerlendirme formları ve tam metinler üzerindeki hakem yorumları editör aracılığıyla yazar(lar)a iletilir.
- Türk Kamu Yönetimi Dergisi'nde uygulanan yayın süreçleri, bilginin tarafsız ve saygın bir şekilde gelişimine ve dağıtımına temel teşkil etmektedir. Dergi sahipleri, yayıncı ve diğer hiçbir politik ve ticari unsur, editörlerin bağımsız karar almalarını etkilemez.
- Turkish Journal of Management and Economics Research follows the main principles of COPE (Committee on Publication Ethics). Journal is against all forms of plagiarism or unethical act of copyright. Authors should observe high standards with respect to publication ethics as set out by the Committee on Publication Ethics (COPE).
- Falsification or fabrication of data, plagiarism, including duplicate publication of the authors' own work without proper citation, and misappropriation of the work are all unacceptable practices. Any cases of ethical misconduct are treated very seriously and will be dealt with in accordance with the COPE guidelines.
- All authors listed on the manuscript should have contributed significantly to the experimental design, its implementation, or analysis and interpretation of the data. All authors should have been involved in the writing of the manuscript at draft and any revision stages, and have read and approved the final version. Anyone who made major contributions to the writing of the manuscript should be listed as an author (e.g. "ghost writing" is prohibited by the Journal). Persons who do not make intellectual contributions to the content in the creation of the article should not be mentioned as author(s).
- The raw data of the articles in the framework of the evaluation process can be requested from the author(s). In such a case, the authors should be prepared to submit the expected data and information to the editorial board and the scientific committee.
- By submitting your manuscript to the journal it is understood that this is an original manuscript and is unpublished work and is not under consideration elsewhere. Plagiarism, including duplicate publication of the author's own work, in whole or in part without proper citation is not tolerated by the journal. Manuscripts submitted to the journal is checked for originality using anti-plagiarism software.
- All authors who submit their manuscripts to the Turkish Journal of Public Administration are expected to comply with the ethical standards of reference. It is the responsibility of the author (s) to give references in accordance with the sources used in the article.
- Turkish Journal of Public Administration uses Turnitin software to calculate the ratio of originality. If the plagiarism is detected after publication, " Turkish Journal of Management and Economics Research " reserves the right to retract the article.
- If the author(s) perceive a mistake or error in the published, early-view or evaluation processes, they have an obligation to cooperate with the editor in informing, correcting or withdrawing.
- Blind peer-review is the principal mechanism by which the quality of research is judged. This evaluation directly affects the quality of the publication. This process provides trust with objective and independent evaluation of the publication. Turkish Journal of Management and Economics Research, evaluation process is carried out with the principle of double blind peer-review. Referees cannot communicate directly with the authors, reviews and comments are transmitted through the journal management system.
- The publication processes implemented in International Turkish Journal of Management and Economics Research are the basis for the development and distribution of scientific knowledge in an impartial and respectful manner. The journal owners, publisher and any other political and commercial elements do not affect the independent decision-making of editors.

Sevcan KALE DEMİREL, Yıldız ATMACA

A Comparative Analysis On Job Satisfaction Of Public Personnel: The Case Of City Van

86- 106

Araştırma Makalesi / Research Article

Ahmet Hikmet ZABUN, Ertuğrul Buğra ORHAN

Siyasal İletişim ve Nöropolitika İlişkisi Bağlamında Bir Değerlendirme

107- 115

An Evaluation In The Context of The Relationship of Political Communication and Neuropolitics

Araştırma Makalesi / Research Article

Mehmet EKMEKÇİ

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Kapsamında İç Denetçilerin Şeffaflık Algısı

116- 130

Perception Of Transparency Of Internal Auditors Within The Scope Of Public Financial Management And Control Law No. 5018Controls

Araştırma Makalesi / Research Article

Mustafa GÖKSAL

Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

131- 146

Investigating The Relationship Between The Five Factor Personality Features And Organizational Citizenship Behaviors Of Primary School Teachers

Araştırma Makalesi / Research Article

Fatma GÖZEL

Küreselleşme ve Dönüşen Kent (Kitap Tanıtımı)

147-149

Globalization and the Transforming City (Book Launches)

Kitap Tanıtımı/ Book Launches

A Comparative Analysis On Job Satisfaction Of Public Personnel: The Case Of City Van¹

Sevcan KALE DEMİREL

Scientist, Van Yüzüncü Yıl University, Public Administration
svcnkl@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9678-1160>

Yıldız ATMACA

Associate professor. Dr. Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Public Administration, yldz atmaca65@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6345-4745>.

Makale Başvuru Tarihi / Received: 26.08.2022

Makale Yayın Tarihi / Accepted: 31.12.2022

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi

ABSTRACT

Keywords:

Public Personnel,
Job satisfaction,
Health,
Education.

The objective of this study is to compare the job satisfaction levels of public personnel working in the field of education and health. The sample of the research involves a total of 338 public personnel who worked 211 in the education field and 127 in the health field in the central districts of Van (Edremit, İpekyolu and Tuşba). Employees' job satisfaction was determined using the short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire. In the statistical analysis of the study were used t-test, one-way analysis of variance and Tukey multiple comparison test. The job satisfaction level of public employees was compared according to demographic variables. As a result of the analysis, while there was a significant difference between job satisfaction of the public employees participating in the survey depending on the variables like their age, marital status, educational status and the periods of duty, there was no significant difference according to gender variable. It has been determined that the job satisfaction levels of the public personnel working in the field of education was not differ according to their positions and schools they work. It was determined that the job satisfaction levels of public personnel working in the field of health differ according to their duties. It was determined that there was a significant difference between the job satisfaction averages of the public personnel working in the field of education and health, and the job satisfaction averages of the public personnel working in the field of education are higher.

INTRODUCTION

The business life of modern times is changing rapidly owing to efficiency, differentiation, competitiveness based on efficiency, and high markets. As businesses need to distinguish themselves in terms of the goods and services they provide in a competitive environment, businesses must also focus on creativity, quality, and diversity to survive.

Variables such as the productivity and performance of employees have become more significant today in terms of keeping up with the competitive conditions of the enterprises. In the business world, one of the most important factors to be one step ahead in the competition between companies is to ensure the job satisfaction of the employees. Therefore, job satisfaction is vital both individually and organizationally. In this context, the importance of job satisfaction in public administration, which is effective on such variables in working life, is understood more and more day by day.

Job satisfaction can be defined as a positive emotional state that a person creates in his/her inner world towards the job. For organizations, the job satisfaction of their employees means a workforce that is motivated and committed to high-quality performance. Job satisfaction is a significant indicator of how employees feel about their jobs. Another measure of job satisfaction is the expectations of an individual for the job and how much of these expectations are matched with rewards. Therefore, it is closely linked to the behavior of that individual in

¹ This study was prepared by making use of the master's thesis titled "A Comparative Analysis On Job Satisfaction Of Public Personnel: The Case Of City Van", which was accepted by Van Yüzüncü Yıl University Social Sciences Institute in 2020.

the workplace. Positive work-related behaviors show job satisfaction, and negative work-related behaviors indicate job dissatisfaction.

With the new public management approach adopted after the 1990s, the motivation of employees in terms of human resources management has come to the fore. In terms of both the public sector and the private sector, situations such as leaving the job and absenteeism as a result of job dissatisfaction of the employees cause time loss and high costs. Public employees who are motivated and satisfied with their work make an effort to carry out their work content more effectively. Public institutions will be more successful and productive in the long run thanks to their satisfied personnel.

This study aims to comparatively investigate the job satisfaction levels of civil servants working in the field of education and health in Van. The method used in the study is field research, one of the quantitative research methods. The questionnaire method was chosen as the data collection method. The Minnesota Job Satisfaction Scale, whose validity and reliability have been proven by many researchers, was used as a job satisfaction scale in the study.

1. JOB SATISFACTION IN THE PUBLIC

One of the most important factors to be one step ahead in the current competition between businesses and institutions is to provide job satisfaction to employees. In addition to assessing public employees like robots, top managers should be aware of their emotional existence and aim for success by motivating them to meet their needs and demands. For this reason, job satisfaction is crucial in both individual and institutional contexts (Heller and Ilies, 2001: 25-26).

To have an effective public administration, it is of great importance to satisfy the citizens, namely "external customers" by providing quality service, and to satisfy public employees, "internal customers" to produce quality service (Holzer and Schweser, 2011: 222). According to "public service motivation" another prominent concept related to the satisfaction process is that public officials are committed to meeting the concerns and needs of others in addition to their sense of public interest. This internal state forms the basis of work motivation in the public (Biget et al., 2014: 807; Cho and Perry, 2012: 383).

The fact that there is no direct sale of a product in public institutions, instead the service is offered increases the importance of the provision of the service. The commitment and job satisfaction of the employees who provide the service are directly related to citizen satisfaction and the quality of the service. Job satisfaction, in general, is that employees feel positive emotions about the results of the work they have done, and this feeling is an attitude towards citizens (Sökmen and Ekmekçioğlu, 2013: 90). This attitude aims to keep the job satisfaction level of its employees high before citizen satisfaction in public institutions because employees who receive the return of their work financially or morally can automatically observe citizen satisfaction. At the same time, it can aim to keep the quality of the service it offers high. Ensuring the job satisfaction of the employees by keeping them under certain guarantees is among the duties that the organizations foresee socially (Akıncı, 2002: 7).

After the classical ages, it was proved that working life is a part of the social life of humanity because employees spend a significant part of their time in a workplace which is another social structure. Like all other social groups, employees need to be satisfied with this social structure. Then, when they meet these requirements or demands, they can be satisfied with their jobs (McGregor, 1957: 166).

The dismissal of employees because of the problems experienced after the Second World War significantly reduced productivity. In this framework, those in the executive mechanism have begun to attach more importance to the concept of job satisfaction to solve the existing problems. Many various definitions have been made for the concept of job satisfaction so far, and all these definitions have a common feature that highlights the physical and mental satisfaction of employees (Yaman, 2009: 52).

Employees who have certain expectations in public institutions feel satisfied with their jobs and workplaces to the extent that they can meet these expectations, so they are expected to be more productive. Today, job satisfaction is prominent in two ways. (Elmas, 2017: 45). The first one is that managers see themselves as responsible for producing a high level of job satisfaction. Therefore, whether the employees are satisfied with their jobs and the issues that are perceived as meaningful or boring are of vital importance for the managers. The second is the effect of job satisfaction on employee performance (Kaliski, 2007: 446).

In addition, job satisfaction is also notable in an organizational and personal context. From an individual point of view, employees expect all their needs in organizations to be met in the period they spent in the workplace. Unless these requirements are met, the general life satisfaction, physical and psychological health of the

employees will be adversely affected. If job satisfaction cannot be achieved, negative organizational consequences such as indifference, slowdown, absenteeism, and quitting will inevitably occur, which may adversely affect the efficiency of the organization (George, 2008: 78).

Retaining talented employees is the biggest challenge organizations face in today's competitive world. Job satisfaction is necessary to promote functional employee behavior in the organization. For the organization, the job satisfaction of its employees means a workforce that is motivated and committed to high-quality performance. Job satisfaction is an influential indicator of how employees feel about their jobs and can be a predictor of job behaviors such as organizational citizenship, absenteeism, and withdrawal (Saiyadain, 2003: 58).

1.1. Measuring Job Satisfaction in Public

Even in the early 1990s, the number of articles and theses on job satisfaction was more than 5000. However, despite this intense interest, most of the studies focused on the private sector. The job satisfaction level of public employees has only started to attract the attention of both practitioners and academics since the early 1980s (Leblebici and Mutlu, 2014: 50).

There is a strong relationship between the strength of the institution and the job satisfaction of the employees. Therefore, for rapid success and progress in today's competitive conditions, measuring the job satisfaction of employees is one of the main studies that should be done in an organization, whether it is a public institution or a private sector. Measuring different aspects of job satisfaction leads to a more precise understanding of job satisfaction in research and more specific interventions in institutions (George and Jones, 1996: 76).

It should be known that dissatisfied employees in an organization cannot bring satisfactory results to the organization's work. The process of measuring employee satisfaction should be done at regular intervals to keep them satisfied and to see the changes and levels of the employees. Many studies have shown that organizations with satisfied employees perform better and make notable progress than organizations with dissatisfied employees. The performance of an organization can easily be increased with an increase in employee satisfaction. This increase can play a prominent role in achieving the goals of institutions. It has been observed that if the employees in a particular organization are satisfied, their working qualifications are well motivated and they understand the importance of job quality (Kaplan, 2012: 22- 29).

The definition and measurement of job satisfaction and the use of scales in job satisfaction research are among the most significant problems of job satisfaction. In particular, Spector (1997) emphasizes that in the measurement of job satisfaction in terms of sector and employee distinction, the selection and use of scales should be done carefully. The measurement of job satisfaction can be carried out in two ways. The first of these is the interview. The other and most widely used method is job satisfaction measurement by means of scales (Özsoy et al., 2014: 234).

Developing a good metric requires significant expertise and resources. It should be performed by individuals with strong backgrounds in psychometrics and statistics. With the researches on job satisfaction, management can have more information about the causes and consequences of job satisfaction, can identify potential problems, realize the reasons for their leaving and absenteeism, measure the orientation of the employees to union movements against changes, and increase internal communication (George and Jones, 2008). 1996:76).

When job satisfaction is considered as an attitude, it is not easy to observe directly. Measurement to be made in this regard should rely on the information provided by the employees. In other words, in job satisfaction measurement, data should be obtained directly from employees. The accuracy and soundness of the measurement to be carried out in this way are closely related to the accuracy of the source from which the data is provided and the consistency of the information collection procedure. Commonly used methods for a reliable and consistent measure of job satisfaction are scoring scales and questionnaires, the critical incidents approach, interviews and face-to-face meetings, the explicit behavior and action orientations approach. Although there are methods used to measure work-related attitudes, the commonly used methods are; Minnesota Satisfaction Scale, Porter Need Satisfaction Scale, and Job Descriptive Index (Arnold and Feldman, 1996: 25). The reason for the interest in these scales is their reliability, level of language, validity, content, and availability of accepted norms.

1.1.1. Minnesota Satisfaction Scale

Different methods of measuring job satisfaction include using surveys, interviewing employees, and monitoring performance goals. Determining which method to use depends on the level of complexity or underlying issues thought to cause dissatisfaction. For example, if employees suspect that they do not trust their managers, an

anonymous survey may be more helpful than management conducting personal interviews. When the company considers the underlying problem complex, interviews may be more appropriate to understand the full extent of the problem (Fields, 2002: 21).

In this context, the Minnesota satisfaction survey was designed to measure an employee's job satisfaction. The Minnesota satisfaction survey is one of the outputs of the "Work Integration Project" at the University of Minnesota. The basic theory is based on the assumption that job fit depends on the correspondence between individual skills and reinforcements in the work environment. This is a self-reported measure suitable for individuals at all school levels that could be managed separately or individually (Moynihan and Pandey, 2007: 824-826).

In 1967, Weiss et al developed a short version of the Minnesota satisfaction questionnaire, a 20-item 5-point Likert-type scale. This scale has been widely used in the literature as a well-known and stable structure over time. The "long-form" of the Minnesota satisfaction questionnaire consists of 100 questions that make up 20 subscales that assess satisfaction. Twenty of these items constitute a frequently used measure of overall job satisfaction and are called the short version of the Minnesota satisfaction questionnaire (Fields, 2002: 21).

The Minnesota satisfaction survey provides more specific information about aspects of a job that an individual finds rewarding than more general measures for job satisfaction. The Minnesota satisfaction survey is also useful in investigating the professional needs of the client, in consulting work, and in generating information about empowerers at work (Toker, 2007: 96-98).

It measures employee satisfaction or dissatisfaction. First, the general structure, the characteristics of the given job are perceived and the satisfaction-generating aspects of the job are examined. Factors leading to satisfaction or dissatisfaction are considered measurement factors. The scale is developed according to these factors. At the end of the study, the factors that provide the satisfaction or dissatisfaction of the employees are determined (Keser, 2006: 86).

1.1.2. Critical Incidents Approach

The critical incident approach is a method of measuring job satisfaction in an organization. It was developed as a result of numerous studies conducted during World War II by Flanagan and other psychologists from the US Aviation Psychology Program, and later by the American Research Institute and the University of Pittsburgh. The approach was used to highlight the characteristics of successful personnel (such as leaders, nurses, doctors, air traffic controllers) and critical requirements for processes (such as training programs and services) and interfaces. This technique was developed by Herzberg in 1959 (Moynihan and Pandey, 2007: 824-826).

Using Flanagan's (1954) critical incident technique, Herzberg et al. investigated in which situations they are particularly satisfied and how this affects their achievement orientation. In a study on job attitudes by Herzberg et al. (1959: 118-124), employees were asked to mark the events that gave them the most satisfaction and the 'events that led to the most dissatisfaction. Later, the content of these events was analyzed, and the factors that caused the employer's reaction were determined (Özkalp and Kirel, 2013: 78-80).

Herzberg et al. (1959: 118-124) found that so-called "motives" such as previous achievements, assigned responsibility, and opportunity for mental growth are most fundamental to the formation of satisfaction. A key feature of these motivational tools is that they are directly linked to the content of the work process. It thus relates to intrinsic motivation and similarly the willingness to achieve. Therefore, "hygiene factors" such as interpersonal relationships, company policies, working conditions, and pay are the basic causes of job dissatisfaction.

One of the benefits of the critical incidents approach is the "comfortability" felt by employees and the freedom to say what they think. Participants have no direction, and employees are not limited by the categories or structure of the survey. In addition to these benefits, measuring with the technique of the critical event takes time and there is a possibility of detracting from objectivity in comments and reactions. Employees can respond to the researcher they want to hear and mislead (Gremmler, 2004: 80-84).

The later development of the critical events approach for using intangible phenomena is based on the subjective nature of the event, the perceived factors surrounding it, and the criticality of the events leading up to it. Developed by the more recent work of Elizabeth Chell (2014: 118-120), this approach proposes an alternative way of describing the Critical events approach.

Chell (2014: 118-120) argues that this approach facilitates the investigation of significant events, which may be participant-defined events, processes, or problems. This interpretive version of the critical events approach allows the researcher to explore what the event is about, why it is important, how it is managed, and what consequences it has. The aim is to understand the event from an individual's point of view, taking into account their beliefs, feelings, and actions.

1.1.3. Interviews and Confrontation Meetings

In the interview method, each employee is interviewed personally. These may be preplanned or consist of standard questions. The biggest advantage of this method is that it allows the researcher to talk in-depth and get detailed information. Job satisfaction is measured and analyzed in detail by the interview method. If the surveyor addresses a topic of particular importance to the researcher, it is possible to ask other questions and make the questions multidimensional. In interview management, the researcher should be objective during the evaluation phase. Asking the questions to the employee and recording the answers correctly affects the accuracy of the data (Özkalp and Kirel, 2013: 82).

1.2. Consequences of Job Satisfaction in the Public

As job satisfaction affects the physical and mental health of employees, the success and productivity of the organization, the development, and the peace of society, its results are too important to ignore. Because of its consequences, it is possible to argue that job satisfaction is not only individual but also organizational and social. Therefore, job satisfaction is a phenomenon that is most demanded but not easy to obtain.

Since high job satisfaction guarantees positive work, managers should be willing to provide job satisfaction. On the other hand, low satisfaction is considered an indicator of work disorder and can manifest itself in the form of low productivity, covert work, slowing work, and causing disciplinary problems.

The success of the organization depends on the job performance of its employees. Organizations need to understand the factors affecting performance and increase performance. According to Herzberg (1959: 124-126), there is a relationship between increased motivation and job satisfaction because he also reported a link between increased motivation and higher organizational performance. Petty et al. (1984: 714-716), after meta-analyzing of 17 studies, found a robust correlation between job performance and job satisfaction. In addition to this research, a study by various researchers showed that there is a strong relationship between these two issues.

Job performance is concerned with whether the actions of employees contribute to the goals of the organization. Arvery and Murphy (1998: 22) defined employee performance as the employee's ability to perform required tasks within an organizational framework. In this direction, Hunter and Hunter (1984: 80-82) argued that the talent of an employee is a basis for increasing an employee's performance. In addition, they stated that the employee should be able to perform tasks with satisfactory results and have a high level of productivity.

However, it is important to keep in mind that performance does not depend solely on an employee's ability. According to Vroom (1964: 80), an employee's performance depends on personal factors such as experience, talent, knowledge, skill, and personality.

Barrick and Mount (1991: 14) argue that personality has the most fundamental influence on job performance. On the other hand, some researchers point out that these factors do not fully describe job performance but are variables of how it should be measured. In conclusion, it is inevitable to accept that there is a strong relationship between motivation and job performance, and job satisfaction and job performance.

In addition, Spector (1997: 76) suggests that employees who perform better in their jobs should be more satisfied than other employees who perform poorly. This is because better-performing employees receive rewards for their good performance.

2. METHODOLOGY OF THE RESEARCH: A COMPARATIVE ANALYSIS ON JOB SATISFACTION OF PUBLIC EMPLOYEES, FIELD STUDY IN VAN PROVINCE AND FINDINGS

2.1. The Importance and Purpose of the Research

The time people spend at work is a prominent part of their life. For this reason, it is significant for an employee to have job satisfaction, not only for himself and for the institution he works for but also for the society he serves. Individuals who are satisfied with their jobs have higher morale, which increases their desire to work, and the sense of belonging to the institution they work. Individuals who do not have job satisfaction, on the other hand, are under intense stress and negatively affect the institution. In addition, many consequences such as absenteeism and dismissal may be encountered. For this reason, individuals who are not satisfied with their job

are also under the influence of this situation in other stages of their lives. Within the scope of NPM understanding, job satisfaction has become a concept that is taken into account in public institutions, rather than being a concept that only the private sector focuses on. For this reason, in this study, the job satisfaction levels of civil servants working in the fields of education and health, which are two important fields of activity of the public sector, were examined comparatively. Various suggestions were made in light of the findings obtained.

This research was carried out to comparatively investigate the job satisfaction levels of public personnel working in the field of education and health. In addition, the effect of some demographic characteristics on the job satisfaction level of civil servants was also examined in the study.

2.2. Population and Sample of the Research

The population of the research consists of civil servants working in public schools and state hospitals in Edremit, İpekyolu, and Tuşba, which are the central districts of Van. While it was aimed to reach a sample of 375 civil servants at the beginning of the data collection phase, the research sample was limited to 338 civil servants due to the COVID-19 pandemic. A simple random sampling method was used in the study.

2.3. Data Collection Method

The survey method was chosen as the data collection method and was applied between January 15, 2020, and June 15, 2020. Questionnaire forms were made by face-to-face interview until the COVID-19 pandemic, and by the online method after the COVID-19 pandemic. With these methods, 211 civil servants working in the field of education and 127 public personnel working in the field of health were reached. A total of 338 civil servants were surveyed. The survey consists of two parts. In the first part, there are 9 questions that determine the demographic characteristics of the participants. In the second part, there is the Minnesota Job Satisfaction Scale, which consists of 20 questions in the form of a five-point Likert-type scale.

2.4. Scale Type Used in the Study

The short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) was used in the study. The Minnesota Job Satisfaction Scale was developed by Weiss et al. (1967). The scale was translated from English to Turkish by Deniz and Güliz Gökçora (1985) from Hacettepe University and was checked by linguists. The scale includes 20 items related to internal and external (environmental) conditions.

In the questionnaire applied as a five-point Likert type scale, it was evaluated as 1: Not at all satisfied, 2: Not satisfied, 3: Moderately satisfied, 4: Satisfied, 5: Very satisfied. As the scale value increases, job satisfaction also increases.

Scores measuring intrinsic satisfaction (internal), extrinsic satisfaction (external), and general job satisfaction (all items) are obtained from the scale. In the questionnaire, there are 12 questions measuring internal job satisfaction and 8 questions measuring external job satisfaction.

2.5. The Model and Hypothesis of the Study

In the research model, demographic characteristics and field of study (Education and Health) are the independent variables, and job satisfaction is the dependent variable. The job satisfaction levels of public personnel working in the field of education and health were compared. Accordingly, the research model was created as in Figure 1.

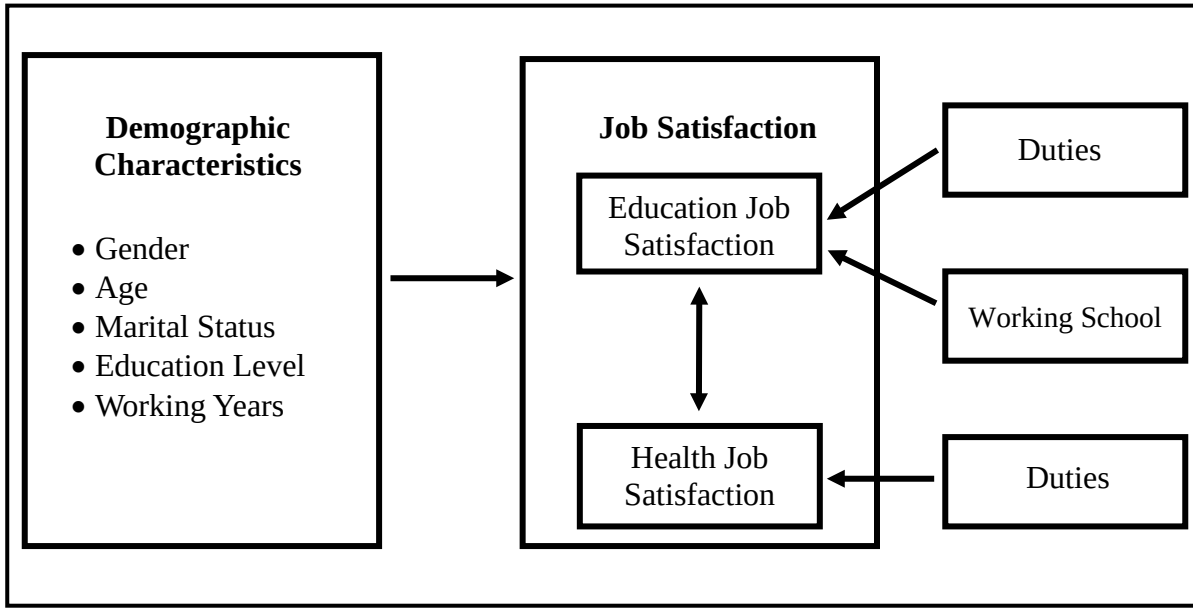


Figure 1. Research model

The hypotheses of the study are given below.

H1: There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees by gender.

H2: There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees according to their age.

H3: There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees according to their marital status.

H4: There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees according to their education level.

H5: There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees according to their working years.

H6: There is a significant difference between the job satisfaction average of the employees in the field of education according to their duties.

H7: There is a significant difference between the average job satisfaction of those working in the field of education according to the schools they work at.

H8: There is a significant difference between the job satisfaction averages of health workers according to their duties.

H9: There is a significant difference between the average job satisfaction of public personnel working in the field of education and health.

2.6. Data Analysis Methods

Data were analyzed in the following ways. The SPSS package program was used for the statistical analysis of the data. Measures such as mean, standard deviation, frequency, and percentage distribution were used in the study mainly to examine the descriptive features.

- 1) Frequency and percentage values of demographic characteristics of the respondents were calculated.
- 2) The effects of demographic characteristics such as gender, marital status, and job distribution of employees in the field of education on job satisfaction were determined by the Independent Samples T-Test.
- 3) The effects of demographic characteristics such as age, education status, the working year, school distribution of those working in the field of education, and distribution of duties in the field of health on job satisfaction were determined by a One-Way Analysis of Variance. After the ANOVA Test, the Levene test was applied and the homogeneity was checked. If the variances were homogeneously distributed, the Tukey test, which is one of the Posthoc tests, was performed, and if they were not homogeneously distributed, Tamhane's T2 test was used to determine the difference between the groups.
- 4) T-test (Independent Samples T-Test) was used to compare the job satisfaction levels of the study area (Education and Health).

2.7. Findings of the Research

Survey responses were obtained from 338 public personnel working in the field of education and health. Analyzes were carried out on these surveys. In the findings of the study, first of all, the reliability of the job satisfaction scale was determined. Then, simple frequency distributions of demographic information were obtained. "Average general job satisfaction score" was calculated by using the scores they gave to 20 statements regarding general job satisfaction for each civil servant who participated in the survey. "Average internal job satisfaction score" was calculated by using the scores given to 12 statements related to internal job satisfaction and "average external job satisfaction score" was calculated using the scores given to 8 statements related to external job satisfaction. Finally, ANOVA and T's test were applied to the obtained data, and the findings related to the comparisons were included

2.8. Reliability of the Scale

The Cronbach Alpha test was used to determine the reliability of the scale used in the study. Within the scope of reliability analysis, Cronbach's Alpha value is between 0 and 1, the reliability of the scale increases as it approaches 1, and if it is less than 0.40, the scale is not reliable in general, and if it is between 0.40 and 0.60, the scale has low reliability. If it is between 60 and 0.80, the scale is considered to be reliable, and if it is greater than 0.80, the scale is considered to be highly reliable (Tavşancıl, 2005). The Cronbach's Alpha value for the general and sub-dimensions of the scale is presented in Table 1.

Table 1. Cronbach's Alpha value for the general and sub-dimensions of the scale

Minnesota Satisfaction Scale		Cronbach alfa	Number of questions
Sub-dimensions	Intrinsic Satisfaction	0,924	12
	Extrinsic Satisfaction	0,886	8
General Job Satisfaction		0,949	20

According to these findings, the general and sub-dimensions of the scale were accepted as highly reliable.

2.9. Demographic Information of Research Participants

Frequency distributions were determined according to the demographic information of the civil servants who participated in the survey. The distribution of the participants according to the study area is given in Table 2.

Table 2. Distribution of Participants by Study Area

Frequency	Percent (%)
-----------	-------------

Education	211	62,4
Health	127	37,6

62.4% of the participants in the research are civil servants working in the field of education, and 37.6% are civil servants working in the field of the health sector. Frequency distributions of civil servants according to their demographic information are given in Table 3.

Tablo 3. Frequency distributions of civil servants according to their demographic information

			Study Area		Total
			Education	Health	
Gender	Female	Frequency	113	66	179
		Percent (%)	53,6	52,0	53,0
	Male	Frequency	98	61	159
		Percent (%)	46,4	48,0	47,0
Age	20-25	Frequency	12	33	45
		Percent (%)	5,7	26,0	13,3
	26-30	Frequency	65	39	104
		Percent (%)	30,8	30,7	30,8
	31-35	Frequency	65	31	96
		Percent (%)	30,8	24,4	28,4
	36-40	Frequency	33	12	45
		Percent (%)	15,6	9,4	13,3
	41-45	Frequency	20	10	30
		Percent (%)	9,5	7,9	8,9
	46 and over	Frequency	16	2	18
		Percent (%)	7,6	1,6	5,3
Marital Status	Marriage	Frequency	134	61	195
		Percent (%)	63,5	48,0	57,7
	Single	Frequency	77	66	143
		Percent (%)	36,5	52,0	42,3
Education Level	High School	Frequency	-	19	19
		Percent (%)	-	15,0	5,6
	Associate Degree	Frequency	-	25	25
		Percent (%)	-	19,7	7,4
	Undergraduate	Frequency	178	48	226
		Percent (%)	84,4	37,8	66,9
	Master	Frequency	30	12	42
		Percent (%)	14,2	9,4	12,4
	Doctorate/Specialization	Frequency	3	23	26
		Percent (%)	1,4	18,1	7,7
Working Years	less than 1 year	Frequency	15	9	24
		Percent (%)	7,1	7,1	7,1
	1-5 year	Frequency	62	55	117
		Percent (%)	29,4	43,3	34,6
	6-10 year	Frequency	58	39	97
		Percent (%)	27,5	30,7	28,7
	11-15 year	Frequency	33	18	51
		Percent (%)	15,6	14,2	15,1
	16-20 year	Frequency	23	6	29
		Percent (%)	10,9	4,7	8,6
	21 year or more	Frequency	20	-	20
		Percent (%)	9,5	-	5,9
Working School	Primary School	Frequency	89	-	-
		Percent (%)	42,2	-	-
	Secondary School	Frequency	72	-	-

	Anatolian High School	Percent (%)	34,1	-	-
		Frequency	22	-	-
	Science High School	Percent (%)	10,4	-	-
		Frequency	16	-	-
	Vocational High School	Percent (%)	7,6	-	-
		Frequency	12	-	-
Duties	Classroom Teachers	Percent (%)	5,7	-	-
		Frequency	79	-	-
	Branch Teachers	Percent (%)	37,4	-	-
		Frequency	132	-	-
		Percent (%)	62,2	-	-
		Frequency	79	-	-
Duties	Physicians	Frequency	-	31	-
		Percent (%)	-	24,4	-
	Nurses	Frequency	-	69	-
		Percent (%)	-	54,3	-
	Midwives	Frequency	-	4	-
		Percent (%)	-	3,1	-
	Health Technicians	Frequency	-	10	-
		Percent (%)	-	7,9	-
	Health Officers	Frequency	-	5	-
		Percent (%)	-	3,9	-
	Other	Frequency	-	8	-
		Percent (%)	-	6,3	-

According to Table 3, 53.6% of the civil servants in the field of education are female, 46.4% are male; 52% of civil servants working in the field of health are women, 48% are men; 53% of the total participants are female, and 47% are male. According to the table, 13.3% of the total participants in the study are in the 20-25 age range, 30.8% are in the 26-30 age range, 28.4% are in the 31-35 age range, 13.3% are in the 36-40 age range, 8.9% are between the ages of 41-45, and 5.3% are aged 46 and over. While the majority of civil servants working in the field of education are between the ages of 26 and 40, the majority of those working in the field of the health sector is between the ages of 20 and 35. According to the table, 57.7% of the participants are married, and 42.3% are single. While the rate of marriage is high among civil servants working in the field of education, it is seen that the rate of single people working in the field of the health sector is high. According to the table, 5.6% of the participants were high school graduates, 7.4% associate degree, 66.9% undergraduate, 12.4% master and 7.7% doctorate/specialization graduates. When Table 3 is examined, it can be seen that 7.1% of them work less than 1 year, 34.6% are between 1-5 years, 28.7% are between 6-10 years, 15.1% are between 11-15 years, % 8.6% of them work between 16-20 years and 5.9% of them are working for 21 years or more. According to the table, it was determined that 42.2% of the employees in the field of education work in primary school, 34.1% in secondary school, 10.4% in Anatolian high school, 7.6% in science high school, and 5.7% in vocational high school. In the table, it can be seen that 37.4% of the employees in the field of education are classroom teachers, and 62.6% are branch teachers. 24.4% of health workers are physicians, 54.3% are nurses, 3.1% are midwives, 7.9% are health technicians, 3.9% are health officers, and 6.3% are in other fields.

2.10. Job Satisfaction Levels (General) of Public Employees

Descriptive information regarding the job satisfaction levels of Public Employees is given in Table 4. Job satisfaction level was evaluated in two sub-dimensions as internal and external job satisfaction.

Table 4. Descriptive Information on Job Satisfaction Levels of Public Employees

Job Satisfaction Level	N	Mean	SD
Internal Job Satisfaction	338	3,52	0,89
In terms of having the opportunity to do something for others	338	4,20	1,02
The feeling of accomplishment I get from the job	338	3,88	1,12
The way my job provides for steady employment	338	3,87	1,15
The chance to do something that makes use of my abilities	338	3,68	1,25
Being able to do things that don't go against my conscience	338	3,66	1,18

The chance to tell people what to do	338	3,60	1,13
Being able to keep busy all the time	338	3,36	1,15
The chance to work alone on the job	338	3,33	1,23
The chance to be “somebody” in the community	338	3,32	1,35
The chance to do different things from time to time	338	3,27	1,33
The freedom to use my own judgment	338	3,04	1,22
The praise I get for doing a good job	338	3,04	1,29
External Job Satisfaction	338	2,99	0,93
The way my co-workers get along with each other	338	3,53	1,18
The chance to try my own methods of doing the job.	338	3,47	1,24
The way company policies are put into practice	338	3,02	1,27
The working conditions	338	3,00	1,31
The way my boss handles his/her workers	338	2,94	1,27
The competence of my supervisor in making decisions	338	2,91	1,24
My pay and the amount of work I do	338	2,58	1,24
In terms of having the opportunity to be promoted in the job	338	2,49	1,21
General Job Satisfaction	338	3,31	0,87

As can be seen from the table, internal job satisfaction averages of public employees are higher than external job satisfaction averages. When evaluated in terms of the judgments of the job satisfaction scale, it was observed that the highest average is 4,20 “in terms of having the opportunity to do something for others”, and the lowest average was 2,49 “in terms of having the opportunity to be promoted in the job”. The general job satisfaction average of public employees was determined as 3.31. With this result, it can be said that the job satisfaction level of public employees is "moderately satisfied."

2.11. Job Satisfaction Levels of Public Employees by Demographic Characteristics

In this section, the effects of demographic characteristics of public employees on job satisfaction were investigated in terms of gender, age, marital status, educational status, the working year, their duties, and the school they work at.

2.11.1. Job Satisfaction Levels of Public Employees by Gender

T-test results of job satisfaction of public employees by gender are given in Table 5.

Table 5. *T-Test Results of Public Employees' Job Satisfaction by Gender*

	Gender	N	Mean	SD	T	P
Internal Job Satisfaction	Female	179	3,45	0,90	-1,508	0,133
	Male	159	3,60	0,88		
External Job Satisfaction	Female	179	2,91	0,91	-1,763	0,079
	Male	159	3,09	0,94		
General Job Satisfaction	Female	179	3,23	0,87	-1,679	0,094
	Male	159	3,39	0,87		

When Table 5 is examined, it can be seen that the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of male and female civil servants is not statistically significant ($P>0.05$). According to this result, the job satisfaction of public employees does not change according to their gender. In this direction, this situation shows that the H1 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees by gender.) was rejected.

2.11.2. Job Satisfaction Levels of Public Employees by Age

The results of the ANOVA test regarding the job satisfaction levels of public employees by age are presented in Table 6.

Table 6. ANOVA Test Results on Job Satisfaction Levels of Public Employees by Age.

	Age	N	Mean	SD	F	P
Internal Job Satisfaction	20-25	45	3,29	0,92	2,251	0,049
	26-30	104	3,42	0,88		
	31-35	96	3,56	0,80		
	36-40	45	3,63	1,05		
	41-45	30	3,65	0,99		
	46 and over	18	3,99	0,52		
External Job Satisfaction	20-25	45	2,75	0,96	3,282	0,007
	26-30	104	2,85	0,89		
	31-35	96	3,03	0,92		
	36-40	45	3,17	0,98		
	41-45	30	3,12	0,92		
	46 and over	18	3,61	0,69		
General Job Satisfaction	20-25	45	3,07	0,90	2,857	0,015
	26-30	104	3,19	0,85		
	31-35	96	3,35	0,81		
	36-40	45	3,45	1,01		
	41-45	30	3,44	0,92		
	46 and over	18	3,84	0,54		

According to Table 6, the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public employees by age was statistically significant ($P < 0.05$). In this context, this situation shows that the H2 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction according to the age of the public employees) was accepted. Since the variances in internal and general job satisfaction were not homogeneously distributed, Tamhane's T2 test was conducted to see between which age groups the difference was. On the other hand, the Tukey test was applied in external job satisfaction since the variances were homogeneously distributed.

In terms of internal job satisfaction, it was observed that the average internal job satisfaction of civil servants aged 46 and above is higher than those aged 20-25 and 26-30. In terms of external job satisfaction, it was determined that the average external job satisfaction of public personnel aged 46 and over is higher than those aged 20-25 and 26-30. In terms of general job satisfaction, the general job satisfaction average of the public personnel aged 46 and over was higher than the civil servants aged 20-25, 26-30, and 31-35.

2.11.3. Job Satisfaction Levels of Public Employees by Marital Status

T Test results of job satisfaction levels of public employees according to marital status are given in Table 7.

Table 7. T-Test Results of Job Satisfaction Levels of Public Employees by Marital Status

	Marital Status	N	Mean	SD	T	P
Internal Job Satisfaction	Marriage	143	3,37	0,84	-2,638	0,009
	Single	195	3,63	0,91		
External Job Satisfaction	Marriage	143	2,80	0,94	-3,352	0,001
	Single	195	3,14	0,90		
General Job Satisfaction	Marriage	143	3,14	0,84	-3,049	0,002
	Single	195	3,43	0,87		

When Table 7 is examined, it can be seen that the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public employees according to marital status is statistically significant ($P < 0.05$). In this context, this situation shows that the H3 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees according to their marital status) was accepted. In other words, it was observed that the average internal, external, and general job satisfaction of single civil servants is higher than that of married civil servants.

2.11.4. Job Satisfaction Levels of Public Employees by Educational Status

The results of the ANOVA test regarding the job satisfaction levels of public employees by education level are given in Table 8.

Table 8. ANOVA Test Results on Job Satisfaction Levels of Public Employees by Educational Status.

	Education Level	N	Mean	SD	F	P
Internal Job Satisfaction	High School	19	2,99	0,66	7,651	0,000
	Associate Degree	25	2,79	0,97		
	Undergraduate	226	3,65	0,89		
	Master	42	3,53	0,76		
	Doctorate/Specialization	26	3,49	0,68		
External Job Satisfaction	High School	19	2,32	0,66	8,127	0,000
	Associate Degree	25	2,26	0,73		
	Undergraduate	226	3,12	0,95		
	Master	42	3,03	0,83		
	Doctorate/Specialization	26	3,04	0,69		
General Job Satisfaction	High School	19	2,72	0,58	8,488	0,000
	Associate Degree	25	2,58	0,83		
	Undergraduate	226	3,44	0,89		
	Master	42	3,33	0,74		
	Doctorate/Specialization	26	3,31	0,63		

When Table 8 is examined, the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public employees according to education level was statistically significant ($P < 0.05$). In this context, this situation shows that the H4 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction according to the education level of public employees) was accepted. Since the variances in external and general job satisfaction were not homogeneously distributed, Tamhane's T2 test was conducted to see between which age groups the difference was. The Tukey test was applied in internal job satisfaction since variances were homogeneously distributed.

In terms of internal job satisfaction, the average internal job satisfaction of associate degree graduates is lower than public personnel with undergraduate, graduate, and doctorate/specialization degrees. Similarly, the average internal job satisfaction of high school graduates is lower than that of undergraduate graduates. In terms of external job satisfaction, the average external job satisfaction of associate degree graduate public employees is lower than those of undergraduate, graduate, and doctorate/specialty graduates. Similarly, the external job satisfaction average of high school graduates is lower than those of undergraduate, graduate, and doctoral/specialty graduates. In terms of general job satisfaction, the general job satisfaction average of high school and associate degree civil servants is lower than that of public personnel with undergraduate, graduate and doctorate/specialization degrees.

2.11.5. Job Satisfaction Levels of Public Employees by Working Year

The results of the ANOVA test regarding the job satisfaction levels of public employees by working year are shown in Table 9.

Table 9. ANOVA Test Results on Job Satisfaction Levels of Public Employees by Working Year

	Working Years	N	Mean	SD	F	P
Internal Job Satisfaction	less than 1 year	24	3,74	0,89	4,440	0,001
	1-5 year	117	3,40	0,89		
	6-10 year	97	3,41	0,86		
	11-15 year	51	3,44	0,98		
	16-20 year	29	4,07	0,69		
	21 year or more	20	3,95	0,64		
External Job Satisfaction	less than 1 year	24	3,31	0,96	5,056	0,000
	1-5 year	117	2,85	0,89		
	6-10 year	97	2,83	0,98		
	11-15 year	51	3,00	0,87		
	16-20 year	29	3,51	0,65		
	21 year or more	20	3,52	0,90		
General Job Satisfaction	less than 1 year	24	3,57	0,89	5,020	0,000
	1-5 year	117	3,18	0,85		
	6-10 year	97	3,18	0,87		
	11-15 year	51	3,26	0,91		
	16-20 year	29	3,84	0,64		
	21 year or more	20	3,77	0,71		

When Table 9 is examined, it can be seen that the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public employees is statistically significant ($P < 0.05$). In this context, this situation shows that the H5 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction of public employees according to the working year.) was accepted.

According to the results of the Tukey test, which was carried out to see the source of this difference, it was determined that the average internal job satisfaction of civil servants working for 16-20 years in terms of internal job satisfaction is higher than that of civil servants working for 1-5 years, 6-10 years and 11-15 years. In terms of external job satisfaction, it was determined that the average external job satisfaction of civil servants working for 16-20 years and 21 years or more is higher than public personnel working for 1-5 years and 6-10 years. In terms of general job satisfaction, it was determined that the general job satisfaction averages of public personnel working for 16-20 years are higher than those working for 1-5 years, 6-10 years, and 11-15 years. In addition, it was determined that the general job satisfaction averages of public personnel working for 21 years or more are higher than those of public personnel working for 1-5 years.

2.11.6. Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Education by their Duties

T-test results regarding job satisfaction levels of civil servants working in the field of education are given in Table 10.

Table 10. T Test Results of Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Education according to their Duties

	Duties	N	Mean	SD	T	P
Internal Job Satisfaction	Classroom Teachers	79	3,94	0,80	1,257	0,210
	Branch Teachers	132	3,81	0,70		

External Job Satisfaction	Classroom Teachers	79	3,41	0,84	1,260	0,209
	Branch Teachers	132	3,26	0,87		
General Job Satisfaction	Classroom Teachers	79	3,73	0,79	1,314	0,190
	Branch Teachers	132	3,59	0,73		

When Table 10 is examined, it can be seen that the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public servants, classroom and branch teachers, is not statistically significant ($P>0.05$). According to this result, job satisfaction of public personnel working in the field of education does not change according to their duties. In this context, this situation shows that the H6 hypothesis (There is a significant difference between the job satisfaction average of the employees in the education field according to their duties.) was rejected.

2.11.7. Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Education by Schools.

The results of the ANOVA test regarding the job satisfaction levels of the civil servants working in the field of education according to the schools they work in are presented in Table 11.

Table 11. ANOVA Test Results on Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Education According to the Schools They Work.

	Working School	N	Mean	SD	F	P
Internal Job Satisfaction	Primary School	89	3,93	0,79	1,076	0,369
	Secondary School	72	3,85	0,68		
	Anatolian High School	22	3,74	0,78		
	Science High School	16	3,91	0,62		
	Vocational High School	12	3,50	0,82		
External Job Satisfaction	Primary School	89	3,39	0,86	3,259	0,013
	Secondary School	72	3,32	0,84		
	Anatolian High School	22	2,86	0,89		
	Science High School	16	3,75	0,63		
	Vocational High School	12	3,00	0,94		
General Job Satisfaction	Primary School	89	3,71	0,78	1,773	0,135
	Secondary School	72	3,63	0,71		
	Anatolian High School	22	3,38	0,80		
	Science High School	16	3,85	0,60		
	Vocational High School	12	3,30	0,82		

According to Table 11, the difference between the internal and general job satisfaction averages of the civil servants working in the field of education according to the schools they work in is not statistically significant ($P>0.05$), but it was found that the difference between the external job satisfaction averages is statistically significant ($P<0.05$). In this context, this situation shows that the H7 hypothesis (There is a significant difference between the job satisfaction average of the employees in the field of education according to the schools they work in.) was rejected in terms of internal and general job satisfaction, but accepted in terms of external job satisfaction. According to the results of the Tukey test, which was conducted to see the source of this difference in external job satisfaction, the level of external job satisfaction of civil servants working in science high schools is higher than those working in Anatolian high schools.

2.11.8. Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Health by Their Duties

The results of the ANOVA test regarding the job satisfaction levels of public personnel working in the field of health according to their duties are presented in Table 12.

Table 12. ANOVA Test Results on Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Health According to Their Duties

		Duties	N	Mean	SD	F	P
Internal Job Satisfaction	Job	Physicians	31	3,49	0,67	4,252	0,001
		Nurses	69	2,73	0,73		
		Midwives	4	3,00	0,84		
		Health Technicians	10	2,81	1,21		
		Health Officers	5	2,87	0,96		
		Other	8	3,22	0,97		
External Job Satisfaction	Job	Physicians	31	3,05	0,70	6,921	0,000
		Nurses	69	2,21	0,69		
		Midwives	4	2,47	0,67		
		Health Technicians	10	2,22	0,93		
		Health Officers	5	2,28	0,51		
		Other	8	2,78	0,59		
General Job Satisfaction	Job	Physicians	31	3,32	0,64	5,862	0,000
		Nurses	69	2,52	0,67		
		Midwives	4	2,79	0,73		
		Health Technicians	10	2,57	1,08		
		Health Officers	5	2,63	0,76		
		Other	8	3,04	0,77		

According to Table 12, the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public personnel working in the field of health according to their duties was statistically significant ($P < 0.05$). In this context, this situation shows that the H8 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction of the health care workers according to their duties.) was accepted.

According to the results of the Tukey test conducted to see the source of the difference, the average internal job satisfaction of physicians is higher than the average of nurses in terms of internal job satisfaction. In terms of external job satisfaction, it was determined that the average external job satisfaction of physicians was higher than the average of nurses and health technicians. In terms of general job satisfaction, the general job satisfaction average of physicians is higher than the average of nurses.

2.11.9. Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Education and Health

T-test results regarding the job satisfaction levels of public personnel working in the field of education and health are given in Table 13.

Table 13. T-Test Results on Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in the Field of Education and Health.

	Study Field	N	Mean	SD	T	P
Internal Job Satisfaction	Education	211	3,86	0,74	9,811	0,000
	Health	127	2,97	0,84		
External Job Satisfaction	Education	211	3,32	0,86	9,144	0,000
	Health	127	2,46	0,78		
General Job Satisfaction	Education	211	3,64	0,76	10,211	0,000
	Health	127	2,76	0,77		

When Table 13 is examined, it is seen that the difference between the general and sub-dimension averages of job satisfaction of public employees working in the field of education and health is statistically significant ($P < 0.05$). In this context, this situation shows that the H9 hypothesis (There is a significant difference between the average job satisfaction of public personnel working in the field of education and health.) is accepted. It was determined that this significant difference is in favor of public personnel working in the field of education. In other words, it was observed that the internal, external and general job satisfaction averages of public personnel working in the field of education are higher than those working in the field of health.

2.11.10. Job Satisfaction Levels of Public Personnel Working in Education and Health according to Judgments

According to the judgments given in the Minnesota Job Satisfaction scale, the job satisfaction levels of public personnel working in the field of education and health were compared with the T-test and the results are presented in Table 14.

Table 14. Comparison of Job Satisfaction Level of Public Personnel Working in Education and Health Fields According to Judgments.

Internal Job Satisfaction	Study Field	N	Mean	SD	P
Being able to keep busy all the time	Education	211	3,77	0,89	0,000
	Health	127	2,69	1,22	
The chance to work alone on the job	Education	211	3,74	1,07	0,000
	Health	127	2,66	1,20	
The chance to do different things from time to time	Education	211	3,78	1,15	0,000
	Health	127	2,42	1,17	
The chance to be “somebody” in the community	Education	211	3,71	1,21	0,000
	Health	127	2,66	1,33	
Being able to do things that don’t go against my conscience	Education	211	3,94	1,02	0,000
	Health	127	3,20	1,28	
The way my job provides for steady employment	Education	211	4,12	1,03	0,000
	Health	127	3,44	1,23	
In terms of having the opportunity to do something for others	Education	211	4,43	0,86	0,000
	Health	127	3,83	1,15	
The chance to tell people what to do	Education	211	3,89	1,01	0,000
	Health	127	3,13	1,17	
The chance to do something that makes use of my abilities	Education	211	4,04	1,05	0,000
	Health	127	3,09	1,35	
The freedom to use my own judgment	Education	211	3,36	1,14	0,000
	Health	127	2,50	1,16	
The praise I get for doing a good job	Education	211	3,33	1,23	0,000
	Health	127	2,57	1,24	
The feeling of accomplishment I get from the job	Education	211	4,16	0,95	0,000
	Health	127	3,42	1,22	
External Job Satisfaction	Education				
The way my boss handles his/her workers	Health	211	3,27	1,21	0,000
	Education	127	2,39	1,18	
The competence of my supervisor in making decisions	Health	211	3,18	1,24	0,000
	Education	127	2,46	1,12	
The way company policies are put into practice	Health	211	3,39	1,16	0,000
	Education	127	2,41	1,20	
My pay and the amount of work I do	Health	211	2,86	1,26	0,000
	Education	127	2,11	1,04	
In terms of having the opportunity to be promoted in the job	Health	211	2,75	1,19	0,000
	Education	127	2,05	1,12	

The chance to try my own methods of doing the job.	Health	211	3,89	1,09	0,000
	Education	127	2,77	1,16	
The working conditions	Health	211	3,45	1,28	0,000
	Education	127	2,25	0,98	
The way my co-workers get along with each other	Health	211	3,71	1,12	0,000
	Education	127	3,23	1,22	

According to Table 14, the difference between the averages of each jurisdiction of public personnel working in the field of education and health was found to be statistically significant ($P<0.05$). It was observed that this significant difference was in favor of public personnel working in the field of education in all jurisdictions. In other words, the averages of all jurisdictions of public personnel working in the field of education are higher than those working in the field of health. In this case, it can be said that the level of job satisfaction of those working in the field of education is higher than those working in the field of health.

It was observed that the highest average of the public personnel working in the field of education belongs to the judgment of "In terms of having the opportunity to do something for others". Similarly, the highest average among health workers belonged to the judgment "In terms of having the opportunity to do something for others". This result can be interpreted in the sense that both occupational groups are happy to do something for people.

It was found that those working in both education and health fields have the lowest average judgments of "In terms of the possibility of promotion in the job" and "My pay and the amount of work I do". This result can be interpreted as that the public personnel working in the field of education and health are not satisfied with their promotion opportunities and the wages they receive.

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

In this study, it was investigated whether the job satisfaction levels of public personnel working in the field of education and health differ significantly from each other and whether the job satisfaction of the personnel differs according to demographic variables.

The general job satisfaction average of public employees was found to be 3.31 ± 0.87 . Considering the internal and external sub-dimensions of job satisfaction, internal job satisfaction was determined as 3.52 ± 0.89 and external job satisfaction as 2.99 ± 0.93 . In this case, it can be evaluated that the job satisfaction of public employees is at a medium level of satisfaction.

Considering the general job satisfaction average according to the field of study, it was determined that the employees in the field of education were 3.64 ± 0.76 and the workers in the field of health were 2.76 ± 0.77 . When we look at the internal and external sub-dimensions of job satisfaction, internal job satisfaction was found 3.86 ± 0.74 for those working in the field of education, and 2.97 ± 0.84 for those working in the field of health. External job satisfaction was determined as 3.32 ± 0.86 for those working in the field of education and 2.46 ± 0.78 for those working in the field of health. According to the results of the research, it was determined that the difference between the job satisfaction averages of the public personnel working in the field of education and health was statistically significant. It was observed that the internal, external, and general job satisfaction averages of the civil servants working in the field of education were higher than the public personnel working in the field of health.

The general, internal (in terms of success, recognition, appreciation, the job itself, the responsibility of the job) and external (in terms of corporate policy, management style, control style, relations with managers and subordinates, working conditions, wage) job satisfaction averages of those working in the field of education are at the middle of this scale. It was determined that they were satisfied in terms of job satisfaction because the satisfying score was above 3. On the other hand, since the average of general, internal and external job satisfaction of those working in the field of health is below 3, which is the middle satisfaction score of this scale, it was determined that job satisfaction is low. Health workers are not satisfied in terms of success, recognition, appreciation, the job itself, the responsibility of the job, which form the internal job satisfaction sub-dimension, and the institutional policy, management style, control style, relations with managers and subordinates, working conditions, wages, which constitute the external job satisfaction sub-dimension. In terms of job satisfaction, it is seen that the job satisfaction of the employees cannot be achieved.

Considering that the health sector is a sector that requires effort and sacrifice, the job satisfaction of the public personnel working in the field of health was lower than the personnel working in the field of education. It is considered that this is because of the very intense working conditions of the health personnel working in the health sector, with a lower wage compared to the work they do, with an intensive shift system and limited promotion opportunities. In addition, due to the fact that some of the research was conducted at a time when the COVID-19 pandemic, which affected the world, was also effective in our country, it is thought that the increase in the workload of healthcare professionals affects their job satisfaction levels. For these reasons, the average job satisfaction of health workers was lower than those working in the field of education.

The job satisfaction level of public personnel working in the field of education and health was also compared according to the judgments given in the Minnesota Job Satisfaction scale. Accordingly, it was determined that the difference between the "means" of each judgment was statistically significant ($P < 0.05$). In other words, the average of "all jurisdictions" of public personnel working in the field of education is higher than those working in the field of health. When the averages given to the judgments are examined, the highest average is the expression "having the opportunity to do something for others" in both occupational groups. With this result, it can be said that both occupational groups are satisfied with doing something for people. The lowest average of the judgments was the statements of "In terms of the possibility of promotion in the job" and "In terms of the work I do and the wage I receive in return" for both occupational groups. With this result, it can be said that both occupational groups are not satisfied with their promotion opportunities and the wages they receive.

It was also examined whether the job satisfaction of public personnel differs according to demographic variables. It was found that the job satisfaction averages of public personnel do not differ according to gender, and no difference between men and women was found in terms of job satisfaction.

The difference between the job satisfaction averages of public employees by age was found to be statistically significant ($P < 0.05$). This difference is seen between 20-25 and 26-30 age groups and 46 and over age groups. The job satisfaction average of public personnel aged 46 and over was found to be higher. In addition, it was observed that the average job satisfaction increased as the age increased.

According to marital status, the difference between the job satisfaction averages of civil servants was statistically significant ($P < 0.05$). Accordingly, it was observed that job satisfaction averages of civil servants with single marital status were higher than those of married civil servants.

It was observed that the difference between the job satisfaction averages of the civil servants according to their education level was statistically significant ($P < 0.05$). This difference is seen between high school and associate degree graduate groups and undergraduate, graduate, and doctorate/specialty graduate groups. The average job satisfaction of public personnel with undergraduate, graduate, and doctorate/specialty graduates was found to be higher.

It was observed that the difference between the job satisfaction averages of the civil servants according to the working year was statistically significant ($P < 0.05$). This difference is seen between public personnel working for 1-5 years, 6-10 years, and 11-15 years, and public personnel working for 16-20 years and 21 years or more. The average job satisfaction of public personnel working for 16-20 years and 21 years or more was found to be higher.

The job satisfaction averages of the public personnel working in the field of education do not differ according to their duties. According to this result, it was found that there is no difference between class and branch teachers in terms of job satisfaction.

It was observed that only the difference between external job satisfaction averages of public personnel working in the field of education was statistically significant ($P < 0.05$). This difference is seen between the personnel working in Anatolian high school and science high school. Therefore, the job satisfaction average of public personnel working in science high schools was found to be higher.

The difference between the job satisfaction averages of the public personnel working in the field of health according to their duties was found to be statistically significant ($P < 0.05$). This difference is seen between nurses, health technicians, and physicians. It was determined that the average job satisfaction of physicians was higher.

In this study, the job satisfaction of public employees working in the field of education and health sector in Van was analyzed comparatively. Based on the findings of this study, it was determined that there is a difference in job satisfaction between public employees working in the field of education and health.

When the scale is evaluated in general, it is seen that the external job satisfaction of the employees in the field of education and health is lower than the internal job satisfaction. For this reason, remedial measures can be taken regarding factors such as promotion, wage, corporate supervisors, the relationship of supervisors with their subordinates, working conditions, and taking the opinions of employees, which constitute external job satisfaction.

It is seen that the lowest job satisfaction of those working in the field of education and the field of health is in the judgments of promotion and wages. Therefore, improvements can be made in terms of promotion and wages.

External job satisfaction can be increased by giving importance to merit and training of corporate supervisors in their appointments.

Improving the working conditions and wages of nurses and health technicians, who are essential elements of the health system, can increase the job satisfaction of these occupational groups.

By expanding the sample, the job satisfaction levels of public employees can be determined in detail by conducting studies using different measurement methods in different institutions.

As a result, within the scope of today's new public management approach, while quality improvement studies are carried out in public institutions, the job satisfaction of employees should be given importance. If the job satisfaction level of the employees is increased, their belonging to the organization increases. The relationship between the management and the employee is strengthened and the success of the institution rises. As a result of these achievements, the satisfaction of the citizens who receive service from public institutions will also increase. For this reason, it is extremely important to ensure long-term sustainability and job satisfaction of public institutions' employees.

REFERENCES

- Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Arnold, H., Feldman, D. (1996). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Arvey, R., Murphy, K. (1998). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Company.
- Barrick, M., Mount, R. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis". *Personnel Psychology*, (44), 18-26.
- Biget, S.A., Frederic, V., and Giauque, D. (2014), "Policy Environment and Public Service Motivation". *Public Administration*, 92(4), 807-825.
- Chell, E. (2014). The Critical Incident Technique: Philosophical Underpinnings, Method and Application to A Case of Small Business Failure. E. Chell ve M. Karataş Özkan (Editörler), *Handbook of Research on Small Business and Entrepreneurship*. UK: Edward Elgar Publishing, 106-129.
- Cho, Y. J. Perry, J. L. (2012), "Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy", *Review of Public Personnel Administration*, 32, 382-406.
- Elmas, N. (2017). *Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Fields, D. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. USA: Sage Publications.
- George, J., Jones, G. (1996). *Understanding and Managing Organizational*. USA: Publishing Company.
- George, J. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hal.
- Gremler, D. (2004). "The Critical Incident Technique in Service Research". *Journal of Service Research*, (7), 65-89.
- Heller, D., Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. D. Anderson, H. Ones, and K. Sinangil (Eds.), *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. London: Sage Publications Ltd, 25-52.

- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: Wiley.
- Holzer, M. Schweser, R.W. (2011). **Public Administration: An Introduction**. New Delhi: PHI Learning.
- Hunter, J., Hunter, R. (1984). "Validity and Utility of Alternative Predictors of Job Performance". **Psychological Bulletin**, (96), 72-98.
- Kaliski, B. (2007). **Encyclopedia of Business and Finance**. Detroit: Thompson Gale.
- Kaplan, M. (2012). "The relationship between job satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Hospital Employees". **World Journal of Management**, 4(1), 22-29.
- Keser, A. (2006). **Çalışma Yaşamında Motivasyon**. Bursa: Alfa Yayınevi.
- Leblebici, Ö. Mutlu S. (2014). "Türkiye'de Kamu Sağlık Çalışanlarının İş Doyumlarının Sağlıkta Dönüşüm Programı Bağlamında İncelenmesi". **Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi**, 16(3), 48-63.
- McGregor, D. (1957). "The Human Side of Enterprise". **Management Review**, 46(11), 166-171.
- Moynihan, D., Pandey, S. (2007). "Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment". **Administration and Society**, (39), 803-832.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2013). **Örgütsel Davranış**. Bursa: Ekin.
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., ve Aras, M. (2014). "İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme". **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6(1), 232-250.
- Pety, M., McGee, G., and Cavender, J. (1984). "A meta-analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance". **Academy of Management Review**, 7(2), 712-721.
- Saiyadain, M. (2003). **Organisational Behaviour**. New York: McGraw-Hill Education.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. (2013). "Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Adana'da Bir Araştırma". **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 5(4), 87-104.
- Spector, P. (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences**. New York: Sage Publication.
- Tavşancıl, E. (2005). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS'le Veri Analizi**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Toker, B. (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama". **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8(1), 92-107.
- Vroom, V. (1964). **Work and motivation**. New York: John Wiley & Sons.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yaman, R. (2009). **Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri (Bir Araştırma)**. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Siyasal İletişim ve Nöropolitika İlişkisi Bağlamında Bir Değerlendirme

An Evaluation In The Context of The Relationship of Political Communication and Neuropolitics

Ahmet Hikmet ZABUN

Dr. Öğr. Gör. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
zabun@ksu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-3783-8168>

Ertuğrul Buğra ORHAN

Dr. Arş. Gör., Fırat Üniversitesi İ.İ.B.F., İktisat Bölümü
bugraorhan@firat.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-2455-5441>

Makale Başvuru Tarihi / Received: 10.11.2022

Makale Yayın Tarihi / Accepted: 31.12.2022

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi

ÖZET

AnahtarKelimeler

Siyasal İletişim,
Nöropolitika,
Siyasal Davranış

Siyasal iletişim doğası gereği farklı disiplinler ile iç içe geçmiştir. Bilimsel açıdan yapılan saha çalışmalarının yöntem ve deseni de bundan dolayı farklı disiplinlerin yöntemlerine açıktır. Ancak gelişen teknoloji ve veri toplama araçları, siyasal iletişim araştırmalarında kullanılacak veri toplama araçlarını çeşitlendirmektedir. Bu çalışmada siyasal iletişim araştırmalarının ulusal ve uluslararası literatürde nasıl yer aldığı ve nöropolitik veri toplama araçlarının bu alanda kullanılabilirliği ele alınmıştır. Buna göre klasik anlamda nicel ve nitel saha çalışmalarının ön plana çıktığı ve hem ulusal hem de uluslararası literatürde sayıca çokluğu gözlemlenmiştir. Ancak nöropolitik yaklaşımın siyasal karar alma süreçlerinde siyasal iletişim için önemli olduğu görülmektedir. Araştırmanın sonucunda nöropolitik veri toplama araçlarının özellikle siyasal davranış ele alma ve çözümleme yönünün güçlü olduğu ve siyasal iletişim araştırmaları için yüksek kaliteli veriler üretebileceği belirtilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Political
Communication,
Neuropolitics,
Political Behaviour

Political communication is intertwined with different disciplines due to its nature. The method and pattern of scientific field studies are therefore open to the methods of different disciplines. However, developing technology and data collection tools diversify the data collection tools to be used in political communication research. In this study, how political communication studies take place in national and international literature and the usability of neuropolitical data collection tools in this field are discussed. Accordingly, it has been observed that quantitative and qualitative field studies in the classical sense come to the fore and they are numerous in both national and international literature. However, it is seen that the neuropolitical approach is important for political communication in political decision-making processes. As a result of the research, it was stated that neuropolitical data collection tools have a strong ability to handle and analyze political behavior and can produce high quality data for political communication research.

GİRİŞ

İnsanı anlama, olayları anlama ya da anlamlandırma, sorunlara çözüm önerileri getirme, neden sonuç ilişkileri kurma, sosyal bilimlerin alanlarında çalışan bilim insanlarının öncelikleri arasında yer almaktadır. Toplumsal hayatta meydana gelen gelişmeler ve yaşanan değişimler farklı disiplinleri bir araya getirmekte bilimsel çalışmalar da çeşitlenmekte ve zenginleşmektedir. Bilimsel çalışmalarda çeşitlilik siyaset ve iletişim çalışmalarını siyasal iletişim olarak karşımıza çıkarmakta, siyaset ya da politikanın psikoloji çerçevesinden incelenmesi politik psikoloji ve nöropolitika çalışmalarıyla kendini göstermektedir. Birbirleriyle yakından ilgili bu alanlara bakıldığında araştırma konuları çerçevesinde veri toplama türleri de önem kazanmaktadır.

Siyasal iletişim ve nöropolitika insanla, günlük ve politik yaşamla ilişkisi bağlamında bir kavramsal çerçeve oluşturabilmek amacıyla verilere ihtiyaç duyar. Bu alanların veri toplama biçimleri ve aralarında bir ilişkisellik olup olmadığı da bilimsel araştırmalara çeşitlilik kazandırmada fayda sağlar niteliktedir. Bu çalışma; siyasal iletişim ve nöropolitika alanlarına ilişkin bir teorik çerçeve ortaya koymak ve iki alanın veri toplama çerçevesini

teorik açıdan ve literatür bağlamında ele almayı amaçlamaktadır. Bundan dolayı öncelikle siyasal iletişimin teorik çerçevesi sunulmuştur. İkinci olarak siyasal iletişim literatürünün ulusal temelde nasıl işlendiği ele alınmıştır. Son olarak uluslararası literatürün siyasal iletişim çalışmalarını nasıl ele aldığı ve nöropolitik yönün siyasal iletişim ile ilişkisine değinilmiştir.

1.SİYASAL İLETİŞİM

Günlük yaşamda insanların birbirleriyle anlaşmalarını sağlayan, sorun-çözüm sürecini yöneten önemli olgulardan biri olarak iletişim karşımıza çıkmaktadır. Oskay, iletişimi bize gündelik hayatta nesneleri ve insanları tanımlayan işbölümü içerisindeki insanlara yüklenen rolleri öğreten, yeniden üretim için gereken değerlendirme biçimlerini aşıl原因, toplumsal sistemin sürmesi ve kendini yeniden üretmesini sağlayan önemli bir olgu olarak ifade etmektedir (Oskay, 1997:8). İletişimi bu yönüyle yaşamın kaçınılmaz bir unsuru olarak ifade etmek gerekir. İletişimle ilgili birçok tanımla karşılaşmak mümkündür. İletişimle ilgili bir tanım; toplum içindeki bireylerin birbirleriyle, bireyin toplumla, toplumların başka toplumlarla duygu, bilgi, düşünce alışverişini sağlayan olgu, süreç olarak ifade edilmektedir (Ekinci, 2008: 49). İletişim, insanlar ve gruplar arasında toplumsal çerçevede gerçekleşen dinamik ve işlevsel bir süreç olarak belirtilmekte, bunun yanı sıra bilgi vermeye ek olarak ikna ederek yönlendirmeyi de amaçlayan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Yavaşgel, 2004: 2). Tanımlar iletişimin bir kaynakla hedef arasında karşılıklı anlaşmayı, etkilemeyi ya da değiştirmeyi amaçlayan içerisinde bu doğrultuda teknikler de barındıran bir olguya işaret etmektedir.

Siyasal iletişimi oluşturan bir diğer kavram olarak siyaset, insanların onun vasıtasıyla altında yaşadıkları genel kuralları koydukları, korudukları ve düzenledikleri bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Yine siyaset, içinde düşmanca görüşlerin veya kapışan menfaatlerin uzlaştırıldığı bir çatışma çözümü süreci olarak da resmedilmektedir (Heywood, 2012: 62). Arapça kökenli olan siyasetin at eğitimi anlamına geldiğini ifade eden Kışlalı, siyasetin Batıdan alınan politika sözcüğüne karşılık geldiğini ifade ederek kavramın devlete ait işler anlamına vurgu yapmaktadır (Kışlalı, 1994:15). Politikanın ya da siyasetin bir başka görüşteki anlamı toplumda yaşayan insanlar arasında bir çatışma, mücadele ve kavga olarak ifade edilmektedir. İnsanların yaradılışları, sosyal ve ekonomik durumları bakımından değişik fıkirlere ve çıkarlara sahip çıkması ve bu düşünce, çıkar ve psikolojik eğilim farklılıklarının sebep olduğu çatışma politikanın temelini oluşturmaktadır. Çatışmanın asıl konusu değerlerin paylaşılması, hedefi iktidarın ele geçirilmesi olarak işaret edilmektedir. Karşıt görüş olarak siyasetin toplumda bütünlüğü sağlamak, özel çıkarlara karşı koyarak genel yararı ve insanların ortak iyiliğini gerçekleştirmek anlamı da ortaya konulmaktadır. Kapani, bu tanımların özelliklerini bir derece birleştiren Duverger'nin politikanın gerçekte hem bir çatışma ve iktidar kavgası hem de bir ölçüde toplumun bütün üyelerinin yararına olabilecek bir düzen yaratma çabası saptamasına katıldığını belirterek daha kapsayıcı bir tanımdan yana olduğunu ifade etmektedir (Kapani, 2015: 23-24). Tanımlar genel olarak çatışma ve uzlaşma kavramları üzerinden bir çerçeve sunmaktadır. Bu doğrultuda siyaseti gerek toplumsal hayatta gerekse yönetimde çıkarların maksimize edilmesi, yönetimin ele geçirilmesi ya da etki altında bırakılması amacıyla yürütülen faaliyetler bütünü olarak ifade edebiliriz. Siyasetle ilgili olan siyasal olan bu çıkarım siyasetin vazgeçilmezi olarak bizleri siyasal iletişim olgusuna yöneltmektedir.

Siyasal iletişim, kaynağı olan siyaset ve iletişim gibi farklı tanımlar içeren bir olgu olarak kendini göstermektedir. Kavram, yöneten ve yönetilen kesimlerin aktörlerince, bulundukları konum gereği, var olan iktidarlara, iç ve dış güç odaklarına karşı güçlendirmek ya da etkisini azaltmak veya ele geçirmek üzere yeni siyasal olgular yaratmak ya da var olanları değiştirmek amacıyla, siyasal alanda ortaya koydukları, sonuçta kimlikleri ve siyasal kültürü ortaya çıkaracak, siyasal yapıyı biçimlendirecek olan, tanıtıma dönük her türlü eylem, strateji, teknik ve uygulamalar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Ekinci, 2008: 55). Siyasal iletişime dair tüm unsurları içeren bu geniş tanımın yanı sıra; siyasal aktörlerin belli ideolojik amaçlarını belli gruplara, kitlelere, ülkelere ya da bloklara kabul ettirmek ve gerektiğine eyleme dönüştürmek, uygulamaya koymak üzere çeşitli iletişim tür ve tekniklerini kullanma bir başka tanım olarak kendini göstermektedir (Aziz, 2011: 19). Tanımlara bakıldığında siyasal iletişimi; siyasal kaynak ile siyasal hedef arasında etkileşim, değişim ya da dönüşüm amaçlarına yönelik gerçekleşen planlı, alt yapısı olan iletişim etkinlikleri olarak ifade etmek mümkündür.

1.1.Siyasal İletişimin Fonksiyonları

Siyasal iletişim oldukça geniş kapsamlı olup bu alanda çeşitli fonksiyonlar sıralanmaktadır. Siyasal iletişimin üç temel fonksiyonu Wolton tarafından; siyasal problemlerin tanımlanmasına yardımcı olması, siyasal problemlerin siyasal tartışma alanına girerek meşruiyet kazanmasını sağlama ve tartışma konusu olmaktan çıkan ve ortak bir görüş birliğine varılan konuların gündemden düşürülme fonksiyonu olarak sıralanmaktadır. Uslu ise siyasal iletişimin fonksiyonlarını yedi başlıkta sıralamaktadır. Bu fonksiyonlar; siyasal mesajların iletilmesi, mesajların

etkinliğinin ve kalıcılığının artırılması, kamuoyu beklentilerinin ölçümlenebilmesi, geri besleme kanallarının tesisi, kanaat önderlerinin etkilenmesi, gündem oluşturabilme yeteneğinin artırılması ve siyasal rakiplere karşı avantaj sağlanması olarak sıralamaktadır (Doğan, 2017:23-25). Siyasal iletişimin bu fonksiyonları incelediğinde siyasal reklamcılık, halkla ilişkiler, seçim kampanyaları gibi süreli ya da sürekli çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Siyasal reklamcılık ve seçim kampanyaları belirli bir dönemi kapsarken halkla ilişkilerin süreklilik arz eden uzun süreli bir niteliği olduğu söylenebilir.

Siyasetin uzun soluklu ve çatışma ya da mücadelelerle dolu içeriği göz önüne alındığında siyasal aktörlerin tüm bu fonksiyonları bilmesi, iletişim tür ve araçlarından hangisini kullanılacağına da karar vermesi gerekmektedir. Mesajların içeriği, kullanılacak kanal, mesajların yoğunluğu ve karşılık bulup bulmadığı siyasal aktörler tarafından önem taşımaktadır. Siyasal mesajların karşılık bulması etkisinin devamı konusunda bir çabayı gerektirmekte, istenilen etkilerin yaratılmadığı mesajlar içinse yeni bir mesaj kurgusu sürecine çalışılması gerekmektedir.

1.2.Siyasal İletişimin Aktörleri

Siyasal iletişim sürecinde yer alan aktörler, yönetenler ve yönetilenler olmak üzere iki temel başlık altında toplanmaktadır. Yönetenler bölümünde yer alan unsurları Doğan (2017:26-33); hükümet, siyasi partiler ve yerel yönetimler olarak sıralarken yönetilen aktörleri, sivil toplum örgütleri, baskı grupları, sivil itaatsizlik, seçmenler ve medya olarak sıralamaktadır. İkinci, yöneten aktörleri; temel siyasal kurumlar, devlet başkanlığı, hükümet, yerel yönetimler, ordu ve bürokrasi olarak sıralamakta, yönetilen cephesini aktörlerini ise siyasal partiler, seçmenler, baskı ve çıkar grupları, sivil toplum örgütleri ve sivil itaatsizlik olarak bir sınıflandırmaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bir grup sınıflandırması yapmakta yöneten ve yönetilenlere etki eden siyasal aktörlerle, uluslararası siyasal aktörleri de temel başlıklar olarak belirlemektedir. Bu bağlamda medya, seçkinler, ideoloji ve kamuoyu üçüncü temel başlık altında sunulmakta, uluslararası siyasal aktörler temel başlığı altında; uluslararası siyasal kuruluşlar, lobiler ve terörizme yer vermektedir (Ekinci, 2008:86-151). Yönetenler-yönetilenler temel ayrımında ilgili başlıklar altında konumlandırılan unsurlar için bir geçişkenlik söz konusu olduğundan yönetenler ve yönetilenler ve her iki gruba etki edenler olmak üzere bir sınıflandırma yapmak bir ayrımda bulunmak mümkündür. Yöneten aktörler olarak; hükümet, yerel yönetimler ve siyasi partiler, yönetilen aktörler olarak; seçmenler, baskı ve çıkar grupları, sivil toplum örgütleri, yöneten ve yönetilenlere etki eden aktörler olarak ise medya ve uluslararası kuruluşlar ifade edilebilir. Yöneten-yönetilen aktörler ayrımında sadece hükümetin ana yöneten aktör olduğunu yerel yönetimlerin aynı zamanda yönetilen olarak merkezi hükümetin altında değerlendirilebileceğini de belirtmek gerekmektedir.

Siyasal iletişim sürecinin aktörlerinin iyi bir yönetim, etkileşim ve denetim sergileyebilmesi için sağlıklı ve etkili bir iletişim süreci kurgulamak zorunluluğu bulunmaktadır. Bu doğrultuda hem yönetenlerin hem yönetilenlerin siyasal iletişim türleri ve araçlarını bilmesi ve yakından takip etmesi gerekir.

1.3.Siyasal İletişimin Türleri ve Araçları

Siyasal aktörlerin kullandığı bir teknik ya da tür olarak sözlü iletişim ifade edilmektedir. Siyasal aktör ile alıcı kitlenin birbirini gördüğü ve yüz yüze olduğu bu yöntemde mesajlar söz ya da konuşma yolu ile verilmektedir. Bu yöntemde anında geri bildirimin de söz konusu olduğu vurgulanmaktadır. Bir başka iletişim türü olarak sözsüz iletişim karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin duyguları, davranışları ve niyetlerini anlatırken beden dilini kullanmasıdır. Baş ve yüz hareketleri, giyimi, duruşu, iletişimde bulunulan kişilere olan mesafe, temas sözsüz iletişim türü içerisinde yer alır (Aziz, 2011: 30-31).

Siyasal iletişim içerisinde yer alan; siyasal halkla ilişkiler, siyasal propaganda, siyasal pazarlama, siyasal reklamcılık gibi çalışmaların yüz yüze iletişim türleri dışında birçok kitle iletişim aracından faydalandığı ifade edilebilir. Bu araçlar; televizyon, radyo, gazete ve dergi, broşür, el ilanı, bülten vd., açık hava reklam araçları, posta, internet ve sosyal medya, telefon ve cep telefonu olarak sıralanmaktadır (Bekiroğlu ve Bal, 2014: 128-144). Siyasal aktör ya da kuruluşun bu araçların bir kısmını ya da tamamını kullanarak bir siyasal iletişim süreci yürütebileceği ifade edilebilir. Ancak bu süreçte hedef kitleyi en etkili şekilde yakalayacak ve etkileyecek yöntemler üzerinde durulur.

2.SİYASAL İLETİŞİM LİTERATÜRÜ VE NÖROPOLİTİK YAKLAŞIMLAR

Siyasal iletişim araştırmaları neden-sonuç ilişkileri bağlamında bir durum tespiti yapılması, yeni araştırmalara alt yapı sunması ve siyasetin pratiğini yapan/yapacak olanlara bir yol haritası sunmada önemli bir birikim sağlamaktadır. Bu doğrultuda araştırmaların veri toplama biçimleri önem kazanmaktadır. Bu bölümde öncelikle ulusal literatürde yapılan tezler ve kitap çalışmalarında kullanılan veri toplama biçimleri örnekler üzerinden

değerlendirilecektir. Bölümün devamında uluslararası literatürün siyasal iletişim araştırmalarına yaklaşımı ele alınacak, nöropolitika kavramına değinilecek ve nihayetinde nöropolitik yönün etkisi ele değerlendirilecektir. Literatürde nöropolitik yaklaşım ağırlıklı olarak ulusal kaynakların dışında olduğundan çalışma, ulusal kaynaklar dışında kalan literatüre odaklanmaktadır.

Siyasal reklamcılık alanında çalışma yapan Bekiroğlu ve Bal (2014:147-150) 2014 yerel seçimlerinde gazetelerde yer alan reklam çalışmalarını içerik analizi yönetimiyle incelemişlerdir. Yazılı basın kapsamında haftalık tiraj durumları kıstas alınarak ilk on gazete de 24 günlük süre içerisindeki 194 reklam çalışması incelenerek çıkarımlar yapılmıştır. Siyasetin İletişim Odağı Seçim Kampanyaları adlı editoryal çalışmada dört makalede seçim kampanyaları analizi yapıldığı görülmüştür. Aslan ve Göksu (2015: 29-110) Ak Parti'nin 2015 genel seçim kampanyasını, Göksu ve Özkoyuncu (2015: 111-204) CHP'nin genel seçim kampanyasını, Yıldırım ve Hançer MHP'nin genel seçim kampanyasını ve Gül ve Bozkurt (2015: 279-396) HDP'nin genel seçim kampanyasını ele aldıkları çalışmalarında içerik analizi kullanmışlardır. Siyasal Seçim Kampanyalarında Halkla İlişkiler adlı çalışmada Avcı (2015: 261) yerel seçimlerde seçmenin oy verme davranışını ölçmek amacıyla yüz yüze görüşme yöntemiyle anket çalışması yapmıştır. Türkiye'de Siyasal İletişim ve Siyasal Davranış adlı çalışmasında Doğan (2017: 117) seçmenin siyasal davranışlarını etkileyen faktörleri tespit edebilmek amacıyla nicel veri analizi yapmış, yüz yüze anket yoluyla veri elde etmiştir. Karaçor (2013: 65), "Seçmen Siyasal Kampanyadan Ne Bekler?" isimli çalışmasında saha araştırması yapmış ve yüz yüze anket yöntemiyle veri elde etmiştir.

Siyasal iletişimle ilgili kitaplaştırılan çalışmalarda nitel veri analizleri ve anket tekniği kullanılarak nicel veri analizleri yapıldığı görülmektedir. Seçim öncesi çalışmalarda daha çok anket yöntemi kullanılırken, seçim sonrası çalışmalarda içerik analizleri yapıldığı ifade edilebilir. Siyasal iletişim araştırmalarında veri toplama biçimleri bağlamında lisansüstü çalışmalar da önemli bulgular sunmaktadır. Bu kapsamda tamamlanan doktora tez çalışmalarının veri toplama yöntemlerine bakmak gerekmektedir.

Siyasal İletişim ile ilgili doktora tez çalışmaları Yükseköğretim Kurulunun tez sayfasından incelendiğinde 110 doktora tez çalışması ile karşılaşılmaktadır. Örneklem olarak ilk 30 tez filtrelendiğinde; 12 çalışmanın nitel veri analizi ile içerik çözümlemesi, 4 çalışmanın kuramsal çalışma, 8 çalışmanın anket ile nicel veri analizi, 3 çalışmanın anket ve içerik çözümlemesi, 1 çalışmanın deney (nörosiyaset araştırması), 1 çalışmanın retorik analizi olduğu görülmüştür. Bir çalışma ise kitap sınıflandırmasında karşılaşılan ve değerlendirilmiş olan çalışma olduğu için inceleme dışı bırakılmıştır (yok.gov.tr, erişim 31.10.2022). Lisansüstü doktora çalışmalarında ağırlıklı olarak nitel veri analizi yapılmakla birlikte nicel veri analizinin de kullanıldığı görülmektedir. Nicel ve nitel araştırma tekniklerinin birlikte kullanıldığı çalışmaların yanı sıra deneysel ve retorik çalışmaların da lisansüstü çalışmalara kaynak oluşturmaya başladığı belirtilebilir. Ancak yöntem ve veri toplama araçlarına bakıldığında ulusal literatürde henüz çok değerlendirilmemiş çalışmaların olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle öncelikle bu çalışmaların irdelenmesi ve nihayetinde nöropolitik veri toplama araçlarının siyasal iletişim çalışmalarında kullanımına yönelik literatüre değinilmesi araştırmanın özgünlüğünü ortaya koyabilmek açısından gereklidir. Dolayısıyla devam eden bölümde öncelikle nöropolitika kavramına değinilecek ve ilgili literatür bağlamında konuya daha yakından odaklanılacaktır.

2.1.Nöropolitika Kavramı

Kavram olarak nöropolitika, özellikle son yıllarda nörobilimin sunmuş olduğu veri toplama araçlarının kullanılabilirliğinin artması ile birlikte önemini arttırmaktadır. Kavramın sosyal bilimlerin çoğu alanı, psikiyatri, felsefe gibi alanlarda veri toplama ve değerlendirme gücü yüksek olduğu için siyasal iletişim araştırmalarında da kullanılması söz konusudur. Son dönemlerde siyaset bilimi alanında çalışma yapan araştırmacılar, siyasi tercihlerin gelişiminde, siyasi tutumların oluşmasında ve siyasi davranışların gerçekleşmesinde içsel faktörlerin etkisinin olduğunu güçlü şekilde belirtmişlerdir (Hatemi vd, 2008: 1). Bu ortak kanaat, siyasi davranışın daha detaylı incelenmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır. Siyasal davranışın ve tutumun gelişmesinde hiç şüphesiz siyasal iletişimin rolü büyüktür. Dolayısıyla insan beynine odaklanmak, siyasi davranışın gelişimini anlamak için nörolojik bir nedensellik arayışına girmek bir ihtiyaç halini almıştır. Böylece siyaset bilimi ve siyasal davranış açıklayabilecek diğer disiplinler ile ortak bir amaç doğrultusunda multidisipliner bir alan olarak nöropolitika ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu kavram, insan beynindeki sinir ağları ve tepkilerini ölçmek için (Alford ve Hibbing, 2008), sinir sistemi iletilerini (Carmen, 2007), elektrosefalografi (EEG) (Amodio, Jost, Master, ve Yee, 2007), fonsiyonel manyetik rezonans görüntüleme (fMRI) gibi nöro görüntüleme araçları ile (Fowler ve Schreiber, 2008) yöntem geliştirme, model oluşturma ve analiz etme (Schreiber vd., 2013) amacıyla ortaya çıkmıştır (Taber ve Young, 2013). Çünkü nöropolitik araştırmaların temel amacı, siyasi karar vermenin beyinde nasıl gerçekleştiğini anlamak ve bunu yorumlanabilir bulgulara çevirmektir. Bundan dolayı siyasal iletişimin ileti, kaynak ve hedef arasındaki ilişkiyi anlama ve çözümleme bakımından sahip olduğu literatür, nöropolitik veri

toplama araçlarının kullanımıyla daha multidisipliner bir kimliğe sahip olabilir. Bu tür araştırmaların siyasal iletişim bakımından saha süreçleri desenlenirken siyasal semboller, söylemler, imaj gibi görsel ve işitsel ağırlıklı içerikler kullanılmaktadır. Siyasi partiler ya da siyasal pazarlama faaliyeti yürüten şirketler için kişiler ve siyasal doktrinlerini kişi ve kitlelere sağlıklı ulaştırmanın önemi büyük olduğundan nöropolitik veri toplama araçlarının daha da önem kazanacağı söylenebilir. Bu önemi vurgulamak ve siyasal iletişim araştırmalarının uluslararası literatürde hangi başlıklar altında yapıldığını görebilmek için örneklerin sunulması ve çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik adına aşağıda literatürde yapılan çalışmalar sunulmuş ve sonunda nöropolitik yaklaşım bağlamında ele alınmıştır.

2.2.Uluslararası Literatür ve Nöropolitika

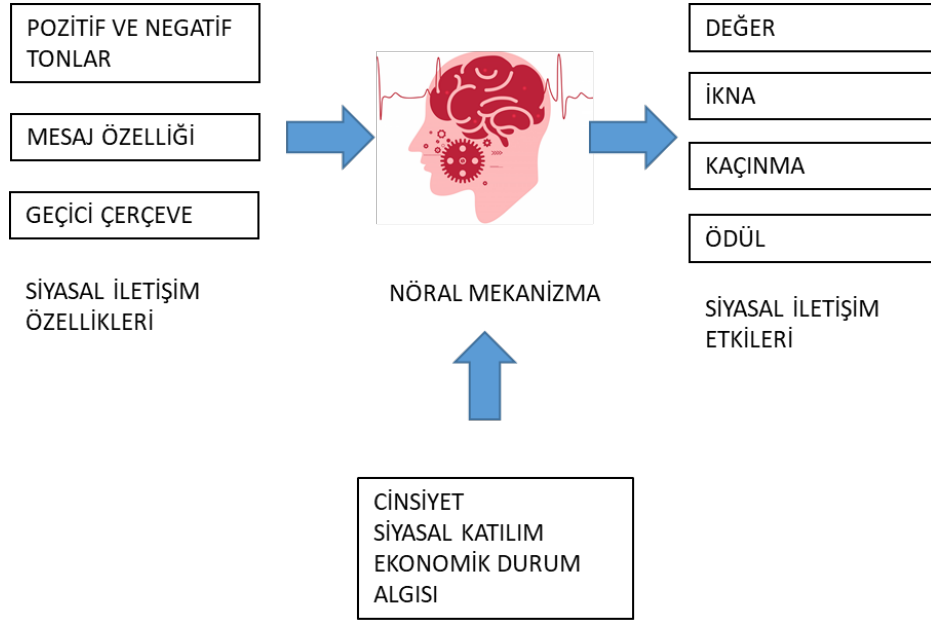
Siyasal iletişim literatüründe nöropolitik yöne değinmeden önce siyasal davranışa etki bağlamının vurgulanması gerekmektedir. Bundan dolayı öncelikle siyasal iletişimin siyasal davranış ve algı üzerindeki etkisine değinen çalışmalar ele alınmış ardından nöropolitik yöne atıf yapan yaklaşımlar sunulmuştur. Bu bakımdan (Sousa ve Moriconi 2003; Scrammell ve Langer 2006), siyasal iletişim alanında yaptıkları çalışmalarda olumlu anlamlar içeren, yolsuzluğu ortaya çıkartan mesajların seçmenlerin algı ve mobilizasyonlarını sosyal medya üzerinden etkileme oranının çok düşük olduğu yönünde sonuca ulaşmışlardır. (Arceneaux ve Nickerson 2010; Brader 2005), olumlu anlamlar içeren siyasal iletişimin, (Mattes ve Redlawsk 2015; Xezonakis vd. 2016) ise yolsuzluğu ortaya çıkarıcı nitelikte mesajların seçmenler üzerinde duygusal etki oluşturduğu yönünde sonuca ulaşmışlardır. Dolayısıyla bu çalışmalar farklı yönde de olsa siyasal iktidara, politikacılara güven ile ilgili uyarıcılar üzerinden literatüre katkı sunmuşlardır. Westen vd., (2006), yaptıkları nöropolitik çalışmada partizan siyasi yargı oluşturma ve siyasal davranışın beyindeki faaliyetler bağlamında nasıl geliştiğine odaklanmıştır. Çalışmada siyasi tercihlerin sinirsel aktivite örgüsü (Tusche vd., 2013) ve siyasi içerikli konuşmaların sinir ağlarında nasıl değerlendirildiği (Schmälzle vd., 2015) sorularına cevap aranmıştır. Bilimsel açıdan çok heyecanlandırıcı olsa da bu tip çalışmalarda doğrudan sonuca ulaşmak kolay olmadığından burada da siyasal katılım bağlamında siyasal iletişimde iletiyi alan alıcı bağlamında kesin bir etkinin olduğunu söylemek kolay görünmemektedir. Ancak bu sonuç, siyasal iletişimin doğasını anlamaya çalışırken kişilerin nöropolitik davranışları açısından çözümlenebilir olmadığını ifade etmemektedir. Yapılan çalışmalar hâlâ kişilerin siyasi konular ile ilgili düşüncelerini beynin nasıl algıladığı, yorumladığı ve beynin faaliyetlerinde bu kalıpların rolünü (Gozzi vd., 2010) anlamaya yönelik sorularını sorarak sürdürülmektedir. Yapılan başka bir araştırmaya göre bir seçim kampanyasında aday hakkında yapılan olumsuz reklamların mevcut desteği kademeli olarak düşürdüğü görülmüştür (Banda ve Windett, 2016). Benzer şekilde yolsuzluğa dair iletilerin seçmenlerin duygu ve düşüncelerinde (Mattes ve Redlawsk, 2015) özellikle siyasal iktidara güven ve adayın niteliklerine yönelik etkilerin olduğu gözlemlenmiştir. (Luque-Martínez 1996; Webster 2018). Ayrıca bireylerin siyasal iletişimde tutum geliştirme eğilimlerinin olumlu iletilerden çok olumsuz iletilerden etkilendiğini gösteren bulgular (Xezonakis vd., 2016), yolsuzlukla ilgili siyasi skandalların adaya verilen desteği azalttığına yönelik bulgular (Funk, 1996) ve siyasal davranışlarını olumsuz iletilerden etkilenecek bireylerin olduğuna yönelik çalışmalar (Arceneaux ve Nickerson, 2010) da mevcuttur. Bulguları doğrulayan bu araştırmaların dışında refahı ve siyasal başarıyı önceleyen reklamların seçmenlerin algısı ve siyasal davranışlarına yönelik etkilerini net bir şekilde doğrulayamayan araştırmalar da bulunmaktadır (Scammell ve Langer, 2006).

Bazı araştırmalar, bir ülkenin ekonomik durumunun kişiler arasındaki algısının, siyasi iletişimin işlenmesinde kilit bir unsur olduğuna işaret etmektedir. Gerçekten de bazı araştırmacılar, seçmenlerin kötü ekonomik koşulların olduğu dönemlerde yozlaşmış politikacıları daha enerjik bir şekilde cezalandırdığı ve daha olumlu ekonomik durumlarda olumlu mesajlara daha fazla değer verdiği sonucuna varmıştır (Anduiza vd, 2013; Krause ve Méndez 2009). Yani ekonomik duruma daha olumlu bir bakış, yolsuzluğun daha az katı olmasına yol açmaktadır (Zechmeister ve Zizumbo-Colunga, 2013). Bazı tarihsel olaylar gerçekten de bu bakış açısını desteklemektedir. 1995 başkanlık seçimlerinde Peru'da rejimin yolsuzluğuna işaret eden birçok iletişime rağmen, Alberto Fujimori tarafından ekonomik büyümenin yenilenmesi ve hızlandırılmış yoksulluk yardımı fonu, (Roberts ve Arce 2016) kendisinin alt sınıfın desteğini alarak yeniden seçilmesine izin vermiştir. Daha yakın zamanlarda, Williams ve ark. (2017), Almanlar arasındaki ekonomik durum algısının bilgi işleme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve bunun da belirli siyasi partilerin destek düzeylerini etkilediğini kanıtlamıştır.

Reklam araştırmaları geleneksel olarak davranışları değerlendirmek, anlamak ve tahmin etmek için anketler, röportajlar ve odak grupları gibi kişisel raporlara yönelmiştir (Chung ve Sparks, 2015; Scholz vd., 2019). Bu yöntemler, kullanım kolaylığı, erişilebilirliği ve düşük maliyeti nedeniyle araştırmacılar tarafından yaygın olarak tercih edilmekle birlikte yine de önyargıya tabidir. Gerçekte sosyal istenirlik ve öznelliğe duyarlıdır. Ayrıca düşük dereceli duyguları (örneğin korku, öfke) yakalamazlar. Bununla birlikte kültür, din ve ırk gibi hassas konular içerebilirler. Son olarak bilişsel ve duygusal bilinçdışı süreçleri algılayamayabilirler ve sürekli gerçek

zamanlı veri toplama imkânı sunmazlar (Solnais vd.,2013). Nöro görüntüleme veri toplama araçları bağlamında nöropolitika, yukarıda belirtilen dezavantajlardan bağımsız veri elde etme iddiasındadır. Bununla ilgili aşağıda siyasal iletişim sürecine yönelik bir görsel sunulmuştur. Bu görselde siyasal iletişim sürecinin insan beynindeki işleme ve çıktı oluşturma akışı görselleştirilmiştir.

Şekil 1. Siyasal iletişim alanında beyin görüntülemenin değerini vurgulayan illüstrasyon (Casado-Aranda vd., 2020)



Siyasal iletişim bağlamında siyasal içerikli reklamların nöropolitik akışı 2 farklı kategoride girdi ve 1 kategoride çıktı olarak ele alınmıştır. Öz-bildirimleri tamamlamaya yönelik son girişimler, reklam işlemede yer alan beyin mekanizmalarını tanımlamak için daha kesin sinirbilim tekniklerinin yükselişini ortaya koymaktadır. Politik davranış alanında, fMRI gibi nörogörüntüleme yöntemleri, politik ipuçlarına (örneğin yanıtları gerçek zamanlı olarak değerlendirme yeteneği de dâhil olmak üzere) çeşitli avantajlar sunarlar. Ayrıca, kişisel raporlar aracılığıyla kolayca ele alınmayan, siyasi reklamların işlenmesinde potansiyel olarak yer alan örtük ve otomatik mekanizmaların kaydedilmesine de izin verirler (Casado-Aranda vd., 2019). Politik davranış araştırmalarında nörogörüntüleme (nöropolitika):

- (i) Politik davranış yapılarının (örneğin değer, isteksizlik, katılım, bağlılık, bireycilik, muhafazakârlık ve radikalizm) sinirsel bağınımlarını saptamaya,
- (ii) Sinirsel temelli oy verme davranışının doğasını ve boyutluluğunu belirleyerek korelasyonlar ve tahmin edicileri anlamaya (beyinde nerede bulunduklarına bağlı olarak),
- (iii) Reklam sürecini değerlendirirken seçmenlerin özelliklerinin (örneğin siyasi katılım düzeyi, cinsiyet veya ekonomik durum algısı) moderatör rolünü belirlemeye;
- (iv) Siyasi davranış yapılarının öncüllerini ve sonuçlarını değerlendirmeye (örneğin tutumlar ve niyetler) ve
- (v) Siyasi davranış araştırma teorilerine meydan okumak ve onları desteklemeye (örneğin duygusal kutuplaşma) yönelik özellikleri ele almaya destek verir (Krastev vd., 2016).

Politik davranış araştırmalarında sinirbilime başvurma başlıca faydalarından biri, belirli medya özelliklerinin (örneğin kazanç/kayıp çerçevesi, aldatıcı veya politik mesajlar) nasıl belirli medya etkileri (örneğin değer, ikna, isteksizlik veya ödül) sağladığını keşfetmeyi kolaylaştırmasıdır. Başka bir deyişle, bu teknik, medyanın etkilerinin altında yatan beyin mekanizmalarına ışık tutar (Weber vd., 2015) (Şekil 1). Geleneksel öz-bildirim araçları, seçmenlerin bireysel bir özelliğinin siyasi reklamların değerlendirilmesini ne ölçüde etkilediği sorusuna bir yanıt sunarken, nöropolitika bu tür reklam süreçlerinin “neden” veya “nasıl” tetiklendiğine yanıt verir. Başka bir deyişle, nöropolitika, siyasal iletişimin mikro ve makro faktörlerinin modülatör etkisinin sinirsel doğasını keşfetmeyi kolaylaştırmaktadır. Son zamanlardaki bilişsel sinirbilim araştırması, politik davranış üzerine gerçekten partizan siyasi yargının sinirsel temelleri sorunu (Westen vd., 2006) ve güçlü siyasi konuşmaların sinirsel işlenmesi üzerine odaklanmıştır (Schmälzle vd., 2015). Yine de bugüne kadar hiçbir beyin araştırması, iki

izleyici özelliğinin, yani siyasi katılım ve ekonomik durumun algılanması, bireyler siyasi iletişim sürecine girdiklerinde beyin aktivitesine yönelik bu denli detaylı yaklaşmamıştır.

SONUÇ

Günümüzde siyasal iletişim araştırmaları hem iletişim hem de siyaset ve sosyal bilimler alanında çalışma yapan araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Siyasetin toplumsal hayatın içerisindeki yeri ve yoğunluğunun bu araştırmalarda etkili olduğu ifade edilebilir. Ülkemizde siyasal iletişim araştırmaları seçim öncesi süreçlerde anket yöntemi ile nicel araştırmalar olarak yapılmakta, seçimler sonrasında oluşan tablo ile ilgili olarak ise betimsel, göstergebilim ve söylem olmak üzere nitel veri analizi olarak gerçekleştirilmektedir. Kuramsal çalışmalar ile deneysel ve retorik çalışmalar da siyasal iletişim araştırmaları arasında yer bulmaktadır. Ancak bu araştırmaların yeterince derinleştirilmediği ve veri toplama araçlarının zenginleştirilemediği görülmektedir. Bundan dolayı ulusal literatürde siyasal iletişim bağlamında fazla çalışmaya rastlanmaması bir eksik olarak görülmektedir. Ayrıca nöro görüntülemenin siyasal iletişim araştırmalarında nöropolitik yön oluşturmaya, şüphesiz derinlik açısından büyük katkılar sunmakta ve araştırmacılara yüksek kalitede veri sağlamaktadır. Bu bakımdan siyasal iletişimin siyasal davranış bağlamını derinden ele almak siyasal alıcı ve vericiler arasında kurulan ilişkinin doğasını anlamak adına oldukça önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla özellikle araştırmacıların gelecekte yapacakları siyasal iletişim araştırmalarında nöropolitik veri toplama araçları ile ilgili bilgi sahibi olması ve yöntem, desenleme bakımından yeniliklere açık olmalıdır.

KAYNAKÇA

- ALFORD, J. R., Hibbing, J. R. (2008) “*The new empirical biopolitics*”. **Annual Review of Political Science**, 11, 183–203.
- ARCENEUX, K., & Nickerson, D. W. (2010) “*Comparing negative and positive campaign messages: Evidence from two field experiments*” **American Politics Research**, 38(1), 54–83. <https://doi.org/10.1177/1532673X09331613>
- AMODIO, D. M., Jost, J. T., Master, S. L. & Yee, C. M. (2007) “*Neurocognitive correlates of liberalism and conservatism*”, **Nature Neuroscience**, 10, 1246–1247.
- ANDUIZA, E., Gallego, A., & Muñoz, J. (2013) “*Turning a blind eye: Experimental evidence of partisan bias in attitudes toward corruption*”, **Comparative Political Studies**, 46(12), 1664–1692.
- ASLAN P., GÖKSU O. (2015) “*Siyasal İletişim Düzleminde Ak Parti’nin 7 Haziran 2015 Seçim Kampanyasının Analizi: Teması, Stratejisi ve Mesajları*”, **Siyasetin Seçim Odağı Seçim Kampanyaları** (Ed. Abdullah Özkan), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.29-109.
- AVCI, Kemal (2015) **Siyasal Seçim kampanyalarında Halkla İlişkiler**, Literatürk Yayınları, Konya, 1.Baskı.
- AZİZ, A. (2011) **Siyasette Etkili İletişim Teknikleri, Başlık Yayınları**, İstanbul, 1.Baskı.
- BANDA, K. K., & Windett, J. H. (2016) “*Negative advertising and the dynamics of candidate support*”, **Political Behavior**, 38(3), 747–766. <https://doi.org/10.1007/s11109-016-9336-x>
- BEKİROĞLU O., BAL E. (2014) **Siyasal Reklamcılık**, Literatürk Yayınları, Konya, 1.Baskı.
- BRADER, T. (2005) “*Striking a responsive chord: How political ads motivate and persuade voters by appealing to emotions*”, **American Journal of Political Science**, 49(2), 388–405. <https://doi.org/10.1111/1/j.0092-5853.2005.00130.x>
- CARMEN, I. H. (2007) “*Genetic configurations of political phenomena: New theories, new methods*” **The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science**, 614, 34–55
- CASADO-Aranda, Venkatraman, V., Sánchez-Fernández, & Luque-Martínez. (2019). “*Does partisan bias modulate neural processing of political information? An analysis of the neural correlates of corruption and positive messages*” **Political Psychology**. <https://doi.org/10.1111/pops.12581>
- CASADO-Aranda, L. A., Sánchez-Fernández, J., & Luque-Martínez, T. (2020). “*Modulating the neural bases of political communications: Political involvement and perception of the economic situation*”, **Political Behavior**, 1-24.
- CHUNG, S., & Sparks, J. V. (2015) “*Motivated processing of peripheral advertising information in video games*”, **Communication Research**, 43(4), 518–541.

- DE SOUSA, L., & Moriconi, M. (2013) “Why voters do not throw the rascals out?—A conceptual framework for analysing electoral punishment of corruption”, **Crime, Law and Social Change**, 60(5), 471–502. <https://doi.org/10.1007/s10611-013-9483-5>
- DOĞAN, A. (2017) **Türkiye’de Siyasal İletişim ve Siyasal Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 1.Baskı.
- EKİNCİ, N. (2008) Siyasal İletişime Giriş, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları, Bişkek.
- FOWLER, J. H., Schreiber, D. (2008) “Biology, politics, and the emerging science of human nature”, **Science**, 302, 912– 914.
- FUNK, C. L. (1996) “The impact of scandal on candidate evaluations: An experimental test of the role of candidate traits”, **Political Behavior**, 18(1), 1–24.
- GOZZI, M., Zamboni, G., Krueger, F., & Grafman, J. (2010) “Interest in politics modulates neural activity in the amygdala and ventral striatum”, **Human Brain Mapping**, <https://doi.org/10.1002/hbm.20976>
- GÖKSU O., Özkoyuncu F. (2015) “7 Haziran 2015 Genel Seçimlerinde CHP’nin Seçim Kampanyasının Temelleri, Söylemi ve Uygulamaları”, **Siyasetin Seçim Odağı Seçim Kampanyaları** (Ed.Abdullah Özkan), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.111-203.
- GÜL, D., Bozkanat, E. (2015) “HDP’nin 7 Haziran 2015 Seçim Kampanyası: İletişim Stratejileri, Seçim Bildirgesinin Analizi ve Vaatleri”, **Siyasetin Seçim Odağı Seçim Kampanyaları** (Ed.Abdullah Özkan), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.205-278.
- HATEMİ, P. K., Funk, C. L., Medland, S. E., Maes, H. M., Silberg, J. L., Martin, N. G., & Eaves, L. J. (2009) “Genetic and environmental transmission of political attitudes over a life time”, **The Journal of Politics**, 71 (3), 1141-1156.
- HEYWOOD, A. (2012) **Siyasetin Temel Kavramları**, (çev. Hayrettin Özler), Adres Yayınları, Ankara, 1.Baskı.
- KARAÇOR, S. (2013) **Seçmen Siyasal Kampanyadan Ne Bekler?**, Çizgi Kitabevi, Konya, 1.Baskı.
- KIŞLALI, A. T. (1994) **Siyaset Bilimi**, İmge Kitabevi, Ankara, 4.Baskı.
- KRASTEV, S., McGuire, J. T., McNeney, D., Kable, J. W., Stolle, D., Gidengil, E., et al. (2016) “Do political and economic choices rely on common neural substrates? A systematic review of the emerging neuropolitics literature”, **Frontiers in Psychology**, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00264>
- KRAUSE, S., & Méndez, F. (2009) “Corruption and elections: An empirical study for a cross-section of countries”, **Economics & Politics**, 21(2), 179–200. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0343.2008.00341.x>
- LUQUE-MARTINEZ. (1996) “Marketing político. Un análisis del intercambio político” (Ariel.). Barcelona. Retrieved June 18, 2019, from <https://www.lacental.com/9788434421110>.
- MATTES, K., & Redlawsk, D. P. (2015) “The positive case for negative campaigning”, **University of Chicago Press**.
- OSKAY, Ü. (1997) **İletişimin ABC’si**, Der Yayınları, İstanbul, 1.Baskı.
- ROBERTS, K. M., & Arce, M. (2016) “Neoliberalism and lower-class voting behavior in peru”, **Comparative Political Studies**, <https://doi.org/10.1177/0010414098031002004>.
- SCHMÄLZLE, R., Häcker, F. E. K., Honey, C. J., & Hasson, U. (2015) “Engaged listeners: Shared neural processing of powerful political speeches”, **Social Cognitive and Affective Neuroscience**, 10(8), 1137–1143. <https://doi.org/10.1093/scan/nsu168>
- SCHREIBER, D., Fonzo, G., Simmons, A. N., Dawes, C. T., Flagan, T., Fowler, J. H. & Paulus, M. P. (2013) “Red brain, blue brain: Evaluative processes differ in democrats and republicans”, **PLoS ONE**, 8 (2): e52970. doi:10.1371/
- SCAMMELL, M., & Langer, A. I. (2006) “Political advertising: Why is it so boring?” **Media, Culture & Society**, 28(5), 763–784. <https://doi.org/10.1177/0163443706067025>
- SCHOLZ, C., Baek, E. C., O’Donnell, M. B., & Falk, E. B. (2019) “Decision-making about broad- and narrowcasting: A neuroscientific perspective”, **Media Psychology**, <https://doi.org/10.1080/15213269.2019.1572522>

- SOLNAIS, C., Andreu-Perez, J., Sánchez-Fernández, J., & Andréu-Abela, J. (2013) “*The contribution of neuroscience to consumer research: A conceptual framework and empirical review*”, **Journal of Economic Psychology**, 36, 68–81. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.02.011>
- TABER, C. S. & Young, E. (2013) Political information processing. In L. Huddy, D. O. Sears, & J. Levy (Eds.), *The Oxford handbook of political psychology* (pp. 525–558). New York, NY: Oxford University Press.
- TUSCHE, A., Kahnt, T., Wisniewski, D., & Haynes, J.-D. (2013) “*Automatic processing of political preferences in the human brain*”, **NeuroImage**, 72, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2013.01.020>
- WEBER, R., Huskey, R., Mangus, J. M., Westcott-Baker, A., & Turner, B. O. (2015) “*Neural predictors of message effectiveness during counterarguing in antidrug campaigns*”, **Communication Monographs**, 82(1), 4–30. <https://doi.org/10.1080/03637751.2014.971414>
- WEBSTER, S. W. (2018) “*Anger and declining trust in government in the American electorate*”, **Political Behavior**, 40(4), 933–964. <https://doi.org/10.1007/s11109-017-9431-7>
- WESTEN, D., Blagov, P. S., Harenski, K., Kilts, C., & Hamann, S. (2006) “*Neural bases of motivated reasoning: An fMRI study of emotional constraints on partisan political judgment in the 2004 US presidential election*”, **Journal of Cognitive Neuroscience**, 18(11), 1947–1958.
- XEZONAKIS, G., Kosmidis, S., & Dahlberg, S. (2016) “*Can electors combat corruption? Institutional arrangements and citizen behaviour*”, **European Journal of Political Research**, 55(1), 160–176. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12114>
- YAVAŞGEL, E. (2004) **Siyasal İletişim**, Babil Yayınları, Ankara, 1.Baskı.
- YILDIRIM, A., HANÇER, E. (2015) “*Milliyetçi Hareket Partisi’nin 7 Haziran 2015 Genel Seçimlerinde Uyguladığı Seçim Kampanyasının Analizi*”, **Siyasetin Seçim Odağı Seçim Kampanyaları** (Ed.Abdullah Özkan), Eğitim Yayınevi, Konya.
- YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI (2022) “*Siyasal İletişim Doktora Tezleri*” **Web Sayfası**, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi: 31.10.2022).
- ZECHMEISTER, E. J., & Zizumbo-Colunga, D. (2013) “*The varying political toll of concerns about corruption in good versus bad economic times*”, **Comparative Political Studies**, <https://doi.org/10.1177/0010414012472468>

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Kapsamında İç Denetçilerin Şeffaflık Algısı¹

Perception Of Transparency Of Internal Auditors Within The Scope Of Public Financial Management And Control Law No. 5018

Mehmet EKMEKÇİ

Öğr. Gör. Kahramanmaraş sütünam üniversitesi
mehmetekmekci@ksu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-3584-1697>

MakaleBaşvuruTarihi / Received: 30.11.2022

Makale Yayın Tarihi / Accepted: 31.12.2022

MakaleTürü / Article Type: AraştırmaMakalesi

ÖZET

AnahtarKelimeler

*İç Denetim,
Şeffaflık, 5018
Sayılı Kamu Mali
Yönetimi ve
Kontrol Kanunu*

Yönetimin olduğu her yerde yönetimin bir fonksiyonu olan denetim de vardır. Yönetimin fonksiyonlarından olan denetimin sonuçlarının şeffaflık kapsamında kamuoyu ile paylaşılması önemlidir. Bu bağlamda genel olarak denetim, özelde ise iç denetim etkili bir araçtır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren iç denetçilerin şeffaflık algısını incelemektir. Bu çalışmada, iç denetim faaliyetinde iç denetçilerin şeffaflığa ilişkin algılarının ne olduğu sorularına cevap aranmaktadır. Bu araştırmada, iç denetim faaliyetinde iç denetçilerin şeffaflık algısını ortaya koymak amacıyla saha çalışmasında bize yardım eden yöntem, nitel araştırma yöntemi olmuştur. Araştırmada bize yardımcı olan yöntemsel yaklaşım, vaka çalışması (case study) olmuştur. Soru tipi olarak, yarı yapılandırılmış ve gelişimsel soru tipi seçilmiştir. Örneklem tipi olarak, amaç odaklı örneklem tipi seçilmiştir. Veri toplama tekniği olarak, yüz yüze derinlemesine görüşme tekniği seçilmiştir. Bu araştırmada 50 iç denetçi ile yüz yüze derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, iç denetçilerin birbirlerinden farklı ama birbirlerini tamamlayan bir şeffaflık anlayışına sahip oldukları görülmüştür.

ABSTRACT

Keywords:

*Internal Audit,
Transparency,
Public Financial
Management and
Control Law No.
5018*

Wherever there is management, there is also control, which is a function of management. It is important to share the results of the audit, which is one of the functions of the management, with the public within the scope of transparency. The aim of this study is to examine the perception of transparency of internal auditors operating in Turkey. In this study, internal audit activity, governance is as transparent as required, and how internal auditors' perceptions about transparency are. In this research, the method that helped us in the fieldwork in order to reveal the transparency perception of the internal auditors in the internal audit activity has been the qualitative research method. The methodological approach that helped us in the research was the case study. As the question type, semi-structured and developmental question type was chosen. As the sample type, the purpose-oriented sample type was chosen. As the data collection technique, face-to-face in-depth interview technique was chosen. In this research, face-to-face in-depth interviews were conducted with 50 internal auditors. As a result of the research, it has been seen that internal auditors have a different but complementary understanding of transparency.

1. GİRİŞ

Yeni kamu yönetimi (YKY) ve yönetim anlayışı kapsamında devlet anlayışında meydana gelen anlayış değişikliği, özel sektörde olduğu gibi kamu yönetiminde de şeffaflık ve hesap verebilirliği daha önemli hale getirmiştir. Bu kapsamda ifade etmek gerekir ki, kamu yönetimi ve özel sektör; aktörlerinin aynı anda ve sürekli etkileşim içerisinde olduğu uzlaşma temelli bir süreci bünyelerinde barındırmaktadır (Smouts, 1998:84). “Yeni Kamu Yönetimi” kavramını ilk kullananlardan biri olan İngiliz akademisyen Christopher Hood, KYK kapsamında

¹ 2021 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE Kamu Yönetimi ABD’da hazırlanan “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Kapsamında İç Denetim Faaliyetinde Şeffaflık: Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin bir bölümünün gözden geçirilmiş ve güncellenmiş halidir.

kamu yönetiminde profesyonel yönetime, teknik uzmanlığa, denetime ve yetki devrine önem vermesi durumunda; hizmetin kalitesinin artacağını ve kaynakların ekonomik, etkili ve verimlilik esaslarına göre yönetilmesine katkı sağlanacağını ifade etmiştir (Hood, 1991:6). Yaşanan dönüşümün bir sonucu olarak, küreselleşen dünyada şeffaflığın bir yansıması olarak bilgiye ulaşabilme ve hesap verebilirliğin bir yansıması olarak denetim, stratejik önem kazanmıştır. Bu süreçte, kürek çeken değil dümen tutan, süreç odaklı değil sonuç odaklı olan, sadece politika yapmak ile uğraşmak yerine üretim faaliyetinde bulunan, gücü tek elde toplayan yönetim anlayışından gücün profesyonel yönetim ve teknik uzmanlık esasına göre birimlere dağıtıldığı, kurumlar arası çatışmanın değil iş birliğinin arzulandığı bir yönetim anlayışı olan YKY anlayışı önemli hale gelmiştir (Laurence, 1998:237). Diğer yandan bu anlayış değişikliği, geçmiş odaklı klasik denetim kavramının yeniden yorumlanmasına neden olmuş, özel hukukta şirketler açısından geçerli bir sistem olan, kuruma değer katmayı hedefleyen gelecek odaklı iç denetim, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK) ile kamu yönetiminde uygulama alanı bulmuştur. Bunun bir yansıması olarak şeffaflık kapsamında, iç denetim faaliyet sonuçlarının bir kısmı kamu kurum ve kuruluşların faaliyet raporlarında yer almaya başlamıştır. Bu çerçevede gizlilik ve resmi sır esasını benimsemiş ve buna göre örgütlenmiş Türk kamu yönetiminde şeffaflık, KMYKK ile önemli bir ilke haline gelmeye başlamıştır.

2. ŞEFFAFLIK (SAYDAMLIK)

Şeffaf kelimesi, içinden ışığın ve bakışın geçmesine, arkasındaki şeylerin görünmesine engel olmayan (cisim), saydam, transparan şeklinde tanımlanmaktadır (Develioğlu, 2000:983; TDK, 2011:2046). Dilimizde İngilizce “transparency” teriminin karşılığı olarak kullanılan şeffaflık, Latince “trans:öte” ile “parere:görünmek” kelimelerinin bir araya getirilmesi ile oluşturulmuş bir kelimedir (Uzunali, 2007:5). Şeffaflık ve saydamlık, eş anlamlı olarak kullanılabilen terimlerdir. Şeffaflık kavramının yönetim biliminde, “idari açıklık”, “açık yönetim”, “yönetimde şeffaflık”, “günüşğinde yönetim”, “hesap verebilir idare” ve “idari demokrasi” gibi açılımlar kazandığını da ifade etmekte fayda vardır (Akdoğan, 2010:9). Genel olarak ifade etmek gerekirse, yurttaşların kamu yönetimi ile ilgili gerekli bilgiye kolaylıkla ulaşabilmesi ve bilgiye ulaşabilme hakkının anayasa tarafından güvence altına alınması şeffaflık ilkesinin bir gereğidir. Şeffaflık ilkesi kapsamında, kamu yönetiminin elindeki güvenilir, anlaşılır, tutarlı, bilgi ve belgelere vatandaşların serbestçe ulaşma imkanının bulunması ve hem yapılan, hem de ilerde yapılacak olan, idari eylem ve işlemlerinin, kamuoyuna açık olması gerekir (Aktalay, 2011:210). Şeffaflık ilkesi kapsamında, idari faaliyetlerin ve dosyaların ilgili kişilere açık olması, bu faaliyetlerin ilgili kişiler tarafından takip edilebilmesi denetlenebilmesi gerekmektedir. İnsanların temel haklarından biri doğruları öğrenmek ve bilmektir. Hakikatin halktan gizlememesi gerekir.

Kamu yönetiminde şeffaflığın sağlanması ve kamuoyunun zamanında bilgilendirilmesi amacıyla, KMYKK’nın 7. maddesi kapsamında düzenleme yapılmıştır. KMYKK, kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasının sağlanmak için kamu mali yönetiminin yapısı ve işleyişi yeniden düzenlenmiş, buna paralel olarak hesap verebilirliği ve mali şeffaflık sağlamayı hedeflemiştir (Baktır, 2006:49). YKY anlayışı ve yönetim kapsamında ortaya çıkan şeffaflık uygulamalarının, verimsiz, hantal, merkeziyetçi, kırtasiyeciyeye, katı hiyerarşiye dayalı, atama ve yer değiştirmede kayırmacılığa fırsat veren, yeniliğe kapalı, emirleri sorgulamayan, mevcudu koruyan bir yönetim anlayışı olarak algılanan Weberyen bürokratik yönetim yapısına bir tepki olduğu söylenebilir (Okur, 2007:51).

2.1. Şeffaflık Türleri

Kamu mali yönetiminde şeffaflık kavramı ile mali şeffaflık kavramları eş anlamlı olarak kullanılabilir. Bunun dışında bir de performans şeffaflığından bahsedilebilir. Bu kapsamda şeffaflık, performans şeffaflığı ve mali şeffaflık şeklinde iki başlık altında açıklanabilir.

2.1.1. Performans Şeffaflığı

Performans şeffaflığı, nihai mal ve hizmet sunumunda etkinliğin değerlendirilmesine yarayan bilgilerin sunulmasıdır. İç kontrol sistemlerinin kurulu olduğu kurum ve kuruluşlarda iç denetim faaliyeti, olan ile olması gereken arasındaki farkı ortaya koyarak ve faaliyet raporlarında buna yer vererek performans şeffaflığının sağlanmasına katkı sağlayabilir. Performans şeffaflığında esas olanın kamusal mal ve hizmetlerin sonunda verimlilik etkinlik ve tutumluluk esaslarının sağlanıp sağlanmadığını kamuoyuna sunulan veriler eşliğinde gerek kamu yönetimi gerekse halk tarafından tahliline imkan sağlamaktır. Performans şeffaflığı, kamu hizmetlerinin miktar, kalite ve maliyet boyutlarının tanımlanması ve bu boyutlardaki değişkenlerin birbirleriyle ilişkilendirilmesidir. Ancak ne var ki kamu yönetiminde performans ölçümü ile ilgili standartların belirlenmesi ve ölçümü ile ilgili sorunlarla karşılaşmaktadır. Diğer taraftan, YKY ve yönetim kapsamında, kamu mal ve

hizmetlerin üretilmesinde etkinlik ve verimlilik ana gaye ise, kamu mali yönetimi içerisinde performans şeffaflığının sağlanması temel amaçlardan biri olmalıdır (Avci, 2008:15).

2.1.2. Mali Şeffaflık

Mali şeffaflık, her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında denetimin sağlanması amacıyla kamuoyunun zamanında bilgilendirilmesidir. KMYKK, mali şeffaflığın sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılması ve önlemlerin alınmasından kamu idareleri sorumlu tutmakta ve bunların Hazine ve Maliye Bakanlığınca (HMB) izleneceğini ifade etmektedir (KMYKK, md.7). Bu amaçla, görev, yetki ve sorumlulukların açık olarak tanımlanması ve hükümet politikaları, kalkınma planları, yıllık programlar, stratejik planlar ile bütçelerin hazırlanması, yetkili organlarda görüşülmesi, uygulanması ve uygulama sonuçları ile raporların kamuoyuna açık ve ulaşılabilir olması gerekmektedir. Mali şeffaflık verilerin ulaşılabilirliğini, kapsamlılığını, zamanlılığını, anlaşılır olmasını ve devlet faaliyetlerinin uluslararası anlamda karşılaştırılabilir olmasını sağladığından, devletin mali durumunun seçmenlerce ve mali piyasalarca doğru bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlar. Dolayısıyla mali şeffaflık görevlilerinin sorumluluğunu artırırken sürdürülebilir olmayan nitelikteki politikaların getirmiş olduğu politik riskleri de artırır (Avci, 2008:20).

Mali şeffaflık kapsamında ayrıca genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri tarafından sağlanan teşvik ve desteklemelerin bir yılı geçmemek üzere belirli dönemler itibarıyla kamuoyuna açıklanması ve kamu hesaplarının standart bir muhasebe sistemi ve genel kabul görmüş muhasebe prensiplerine uygun bir muhasebe düzenine göre oluşturulması gerekmektedir. Mali şeffaflık ile tüm gelir ve giderlerin bütçelerde yer alması, kanunda öngörülen bütçeler dışında bütçe yapılmaması, stratejik planlar, bütçeler, kamu hesapları ve mali istatistiklerin kamuoyuna açık olması, kamu idarelerinin kesin hesap ve faaliyet raporları düzenlemek suretiyle, yetkili mercileri ve kamuoyunu bilgilendirmeleri, amaçlanmıştır (Aksoy, 2008:12). Şeffaflığın türlerini bu şekilde sıraladıktan sonra “şeffaflık” kavramına benzemekle birlikte farklı anlama gelen “açıklık” kavramını açıklamak ve aralarındaki ilişkiyi ifade etmek faydalı olabilir.

2.2. Şeffaflık ve Açıklık Ayırımı

YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan “şeffaflık” ile “açıklık” benzer kavramlar olmakla birlikte farklı anlama gelmektedirler. Açıklık, gizliliğin karşıtı olup, yönetimin işleyişi ile ilgili bilgi, belge ve verilerin açıklanması anlamına gelmektedir (Aydın, 2018a:328). Şeffaflık ise bilginin yani iktidarın paylaşımı anlamına gelebildiği gibi katılımcı demokrasinin temellerinden biri olarak da ifade edilebilmektedir. Buna göre şeffaflık ile demokrasi arasında ilişkiden bahsetmek faydalı olacaktır. Hem şeffaflığın, hem de demokratik katılımın sağlanabilmesi, yurttaşlara ve sivil toplum kuruluşlarına etkin ve düzenli bilgi akışının sağlanması ile mümkündür (Aksoy, 2008:12; Akdoğan, 2010:7). Şeffaflık kapsamında halk, hizmet alıcısı olarak bir denetim de gerçekleştirebilir. Bu denetimin başarısı için, açık yönetim anlayışının yerleşmesi ve halkın kamu yönetiminde ne olup bittiği ile ilgili bilgi sahibi olması gerekir. YKY anlayışı kapsamında devletin asli fonksiyonlarına dönmesi ve yönetim anlayışı kapsamında da sivil toplum örgütü ve özel sektör temsilcilerinin yönetime dahil edilmesi, şeffaflık ilkesini ve şeffaflık ilkesi kapsamındaki uygulamaları, önemli hale getirmiştir. Bu kapsamda, dilekçe hakkı, kent konseyleri ve kalkınma ajansları uygulamaları, kamu görevlileri etik kurulunun çalışmaları, faaliyet raporlarının internette yayınlanması, bilgi edinme hakkı, e-devlet uygulamaları ve kamu denetçisine başvuru hakkı gibi araçların yaygınlaştırılmasını bu durum ile ilişkilendirebiliriz. Buna göre dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı başlığını taşıyan Anayasanın 74. maddesine göre vatandaşlar “...yetkili makamlara ve TBMM’ye yazı ile başvurma hakkına...” , “...bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına...” sahiptir. Bu noktada, kişiyi devlete bağlayan hukuki ve siyasi bağa verilen isim olan vatandaşlık (tabiiyet) kavramını açıklamakta fayda olabilir (Gözler, 2019b:116). Kısaca ifade etmek gerekirse devlet tarafından Anayasada belirtilen haklara sahip bireyler vatandaşlardır. 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun’un 3. maddesine göre vatandaşlar, “...TBMM’ye ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına...” sahiptirler. Demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek amacıyla çıkarılan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanun’un 4. maddesine göre vatandaşlar, “...isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla...” bilgi edinme hakkından faydalanırlar. Ayrıca yetkililer, bu başvuruların etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bilgi edinme hakkının etkili ve işlevsel olabilmesi, önemli ölçüde kamu idaresinin işleyişinde şeffaflığın esas olmasına bağlıdır. Gizliliğin ve devlet sırrının kapsamı genişlediği ölçüde bilgi edinme hakkının kapsamı daralacaktır (Erdoğan, 2018:265).

2.2.1. Yönetimde Açıklık, Kapalı Rejim İlişkisi

Yönetimde açıklık kavramı, yönetimde gizlilik ve kapalılık kavramları yardımı ile açıklanabilir. Gizlilik ve kapalılık, aslında iki farklı kavram olmakla birlikte bunları birbirinden ayırmak çoğu zaman mümkün değildir (Döner, 2010:5). Kapalılık, kamu kurum ve kuruluşlarının dıştan gelen her türlü etkiye karşı duyarsız kalması, birçok işlem eylemin dıştan görülememesi ve alınan kararların gerekçelerinin açıklanmaması anlamına gelirken, biraz daha farklı bir anlamı olan gizlilik ise, yönetimin işleyiş aşamasında oluşan bilgi, belge ve diğer verilerin açıklanmaması anlamına gelir (Aydın, 2018a:329). Kapalılık, yönetimin hizmet yürüttüğü çevreye ya da halka karşı duyarsızlığını ifade ettiği halde, gizlilik, hem dış çevreye, hem de yönetimin kendi içindeki kişi ve birimlere karşı izlediği bir politikayı ifade eder (Akdoğan, 2010:11). Gizlilik, devletin bilgi, belge ve diğer verilerini açıklamaması anlamına gelirken, kapalılık, devletin dışarıdan gelen her türlü etkiye karşı duyarsız olmasını, yapmış olduğu işlem ve eylemlerin çoğunun dışarıdan görülmemesini ve almış olduğu kararların gerekçelerini açıklanmamasına ifade etmektedir. (Aydın, 2018b:275). Gizlilik ve kapalılığın hakim unsur olduğu dönemdeki geleneksel yönetim uygulamalarına karşı artan toplumsal tepkiler ve kamu yönetiminde gizliliğini neden olduğu sorunlar, yirminci yüzyılın ikinci yarısında, yönetim anlayışında şeffaflığa doğru bir yönelimi başlatmıştır. Bu kapsamda şeffaf yönetimin zıddı olarak ifade edilen mutlak gizliliğin, mümkün ve anlamlı olmadığını da ifade etmek gerekir (Akdoğan, 2010:11). Kamu idarelerinde mutlak gizlilik ve kapalılığın esas alınması durumunda, sosyal ve siyasal anlamda istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Hazman, 2014:385).

2.2.2. Yönetimde Şeffaflık (Belgeye Ulaşılabilirlik), Açık Rejim (Parleментар Rejim) İlişkisi

Kapalılığın karşıtı olan, “şeffaflık” ve gizliliğin karşıtı olan, “açıklık” kavramları, birbirine benzer kavramlar olmakla birlikte, farklı anlamlara gelmektedirler. Özellikle demokratik ülkelerde yönetimde kapalılık ve gizlilik azalmakta, şeffaflık ilkesi giderek güçlenmektedir (Aydın, 2018a:328). Kamu yönetiminin “şeffaf” olmaması, “kapalı” olması anlamına gelir. Yani kapalılık, şeffaflığın karşıtıdır. “Gizlilik” ise açıklığın karşıtıdır. Diğer bir ifadeyle gizlilik, belli sayıdaki kişilere yönelik açıklıktır. Kapalılık ve gizliliğin esas alınması durumunda, kamu adına yetki kullanan kişi ve kurumların keyfi uygulamaları ile ilgili imkan ve ihtimalleri olması nedeniyle şeffaflık önem kazanmaktadır. Şeffaf yönetim sayesinde kamu makamlarının sürekli olarak kamuoyunca izlenmesi, denetlenmesi ve bu suretle de keyfilikten uzak bir şekilde hukuk içerisinde kalmaları sağlanmaya çalışılmaktadır (Döner, 2010:5). Demokratik görünümüyle, yöneten ve yönetilen arasındaki iletişim üzerinde test edilen şeffaf yönetim, vatandaşın kamu yönetimi ile diyalog kurabildiği, hesap sorabildiği, bilgi serbestliğinin sağlandığı yönetim olarak nitelendirilmektedir. Yönetimde şeffaflık, idarenin işlem ve eylemlerinin muhatabı bireyleri de sürece dahil ettiğinden, yönetilen nezdinde yönetime olan güveni ve takdiri artırıcı bir önem kazanmaktadır (Akdoğan, 2010:10). Bu kapsamda, KMYKK ile sınırları iyi ayarlanmış olmak kaydı ile iç denetim faaliyet sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılması durumunda yönetimde şeffaflık bir ölçüde gerçekleşmiş olacaktır.

2.3. Şeffaflığın Sınırları

KMYKK’nın 41. maddesine göre, üst yöneticiler ve bütçeyle ödenek tahsis edilen harcama yetkililerince, hesap verme sorumluluğu çerçevesinde her yıl faaliyet raporu hazırlanmaktadır. Harcama yetkilileri tarafından hazırlanan birim faaliyet raporları esas alınarak, üst yönetici tarafından hazırlanan idare faaliyet raporları ve HMB’ce hazırlanan genel faaliyet raporları kamuoyuna açıklanmaktadır. Ancak üst yönetici tarafından hazırlanan idari faaliyet raporlarında şeffaflık kapsamında nelerin yer alacağını belirleme yetkisi üst yöneticiye aittir. KMYKK’nın yürürlüğe girdiği ilk yıllarda faaliyet raporlarında detaylı bilgiler şeffaflık kapsamında kamuoyu ile paylaşılırken, sonradan sadece hangi konuda denetim yapıldığı ile ilgili sınırlı istatistiki bilgilerin paylaşılması ile yetinilmeye başlanmıştır. Bu da şeffaflığın sınırlarını daraltmıştır. Bu noktada hukuk devleti ilkesi ve katılımcı demokrasi ile de yakından ilişkili şeffaflığın, olumlu ve olumsuz yönlerini açıklamakta fayda vardır.

2.3.1. Şeffaflığın Olumlu ve Olumsuz Yönleri

YKY ve yönetişim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın olumlu yönleri olduğu gibi olumsuz yönleri de vardır. Hesap verme sorumluluğunun en önemli araçlarından biri olan şeffaflık, yönetimin mali politikalarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde önemli rol oynadığı gibi, makroekonomik politikaların ve tercihlerin kamuoyu tarafından anlaşılması suretiyle, sürdürülebilir olmayan nitelikteki politikaların iktidardan uzaklaştırılmasına yol açarak, beklentiler üzerinde olumlu sonuçlar da yaratmaktadır (Kızıldaş, 2001:8). Bir yanı ile kararların kamuoyu tarafından doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlayarak, Devlet idarecilerinin politikalarını başarılı şekilde uygulamalarında önemli bir rolü olan şeffaflık, diğer yanı ile hesap verme sorumluluğunun önemli bir unsuru olarak kamu harcamalarında etkinliği sağlayarak, devlete olan güveni artırmaktadır. Şeffaflığın yukarıda ifade edilen faydalarının yanında, bilgiye ulaşabilmek için katlanılan maliyetlerin yüksek olması, tam olgunlaşmadan yapılan bilgilendirmelerin nedeniyle toplumda istenmeyen sonuçlarının ortaya çıkması ve

gelecekle ilgili beklentileri olumsuz yönde etkileyerek, karar alma süreçlerini negatif etkilemesi gibi olumsuzlukları da olabilir (Kızıltaş, 2001:9).

2.3.2. Nereye Kadar Şeffaf Olunmalı?

Şeffaflık kapsamında “devlet yönetimi hakkında gerekli bilgi edinme ve bilgiye ulaşabilme hakkı” ile kastedilen, vatandaşların, devlet yönetimi ile ilgili “her” bilgiye ulaşması mıdır? Ya da şeffaflığın sınırları ne olmalıdır? Devlet yönetimi hakkında vatandaşın gerekli bilgi edinme ve bilgiye ulaşabilme hakkının sınırlarının ne olması gerektiği cevaplanması gereken bir sorudur. Art niyetli kişilerin eline geçmesi durumunda, kuruma zarar verebilecek, toplumsal huzursuzlukların ortaya çıkmasına neden olabilecek ve milli güvenliği tehlikeye atabilecek stratejik bilgilerin, şeffaflık kapsamında kamuoyu ile paylaşılması hiçbir şekilde doğru değildir. Kurumun yönetim şeklinin, idari ve mali yapısının kamuoyuna açık olmasının elbette sınırı olacaktır. Bu kapsamda özellikle bilgi yığınlarından ibaret olan açıklığın, şeffaflık olmadığı unutulmamalıdır (Hazman, 2014:384). Sınırları iyi ayarlanmış şeffaflık uygulamaları ile vatandaşın bütçe hakkının kullanımına katkı sağlanabilecek ve kamu hizmeti gören birimlerin faaliyet sonuçları ile ilgili kamuoyu bilgilendirilmiş olacaktır.

2.4. Kamu Yönetimi Bağlamında Şeffaflık

İnsan hakları, demokrasi ve hukuk devleti ilkesinin bir gereği, YKY ve yönetim anlayışının sonucu olan şeffaflık, günümüz dünyasının da bir vazgeçilmezidir (Ekmekçi, 2021:86). KMYKK’ya göre, kamuya hizmet sunmak amacıyla kamuya ait kaynakları toplamak ve harcamak, görev ve yetkisine sahip hiyerarşik olarak her kademedeki kamu görevlisinin, işlem ve eylemlerinden dolayı, iç denetim, dış denetim, Bütçe Kanunu, Kesin Hesap Kanunu, idare faaliyet raporları ve genel faaliyet raporu gibi araçlarla hesap vermek zorunda oldukları görülmektedir (Yedekçi, 2008:59). KMYKK 41. maddesi kapsamında, üst yönetici tarafından hazırlanan idare faaliyet raporları ile HMB’ce hazırlanan genel faaliyet raporları kamuoyuna açıklanmakta, ayrıca bunların birer örneği Sayıştay’a gönderilmektedir. Sayıştay ise bu raporlara dış değerlendirme sonuçlarını da ekledikten sonra, TBMM’ye göndermektedir. TBMM bu raporlar ve değerlendirmeler çerçevesinde, kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasına ilişkin olarak kamu idarelerinin yönetim ve hesaplarını sorumluluklarını görüşmektedir. Diğer taraftan idarenin eylem ve işlemlerinin herkese açık bir şekilde yapılması konularındaki bazı sorunların varlığı, idare hukukunun kodifiye edilmemiş ve gelişen ihtiyaçlara cevap veremiyor olması şeffaflığın sağlanması açısından son derece önemlidir.

2.5. Hukuk Devleti Şeffaflık İlişkisi

Devlet, yurttaşların mutluluğu, huzuru ve güveni için kurallar koyan, sonra bu kurallara uyulup uyulmadığını denetleyen, uymayanlara da cezalandıran, bir organizasyon olarak tanımlanabilir. Hukuk ise, yaptırımlarla desteklenmiş kurallar bütünüdür. Diğer taraftan hukuk devleti ise, bütün eylem ve işlemlerinde hukuk kurallarına bağlı olan ve yurttaşların hukuki güvenliğini sağlayan devlet olarak tanımlanabilir. Görüldüğü üzere hukuk ile devlet arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Hukuk devletinin amacı, kamu adına yetki kullanan kişi ve kurumların yönetim yetkisinin keyfi olarak kullanmalarının önüne geçmek, istikrarsız, açık olmayan ve geçmişe dönük kuralların neden olduğu kişisel özgürlük ve onur ihtilallerini engellemek suretiyle kişilere hukuki güvenlik sağlamaktır (Erdoğan, 2018:84). Anayasa Mahkemesi hukuk devleti ilkesini, yönetilenlere en güçlü en etkin ve en kapsamlı biçimde hukuksal güvenliğinin sağlanması, tüm devlet organlarının, eylem ve işlemlerinin hukuka uygun olması, şeklinde tanımlamıştır. Hukuk devleti ilkesi kapsamında devlet, tüm faaliyetlerinde hukuk kurallarına bağlı olan yurttaşlarına, hukuki güvenlik sağlamakta, denetleme görevini yerine getirmekte ve bu kuralların dışına çıkmayan yurttaşlar herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalmamaktadır (Aktalay, 2011:106).

Hukuk devleti ilkesi gereği, idarenin hukuka bağlı, eylem ve işlemlerinin önceden bilinebilir ve yargı denetimine tabi olması gerekmektedir (Gözler, 2019a:137-144). Bu şartları taşıması halinde idarenin şeffaf olacağı kabul edilebilir. Şöyle ki, bir idarenin insan haklarına saygılı olması, demokratik bir nitelik taşıması, sosyal devlet, hukuk devleti ve eşitlik ilkelerini benimsemiş olması önemlidir. Bu kapsamda idarenin kanuniliği ilkesini kapsayan ve kendi eylem ve işlemlerini hukuka uygun yapan, halktan ve Anayasadan aldığı yetki ile egemenliği kullanan organlara gerektiğinde hesap verebilen, bütçe hakkı kapsamında vatandaşlardan toplanan vergiler ile finanse edilen kamu hizmetlerinin sonuçlarını kamuoyu ile paylaşan idare şeffaf bir idaredir. Diğer taraftan idarenin kanuniliği ilkesi kapsamında idarenin yapmış olduğu eylem ve işlemler kanuna dayanmalı, buna aykırı eylem ve işlem yapılmamalıdır.

Kişilerin tabi olacakları kuralları önceden bilmeleri ve tüm davranışlarını bu kurallara göre ayarlayabilmeleri hukuk devletinin ve şeffaflığın bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Hukuki öngörülebilirlik ilkesi kapsamında kişiler, devlet faaliyetlerini ve sınırlarını önceden belirgin bir şekilde bilebilmeli, her türlü davranış ve kararlarını

buna göre ayarlayabilmelidir. Bu kapsam da, şeffaflık ilkesi gereği, kanunlar ve düzenleyici işlemler Resmi Gazete’de yayımlanmakta, Resmi Gazete’de yayınlanması mecbur olmayan ve kişiyi ilgilendiren diğer kural ve işlemler ise kişiye bildirilmektedir. Kişi tüm kararlarını davranışlarını buna göre planlamakta ve sınırlar dahilinde hareket ettiğinde herhangi bir yaptırım ile karşı karşıya gelmemektedir. Diğer yandan gerçekleştirdiği bütün eylem ve işlemlerini kamuoyu önünde aleni bir şekilde gerçekleştiren kamu otoritesi, şeffaflığın sağladığı ortam sayesinde, sürekli takip edildikleri bilinciyle keyfilikten çekinecek ve hukuk içerisinde hareket etmek zorunda kalacaktır. Bu kapsamda Türkiye’deki şeffaflık uygulamaları hukuk devleti ilkesini, hukuk devleti ilkesi de şeffaflık uygulamalarını destekleyecektir.

2.6. Türkiye’de Şeffaflık Uygulamaları

Yaşadığımız çağ, birçok düşünür tarafından “bilgi çağı” olarak adlandırılmaktadır (Selvi, 2012:196). Bilgi iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme, beraberinde vatandaşların bilgiye ulaşmasını kolaylaştırmış, bunun bir yansıma olarak kamu yönetimi de bundan etkilenmiştir (Şanagil, 2017:77). Bu kapsamda Türk kamu yönetiminde başlayan reform çalışmaları ile geleneksel kamu yönetimi yerine yurttaşı merkeze koyan, katılımcılığa, hesap verebilirliğe, önem veren YKY ve yönetim anlayışı kapsamında şeffaflık önemli hale gelmiştir. Gizlilik ve resmi sır esasını benimsemiş ve buna göre örgütlenmiş Türk kamu yönetiminde, bütçe hakkı kapsamında kendilerinden toplanan vergiler ile finanse edilen kamu hizmetlerinin sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılarak şeffaflığın sağlanmasının kolay olmayacağı açıktır. Bu süreç kolay olmasa da Türk kamu yönetiminde şeffaflığın sağlanması konusunda, E-Devlet uygulamaları, Bilgi Edinme Kanunu uygulamaları, Kent Konseyleri, Kalkınma Ajansları, dilekçe hakkının kullanılması, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun çalışmaları, Kamu Gözetim Kurumu çalışmaları ve faaliyet raporlarının internette yayınlanması gibi somut örnekler de vardır (Ekmekçi, 2021:87).

2.6.1. E-Devlet Uygulamaları

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan biri, Elektronik devlet (E-Devlet) uygulamalarıdır. YKY ve yönetim anlayışı kapsamında şeffaflığın önemli hale gelmesi ve yurttaş merkezli kamu hizmetlerinden biri olarak E-Devlet uygulamaları, kamu hizmetinin sunumunda verimliliğin sağlanması için gereklidir. E-Devlet uygulamaları kapsamında birçok kamu hizmetinin sunumu elektronik ortamda mümkün hale gelmiş, bilgi iletişim teknolojilerinden daha fazla yararlanılarak, kamu yönetiminde karar alma süreçlerinin etkinliğinin sağlanması, vatandaşların hayatlarının kolaylaştırılması ve şeffaflık kapsamında vatandaşın kendisini ilgilendiren birçok bilgiye kolayca ulaşması amaçlanmıştır.

2.6.2. Bilgi Edinme Kanunu

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu’dur. Kıt kaynakların etkin, verimli kullanıldığı, yönetimin topluma hesap verebilirliğinin de temel koşullarından biri olan şeffaflığın sağlandığı bir kamu yönetimine duyulan ihtiyaç, kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi ile ilgili çalışmalara, daha fazla önem verilmesine neden olmuştur. Yönetimde şeffaflık düşüncesi ve bu amaçla yapılan yasal düzenlemeler bu tür ihtiyaçların bir ürünüdür. 24 Ekim 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu ile Türkiye’de gizli yönetimden, şeffaf yönetime doğru bir adım atılmıştır. Bilgi Edinme Kanunu’nun amacı, demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Bu düzenleme, geleneksel olarak gizliliği esas alan bir kamu yönetimi anlayışından uzaklaşmanın ilk işareti niteliğini taşımaktadır. Bilgi edinme hakkı, kişinin başta kendisiyle ilgili olanlar olmak üzere kamusal faaliyetler ve kamu işlemleri hakkında resmî makamlar tarafından bilgilendirilmeyi talep edebilmesini ifade etmektedir (Erdoğan, 2018:263). Gerek uluslararası alanda, gerekse Türkiye’de ortaya çıkan bu gelişmeler, insanların sadece etkilenen ve yükümlülükleri olan bir vatandaş değil, yönetime katılan onu denetleyen ve sorgulayan aktif birer unsur haline gelmesini ifade etmektedir (Eken, 2005a:113). Vatandaşlar devlet ile olan ilişkilerinde yaşamın doğal akışına uygun olarak bir yandan “bilgi verme ödevini” yerine getirirken, diğer yandan Bilgi Edinme Kanunu kapsamında, şeffaflığın da bir gereği olarak, “bilgi edinme hakkını” kullanabilmektedirler.

2.6.3. Kent Konseyleri

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 26313 sayılı Kent Konseyi Yönetmeliği (KKY)’ne dayanarak kurulan Kent Konseyleridir. Kent Konseyleri, yönetim anlayışı kapsamında, sivil toplum kuruluşu ve özel sektör temsilcilerinin devlet yönetiminde yer aldığı somut uygulamalardan biridir. Yerel yönetimin, merkezi yönetimin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve sivil toplum

kuruluşlarının menfaat birlikteliği anlayışı ile bulunduğu kent konseyleri; kentin kalkınma önceliklerinin, sorunlarının, vizyonlarının sürdürülebilir kalkınma ilkeleri temelinde belirlendiği, tartışıldığı, çözümlerin geliştirildiği ortak aklın ve uzlaşmanın esas olduğu demokratik yapılardır. Bu ise yönetim mekanizmalarını ifade etmektedir. Kent konseyleri, kent yaşamında kent vizyonunun ve hemşehrilik bilincinin geliştirilmesine ve kentin hak ve hukukunun korunmasına hizmet eder. Diğer taraftan sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışmaya önem verir. Son olarak bu kapsamda, şeffaflık, hesap sorma ve hesap verme, katılım ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmeye çalışır. Kent konseylerinin, yerel demokratik katılımın yaygınlaştırılmasında, kente ilişkin strateji ve faaliyet planlarının hazırlanmasında, sivil toplumun gelişmesinde, kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması konularında önemli görevleri vardır.

2.6.4. Kalkınma Ajansları

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri, 5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun'la kurulan, yönetim anlayışı kapsamında, sivil toplum kuruluşu ve özel sektör temsilcilerinin devlet yönetiminde yer aldığı somut uygulamadan biri olan Kalkınma Ajanslarıdır. Kalkınma Ajansları, bölgeler arası gelir ve gelişmişlik farklarının azaltılması ve bölgesel kalkınmanın sağlanması için Kalkınma Bakanlığı koordinasyonunda, kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak amacıyla kurulmuş özerk kamu kuruluşlarıdır. AB üyelik sürecinde Türkiye'de bölgeler arası azaltılması politikaları kapsamında, AB'nin bölgesel gelişme politikası ve uygulamalarına paralel bu yöntem ve kurumsal örgütlenme modeline dikkat çekilmiş ve bu kapsamda Kalkınma Ajansları Türkiye'de kurulmaya başlanmıştır. Yönetişim kapsamında, Türkiye'deki somut uygulamalardan bir diğeri olan Kalkınma Ajanslarının asıl görevi, kamu, özel sektör ve Sivil Toplum Kuruluşları arasında işbirliğini destekleyerek yerel potansiyelin açığa çıkmasını sağlamaktır. Kalkınma Ajansları, kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma planı ve programlarda öngörülen politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak amacıyla kurulan, kendine özgü teknik ve finansman (bütçe) mekanizmasına sahip, kâr amacı gütmeyen, çabuk karar alıp uygulayabilen, merkezi ve yerel idarelerin dışında, kamu, özel sektör ve STK'ları bir araya getiren, tüzel kişiliği haiz, 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun'la düzenlenmemiş işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabi, teknik kapasitesi yüksek, uygulamacı olmayan fakat destekleyici, koordinatör ve katalizör olarak faaliyet gösteren kalkınma birimleridir.

2.6.5. Dilekçe Hakkı

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri, 3071 sayılı 01/11/1984 tarihli Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'dur. 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'un amacı, Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, TBMM'ye ve yetkili makamlara Anayasal bir hak olan dilekçe ile başvurma haklarının kullanılma biçimini düzenlemektir. Dilekçe hakkı, bireylerin, kişisel veya kamusal konularla ilgili dilek ve şikâyetlerini yalnız veya başkaları ile birlikte yargı organı dışındaki resmi kuruluşlara sunabilme hakkıdır. Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri konusunda, yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilmesi gerekmektedir. Dilekçe hakkı, hesap veren ve şeffaf bir kamu yönetimi açısından önem taşımaktadır. Bu sayede vatandaşlar, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında, hesap sorulan vatandaştan, hesap soran vatandaşa doğru yer değiştirmektedir.

2.6.6. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Çalışmaları

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve yaptığı çalışmalarıdır. 5176 sayılı Kanun ile kurulan ve 11 üyeden oluşan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken şeffaflık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmektir. Genel bütçeye dahil daireler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak

kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan, yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli bu kurulu görev alanına girmektedir (MEVZUAT, 30/01/2019, www.mevzuat.gov.tr). Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirleyerek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapıp sonucu ilgili makamlara bildirerek ve kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yaparak kamu yönetiminde şeffaflığın oluşmasına katkı sağlamaktadır.

2.6.7. Kamu Gözetim Kurumu Çalışmaları

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri, 660 sayılı Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Kamu Gözetim Kurumu ve çalışmalarıdır. Kamu Gözetim Kurumu'nun amacı, uluslararası standartlarla uyumlu Türkiye Muhasebe Standartlarını oluşturmak ve yayımlamak, bağımsız denetimde uygulama birliğini, gerekli güveni ve kaliteyi sağlamak, denetim standartlarını belirlemek, bağımsız denetçi ve bağımsız denetim kuruluşlarını yetkilendirmek ve bunların faaliyetlerini denetlemek ve bağımsız denetim alanında kamu gözetimi yapmak yetkisini haiz Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun kuruluş, teşkilat, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Kamu Gözetim Kurumu bu amaçla, gözetim ve denetim faaliyetleri sonucunda intikal ettirilen raporlarla ilgili olarak mevzuat çerçevesinde gerekli çalışmaları yaparak Kurula sunulacak müzekkereleri hazırlar, faaliyetleri sırasında, denetimin bağımsızlığının ve tarafsızlığının sağlanması, denetime olan güven ile denetim kalitesinin artırılması konularında görülen aksaklıklar ve bunların çözümü hususunda önerilerde bulunur ve gerekli tedbirleri alır, görev alanına giren konularda talep edilen görüşlerle ilgili çalışmaları yapar, ilgili kurumların bağımsız denetim kuruluşları ve bağımsız denetçiler ile ilgili bildirimleri hakkında gerekli işlemleri yapar, denetim ve gözetim faaliyetlerinin sonuçlarının kamuoyuna açıklanması amacıyla yıllık rapor hazırlar (KGK, 29/01/2019, www.kgk.gov.tr). Yapılan bu faaliyetler ile kurul, vatandaşın, güvenilir, anlaşılır, tutarlı, bilgi ve belgelere serbestçe ulaşmasına şeffaflık kapsamında katkı sağlar.

2.6.8. Faaliyet Raporların İnternette Yayınlanması

Türk kamu yönetiminde, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusundaki somut uygulamalardan bir diğeri ve en önemlisi KMYKK kapsamında birim faaliyet raporlarının internette yayınlanmasıdır. KMYKK'nın 41. maddesine göre üst yönetici, harcama yetkilileri tarafından hazırlanan birim faaliyet raporlarını esas alarak, idaresinin faaliyet sonuçlarını gösteren idare faaliyet raporunu düzenlemekte, kurumların internet siteleri aracılığı ile kamuoyuna açıklamaktadır. Ayrıca bu faaliyet raporlarının bir örneğini Sayıştay'a ve Cumhurbaşkanlığı'na göndermektedir. Üst yöneticiler tarafından düzenlenen ve kurumların internet sitelerinde yayınlanan iç denetim raporları, kamu mali yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik araçlarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de şeffaflık uygulamaları hakkında bilgi verdikten sonra, *yolsuzluklarla mücadele ve şeffaflığın geliştirilmesi için çaba sarf eden*, şeffaflık konusunda en önemli uluslararası örgüt olan *Uluslararası Şeffaflık Örgütü (TI)* hakkında bilgi vermek faydalı olabilir.

2.7. Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International - TI)

Bir uluslararası örgüt olan Uluslararası Şeffaflık Örgütü (TI), YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması konusunda, *yolsuzluklarla mücadelede yeni stratejiler geliştirerek ve ülkeleri gözlem altında tutarak önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir. Yolsuzlukla mücadele konusuna öncelik veren ve geliştirdikleri özel programlarla bu konuda çalışmalar yapan Birleşmiş Milletler (BM), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Dünya Bankası, Dünya Ekonomik Forumu (WEF), Uluslararası Ticaret Odası (ICC), BM Küresel İlkeler Ağı (UN Global Compact), AK Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu (GRECO), Dünya Ekonomik Forumu Yolsuzluğa Karşı Ortaklık İnisiyatifi (PACI) gibi uluslararası örgütler/ oluşumlar ve bu konuya odaklanan TI gibi sivil toplum kuruluşları, yolsuzluğun neden olacağı ekonomik kayıplara ve uzun vadede beraberinde getirdiği insan hakları ihlallerine vurgu yapmaktadır (Zingül, 2015:7). TI, 1993 yılında Berlin'de, uluslararası bir sivil toplum örgütü olarak kurulmuştur. Temel amacı, yolsuzluklarla mücadele ve şeffaflığın geliştirilmesi için çaba sarf eden sivil toplum kuruluşlarını desteklemek ve yolsuzluklarla mücadelede yeni stratejiler geliştirerek ülkelerdeki gelişmeleri gözlem altında tutmaktır (POLİTİKAKADEMİSİ, 02/06/2017, www.politikaakademisi.org). Bugün 90'dan fazla ülkede faaliyet gösteren TI'nın Türkiye kolu, Uluslararası Şeffaflık Derneği'dir. Uluslararası Şeffaflık Derneği 2008 yılında, yolsuzluğun temel ve sistemik nedenleri ile mücadele etmek amacı ile gönüllü çabalarla kurulmuş bir sivil toplum kuruluşudur. Türkiye'nin demokratik, sosyal ve ekonomik yönden gelişimini, şeffaflık, dürüstlük ve hesap verebilirlik ilkeleri kapsamında sağlamak amacı ile kurulmuştur. Uluslararası Şeffaflık Derneği, yolsuzluğun azaltılması yönündeki çalışmaları kapsamında*

Devlet ve sivil toplum örgütlerini bir araya getirerek faaliyetlerinde bu çok aktörlü işbirliğini esas almaktadır. Uluslararası Şeffaflık Derneği, kendisinin de tabi olduğu şekli ile, tüm kişi ve kurumların açık, dürüst, hukuka uygun, etik, izlenebilir ve hesap verebilir şekilde davranmasını talep etmektedir (ŞEFFAFLIK, 03/05/2018, www.seffaflik.org).

YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflık, doğru ve iyi yönetimin bir parçası olduğu gibi, yolsuzlukla mücadelede de bunun ilk savunma hattıdır. Dünya Bankası yolsuzluğu, kamu gücünün özel çıkarlar amacıyla kötüye kullanılması olarak tanımlamıştır. TI, yolsuzluğa olanak tanıyan sistemleri ve ağları açığa çıkarmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan yozlaşmış bu sistemleri değiştirmek için politika üretmekte ve yolsuzluktan uzak bir dünya hedeflemektedir. TI, demokratik olmayan uygulamalara ve hukukun üstünlüğü ilkesinin temelinden sarsılması gibi sonuçlara işaret etmektedir (Zingil, 2015:7). TI bir ülkenin hem yolsuzluk alanındaki zayıf yönlerini saptamak hem de o ülkenin yolsuzlukla mücadele konusundaki uygulamalarının etkinliğini ölçmeyi hedefleyen bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu çerçeve, bir devleti oluşturan tüm kurum ve aktörleri kapsayacak nitelikte oluşturulur. Bu kapsamda hükümetin tüm birimleri, kamu ve özel sektör, medya ve sivil toplum değerlendirme içerisine alınmaktadır. Bu kapsamda TI tarafından geliştirilen Ulusal Şeffaflık Sistem Analizi ile yolsuzlukla mücadeleye bütüncül bir yaklaşım olarak bakılmakta, yolsuzluğun önlenmesini ve şeffaflığın yaygınlaştırılmasını sağlayacak kurumların nasıl işlemesi gerektiği ile ilgili, uluslararası bir mutabakata varılmaya çalışılmaktadır. Ulusal Şeffaflık Analizi, bir ülkenin kurumlarının dürüstlük, hesap verilebilirlik ve şeffaflık alanlarında nasıl bir performans gösterdiğini bütünsel bir yaklaşımla değerlendirmeyi amaçlayan etkili bir lobi aracıdır. Etkili ve işleyen bir Ulusal Şeffaflık Sistemi, yolsuzluğu önleyen ve hesap verilebilirliği sağlayan güçlü bir mekanizma olma niteliği taşıırken, zayıf bir Ulusal Şeffaflık Sistemi genel olarak yolsuzluğun sistematik bir olgu olduğu ve yönetişimde birçok hatanın gözlemlendiği bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekleştirilen değerlendirme, yalnızca uygulanması gereken reformları değil, bu reformların uygulanabilirliği konusunda da bilgi vermektedir. Ulusal Şeffaflık Sistemi'nin güçlendirilmesi toplumun tüm kesimlerinde daha iyi yönetim uygulamalarının geliştirilmesini ve bu sayede daha adil bir toplumun oluşmasını sağlar (Gündüz vd., 2015:7).

TI sekreteryası Berlin'de bulunmaktadır. Bunun dışında 90'dan fazla ülkede faaliyet gösteren bölgesel birimler ve ülke kolları TI sekreteryası'nın koordinasyonunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Ülke kolları ve bölgesel birimler, TI'nın şeffaflığı geliştirme yolundaki mücadelesinde küresel öncelikleri belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. İrlanda'dan Mongolya'ya, Türkiye'ye ve Azerbaycan'a uzanan, içinde çok çeşitli kültürel, ekonomik ve siyasi farklılığı barındıran bölge, "TI Avrupa ve Orta Asya Bölgesi" olarak isimlendirilmekte ve hâlihazırda 54 ülke kolundan oluşmaktadır. Bu bölgenin en belirleyici özelliği Avrupa Birliği'nin genişleme projesi kapsamında olmasıdır. Bu kapsamda birçok ülke şeffaflığı artırma ve yolsuzluğu azaltma çalışmalarına başlamıştır. TI, Avrupa ve Orta Asya Bölgesi'nde diğer birçok projenin yanında, bölgesel düzeyde yürütülen çeşitli çalışmalar arasında Şeffaflık Bilgi Merkezleri de bulunmaktadır (ŞEFFAFLIK, 29/11/2016, www.seffaflik.org). Uluslararası alandaki gelişmelerin yerelde yansımaları da olmaktadır. Uluslararası bir bütünleşme süreci olarak ortaya çıkan küreselleşme kapsamında yaşanan gelişmeler, devlet anlayışında yurttaşın merkeze konduğu bir anlayış değişikliğini de ortaya çıkarmış, bu zihinsel dönüşüm bir yansıması olarak YKY ve yönetim anlayışı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de benimsenmeye, geleneksel kamu yönetimi anlayışının yerini almaya başlanmıştır. YKY ve yönetim anlayışı kapsamında, katılımcı demokrasi, hukukun üstünlüğü, yolsuzlukla mücadele, hesap verilebilirlik ve şeffaflık önemli hale gelmiştir. İnsan haklarına dayanan batıda medeniyeti kaynaklı demokrasi rejiminin gelişimi ve temel hakların güvence altına alındığı hukukun üstünlüğü ilkesinin benimsenmesi ile YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli hale gelen hesap verebilirlik önemli hale gelmiştir. Hesap verebilirliğin temel unsurlarından biri de şeffaflıktır. Şeffaflık ulusal anlamda da ele alınsa uluslararası anlamda da ele alınsa, günümüz dünyasının bir vazgeçilmezidir.

2.8. İç Denetim Faaliyetinde Şeffaflığın Önemi

KMYKK ile mevzuatımıza giren iç denetim faaliyeti, klasik denetim faaliyetinden farklı olarak geçmiş odaklı değil, geleceğe yönelik bir takım danışmanlık ve kuruma değer katma faaliyetini de bünyesinde barındıran bir denetimdir. Diğer bir ifade ile geçmiş faaliyetlerin teftişi üzerine kurgulanmış geleneksel denetimden farklı olarak iç denetim, sorunların nedenlerinin tespit edilerek, gelecekte benzer sorunların yaşanmaması için üst yöneticiye yardımcı olan, gelecek odaklı bir denetim olarak ortaya çıkmaktadır. YKY ve yönetim anlayışı kapsamında önemli bir ilke olan şeffaflığın sağlanması ve sınırlarının genişletilmesi arzu edilmektedir. Şeffaflığın sağlanması ve sınırlarının genişletilmesinin sağlanmasında bir dizi direnç ile karşılaşılabilen, kurumlar istenilen düzeyde bilgiyi sağlamakta isteksizlik gösterebilmektedir. Bunun üç nedeni olduğu söylenebilir. İlk olarak bilginin toplanması, kamuoyuna duyurulması ve ilgili gruplara yayılması beraberinde kaynak, zaman gibi maliyetler de

getirmektedir. Bu noktada bilgi sağlayanlar kamuoyu bilgilendirmelerinden sağlayacakları marjinal yararlar bunun marjinal maliyeti arasında bir denge kurmaya çalışacaklardır ki bu da tamamen şeffaf olmak yerine daha az şeffaf olunmasının tercih edilmesine yol açabilmektedir. İkinci olarak bilginin kamuoyuna açıklanmaması için bazı stratejik nedenler etkili olabilmektedir. Böyle durumlarda kamuoyu bilgilendirmelerini gerekli kılan düzenlemelerin olması arzu edilmeyebilir. Son olarak dışsal faktörler kamuoyu bilgilendirmelerini sınırlayabilmektedir (TBB, 05/12/2019, www.tbb.org.tr).

Diğer yandan şeffaflık kapsamında vatandaşların, kamu idaresinde gerçekleşen eylemler, işlemler ve denetim sonuçları hakkında bilgilendirilmesi önemlidir. Bakış açısına göre farklı anlamlara gelebilen şeffaflık kavramı, kamu yönetimi açısından, devletin aldığı kararlardan etkilenen vatandaşların, devletin idari eylem ve işlemlerine, devletin elindeki bilgi ve belgelere kolayca ulaşabilmesi olarak ifade edilebilir. Şeffaflığın kapsamında vatandaşlar, devletin idari işlem ve prosedürlerine, devletin bilgi ve belgelerine kolay erişebilmelidir. Bu aynı zamanda bütçe hakkının temel unsurlarından biri olarak da ortaya çıkmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin 2015/7 Esas ve 2016/47 Karar sayılı, 26/05/2016 tarihli kararlarında belirttiği gibi, TBMM'nin halk adına kamu gelirlerini toplama ve yine halk adına bu gelirleri harcama konusunda yürütme organına sınırları belirleyerek yetki vermesi ve sonuçlarını denetlemesine bütçe hakkı denilmektedir (ANAYASA, 03/01/2018, www.anayasa.gov.tr). Diğer bir ifade ile bütçe hakkı, halk temsilcilerinin, vergi ve benzeri gelirlerle kamu harcamalarının çeşit ve miktarını belirleme, onaylama ve harcamaların sonuçlarını denetleme hakkıdır. Bu sayede halk, yasama organı aracılığı ile kamu gelir ve giderlerini belirleyebilmektedir. Bütçe hakkı kapsamında vatandaşlar, kendilerinden toplanan vergiler ile hangi kamu mal ve hizmetlerinin üretildiğini, yani toplanan vergilerin nerelere harcadığını bilmeleri gerekmektedir. Bütçe hakkı demokratik ülkelerde halk tarafından seçilen temsilcilerden oluşan yasama organına ait bulunmaktadır. Kamu kaynaklarının kullanımında şeffaflığın sağlanamaması ve bütçe hakkının iyi kullanılamaması durumlarında, yolsuzluk büyük bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. Yolsuzluğun önlenmesinde iç denetim faaliyetinin ve bu faaliyet sonuçlarının şeffaflık kapsamında kamuoyu ile paylaşılmasının önemi büyüktür. Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün (Transparency International – TI) yayınladığı, 1995'ten 2019'a kadar Yolsuzluk Algı Endeksi sıralamasındaki ülkelerin yerleri ve 2012-2019 yılları arasında Demokrasi Endeksi'nde en çok gerileyen ülkelerin, Yolsuzluk Algı Endeksi'nde de en çok düşüş yaşayan ülkeler olduğu sonucundan hareketle, demokrasi ihlalleri ile yolsuzluk arasındaki ilişki olduğu söylenebilir (ŞEFFAFLIK, 04/02/2020, www.seffaflik.org). Bu noktadan hareketle iç denetimde şeffaflığın sağlanması ile demokrasinin gelişimi ve hukukun üstünlüğü arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Türk kamu yönetimindeki anlayış değişikliği ile YKY ve yönetim anlayışının yerleşmesi, katılım, hakkaniyet, sorumluluk, katılımcı demokrasi, desantralizasyon, hukukun üstünlüğü, kamu yararı, yolsuzlukla mücadele, hesap verilebilirlik ve şeffaflık kavramlarının önem kazanmasına neden olmuştur. Şeffaflığın önemini bu şekilde ifade ettikten sonra, Türk kamu yönetimi için yeni olan KMYKK ile mevzuatımıza giren, iç denetim faaliyetinin asli unsuru iç denetçilerin şeffaflık algılarını ortaya koymak faydalı olacaktır.

3. İÇ DENETÇİLERİN ŞEFFAFLIK ALGISI

Eldeki kaynakların verimli ve etkin bir şekilde kullanılması, ihtiyaç duyulan alanlarda en doğru kararların alınması geçmişten beri insanlığın önemli sorunlarından birkaçı olma özelliğini korumaktadır. Bu sorunları aşmak için, faaliyetlerin olması gereken şekle göre uygun olarak yapıp yapılmadığının bir başkası tarafından kontrol faaliyeti olarak ortaya çıkan “denetim”, özel sektör için önemli olduğu kadar kamu yönetimi için de önemlidir. Mali ve mali olmayan sonuçların, önceden belirlenmiş kriterlere uygunluk derecelerini ölçmek suretiyle, elde edilen bulguları kanıtlara dayanarak değerlendiren ve ileride aynı hataların tekrarlanmaması için ilgili yerlere ulaştırılmasını sağlayan sistem ve süreç, “denetim” olarak ifade edilmektedir. Denetim, yönetimin ayrılmaz parçasıdır ve doğal olarak yönetimin olduğu her yerde denetimin de olması gerekir.

Sanayi devrimi sırasında geliştirilen kayıt tutma ve denetim sisteminin, ABD'ye taşınması ve bu sistemin ABD'de yaşanan bir takım krizlerin tekrarlanmaması için çözüm üretmesi, dış denetim mesleğinin gelişmesine katkı sağlamıştır. Geçmiş çok eski olan dış denetime kıyasla, 1941 yılında İç Denetim Enstitüsü'nün (IIA) kurulması ile kurumsal kimlik kazanmış olan yönetim içi denetim yollarından biri olan iç denetim yenidir. Özel sektörün kendi ihtiyaçları kapsamında geliştirdiği iç denetim, daha sonra kamu yönetimine de adapte edilmeye çalışılmıştır. Toplumların siyasal ve sosyal gelişmesine paralel olarak tarihsel süreç içerisinde denetim anlayışında da değişimler yaşanmış ve bu kapsamda geçmiş çok eski olan dış denetime kıyasla yeni olan iç denetim, 2006 yılından itibaren Türk kamu yönetimine adapte edilmeye çalışılmaktadır. Türk kamu yönetimi için yeni bir kavram olan iç denetim, devlet malları muhasebesi ve denetiminin kaynağı olan 1927 tarihli MUK'un 2003 yılında kaldırılması ve yerine KMYKK'nın yasalaşması ve 01/01/2006 tarihinde yürürlüğe girmesi ile Türk hukuk sistemindeki yerini almıştır. Türkiye'de 1980'li yıllara kadar geleneksel kamu yönetimi anlayışının egemen olduğu, 1980'lerin ortalarından itibaren kamu yönetimi anlayışının bir değişim geçirmeye başladığı söylenebilir.

Bu süreçte yeni kamu yönetimi (YKY) anlayışı, geleneksel kamu yönetimi anlayışının yerini almaya başlamıştır. YKY'nin geleneksel kamu yönetimi anlayışının yerini almaya başladığı bu süreçte, tedrici bir şekilde yaşanan bu kamu yönetiminde reform çalışmaları kapsamında, hesap verebilirlik ve şeffaflık kavramları kamu sektörü için de önemli hale gelmeye başlamıştır. Klasik denetim yollarının beklentileri karşılayamaması ve geçmiş odaklı teftişten farklı olarak geleceğe yönelik bir takım danışmanlık ve kuruma değer katma faaliyetini de bünyesinde barındıran iç denetim, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. Özel sektör için eski bir uygulama olan iç denetimin kamu yönetiminde uygulanması ile kamu mali karar alma süreçlerinde ve kaynak kullanımında etkinliğin sağlanması hedeflenmektedir. Kamu kurumlarında kaynak kullanımında verimlilik ve etkinliğin sağlanmasında iç denetim, bir amaç değil araçtır. Ancak gerek iç denetim uygulamasının kamu yönetimi için yeni olması ve gerekse iç denetim birimlerinin örgütlenmesi ve yapısal bazı sorunlardan kaynaklı, iç denetimin kamu yönetiminde uygulanması noktasında birçok sorunun ortaya çıktığı görülmektedir. Yeni kamu yönetimi anlayışı olarak kavramlaştırılan bu anlayış değişikliği ile devletin merkezde olduğu anlayıştan, vatandaşın merkezde olduğu bir anlayışa doğru bir kayış başlamıştır. Günümüz yeni kamu yönetimi anlayışı kapsamında, vergi verdiği için hesap soran demokratik değerlere bağlı vatandaş, odak noktası haline gelmiştir. Bu sayede vatandaşlar, hesap sorulan vatandaştan, hesap soran vatandaşa doğru yer değiştirmektedir.

Devlet anlayışında meydana gelen değişimin bir sonucu olarak, yönetim kapsamında karar alma süreçlerine dahil edilen vatandaşın, kamu yönetiminde gerçekleşen eylem ve işlemler hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile hesap verebilirliğin temel bir unsuru olan şeffaflığın bir gereği olarak bütçe hakkı kapsamında vatandaşın, devletin idari eylem ve işlemlerine, devletin elindeki bilgi ve belgelere kolayca ulaşabilmesi gerekmektedir. KMYKK ile mevzuatımıza giren ve henüz yeni olan iç denetim faaliyetinin, şeffaflık anlayışı kapsamında yeniden örgütlenmesi ve iç denetimin uygulanması ile ilgili bazı yapısal sorunların ortadan kaldırılması, bu hizmet alanının, daha demokratik, daha katılımcı, daha şeffaf olmasına katkı sağlayacaktır. İç denetim faaliyetinde şeffaflığın sağlanması ile demokrasi ve hukuk devletin gelişimi arasında da bir ilişki vardır.

Türkiye’de iç denetim faaliyetini şeffaflık bağlamında ele alınan çalışmada niteliksel analiz yöntemi kapsamında, yüz yüze derinlemesine görüşme tekniği ile görüşlerine başvurulmuş iç denetçilerin şeffaflık algıları ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır (Ekmekçi: 2021:186):

Farklı şekillerde tanımlanan şeffaflık kavramından iç denetçilerin ne anladığını belirlemek amacıyla, yöneltilen soruya verilen cevaplar incelendiğinde, belediyelerde, il özel idarelerinde, üniversitelerde, bakanlıklarda ve genel müdürlük ve diğer kurumlarda görevli iç denetçilerin farklı tanımlar yaptıkları görülmüştür.

Buna göre Belediyelerde görevli iç denetçiler şeffaflığı:

- kurumun faaliyetleri ile ilgili denetim raporlarının halka açıklanması,
 - siyasi iradenin rengine göre, içeriği ve etkinliği değişen bir kavram,
 - var olan her şeyin doğal olması, olduğu gibi bilinmesi ve farklı gösterilmemesi,
 - yapılan her türlü faaliyetle ilgili bilgilerin, kamuoyuna düzenli şekilde aktarılması ve kamuoyunun bilgilendirilmesi,
 - vatandaşların, kurumdaki iş ve işlemlere kolaylıkla ulaşabilmesi, haberdar olması,
 - bütçe verilerinin ve raporlardaki bulguların halka duyurulması,
 - yönetim ve denetimin birbiriyle görüş alışverişinde bulunması,
 - yönetimin katılımcı şekli ile yapılması,
- şeklinde tanımlamışlardır.

İl özel idarelerinde görevli iç denetçiler şeffaflığı:

- sene başında hazırlanan stratejik planların, yıllık programların, yatırım programlarının, faaliyet programlarının, sene sonunda halka bildirilmesi, dolayısı ile idarenin iş ve işlemlerinden vatandaşın haberdar edilmesi,
 - kurumda yapılan hizmetlerin herkese açık olması,
- şeklinde tanımlamışlardır.

Üniversitelerde görevli iç denetçiler şeffaflığı:

- yurttaşlık bilinciyle ilgili bir kavram olarak, tabandan gelen bir yönetim anlayışının sonucu, yöneticinin yönetilenlere hesap vermek zorunda hissetmesi ve bu anlayış içinde hareket etmesi,
 - her kararın, vergi vererek onu finanse eden, yurttaşa açıklanması ve böylece meşruiyet kazanması,
 - kamu yönetiminde yapılan işlemlerin, alınan kararların, topluma açık bir şekilde yapılması,
 - yukarıdan aşağıya olduğu kadar, aşağıdan yukarıya da bir veri akışının söz konusu olduğu iki yönlü bir süreç olarak değerlendirilebilecek yönetim kapsamında mali ve mali olmayan her konuda yurttaş iradesinin yönetime yansması,
 - tamamen açık olma ve hesap verebilirlik,
 - ben yaptım oldu şeklinde değil de, paydaşlar dediğimiz, üçüncü şahısların toplumun diğer bireylerinin, kamunun yaptığı iş ve eylemlerle ilgili bilgi sahibi olmasını sağlamak ve olumsuz bir durumda da bunun gereği neyse yapmak,
 - bulguları üst yönetim ve denetlenen birim ile paylaşmak,
 - hesap verilebilirlik kapsamında, milli güvenlikle ilgili olmayan bütün bilgileri kamuoyu ile paylaşmak,
 - hizmetten yararlananların, kamu yönetimi ile alakalı kendini ilgilendiren her konuda bilgi sahibi olabilmesi,
 - bulguların herkes tarafından görülebilir, anlaşılabilir olması, saklanmaması, açık ve net olması,
 - kurumun faaliyetlerinin kamuoyu ile paylaşılması ile ilgili olup, mevzuatta yazılı olan ve fakat çok fazla uygulanmayan bir kavram,
 - çok da tabana inmeden iyi niyetle kurum hakkında bilgi sahibi olmak isteyenlerle, kurum bilgilerinin paylaşılması,
 - bilgi edinme faaliyetlerinin kamuoyu ile paylaşılması,
 - yönetimin, kuralları açık olan faaliyet sonuçlarını vatandaşlar ile paylaşması, vatandaşın haberdar olması,
 - mevzuatta olan fakat uygulamada olmayan şey,
- şeklinde tanımlamışlardır.

Bakanlık ve genel müdürlükte görevli iç denetçiler şeffaflığı:

- kamu yönetiminin hesap verilebilirliği anlamında, işlemlerin ve harcamaların kamuoyundan saklanmaması ve kamuoyunun periyodik olarak bilgilendirilmesi,
 - bilgi teknolojileri alanındaki stratejik bilgiler dışında, kurumu zafiyete uğratmayacak ve kurumun özelini de ortaya koymayan bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması,
 - kendilerini ilgilendiren tüm karar ve sonuçlar hakkında, ilgili tarafların bilgilendirilmesi,
 - ilgili kurumların/vatandaşın, kendilerini ilgilendiren konularda, ihtiyaç duydukları bilgiye kolaylıkla ulaşabilmeleri,
 - kamu hizmeti yapan idarenin, yaptığı hizmetin sonuçlarından halkı haberdar etmesi,
- şeklinde tanımlamışlardır.

Tüm cevaplar birlikte değerlendirildiğinde şeffaflık kavramının çok farklı şekilde tanımlandığı görülebilmektedir. Türkiye’de iç denetim faaliyeti kapsamında görev yapan iç denetçilerin, iç denetim mevzuatına hakim olmaları nedeniyle, “iç denetim faaliyeti algıları” ile ilgili bir farklılık yoktur. Görüşme gerçekleştirilen iç denetçiler, iç denetim faaliyetinin ne olduğunu ve kuruma nasıl değer katacağını bilmekle birlikte, bu faaliyette etkinliğin sağlanması konusunda farklı sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Belediyede, il özel idaresinde, üniversitede, bakanlık ve genel müdürlükte görevli iç denetçiler benzer şekilde iç denetimi sadece mali denetimle sınırlı olmayacak şekilde, kurumdaki eylem ve işlemlerin hukuka uygun olduğu ile ilgili, hukuka uygunluk, sistem, performans ve bilgi teknolojileri denetimi gibi çeşitli denetimler yaparak, kuruma değer katan, kaynakların ekonomik, etkili ve verimli kullanıldığı konusunda, hazırlanan raporlar ve danışmanlık faaliyeti ile üst yönetime rehberlik yapma faaliyeti şeklinde tanımlamışlardır (Ekmeççi: 2021:188).

İç denetçilerce şeffaflık kavramının ağırlık olarak hesap verilebilirlik bağlamında değerlendirildiği görülmekle birlikte, demokrasi, hukuk devleti, bütçe hakkı, yeni kamu yönetimi, yönetim, denetim, denetişim, açıklık kavramları üzerinden de şeffaflıkla ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Literatürdeki şeffaflık anlayışı ile karşılaştırıldığında, iç denetçilerin birbirlerinden farklı ama birbirlerini tamamlayan bir şeffaflık anlayışına sahip oldukları görülmektedir. Belediyelerde görevli iç denetçiler, şeffaflık kapsamında kurumun faaliyetleri ile ilgili kamuoyuna düzenli şekilde aktarılmasının gerektiğini ancak belediyelerde bunun sağlanmadığını, kamu hizmetinin yerine getirilmesi noktasında şeffaflığın sağlanması gerektiğini, YKY ve yönetim anlayışı

kapsamında şeffaflığın önemli olduğunu ancak üst yönetici ile uyum sağlanmadığı durumlarda iç denetim faaliyetinde şeffaflığın sağlanamadığını ifade etmişlerdir. Dolayısı ile belediyede görevli iç denetiler, iç denetim faaliyetinde şeffaflığın sağlanmasındaki en büyük engelin, üst yöneticilerin tutum ve davranışları olduğunu düşünmektedirler. İl özel idaresinde görevli iç denetçiler şeffaflık kapsamında, stratejik planların, yıllık programların, yatırım programlarının, faaliyet programlarının, sene sonunda halka bildirilmesi gerektiğini ifade etmişler ancak üst yöneticinin iç denetim faaliyetine gereken önemi vermemesi nedeniyle bunun sağlanması konusunda sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Üniversite, bakanlık ve genel müdürlükte görevli iç denetçiler yurttaşlık bilinci ile ilgili bir kavram olarak niteledikleri şeffaflığın sağlanmasında, KMYKK'nın çıkarılmasının başlı başına bir devrim olduğunu ve zaman içerisinde sorunların ortada kalkacağını ifade etmişlerdir. Literatüre daha hakim oldukları görülen, özellikle üniversite ve bakanlıkta görevli iç denetçiler şeffaflığı daha detaylı bir şekilde tanımlamışlardır. Belediye, il özel idaresi, üniversite, bakanlık ve genel müdürlükte görevli iç denetçilerin şeffaflık ile ilgili algılarının teorik düzeyde kaldığı, üst yönetici kaynaklı sorunlar nedeniyle, uygulamada çoğunlukla karşılığı olmayan bir konu olduğu tespit edilmiştir. Teorik olarak şeffaflığın ne olduğunun bilmelerine rağmen, iç denetçilerin büyük çoğunluğunun YKY ve yönetim anlayışının gerektirdiği şeffaflık anlayışına sahip olmadıkları gözlemlenmiştir. HMB'de vergi denetmeni, milli emlak denetmeni ve muhasebe denetmeni iken özlük haklarının HMB'nin sunduğu imkanlardan çok daha iyi olması nedeniyle iç denetçi kadrolarına geçen, emekliliğine kısa bir süre kalan iç denetçiler, daha sonra HMB'nin vergi denetmeni, milli emlak denetmeni ve muhasebe denetmeni kadrolarını "vergi müfettişi" olarak birleştirmesi ve özlük haklarını çok daha fazla iyileştirmesi nedeniyle aldıkları kararı sorguladıklarını ve imkan olursa geri dönmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir. Sırf özlük haklarının daha iyi olması nedeniyle emekliliğine yakın bir süre kalan görevlilerin iç denetçi kadrolarına geçiş yapmalarının iç denetçilerin bir kısmı tarafından sorgulandığı görülmüştür. KMYKK'ya 03/04/2013 tarihinde eklenen geçici 21 inci maddeye göre, iç denetçi kadrolarına naklen atanabileceklerle ilgili "kırk yaşını doldurmamış olma" şartı, bu kapsamda değerlendirilebilir.

Vatandaşların kamu kaynaklarını denetleme ihtiyacı, devlet anlayışında meydana gelen değişimler ve hukuk devletinin tesis edilmesine paralel olarak, tarihi süreç içerisinde giderek artmaktadır. KMYKK ile, genel ve katma bütçe uygulamasından vazgeçilerek bütçe kapsamı genişletilmiş, harcama sürecinde görev alan ve hesap verme sorumluluğuyla karşı karşıya olanların, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenerek, bütçe hakkının parlamento tarafından en iyi şekilde kullanılması ve demokrasinin kökleşmesi amaçlanmıştır. Bu süreçte, tedrici bir şekilde yaşanan kamu yönetiminde reform çalışmaları kapsamında, hesap verebilirlik ve şeffaflık kavramları kamu sektörü için de önemli hale gelmeye başlamıştır. Devlet anlayışında meydana gelen gelişmelerin bir sonucu olarak, iç denetim faaliyeti sonucu ulaşılan bulguların şeffaflık kapsamında vatandaşlar ile paylaşılması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Kamusal mal ve hizmetlerin hesap verilebilirlik anlamında denetlenmesi ve bu denetim sonuçlarının şeffaflık kapsamında vatandaş ile paylaşılması YKY anlayışı kapsamında önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla geleneksel kamu yönetiminin aksine, YKY ve yönetim anlayışı kapsamında hesap verebilirliğin temel unsurlarından biri olan şeffaflığın sağlanması önemli bir hale gelmiştir. İnsan hakları, demokrasi ve hukuk devletinin bir gereği, YKY ve yönetim anlayışının bir sonucu olan şeffaflık günümüz dünyasının bir vazgeçilmezi olmakla birlikte, şeffaflık denetim sonucu ulaşılan her şeyin açık bir şekilde göz önünde olması anlamına da gelmemelidir. Diğer yandan denetim sonucu ulaşılan bulgular güvenilir değilse, bunların şeffaflık kapsamında paylaşılmasının da bir anlamı olmadığını ifade etmek gerekir. Bu noktada ulaşılan ve paylaşılan bulguların güvenilirliğinin sağlanabilmesi için, denetimin de denetime açık olması gerekebilir. Devlet anlayışında yaşanan anlayış değişikliği, hesap verebilirliğin temel unsurlarından olan şeffaflığı çok daha önemli bir hale getirmiştir.

Görüşme gerçekleştirilen iç denetçiler, şeffaflık kavramının tanımını yaparken, her birinin şeffaflık kavramının literatürdeki anlamının farklı yönleri üzerinde durduğu görülmektedir. Şeffaflık kavramının ağırlık olarak hesap verilebilirlik bağlamında tanımlarının yapıldığı gibi denetim, demokrasi, hukuk devleti, bütçe hakkı, açıklık kavramları üzerinden de şeffaflık tanımının yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de iç denetim faaliyeti kapsamında görev yapan iç denetçilerin şeffaflık algılarında farklılıklar vardır. Şeffaflığı il özel idaresinde görevli iç denetçiler performans şeffaflığı üzerinden, belediye, üniversite, bakanlık ve genel müdürlükte görevli iç denetçiler performans ve mali şeffaflık üzerinden tanımlamışlardır. İç denetçiler arasında ağırlıklı olarak performans ve mali şeffaflık algısının var olduğu görülmektedir.

Geleneksel kamu yönetimi kapsamında, gizlilik esasına dayanan bir bürokratik yapılanma yerine esnek, katılımcı, sonuç odaklı, şeffaf ve hesap verebilir alternatif örgütlenmeyi esas alan, vatandaşların taleplerini dikkate alan, yönetenlerle yönetilenler arasındaki ilişkileri yeniden düzenleyen ve insan ilişkilerine verilen değerin yüksek olduğu kamu ve özel sektör ortaklığına dayanan bir yönetim anlayışı olan YKY ve sivil toplum kuruluşlarının da buna dahil olması ile daha iyi bir yönetim anlayışının sergileyeceğinin düşünüldüğü yönetişim anlayışı ile karakterize olmuş olan günümüz kamu yönetiminde şeffaflık, YKY anlayışı kapsamında önemli bir ilke olarak ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, A.A. (2010), “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk İhale Rejiminin Şeffaflık Açısından Değerlendirilmesi”, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- AKSOY, M. (2008), “Kamuda İç Kontrol & İç Denetim”, Muhasebat Kontrolörleri Derneği Yayını, Ankara.
- AKTALAY, A., (2011), “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde, Merkezden Yönetim ve Yerinden Yönetim Arasındaki Denetim İlişkisi”, Legal Kitapevi, İstanbul.
- AVCİ, M.A. (2008), “Türkiye’de ve Dünya’da Kamu Mali Yönetiminde Mali Saydamlık Kavramının Gelişimi ve Önemi”, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara.
- AYDIN, A.H. (2018a), “Kamu Yönetimine Giriş”, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- AYDIN, A.H. (2018b), “Türk Kamu Yönetimi”, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- BAKTIR, M. (2006), “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda Sorumlular, Sorumluluklar ve Yaptırımlar”, Mali Klavuz Dergisi, 8 (32), ss. 49-52.
- DÖNER, A. (2010), “Şeffaf Devlette Bilgi Edinme Hakkı ve Sınırları”, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- EKEN, M. (2005a), “Gizlilik Geleneğinden Şeffaf Yönetime Doğru”, Amme İdaresi Dergisi, 38 (1), ss. 113-130.
- EKMEKÇİ, M. (2021), “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Kapsamında İç Denetim Faaliyetinde Şeffaflık: Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- ERDOĞAN, M. (2018), “İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku”, Hukuk Yayınları, Ankara.
- GÖZLER, K. (2019a), “İdare Hukuku – Cilt I”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- GÖZLER, K. (2019b), “İdare Hukuku – Cilt II”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- HAZMAN, G.G. (2014), “Yerel Yönetimlerde Saydamlık ve Hesap Verebilirlik”, SAKAL, M., KESİK, A., AKDEMİR, T. (Ed.), “Mali Yerinden Yönetim: Teori, Kavramsal Açıklamalar ve Türkiye’ye İlişkin Değerlendirmeler” içinde, Ankara, ss. 377-394.
- HOOD, C. (1991), “A Public Management for All Seasons?”, Public Administration, Sayı 69, ss. 3-19.
- LAURENCE, L. (1998), “The New Public Management: How To Transform a Teheime into a Legacy”, Public Administration Review, May/June, ss. 231-238.
- OKUR, Y. (2007), “Türkiye’de Kamu Denetimi; Değişim Süreci ve Performans Denetimi”, Nobel Yayınevi, Ankara.
- SELVİ, Ö., (2012), “Bilgi Toplumu, Bilgi Yönetimi ve Halkla İlişkiler”, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Mart Ayı, Sayı 3, ss. 191-214.
- SMOUTS, M. C. (1998), “The Proper Use of Governance in International Relations”, International Social Science Journal, 50 (155), ss. 81-89.
- ŞANAGİL, S. (2017), “Kamu Politikası Oluşturma Sürecinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri: E-Devlet Uygulamaları”, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(1), ss. 77-89.
- UZUNALI, E.K. (2007), “IMF Mali Saydamlık Standartları Çerçevesinde 2000’li Yılların Başlarında Türkiye’de Mali Saydamlık”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- YEDEKÇİ, M. (2008), “Kamuda Hesap Verme Sorumluluğu ve Güvence Beyanı Mekanizması”, Mali Hukuk Dergisi, 23 (137), ss. 58-61.

<http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/d18dab05-7549-4513-9ece-df4860a3ce10?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, Erişim Tarihi: 03/01/2018.

<Http://www.seffaflik.org/cpi2019>, Erişim Tarihi: 04/02/2020.

<Https://www.tbb.org.tr>, Erişim Tarihi: 05/12/2019.

Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Investigating The Relationship Between The Five Factor Personality Features And Organizational Citizenship Behaviors Of Primary School Teachers

Mustafa GÖKSAL

*Bilim Uzmanı, Müdür Yardımcısı, Ahmet Bayazıt İlkokulu
gkslmstf@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-5374-4597*

Makale Başvuru Tarihi / Received: 21.12.2022

Makale Yayın Tarihi / Accepted: 31.12.2022

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

*Sınıf Öğretmeni,
Örgütsel
Vatandaşlık,
Beş Faktör Kişilik*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma grubu 372 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada, Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve Alkan (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özelliklerinden 'uyumluluk' kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını tüm madde ve alt boyutlarda "tamamen katılıyorum" düzeyinde gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre dışadönüklük alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki düşük seviyede; uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin düzeyinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşın eğitim durumu değişkenine göre 'sorumluluk' boyutunda ön lisans mezunu öğretmenler lehine; hizmet süresine göre 'sorumluluk' ve 'açıklık' boyutlarında hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine; kardeş sayısına göre 'sorumluluk' boyutunda 4'ten fazla kardeşe sahip olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Öte yandan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre erkek öğretmenler lehine; eğitim durumuna göre 'vicdanlılık' alt boyutunda ön lisans mezunu öğretmenler lehine; hizmet süresine göre 'tüm madde', 'vicdanlılık' ve 'sivil erdem' boyutlarında hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine; kardeş sayısına göre 'tüm madde', 'centilmenlik' ve 'vicdanlılık' boyutlarında 4'ten fazla kardeşe sahip olan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmeni, Örgütsel Vatandaşlık, Beş Faktör Kişilik

Keywords:

*Primary School
Teacher,
Organizational
Citizenship,
Five Factor
Personality*

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between the five factor personality features and organizational citizenship behaviors of classroom teachers. The research group consists of 372 classroom teachers. The "Organizational Citizenship Behavior Scale" adapted to Turkish by Polat (2007) and the "Five Factor Personality Scale" adapted to Turkish by Alkan (2006) were used in the research. As a result of the research, it was seen that compatibility personality features were the foremost from the five personality features of the primary school teachers. It has been reached that the primary school teachers show organizational citizenship behavior at the level of "I fully agree" in all items and sub-dimensions. Additionally, a statistically significant positive correlation was found at $p < .01$ level between the five factor personality scale subscales of teacher and organizational citizenship behaviors. According to this, it is seen that the level of the relationship between extroversion and organizational citizenship behavior is low; the relationship between the sub-dimensions such as compliance, responsibility, emotional balance, openness and organizational citizenship behavior is at the medium level. In addition, it was found that there was no significant difference between the five factor personality features and the gender variables. However, there was a significant difference according to the educational status, in favor of the teachers who are graduated from the associate degree in the dimension of 'responsibility'; according to the working year, in the dimensions of 'responsibility' and 'openness' in favor of the teachers whose working years 21 and over; according to the number of siblings, in the dimension of 'responsibility', in favor of the teachers who has more than 4 siblings. On the other hand, there was a meaningful

¹ Bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen "Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

difference in favor of male teachers according to the sex of teachers' in organizational citizenship behaviors; in favor of the teachers who graduated from associate degree in the "conscientiousness" sub-dimension according to the educational status; in favor of the teachers whose working year is 21 years and over, according to the dimensions of working year 'all items', 'conscientiousness' and 'civic virtue'; in favor of the teachers who has more than 4 siblings, according to the number of siblings, in the dimensions of 'all matter', 'gentleman' and 'conscience'.

Key Words: Primary School Teacher, Organizational Citizenship, Five Factor Personality

1. GİRİŞ

Belirli bir sosyal yapı içinde çalışmalarını sürdüren örgütler için “insan faktörü”, diğer üretim faktörlerinden daha özel bir yere sahiptir. Çünkü insan üretendir, tüketendir, örgütsel yapıyı şekillendiren veya değiştiren faktördür. Örgüt, sosyal çevresi olan dış ortamla ne kadar ilgilenirse de örgüt içindeki çalışanlar arasındaki ilişkinin niteliği örgüt açısından önemli bir yere sahiptir (Zel, 2011).

Davranış, insanın gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir bilinçli etkinlikleridir. İnsan davranışının ortaya çıkmasındaki en temel etken insanın kişiliğidir. Kişilik, insanın kalıtsal güçleriyle yaşadığı çevrenin etkenlerinin birbirleriyle etkileşiminden oluşur. Başka bir deyişle insanın kişiliği, ebeveyninden aldığı gizil güçleriyle çevresel etkenlerin etkileşiminden ortaya çıkar. Çevre, hem kişiliğin oluşmasında hem de davranışların belirlenmesinde önemli bir etkidir. İnsan davranırken kişilik özelliklerini kullanır ve çevresine göre davranışlarına yön verir. İnsanın nasıl davranacağını o anda içinde bulunduğu çevre belirler. Kişilik ve çevre etkisiyle davranış şekillenen bireyler çalışma ortamında da buna uygun bir takım davranışlar sergilerler. Bu davranışlar farklılaşabilir; çünkü örgütlerin ortamı farklı davranışların sergilenmesini gerektirir (Başaran, 2000).

Bireylerin tek başına başaramayacakları şeyleri elde edebilmek için insanlar bir araya gelerek örgütleri oluştururlar. Bu bağlamda örgütsel davranışın anlamı örgüt içindeki davranışların yönetilerek örgüt performansını arttırmaktır. Örgütsel davranış, insanların örgütlerdeki işlerinde nasıl tepkide bulunduklarını, olup bitenlerin neler olduğunu ve nelerin olabileceğini önceden görebilmemizi bilimsel temellere oturtmaya çalışan bir inceleme alanıdır (Aşan ve Aydın, 2006).

İnsan kaynağının sergilediği davranış, örgütsel amaçlara ulaşmayı belirler. İnsan kaynağının örgüt ortamında sergilediği davranış şekilleri literatürde biçimsel ve rol üstü (gönüllü, ekstra rol davranışları) davranışlar şeklinde sınıflandırılmıştır. Örgütte hiyerarşinin gerektirdiği biçimsel rol davranışları kadar gönüllülük esasına dayanan rol davranışları da önemlidir. Gönüllü(ekstra) rol davranışlarından yola çıkarak süreç içerisinde farklı isimlerle tanımlamaları yapılan bu davranışlar günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışı olarak isimlendirilmiştir. Bu davranışlar, biçimsel ödül sistemi tarafından açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün fonksiyonlarının verimini arttıran bireysel davranışlardır (Organ, 1988).

Eğitim sistemimiz ve onun yapı taşları olan okullar bir taraftan kendi değer sistemimizi kurmaya ve geliştirmeye çalışırken bir taraftan da dünya ile bütünleşmeye çalışmaktadır. Bu bakımdan yenileşmelerin, gelişmelerin sağlanması ve eğitim sisteminin belirlenen hedeflere ulaşması için eğitimcilerin kendinden beklenenden daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeleri gerekmektedir (Polat, 2007). Bu davranışların gösterilip gösterilmediği, gösteriliyorsa hangi düzeyde gösterildiği ise kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ele almak için böyle bir çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

2. YÖNTEM

Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ili merkez ilçelerindeki (Onikişubat, Dulkadiroğlu) resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. 2015-2016 eğitim öğretim yılında araştırma evreninde 215 ilkokul bulunmakta ve bu okullarda 1834 sınıf öğretmeni çalışmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ise küme örnekleme yöntemine göre seçilen ilkokullarda çalışan 372 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. “Evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örnekleme küme örnekleme denir.” (Karasar, 2014: 114). 1834 kişilik evren için 372 kişilik örneklemin yeterli olduğu kabul edilmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970). 372 kişiden oluşan örneklem grubunun 157’si (% 42,2) kadın öğretmenlerden oluşurken, 215’i (% 57,8) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Eğitim düzeyi açısından, 78’i (% 21) ön lisans mezunu, 277’si (% 74,4) lisans mezunu, 17’si (% 4,6) lisansüstü mezundur. Hizmet süresi açısından, 34’ünün (% 9,1) hizmet süresi 1-5 yıl düzeyinde, 35’inin (% 9,4) hizmet süresi 6-10 yıl düzeyinde, 49’unun (% 13,2) hizmet süresi 11-15 yıl düzeyinde, 82’sinin (% 22,1) hizmet süresi 16-20 yıl düzeyinde ve 172’sinin (% 46,2) hizmet süresi 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Kardeş sayısı açısından bakıldığında, 25'inin (% 6,7) kendisi dahil 2 kardeş, 63'ünün (% 16,9) 3 kardeş, 67'sinin (% 18,1) 4 kardeş ve 217'sinin (% 58,3) 4'ten fazla olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Costa ve McCrae'e (1992) tarafından oluşturulmuş, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından ise 44 maddelik kısa forma dönüştürülerek geliştirilmiştir. Bu ölçekte insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini betimlemede kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeyi okumaları ve genel olarak kendilerini ne derece betimlediğini, uygun rakamı işaretleyerek belirtmeleri istenmektedir. BFKÖ 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklıktır.

Ölçek; "1 = Hiç katılmıyorum (1.00-1.80), 2 = Biraz katılmıyorum (1.81-2.60), 3 = Kararsızım (2.61-3.40), 4 = Biraz katılıyorum (3.41-4.20) ve 5 = Tamamen katılıyorum (4.21-5.00)" olmak üzere beşli likert şeklinde derecelendirilmiştir.

BFKÖ kısa formu, Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) ve Alkan (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada Alkan (2006) tarafından dilimize uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Alkan (2006) tarafından yapılan araştırmada dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık boyutlarının güvenilirlikleri sırasıyla .89, .67, .79, .79, .79 olarak bulunmuştur. Farklı araştırmalarda da kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ulu ve Tezer (2010)'ın çalışmasında aynı boyutların güvenilirlikleri sırasıyla .77, .64, .79, .80, .81 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin tamamı için uygulanan Cronbach Alpha katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık boyutlarında sırasıyla .73, .71, .77, .79, .83 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ (1988)'in örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak hazırlanmıştır. Daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılmıştır. Polat (2007) "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" adlı doktora tezinde ölçeği eğitim örgütlerine uyarlamıştır. Bu ölçek 20 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçek olup yapılan faktör analizinde orijinali 5 boyutlu olan ölçek, 4 boyutta toplanmıştır. Ölçeğin orijinalindeki yardımlaşma ve nezaket boyutunda yer alan maddeler yardımlaşma adı altında bir boyut altında değerlendirilmiştir. Böylece ölçek dört boyutlu bir yapı halini almıştır. Diğer boyutlar asıl ölçekteki gibi kalarak bir değişiklik yapılmamıştır. Güvenirlik analizi sonucunda tüm ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarda ise yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında sırasıyla .86, .81, .88, .82 olarak hesaplanmıştır. Ölçekle ilgili olarak farklı araştırma sonuçlarına bakıldığında ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Arlı (2011)'nın çalışmasında ölçeğin bütünü için uygulanan Cronbach Alpha katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında sırasıyla .83, .80, .88, .85 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamı için uygulanan Cronbach Alpha katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında sırasıyla .77, .78, .79, .81 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek; "1 = Hiç katılmıyorum (1.00-1.80), 2 = Katılmıyorum (1.81-2.60), 3 = Kararsızım (2.61-3.40), 4 = Katılıyorum (3.41-4.20) ve 5 = Tamamen katılıyorum (4.21-5.00)" olmak üzere beşli likert şeklinde derecelendirilmiştir.

Veri toplama araçlarının araştırmada kullanılabilmesi için "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği"nin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarını yapan Alkan (2006)'dan; "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" için ise ölçeği Türkçe'ye ve eğitim örgütlerine uyarlayan Polat (2007)'dan gerekli izinler e-posta yoluyla alınmıştır. Ayrıca veri toplama araçlarının sınıf öğretmenlerine uygulanabilmesi için Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alındıktan sonra, araştırmacı tarafından ilgili okullara gidilerek, uygulama ile ilgili öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmış, ölçme araçları öğretmenlere dağıtıldıktan sonra ölçekleri doğru bir şekilde cevaplandırmaları sağlanmıştır.

Araştırma sürecinde elde edilen veriler, SPSS 23 istatistik paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Veri analizinde frekans dağılımlarına, ortalama değerlerine ve bağımsız değişkenlerin anlamlılık değerlerine bakılmıştır. Bu değerlere bakılırken t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve pearson korelasyonu analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerde cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi ve kardeş sayısı değişkenlerinde katılımcıların verdikleri cevapların ortalamalarına, standart sapmalarına ve ortalamalar arası farklılıklara

bakılmıştır. Bu ilişkide iki gruba sahip olan cinsiyet değişkeninde t-testi, ikiden fazla grubu olan değişkenlerde (eğitim durumu, hizmet süresi, kardeş sayısı) ise tek yönlü varyans analizi ve sheffe testi kullanılmıştır.

Büyüköztürk (2012)'e göre ilişkisiz örneklem t-testi, iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılır. Bu bağlamda araştırmada cinsiyet boyutundaki iki grup arasındaki ortalama değerlere bakılarak, gruplar arasında ilişkinin olup olmadığına, varsa anlamlı olup olmadığına, ilişkinin düzeyine ve yönüne bakılmıştır. Anlamlı olan ilişkiler tespit edilmiş ve bu faktörler yorumlanmıştır. “Tek faktörlü (yönlü) varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır.” (Büyüköztürk, 2014: 48). Grupların evren ortalamaları için en az iki grup arasında anlamlı fark bulunduğu, bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden sheffe testi kullanılmıştır. Bu amaçla araştırmada katılımcıların eğitim durumu, hizmet süresi ve kardeş sayısı boyutundaki gruplar arasındaki ilişkiler incelenmiş ve anlamlı olanlar ele alınarak yorumlanmıştır. Bu araştırmada ayrıca sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin boyutu ve yönü korelasyon analizi ile incelenmiş ve yorumlanmıştır.

3. BULGULAR

Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Bu bölümde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ve hangi boyuttaki kişilik özelliğinin ön plana çıktığını incelemek için kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar belirlenmiş tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS	SE
Dışadönüklük	372	3,82	0,65	0,03
Uyumluluk	372	4,37	0,57	0,03
Sorumluluk	372	4,18	0,58	0,03
Duygusal Denge	372	3,51	0,78	0,04
Açıklık	372	3,77	0,67	0,03

Tablo 5.1’de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin dışadönüklük ($\bar{x}=3,82$), sorumluluk ($\bar{x}=4,18$), duygusal denge ($\bar{x}=3,51$) ve açıklık ($\bar{x}=3,77$) kişilik özelliklerini gösterme düzeyleri katılıyorum seviyesindeyken; uyumluluk ($\bar{x}=4,37$) kişilik özelliklerini gösterme düzeylerinin ise tamamen katılıyorum seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı söylenebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme Düzeyi

Bu bölümde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar belirlenmiş tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapması

ÖVD ve Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS	SE
Yardımlaşma	372	4,38	0,46	0,02
Centilmenlik	372	4,29	0,84	0,04
Vicdanlılık	372	4,52	0,59	0,03
Sivil Erdem	372	4,21	0,64	0,03
ÖVD	372	4,36	0,42	0,02

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere, sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında tüm ölçek boyutunda ($\bar{x}=4,36$) ve yardımlaşma ($\bar{x}=4,38$), centilmenlik ($\bar{x}=4,29$), vicdanlılık ($\bar{x}=4,52$), sivil erdem ($\bar{x}=4,21$) alt boyutları için tamamen katılıyorum seviyesinde olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, sınıf öğretmenlerinin okullarında kendi görev alanları dışında da görev almaya istekli ve gönüllü davranmaya çalıştıkları söylenebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

Bu bölümde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile bazı demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, kardeş sayısı) arasındaki ilişkiler faktör boyutunda incelenmiştir.

3.3.1. BFKÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni ile BFKÖ puanları arasındaki ilişki faktör boyutunda tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre BFKÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dışadönüklük	Kadın	157	3,83	0,68	370	0,14	.890
	Erkek	215	3,82	0,64			
Uyumluluk	Kadın	157	4,38	0,49	370	0,19	.846
	Erkek	215	4,37	0,52			
Sorumluluk	Kadın	157	4,2	0,52	370	0,35	.726
	Erkek	215	4,17	0,62			
Duygusal Denge	Kadın	157	3,44	0,83	370	-1,46	.144
	Erkek	215	3,56	0,74			
Açıklık	Kadın	157	3,76	0,69	370	-0,13	.898
	Erkek	215	3,77	0,66			

($p < .05$)

Tablo 3.3'e bakıldığında, ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda, cinsiyet değişkenine göre dışadönüklük ($p = .890$), uyumluluk ($p = .846$), sorumluluk ($p = .726$), duygusal denge ($p = .144$) ve açıklık ($p = .898$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Bu sonuca göre, sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

3.3.2. BFKÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkeni ile BFKÖ puanları arasındaki ilişki faktör boyutunda tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre BFKÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
Dışadönüklük	Önlisans (a)	78	3,92	0,61	1,247	.289	-
	Lisans (b)	277	3,79	0,67			
	Lisansüstü(c)	17	3,90	0,51			
Uyumluluk	Önlisans (a)	78	4,37	0,56	0,004	.996	-
	Lisans (b)	277	4,37	0,50			
	Lisansüstü(c)	17	4,38	0,46			
Sorumluluk	Önlisans (a)	78	4,33	0,57	3,300	.038	a-b
	Lisans (b)	277	4,14	0,57			
	Lisansüstü(c)	17	4,22	0,72			
Duygusal Denge	Önlisans (a)	78	3,51	0,76	0,257	.774	-

	Lisans (b)	277	3,50	0,79			
	Lisansüstü(c)	17	3,64	0,60			
	Önlisans (a)	78	3,77	0,67			
Açıklık	Lisans (b)	277	3,78	0,67	0,777	.461	-
	Lisansüstü(c)	17	3,57	0,73			

(p<.05)

Tablo 3.4’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmen görüşlerinin beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin faktör boyutundaki ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ‘sorumluluk’ boyutunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre ön lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=4,33$) ile lisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}=4,14$) arasında ön lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre ön lisans mezunu öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğini lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir.

Diğer alt boyutların (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, açıklık) aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

3.3.3. BFKÖ Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin hizmet süresi değişkeni ile BFKÖ puanları arasındaki ilişki faktör boyutunda tablo 3.5’te sunulmuştur.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre BFKÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark olan gruplar (LSD testi)
Dışadönüklük	1-5 yıl (a)	34	3,90	0,68	0,762	.550	-
	6-10 yıl (b)	35	3,78	0,60			
	11-15 yıl (c)	49	3,80	0,76			
	16-20 yıl (d)	82	3,73	0,70			
	21 yıl ve üstü (e)	172	3,87	0,60			
Uyumluluk	1-5 yıl (a)	34	4,34	0,39	0,381	.823	-
	6-10 yıl (b)	35	4,31	0,61			
	11-15 yıl (c)	49	4,32	0,50			
	16-20 yıl (d)	82	4,39	0,47			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,39	0,53			
Sorumluluk	1-5 yıl (a)	34	4,01	0,64	2,585	.037	a-e b-e
	6-10 yıl (b)	35	4,03	0,54			
	11-15 yıl (c)	49	4,12	0,62			
	16-20 yıl (d)	82	4,17	0,52			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,27	0,58			
Duygusal Denge	1-5 yıl (a)	34	3,25	0,81	1,352	.250	-
	6-10 yıl (b)	35	3,43	0,84			
	11-15 yıl (c)	49	3,48	0,88			

	16-20 yıl (d)	82	3,57	0,81				
	21 yıl ve üstü (e)	172	3,55	0,71				
	1-5 yıl (a)	34	3,94	0,53				
	6-10 yıl (b)	35	3,51	0,76				
Açıklık	11-15 yıl (c)	49	3,68	0,70	2,413	.049	a-b	b-e
	16-20 yıl (d)	82	3,74	0,67				
	21 yıl ve üstü (e)	172	3,83	0,66				

(p<.05)

Tablo 3.5'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmen görüşlerinin beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin faktör boyutundaki ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda 'sorumluluk' ve 'açıklık' boyutlarında grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarında bir farklılık görülmediğinden LSD testi sonuçlarına bakılmıştır. Buna göre sorumluluk boyutunda hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{x}=4,01$) ve 6-10 yıl ($\bar{x}=4,03$) olan öğretmenler ile hizmet süresi 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=4,27$) olan öğretmenler arasında hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan tecrübeli ve kıdemli öğretmenlerin, mesleklerinin ilk yıllarındaki (1-5 yıl ve 6-10 yıl) öğretmenlere göre daha sorumluluk sahibi oldukları söylenebilir.

Açıklık boyutunda ise hizmet süresi 6-10 yıl ($\bar{x}=3,51$) olan öğretmenler ile hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{x}=3,94$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3,83$) olan öğretmenler arasında hizmet süresi 1-5 yıl ve 21 yıl üzeri olan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak hizmet süresi 1-5 yıl ve 21 yıl üzeri olan öğretmenlerin, hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlere göre gelişime daha açık oldukları söylenebilir.

Diğer alt boyutların (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge) aritmetik ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

3.3.4. BFKÖ Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin kardeş sayısı değişkeni ile BFKÖ puanları arasındaki ilişki faktör boyutunda tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin Kardeş Sayısı Değişkenine Göre BFKÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kardeş Sayısı	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
Dışadönüklük	1-2 kardeş (a)	25	4,05	0,58	1,662	.175	-
	3 kardeş (b)	63	3,71	0,68			
	4 kardeş (c)	67	3,84	0,66			
	4'ten fazla (d)	217	3,83	0,65			
Uyumluluk	1-2 kardeş (a)	25	4,43	0,51	0,659	.578	-
	3 kardeş (b)	63	4,31	0,53			
	4 kardeş (c)	67	4,33	0,53			
	4'ten fazla (d)	217	4,39	0,50			
Sorumluluk	1-2 kardeş (a)	25	4,23	0,57	3,961	.008	b-d
	3 kardeş (b)	63	3,98	0,62			
	4 kardeş (c)	67	4,13	0,60			
	4'ten fazla (d)	217	4,25	0,55			

Duygusal Denge	1-2 kardeş (a)	25	3,53	0,83	3,093	.027	b-d
	3 kardeş (b)	63	3,26	0,87			
	4 kardeş (c)	67	3,46	0,71			
	4'ten fazla (d)	217	3,59	0,75			
Açıklık	1-2 kardeş (a)	25	3,70	0,68	3,628	.013	b-d
	3 kardeş (b)	63	3,53	0,69			
	4 kardeş (c)	67	3,82	0,67			
	4'ten fazla (d)	217	3,83	0,65			

(p<.05)

Tablo 3.6'da görüldüğü üzere beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin faktör boyutundaki ortalamaların kardeş sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda 'sorumluluk, duygusal denge, açıklık' alt boyutlarında grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre her üç boyutta da 4'ten fazla kardeşi olan öğretmenler ile 3 kardeş olan öğretmenler arasında 4'ten fazla kardeşi olan öğretmenler lehine (p<.05) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre 4'ten fazla kardeşe sahip öğretmenlerin, 3 kardeş olan öğretmenlere göre daha sorumluluk sahibi, duygusal olarak dengeli ve gelişime daha açık olduğu söylenebilir.

Diğer alt boyutların (dışadönüklük, uyumluluk) aritmetik ortalamalarının kardeş sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

Bu bölümde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği puanlarının demografik özelliklere (cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, kardeş sayısı) göre yapılan istatistiksel işlemler faktör boyutunda ve toplam madde boyutunda ele alınarak incelenmiştir.

3.4.1. ÖVD Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni ile ÖVD ölçeği puanları arasındaki ilişki tablo 5.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre ÖVD Ölçeği Puanlarının Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
ÖVD (Genel)	Kadın	157	4,30	0,42	370	-2,13	.034
	Erkek	215	4,40	0,42			
Yardımlaşma	Kadın	157	4,36	0,46	370	-0,56	.577
	Erkek	215	4,39	0,45			
Centilmenlik	Kadın	157	4,24	0,84	370	-0,85	.399
	Erkek	215	4,32	0,85			
Vicdanlılık	Kadın	157	4,45	0,56	370	-2,14	.033
	Erkek	215	4,58	0,61			
Sivil Erdem	Kadın	157	4,09	0,65	370	-3,12	.002
	Erkek	215	4,30	0,62			

(p<.05)

Tablo 3.7'de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin ÖVD ölçeği puanlarının toplam madde boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($\bar{x}_{\text{erkek}} = 4,40$ ve $\bar{x}_{\text{kadın}} = 4,30$) aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki maddeleri daha çok destekledikleri görülmektedir. Bu bulguya göre, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini söylemek mümkündür.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni ile ÖVD ölçeği alt boyutları puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Vicdanlılık ve sivil erdem faktörlerindeki maddeleri erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre daha çok desteklemektedir. Bu bulguya dayanarak; vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarını erkek sınıf öğretmenlerinin bayan sınıf öğretmenlerine göre daha fazla sergilediklerini söylemek mümkündür.

3.4.2. ÖVD Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkeni ile ÖVD ölçeği puanları arasındaki ilişki tablo 5.8’de sunulmuştur.

Tablo 3.8. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre ÖVD Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
ÖVD (Genel)	Önlisans (a)	78	4,40	0,43	1,568	.210	-
	Lisans (b)	277	4,35	0,41			
	Lisansüstü (c)	17	4,21	0,49			
Yardımlaşma	Önlisans (a)	78	4,35	0,48	0,169	.845	-
	Lisans (b)	277	4,39	0,44			
	Lisansüstü (c)	17	4,39	0,61			
Centilmenlik	Önlisans (a)	78	4,30	0,95	0,569	.567	-
	Lisans (b)	277	4,30	0,81			
	Lisansüstü (c)	17	4,07	0,98			
Vicdanlılık	Önlisans (a)	78	4,69	0,52	7,013	.001	a-b a-c
	Lisans (b)	277	4,50	0,57			
	Lisansüstü (c)	17	4,15	0,96			
Sivil Erdem	Önlisans (a)	78	4,31	0,52	1,773	.171	-
	Lisans (b)	277	4,20	0,67			
	Lisansüstü (c)	17	4,03	0,62			

(p<.05)

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere tüm madde boyutunda ÖVD ölçeği puanlarının ortalamaları ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör boyutundaki ortalamaların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna bakıldığında vicdanlılık alt boyutunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Eğitim durumu değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre, vicdanlılık faktöründeki maddeleri önlisans mezunu öğretmenler ($\bar{x}$ =4,69), lisans mezunu ($\bar{x}$ =4,50) ve lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{x}$ =4,15) göre daha çok desteklemektedir. Bu bulguya dayanarak, ön lisans mezunu öğretmenlerin kıdemlerinin daha yüksek olduğu düşünüldüğünde meslekte tecrübe ile vicdanlılık davranışının aralarında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Diğer alt boyutların (yardımlaşma, centilmenlik, sivil erdem) aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

3.4.3. ÖVD Ölçeği Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin hizmet süresi değişkeni ile ÖVD ölçeği puanları arasındaki ilişki tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre ÖVD Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
ÖVD (Genel)	1-5 yıl (a)	34	4,26	0,43	4,649	.001	b-e
	6-10 yıl (b)	35	4,17	0,48			
	11-15 yıl (c)	49	4,28	0,41			
	16-20 yıl (d)	82	4,34	0,40			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,44	0,40			
Yardımlaşma	1-5 yıl (a)	34	4,38	0,42	0,598	.664	-
	6-10 yıl (b)	35	4,31	0,49			
	11-15 yıl (c)	49	4,40	0,43			
	16-20 yıl (d)	82	4,33	0,49			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,41	0,45			
Centilmenlik	1-5 yıl (a)	34	4,16	0,94	1,754	.138	-
	6-10 yıl (b)	35	4,03	1,01			
	11-15 yıl (c)	49	4,17	0,74			
	16-20 yıl (d)	82	4,34	0,80			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,37	0,83			
Vicdanlılık	1-5 yıl (a)	34	4,29	0,60	8,079	.000	a-e b-e c-e
	6-10 yıl (b)	35	4,19	0,74			
	11-15 yıl (c)	49	4,38	0,58			
	16-20 yıl (d)	82	4,54	0,55			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,67	0,54			
Sivil Erdem	1-5 yıl (a)	34	4,10	0,63	4,726	.001	b-e c-e
	6-10 yıl (b)	35	3,99	0,63			
	11-15 yıl (c)	49	4,03	0,71			
	16-20 yıl (d)	82	4,17	0,68			
	21 yıl ve üstü (e)	172	4,35	0,57			

(p<.05)

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin tüm madde boyutundaki ortalamaların hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Hizmet süresi değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre, hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenler ($\bar{x}$ =4,17) ile 21 yıl üzeri olan öğretmenler ($\bar{x}$ =4,44) arasında hizmet süresi 21 yıl üzeri olan öğretmenler lehine (p<.05) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya dayanarak hizmet süresi 21 yıl üzeri olan öğretmenlerin 6-10 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu durum mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin okullarında kendi görev alanları dışında çalışmalar yapmaya daha istekli oldukları şeklinde açıklanabilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör boyutundaki ortalamalarına bakıldığında vicdanlılık ve sivil erdem faktörlerinde grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p<.05). Hizmet süresi değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında

olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre, vicdanlılık faktöründe hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler ($\bar{x}=4,67$) ile hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{x}=4,29$), 6-10 yıl ($\bar{x}=4,19$), 11-15 yıl ($\bar{x}=4,38$) olan öğretmenler arasında hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler lehine ($p<.05$) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Sivil erdem faktöründe ise hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler ($\bar{x}=4,35$) ile hizmet süresi 6-10 yıl ($\bar{x}=3,99$), 11-15 yıl ($\bar{x}=4,03$) olan öğretmenler arasında yine hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler lehine ($p<.05$) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre, mesleki tecrübesi daha fazla olan kıdemli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarını mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla benimsedikleri ifade edilebilir.

Diğer alt boyutların (yardımlaşma, centilmenlik) aritmetik ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

3.4.4. ÖVD Ölçeği Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin kardeş sayısı değişkeni ile ÖVD ölçeği puanları arasındaki ilişki tablo 3.10'da sunulmuştur.

Tablo 3.10. Öğretmenlerin Kardeş Sayısı Değişkenine Göre ÖVD Ölçeği Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kardeş Sayısı	N	$\bar{x}$	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
ÖVD (Genel)	1-2 kardeş (a)	25	4,27	0,44	4,991	0,002	b-e
	3 kardeş (b)	63	4,23	0,41			
	4 kardeş (c)	67	4,28	0,48			
	4'ten fazla (d)	217	4,43	0,39			
Yardımlaşma	1-2 kardeş (a)	25	4,43	0,34	0,9	0,441	-
	3 kardeş (b)	63	4,31	0,45			
	4 kardeş (c)	67	4,35	0,50			
	4'ten fazla (d)	217	4,40	0,46			
Centilmenlik	1-2 kardeş (a)	25	3,99	1,08	4,155	0,007	a-d b-d c-d
	3 kardeş (b)	63	4,10	0,86			
	4 kardeş (c)	67	4,17	0,91			
	4'ten fazla (d)	217	4,41	0,77			
Vicdanlılık	1-2 kardeş (a)	25	4,35	0,74	4,991	0,002	b-d
	3 kardeş (b)	63	4,36	0,64			
	4 kardeş (c)	67	4,43	0,63			
	4'ten fazla (d)	217	4,62	0,53			
Sivil Erdem	1-2 kardeş (a)	25	4,17	0,65	2,588	0,053	-
	3 kardeş (b)	63	4,08	0,57			
	4 kardeş (c)	67	4,12	0,82			
	4'ten fazla (d)	217	4,29	0,59			

($p<.05$)

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin tüm madde boyutundaki ortalamaların kardeş sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Kardeş sayısı değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre, kendisi dahil 3 kardeş olan öğretmenler ($\bar{x}=4,23$) ile 4’ten fazla kardeş olan öğretmenler ($\bar{x}=4,43$) arasında kardeş sayısı 4’ten fazla olan öğretmenler lehine ($p<.05$) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya dayanarak kendisi dahil 4’ten fazla kardeş olan öğretmenlerin 3 kardeş olan öğretmenlere göre okullarında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini söylemek mümkündür.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör boyutundaki ortalamaların kardeş sayısı değişkenine göre bakıldığında ‘centilmenlik’ ve ‘vicdanlılık’ alt boyutlarında grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Kardeş sayısı değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre, vicdanlılık faktöründe kardeş sayısı kendisi dahil 3 kardeş olan öğretmenler ($\bar{x}=4,36$) ile 4’ten fazla kardeşe sahip olan öğretmenler ($\bar{x}=4,62$) arasında 4’ten fazla kardeşi olan öğretmenler lehine ($p<.05$) düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık davranışını kendisi dahil 4’ten fazla kardeş olan öğretmenlerin kardeş sayısı 3 olan öğretmenlere oranla daha fazla sergiledikleri ifade edilebilir.

Centilmenlik boyutunda ise farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarında bir farklılık görülmediğinden LSD testi sonuçlarına bakılmıştır. Buna göre centilmenlik boyutunda 1-2 kardeş ($\bar{x}=3,99$), 3 kardeş ($\bar{x}=4,10$), 4 kardeş ($\bar{x}=4,17$) ile 4’ten fazla kardeşe ($\bar{x}=4,41$) sahip olan sınıf öğretmenleri arasında kardeş sayısı 4’ten fazla olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya dayanarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarından centilmenlik davranışını, 4’ten fazla kardeşe sahip olan öğretmenlerin kardeş sayısı 1-2, 3 ve 4 kardeş olan öğretmenlere göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Bir başka ifadeyle ‘okulla ilgili olumlu düşüncelere sahip olmak’ olarak tanımlanabilecek centilmenlik davranışı ile kardeş sayısı arasında doğru bir orantının olduğu söylenebilir. Kardeş sayısının artmasıyla centilmenlik davranışının benimsenme düzeyinin arttığı görülmektedir.

Diğer alt boyutların (yardımlaşma, sivil erdem) aritmetik ortalamalarının kardeş sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

3.5. Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde, sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11. Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Puanlarına İlişkin Korelasyon Sonuçları

BFKÖ Boyutlar	ÖVD	Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem
Dışadönüklük	,260**	,233**	,079	,102*	,321**
Uyumluluk	,509**	,402**	,354**	,315**	,339**
Sorumluluk	,425**	,275**	,330**	,291**	,299**
Duygusal Denge	,413**	,265**	,350**	,222**	,311**
Açıklık	,385**	,308**	,192**	,241**	,350**

N=372

* $p<.05$

** $p<.01$

Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. “Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2012: 32). Tablo 5.11’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği

alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki düşük seviyede; uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin düzeyi orta seviyededir.

Öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘yardımlaşma’ arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm boyutlarda istatistiksel olarak $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yardımlaşma alt boyutunun dışadönüklük, sorumluluk ve duygusal denge alt boyutları ile ilişkisi düşük seviyede; uyumluluk ve açıklık alt boyutları ile ilişkisinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘centilmenlik’ arasındaki ilişkiye bakıldığında dışadönüklük ile bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Diğer alt boyutlar olan uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık ile centilmenlik arasında ise istatistiksel olarak $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Centilmenlik alt boyutunun açıklık alt boyutu ile ilişkisi düşük seviyede; uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge ile ilişkisinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘vicdanlılık’ arasındaki ilişkiye bakıldığında dışadönüklük ile istatistiksel olarak $p < .05$, diğer tüm boyutlarda ise $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık alt boyutları için düşük düzeyde; uyumluluk alt boyutu için orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘sivil erdem’ arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm boyutlarda istatistiksel olarak $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sivil erdem alt boyutunun dışadönüklük, uyumluluk, açıklık ve duygusal denge alt boyutları ile ilişkisi orta seviyede; sorumluluk alt boyutu ile ilişkisinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda, sınıf öğretmenlerinin, dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık kişilik özelliklerini gösterme düzeyleri katılıyorum seviyesinde; uyumluluk kişilik özelliklerini gösterme düzeylerinin ise tamamen katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı söylenebilir. Bir başka deyişle, görüşlerine başvurulmuş katılımcıların genel anlamda dışadönük, sorumluluk sahibi, duygusal olarak dengeli, gelişime açık ve uyumlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerini belirlemek için yapılan analiz sonucunda, sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında tüm ölçek boyutunda ve alt boyutlarda (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) tamamen katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, sınıf öğretmenlerinin okullarında kendi görev alanları dışında da görev almaya istekli ve gönüllü davranmaya çalıştıkları söylenebilir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının alt boyutlarda puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın ‘vicdanlılık’ alt boyutunda, en düşük ortalamanın ise ‘sivil erdem’ boyutunda olduğu görülmüştür. Yani örgütsel vatandaşlık davranışını tüm boyutlarda oldukça yüksek düzeyde gösteren sınıf öğretmenlerinin ‘vicdanlılık’ davranışını diğer boyutlara oranla daha fazla gösterdiği görülmüştür. Bunun nedeni olarak, öğretmenliğin birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de saygın bir meslek olarak kabul görmesi ve toplumun önemli kısmı tarafından tercih edilen meslek olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin belli bir fikri olgunluğa sahip olmaları ve mesleki bağlılıklarının yüksek olması nedeniyle örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha sık sergilemeleri söz konusu olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında; dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve açıklık boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmazken; ‘sorumluluk’ boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre; ön lisans mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasında ön lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle ön lisans mezunu öğretmenlerin sorumluluk kişilik özelliğini lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Bu durumun ön lisans mezunu öğretmenlerin daha yaşlı, tecrübeli ve deneyimli öğretmenler olmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge boyutlarında farklılığa rastlanmazken; ‘sorumluluk’ ve ‘açıklık’ boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre sorumluluk boyutunda hizmet süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenler ile hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan tecrübeli ve kıdemli öğretmenlerin, mesleklerinin ilk yıllarındaki (1-5 yıl ve 6-10 yıl) öğretmenlere göre sorumluluk boyutu ortalaması daha yüksek çıkmıştır.

Açıklık boyutunda ise hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenler ile hizmet süresi 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında hizmet süresi 1-5 yıl ve 21 yıl üzeri olan öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak hizmet süresi 1-5 yıl ve 21 yıl üzeri olan öğretmenlerin, hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlere göre daha gelişime açık oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında; toplam madde boyutunda ve alt boyutlardan vicdanlılık, sivil erdem boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki maddeleri daha çok destekledikleri görülmüştür. Bir diğer ifadeyle erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini söylemek mümkündür. Alt boyutlara bakıldığında yardımlaşma ve centilmenlik boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmazken; vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Vicdanlılık ve sivil erdem faktörlerindeki maddeleri erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha çok desteklemektedir. Bu bulguya dayanarak; vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarını erkek sınıf öğretmenlerinin kadın sınıf öğretmenlerine göre daha fazla sergilediklerini söylemek mümkündür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında; toplam madde boyutunda ve alt boyutlardan yardımlaşma, centilmenlik, sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı; ‘vicdanlılık’ boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, vicdanlılık faktöründeki maddeleri ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans mezunu ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha çok desteklediği görülmüştür. Bu sonuca göre, ön lisans mezunu öğretmenlerin kıdemlerinin daha yüksek ve deneyimli olduğu düşünüldüğünde meslekte tecrübe ile vicdanlılık davranışının aralarında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında; yardımlaşma ve centilmenlik alt boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülürken; tüm madde boyutunda ve ‘vicdanlılık, sivil erdem’ boyutlarında hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Tüm madde boyutunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl üzeri olan öğretmenler arasında hizmet süresi 21 yıl üzeri olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya dayanarak hizmet süresi 21 yıl üzeri olan öğretmenlerin 6-10 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu durum mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin okullarında kendi görev alanları dışında çalışmalar yapmaya daha istekli oldukları şeklinde açıklanabilir.

Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyine bakıldığında; öğretmenlerin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık) ile örgütsel vatandaşlık davranışı (tüm madde) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin dışadönüklük alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki düşük seviyedeysen; uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘yardımlaşma’ arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm boyutlarda pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yardımlaşma alt boyutunun dışadönüklük, sorumluluk ve duygusal denge alt boyutları ile ilişkisi düşük seviyedeysen; uyumluluk ve açıklık alt boyutları ile ilişkisinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘centilmenlik’ arasındaki ilişkiye bakıldığında dışadönüklük ile bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Diğer alt boyutlar olan uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık ile centilmenlik arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Centilmenlik alt boyutunun açıklık alt boyutu ile ilişkisi düşük seviyede; uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge ile ilişkisinin orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘vicdanlılık’ arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm boyutlarda pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Bu ilişki dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve açıklık alt boyutları için düşük düzeyde; uyumluluk alt boyutu için orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından ‘sivil erdem’ arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm boyutlarda pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu çıkmıştır. Sivil erdem alt boyutunun dışadönüklük, uyumluluk, açıklık ve duygusal denge alt boyutları ile ilişkisi orta seviyede; sorumluluk alt boyutu ile ilişkisinin düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarında hizmet süresi değişkenine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, vicdanlılık faktöründe hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler ile hizmet süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenler arasında hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Sivil erdem faktöründe ise hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler ile hizmet süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl olan öğretmenler arasında yine hizmet süresi 21 yıl üstü olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre, mesleki tecrübesi daha fazla olan kıdemli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarını mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla benimsedikleri ifade edilebilir.

Öneriler

1. Araştırma sonucuna göre, sınıf öğretmenlerinin okullarında kendi görev alanları dışında da görev almaya istekli ve gönüllü davranmaya çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Okullar açısından istendik olan bu durumun eğitim yöneticilerince iyi değerlendirip, eğitim alanında yapılacak çalışmalarda öğretmene daha fazla sorumluluk vermeleri olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu bağlamda eğitimde yapılacak yeniliklerde öğretmenlerin aktif olarak rol almaları sağlanabilir.
2. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin genel anlamda bayan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebi okul idarecileri tarafından araştırılarak okullarda bayan öğretmenlerin de örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırıcı düzenlemeler ve çalışmalar yapmaları sağlanabilir.
3. Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının ‘vicdanlılık’ alt boyutundaki maddeleri ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans mezunu ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha çok desteklediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğinin vicdani boyutunun da olduğu düşünüldüğünde bu sonucun istenen bir sonuç olmadığı ifade edilebilir. Bu bakımdan üniversitelerde öğretmenlik mesleğinin manevi boyutunun daha çok vurgulanması için öğretmenlik meslek etiğini ön plana çıkaran derslerin ağırlıklarının artırılması, bu doğrultuda okullarda çalışmalar yapılması sağlanabilir. Hizmet içi eğitimler yoluyla öğretmenlere örgütsel vatandaşlık davranışlarından ‘vicdanlılık’ boyutunu daha fazla sergileyebilmeleri için farkındalık eğitimleri verilebilir.
4. Araştırmada hizmet süresi daha fazla olan sınıf öğretmenlerinin hizmet süresi daha az olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda okullarda hizmet süresi daha fazla olan tecrübeli öğretmenlerin diğer öğretmenlerle deneyimlerini paylaşabilecekleri ortamlar yaratılabilir. Düzenlenecek kurs, seminer veya hizmet içi eğitimlerde bu öğretmenlerden yararlanılabilir.
5. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde kişilik özelliklerinin ön planda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlik mesleğine seçilecek bireylere, kişilik özelliklerini ortaya koyacak ve olumlu kişilik özellikleri sergileyen öğretmenlerin seçimine imkân tanıyacak kişilik testleri yapılabilir.

KAYNAKLAR

- ALKAN, N., 2006. Reliability and validity of the Turkish version of the Big Five Inventory. Unpublished manuscript, Atilim University, Ankara, Turkey.
- ARLI, D., 2011. “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi”, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- AŞAN, Ö. ve AYDIN, E. M. (Ed.), 2006. Örgütsel Davranış, Arıkan Yayınları, İstanbul, 2006.

- BAŞARAN, İ. E., 1968. Psikoloji, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 168s.
- BAŞARAN, İ. E., 2000. Eğitim Yönetimi, Feryal Matbaası, Ankara, 232s.
- BENET-MARTÍNEZ, V.; JOHN, O. P., 1998. “Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses of the Big Five In Spanish and English”, Journal of personality and social psychology, 75(3), 729.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., 2012. Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi, Ankara, 201s.
- COSTA, P. T.; MCCRAE, R. R., 1992. “Normal Personality Assessment in Clinical Practice: the NEO Personality Inventory”, Psychological Assessment, 4(1), 5.
- KARASAR, N., 2014. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara, 292s.
- 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.
- ORGAN, D. W., 1988. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B., 1989. “A Second Generation Measure of Organizational Citizenship Behavior”. Unpublished Manuscript, Indiana University, Bloomington
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; MOORMAN, R. H.; FETTER, R., 1990. “Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors”, The Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.
- POLAT, S., 2007. “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ZEL, U., 2011. Kişilik ve Liderlik, Nobel Yayınları, Ankara, 306s.

Küreselleşme ve Dönüşen Kent (Kitap Tanıtımı)

Globalization and the Transforming City (Book Launches)

Fatma GÖZEL

Yüksek Lisans Öğrencisi, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi
fatmagozel.51@gmail.com
https://orcid.org/ 0000-0003-3542-7410

Makale Başvuru Tarihi / Received: 23.11.2022

Makale Yayın Tarihi / Accepted: 31.12.2022

Makale Türü / Article Type: Kitap Tanıtımı

Tahlili yapılan eser 9 bölümden oluşmaktadır. Orion Kitapevi Aralık 2019 yılında basımı gerçekleşmiştir. Kitap karton kapak olmak ile birlikte 342 sayfadan oluşup Eser sosyal ve beşerî bilimler alanında yazılmıştır. Editör Hayriye SAĞIR. Yapılan çalışmada akademik kurumlarda görev yapan 9 öğretim üyesi tarafından derlenmiştir.

Eserin ilk bölümünde “Küreselleşme Sürecinde Kentin Dönüşümü: Yeni Modeller ve Arayışlar” adlı çalışmayı Hayriye SAĞIR kaleme almıştır. Eseri 9 alt başlık altında incelemiştir. İlk alt başlıkta “Küreselleşme ve kent” (23-26s.) başlığı ile küreselleşmenin modern toplumları ve dünya düzenini yeniden şekillendirirken hızla gelişen siyasal, kültürel, ekonomik değişimlerin kent üzerinde bıraktığı etkilerden bahsetmiştir. İkinci alt başlıkta “Küreselleşmenin Mekânsal Yansımaları” (26-31s.) adlı başlıkla Küreselleşmenin kentleşmedeki yerini, kent olgusunu, kentleşme hızını, ekonomik, ekolojik, politik açıdan değerlendirilmesi ile birlikte toplumun üzerinde bıraktığı etkiyi yerel yönetimlerin yaşadığı zorluklardan bahsetmektedir. Üçüncü alt başlıkta “Artan Dünya Nüfusu ve Kentsel Mekân” (31-34s.) adlı başlıkla her geçen gün sürekli artan dünya nüfusu karşısında kentlerin ve metropollerin yaşayacağı birçok sorunu, kentleşmenin ve büyümenin getirdiği dezavantajla birlikte tarım alanlarındaki azalışından, kentteki insanların yaşayacakları temel sorunlar ve ekolojik problemlerden bahsetmektedir. Dördüncü alt başlıkta “Artan nüfus karşısında kentsel Yaşam Kalitesi” (34-37s.) kırdan kente göç olgusundan başlayarak sürekli artan kent nüfusunun artışı ile birlikte çıkagelen Kent’i olumsuz etkileyen ve yaşamı kalitesiz kılan sorunlardan bahsedilmiştir. Beşinci alt başlıkta “Dünyanın Kentleşmesi ve Dünya Kenti Kavramı” (37-40) küreselleşmenin ulus devlet sınırlarını önemli ölçüde işlevsizleştirdiği, yaygın kabul görmektedir. (Sağır, 2019:39) küreselleşmenin verdiği rekabetle birlikte kentlerin küreselleşme hızlarındaki aşırı artış uluslararası boyuttaki yerini alabilme, etkin politika üretebilen kendini uluslararası ortamda en iyi şekilde ön plana çıkarmasını ve küreselleşme yarışına geri kalan ülkelerin durumlarını yansıtmıştır. Altıncı alt başlıkta “Girişimci Kent” (40-42s.) başlığı ile bir kentin marka kent olma sürecindeki durumunu ele almıştır. Yedinci alt başlıkta “Akıllı Kent” (42-44s.) başlığı ile Bilişim, iletişim ve teknolojinin üçlü bileşeni ile kentsel mekânın birleşimi, kentsel altyapı ve enerji sistemlerinin dışarıdan bir müdahale olmaksızın kendi kendini yönetmesini sağlayarak yurttaşların yaşam kalitesini yükseltmesini ve kentlerin yaşam kalitesinin üst seviyelere çıkmasını anlatmaktadır. Sekizinci alt başlıkta “Yıpratıcı Kentler Karşısında Yavaş Kent (44-45s.) başlığında küreselleşen ve yaşam kalitesinin yükseldiği kentler karşısında geride kalmış kentlerin arasındaki sorunları ele almıştır. Dokuzuncu alt başlıkta “Sürdürülebilir Kent” başlığı ile 1950 yılından sonra gelişen hızlı sanayi ve makineleşmenin verdiği hava kirliliği sonucunda birçok can kaybı yaşanmıştır. 1960 yılından sonra yaşanan krizlere çözüm bulmak için yapılan toplanlıları ve daha yaşanabilir kent oluşturmak, çevrede daha az ayak izi bırakmak kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak için yapılması gerekenleri anlatmaktadır.

İkinci bölümü “Kentsel Yönetişim” başlığı altında Yıldız ATMACA kaleme almıştır. Eseri iki alt başlık altında derlemiştir. İlk alt başlıkta “Kent ve Yönetimi” (65-69s.) başlığıyla kentin tanımı yapmış ve kentlilerin temel sorunlarını ve bu sorunlarla nasıl mücadele edilip yönetileceğini açıklamıştır. İkinci alt başlıkta “Kentsel Yönetişim” (69-88s.) başlığı ile yöneten, yönetilen ve iletmek kavramlarının bir araya gelip oluşturduğu yönetim kavramının ele alınması bu kavram bağlantısında kentsel yönetimde etkili olan optimalite, katılım, hesap verilebilirlik, şeffaflık, etkinlik, gibi temel olan ilkeler etrafında değerlendirilmesinin yapılması ve kentsel yönetimdeki aktörleri sıralamaktadır.

Üçüncü bölümü “Sürdürülebilir Akıllı Kent Yönetimi ve Politikaları” başlığı ile Hüseyin GÜL kaleme almıştır. Eseri beş alt başlık altında derlemiştir. Birinci alt başlıkta “Akıllı Kenti Ortaya Çıkaran Dinamikler, Etkenler ve Nedenler” (99-102s.) başlığıyla dijital devrim ile ortaya çıkan Akıllı kentleri genel hatlarıyla ele almıştır. İkinci

alt başlıkta “Akıllı Kent Tanımı ve Akıllı Kentin Farkları”(102-106s.) adlı başlıkla Akıllı kentin tanımı, dijital kent kavramını eko-kent kavramını kullanılan araçları ve politikaları açıklar. Üçüncü alt başlıkta “Akıllı Kent Yönetim Yapısı ve Uygulamaları”(106-110s.) başlığında akıllı kente örnek olarak Almanya’nın Duisburg kentinde uygulanan akıllı kent planını ve kent planlamanın yapısını anlatmaktadır. Dördüncü alt başlıkta “Akıllı Kent Planlama ve Demokratik Katılım” (110-113s.) başlığında akıllı kentin planlama sürecindeki unsurlar ve aktörler çerçevesinde akıllı kent vizyonunu açıklaması ve bununla beraber akıllı kent sürecine demokratik olarak katılım yapılması gereken temsilcileri anlatmıştır. Beşinci alt başlık olarak “İnsan Odaklı Sürdürülebilir Akıllı Kente Dönüşme stratejileri” (113-114s.) başlığıyla Akıllı Kent olmayı amaçlayan kent yönetimlerinin dijital devrimin ne anlama geldiğini, sunduğu olanakları fırsatları ve olası olumlu ve olumsuz etkileri araştırıp sürdürülebilir akıllı kent olmak için izledikleri yolları anlatmaktadır.

Dördüncü bölümü “Ekolojik Kentlerin Teknoloji Odaklı Düzenlenmesi: Eko-Tek Kent Modeli başlığı altında Esra ÇELEBİ ZENGİN kaleme almıştır. Eseri beş başlık altında ele almıştır. Birinci alt başlıkta “Çevre ve Çevre Kirliliği” (121-127s.) başlığıyla fiziksel, kimyasal ve biyolojik kirlenmenin tanımını yaparak hava, su, toprak ve radyoaktif kirliliğine değinmiş ve çevreye verdiği zarardan bahsetmiştir. İkinci alt başlıkta “Uluslararası Çevre Politikalarının Gelişimi ve Sürdürülebilirlik Kavramı” başlığıyla hava, su, toprak, gürültü ve radyoaktif kirlilik başta olmak üzere çeşitlendirilmesi mümkün olan çevre sorunlarının incelemesini yapıp bu sorunların birçoğunun temelinde yatan sanayileşme, artan nüfus, yoğun teknoloji ve kimyasal kullanımlar öne sunarak bunları önlemeye yönelik yapılan Stockholm konferansı, Habitat 1, Habitat 2, Rio Konferansı, Kyoto protokolü konferansları ile sürdürülebilir kalkınmayı açıklamaktadır. Üçüncü alt başlık olarak “Ekolojik Kent (eko-kent) Modeli”(137-146s.) başlığıyla Sanayileşme ve modernleşmenin ekosisteme verdiği zararın farkına vararak sürdürülebilirlik kavramı çerçevesinde çevrenin tahribatını en aza indirerek yaşanabilir kent olgusundan yola çıkarak çevre ve beraberinde teknolojinin kente uyarlanması Eko- kent başlığı altında aktarmıştır. Dördüncü alt başlıkta “Teknolojik Kent Modeli (Akıllı Kentler- Smart Cities)”(146-153s.) başlığında hızla gelişen teknolojinin gölgesinde gelişen akıllı ekonomi, akıllı insan, akıllı yönetim, akıllı hareketlilik, akıllı çevre, akıllı yaşam bileşenleri başlığı altında Dünyadaki devletleri örnek göstererek bu bileşenler sayesinde akıllı kentlerin oluşumunu etkinliğini ve sürecini anlatmaktadır. Beşinci alt başlıkta “Ekolojik ve Teknolojik Kent Modeli (Eko-Tek Kentleri)”(153-156s.) başlığında hızla gelişen kentlerdeki çevresel ve fiziki ihtiyaçlar doğrultusunda hem çevreyi hem teknolojiyi düşünen yapının birlikte ortaya koyduğu eko-tek kent modeli teknoloji ve çevreyi koruyarak aynı amaçlara hizmet etmekle birlikte geliştirdiği modelin açıklamasını yapmaktadır.

Beşinci bölümü “İnsan Ürünü Olarak Çöp ve Çöp Yönetimine Dair Bir Tartışma” başlığı altında Cem ERGUN kaleme almıştır. Eser üç alt başlık altında ele alınmıştır. Birinci alt başlıkta “Çöp ya da Katı Atık Nedir?”(166-167s.) başlığında çöpün ve katı atığın tanımını yapmaktadır. İkinci alt başlıkta “Çöpün Kısa Tarihçesi ve Dönüşümü” (167-171s.) başlığında yerleşik hayata geçilmesinden sonra oluşan çöp teriminin günümüze kadar olan değişiminden ve tarihinden bahsetmektedir. Üçüncü alt başlık olarak “Türkiye ‘de Çöple Mücadelenin Yasal-Yönetimsel Çerçevesi” (171-183s.) başlığında 5393 sayılı belediye kanununu ortaya koyarak belediyelerin çöpleri taşımasından tutup çöpleri gruplandırmaya kadar olan yasal sürecinden bahsetmektedir.

Altıncı bölümü “6360 Sayılı Kanun ‘un Büyükşehir Belediye Meclis Üyeleri Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmayı Aysun YEMEN ÖCAL kaleme almıştır. Eser iki alt başlık etrafında şekillenmiştir. İlk alt başlık “Kavramsal Çerçeve ve Büyükşehir Belediyeleri” (190-199s.) başlığında büyükşehir belediyelerinin kuruluş tarihi ve öncesi olan hazırlık dönemlerinden başlayarak büyükşehir belediyelerinin kuruluş amaçlarını ve günümüzde hala yürürlükte olan 6360 sayılı Büyükşehir belediye kanunun getirdikleri kanun ve yenilikleri açıklamıştır. İkinci alt başlık olarak “Alan Araştırma”(199-226s.) başlığında Konya ve Manisa Büyükşehir belediyelerinin yerel yönetimler alan çalışması başlığı altında araştırma yöntemi, bulgular, demografik verilerden yararlanarak yaptıkları anket sonuçları ile belediyelerin yerel etkinlik ve verimliliğini denetlemiş meclis üyeleri üzerindeki etkilerini açıklamıştır.

Yedinci bölümü “Afetler ve Kentler: Uluslararası Belgelerde Afet Riskleri ve Kentleşme İlişkisi” adlı çalışmayı İlke ÖRÇEN GÜLER kaleme almıştır. Eser Üç alt başlıkta ele almıştır. Eserin girişinde afet ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. İlk alt başlıkta “Dünyada Afetlerin Genel Görünümü”(237-239s.) başlığıyla afetlerin dünya geneli değiştiğini hızla gelişen küresel ısınmanın verdiği tahribatla yeni çıkan doğal afetleri bu doğal afetlerin kentler üzerinde bıraktığı etkiyi, afetlerin dünya da hangi ülkede daha çok yıkım yaptığını sayısal verilerle anlatılmıştır. İkinci alt başlık olarak “Kentler ve Afet” (239-245s.) başlığıyla kentin oluşumunda yoksulluğun kent üzerindeki etkileri, demografik yapıdaki izleri çevrede bıraktıkları tahribatlar çerçevesinde kentlerin afet karşısındaki yerinden bahsetmiştir. Üçüncü alt başlık olarak “Uluslararası Belgelerde Kentlerde Afet Riskinin Azalmasına Yönelik Stratejiler”(245-255s.) başlığında BM Dünya doğal afetleri azaltma konferansı sonucunda alınan

kararları ve bu kararların uygulanmasına yönelik çalışmalar, doğal afetlerin etkisini azaltmak için yapılan diğer konferanslar etrafında uygulanacak strateji ve planları anlatmaktadır.

Sekizinci bölümü “Kentsel Hizmetlerde Farklılıkların Yönetimi” adlı çalışmayı Hakan ALPTÜRKER ve Mehmet GÖKÜŞ, kaleme almıştır. Eser dört alt başlık etrafında derlenmiştir. İlk alt başlık “Farklılık” (260-262s.) başlığında kavramının açıklaması yapılmıştır. İkinci alt başlık “Farklılık Boyutları” (261-272s.) başlığında doğuştan gelen yaş, cinsiyet, etnik köken ve ırk gibi demografik farklılıklar ve sonradan kazanılan eğitim düzeyi, siyasi görüş, din, ekonomik durum gibi Sosyo-kültürel farklılıklar etrafında farklılığın temel boyutlarını anlatmaktadır. Üçüncü alt başlık “Farklılıkların Yönetimi”dir. Farklılıkların yönetimi düşüncesinin gelişiminin tarihsel boyutunu ve Farklılıkların Yönetiminin amacı altında farklı etnik köken ve dinlerin aynı coğrafi parçayı paylaşması durumunu yerel yönetimlerin bu farklılıkları görüp herkese eşit hizmet sunulması ve farklılıkları kendi lehlerine çevrilmesi gerektiğini anlatmaktadır. Dördüncü alt başlık “Kentsel Hizmetlerde Farklılıkların Yönetimi”dir.” (279-286s.) 1882 Anayasası’nın 127 maddesinde mahalli idareler il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş tüzel kişiliklerdir. Bu yerel birimlerin kent sakinlerinin hepsine eşit ve dengeli hizmet götürmesini anlatmaktadır.

Dokuzuncu bölümü “Çocuk ve Kent” adlı çalışmasıyla Mehmet YEŞİL yapmıştır. Eser sekiz alt başlık ile anlatılmıştır. İlk alt başlık “Kentin Çocuğun Yaşamına Etkileri ve Yaşanılan olumsuzluklardır.” (298-305s.) Çocuğun yaşadığı çevrenin özellikleri, ailenin ekonomik durumu, gelişen teknoloji ile değişen aile ortamı ve kuşaklar arası çatışmanın sürekli olduğu bir ortamda çocuğun yaşadığı olumsuzlar çerçevesinde gelecekte kişiliği üzerine oluşacak genel sorunları ele almıştır. İkinci alt başlık “Kentte Çocuğun Özgürlüğü” (305-308s.) başlığıdır. Çocuğun temel haklarını bir kısıtlama kalmadan kullanabilmesini bu hakları kullanırken yaşadığı ortam hangi ortam olursa olsun gelişimini etkilemeyecek bir biçimde politikacıların bu gelişime olanak sağlayacak şekilde düzenlemeler yapmasını açıklamaktadır. Üçüncü alt başlık “Çocuk Bakış Açısıyla Kent ve Çevre”dir.” (308-314s.) Çocuğun hayatını oluşturan tüm etkenler ele alındığında aile, okul, yakın çevrede uzak çevreye kadar etkileşim içinde bulunmaktadır. Bu etkileşimden olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedirler. Çocukların çevreye karşı duygu ve tavırları algılamada daha iyi yaşam standartlarına sahip olmaları gerekmektedir. Çocuğa uygun kent ortamlarının oluşturulması gerektiğini ve bu alanda yapılan birkaç anket sonucunu değerlendirmektedir. Dördüncü alt başlık “Çocuk Dostu Kenttir. (314-318s. Kentleri çocuklar için yaşanabilir hale getirme düşüncesi etrafında Avrupa’da yapılan çocuk dostu kent uygulamalarını incelemiştir. Beşinci alt başlık “Çocuk Dostu Kent ve Yerel Yönetim İlişkisi”dir. (318-320) 1996 BM İnsan Yerleşimleri konferansı esnasında birçok devlet için farkındalık oluşturulmuş ve oluşturulan farkındalıkla birlikte yerel yönetimlere çocuklara uygun yerler yapılması ve halkın bilinçlendirilmesi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Altıncı alt başlıkta “Çocuk Dostu Kent Düşüncesinin Kente Olan Etkisi”dir.” (321-326s.) Çocuk haklarının çeşitli maddeleri ile birlikte yerel yönetimlerin ve yasamanın çocukların yaşayabileceği bir kent olması için çeşitli kanunlar yapmasını ve yerel yönetimlerin bu kanunları uygulamada hassasiyet göstermesi ve bilinçli toplum oluşturulması için yapılması gereken çalışmalardan bahsedilmektedir. Yedinci alt başlıkta “Çocuk Dostu Kent Düşüncesinde Fiziksel Çevrenin Çocuk Adına iyileştirilmesi”dir.” (324-326s.) Çocuğa aykırı olan kent düzeninin Çocukların ve gençlerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yapılmasını açıklamaktadır. Yedinci alt başlıkta “Woonerf Uygulamasıdır.” Hollanda’da başlayan sokakların yeniden yayalar için kazandırılması projesinin açıklamasını yapmaktadır. Home Zone uygulaması ise kamusal alanlarda çocukların oyun oynayabilmesi için açılması gereken alanı anlatmaktadır. Sekizinci alt başlıkta “UNICEF ve Çocuk Dostu Kent Düşüncesi”dir.” (331-336) çocuk hakları savunucusu UNICEF ve yerel yönetimler ve ülkeler arasında çocukların daha yaşanabilir bir çevre de yaşaması için yürütülmesi gereken yol çizelgesini anlatmaktadır.

KAYNAKÇA

SAĞIR Hayriye (2019), Küreselleşme ve dönüşen kent. Ankara: Orion Yayınları

TÜRK YÖNETİM VE EKONOMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Turkish Journal of Management & Economics Research