

ISSN: 2667-422X



SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF SOCIAL, HUMAN AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt	Volume	4
Sayı	Issue	11
Yıl	Year	2021

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

2021, Cilt.4, Sayı.11

YAYIN KURULU

BAŞ EDITÖR

Prof. Dr. Yüksel ÖZTÜRK

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,

Turizm Fakültesi Gölbaşı Yerleşkesi, Ankara.

editor@sobibder.org

editor.sobibder@gmail.com

Telefon: +90 312 485 14 60/103

DİL EDITÖRÜ

Doç. Dr. Ayşe Nevin SERT, Selçuk Üniversitesi, nevinsert@gmail.com

EDİTÖRLER KURULU

Atatürk İlke ve Cum. Tar.: Dr. Öğr. Üye. Mustafa EĞİLMEZ, Kastamonu Üni, megilmez@kastamonu.edu.tr

Coğrafya: Doç. Dr. Mehmet Fatih DÖKER, Sakarya Üniversitesi, fdoker@sakarya.edu.tr

Çalışma Ekonomisi: Doç. Dr. Seda TEKELİ, Anadolu Üniversitesi, sakyalcin@anadolu.edu.tr

Çocuk Gelişimi: Prof. Dr. Arzu YÜKSELEN, İstanbul Medipol Üniver., ayukselen@medipol.edu.tr

Dilbilimi ve Edebiyat: Prof. Dr. İhsan KALENDER, Gazi Üniversitesi, kihsan@gazi.edu.tr

Ekonomi: Dr. Öğr. Üyesi Atilla AYDIN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, atilla.aydin@rumeli.edu.tr

Felsefe: Prof. Dr. Hatice Nur ERKİZAN, Muğla Sıktı Koçman Üniversitesi, nerkizan@mu.edu.tr

İşletme Yönetimi: Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent Üniv., tarhan@baskent.edu.tr

Maliye: Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, acelikka@ogu.edu.tr

Muhasebe: Prof. Dr. Seyhan ÇİL, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, seyhan.cil@hbv.edu.tr

Pazarlama: Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, karamustafa@erciyes.edu.tr

Siyasi Tarih: Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞEN, Mersin Üniversitesi, onursen@mersin.edu.tr

Sosyoloji: Doç. Dr. Suna TEKEL, İnönü Üniversitesi, suna.tekel@inonu.edu.tr

Turizm ve Otel İşletmeciliği: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATAR, Ondokuz Mayıs Üniv, ayse.atar@omu.edu.tr

Uluslararası İlişkiler: Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK, Atatürk Üniversitesi, snaktiyok@atauni.edu.tr

Yakın Çağ Tarihi: Prof. Dr. Ahmet GÜNDÜZ, Gaziantep Üniversitesi, agunduz@gantep.edu.tr

Yönetim Bilişim Sistemleri: Doç. Dr. Ersin KARAMAN, Atatürk Üniver., ersinkaraman@atauni.edu.tr

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ahmet TAYFUN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Arzu KILIÇLAR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Arzu YÜKSELEN, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.
Prof. Dr. Cemalettin AKTEPE, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Hatice Nur ERKİZAN, Muğla Sıktı Koçman Üniversitesi, Muğla
Prof. Dr. İhsan Kalender, Gazi Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
Prof. Dr. Mithat ÜNER, Atılım Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Seyhan ÇİL, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Prof. Dr. Zeynep ASLAN, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
Doç. Dr. Ersin KARAMAN, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
Doç. Dr. Mehmet Fatih DÖKER, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
Doç. Dr. Seda TEKELİ, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
Doç. Dr. Suna TEKEL, İnönü Üniversitesi, Malatya.
Doç. Dr. Evren GÜÇER, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Kadri Gökhan YILMAZ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Lütü BUYRUK, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
Doç. Dr. Mehmet BAŞ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Metehan TOLON, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
Doç. Dr. Selma KALYONCUOĞLU, Ankara HBV Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Yaşar KAYA, İnönü Üniversitesi, Malatya
Dr. Öğr. Üyesi Ali Turan BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop.
Dr. Öğr. Üyesi Atilla AYDIN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, İstanbul.
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATAR, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
Dr. Öğr. Üyesi Filiz Özlem ÇETİNKAYA, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
Dr. Öğr. Üyesi Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop.
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe Öztoprak, Başkent Üniversitesi, Ankara.

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SOLMAZ, İnönü Üniversitesi, Malatya,
Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞEN, Mersin Üniversitesi, Mersin.
Dr. Öğr. Üyesi Seda ÖZDEMİR AKGÜL, Selçuk Üniversitesi, Konya.
Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.

BU SAYIDA HAKEMLİK YAPANLAR

Prof. Dr. Sabri KARADOĞAN, Dicle Üniversitesi.
Doç. Dr. Ayten KAYA KILIÇ, Akdeniz Üniversitesi.
Doç. Dr. Ebru AKKÖPRÜ, Akdeniz Üniversitesi.
Doç. Dr. Gülay ÖZDEMİR YILMAZ, Balıkesir Üniversitesi.
Doç. Dr. Hakan KOÇ, AHBV Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN, Uşak Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Cemil SÜSLÜ, İskenderun Teknik Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Esin ZENGİN TAŞ, İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu.
Dr. Öğr. Üyesi Harun BÜBER, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Sait DOĞAN, İskenderun Teknik Üniversitesi.

ODAK VE KAPSAM

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin yayın odağında;
Sosyal Bilimler alanındaki profesyonellere akademik katkı sağlayan, sektörel uygulamalara katkı sağlayan teorik ve uygulama arasında köprü olan, Sosyal Bilimler alanlarında ulusal ve uluslararası karşılaştırmaları inceleyen eserler yer almaktadır.

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin yayın kapsamında;
Arkeoloji, Atatürk İlke ve Cumhuriyet Tarihi, Avrupa Birliği, Bankacılık ve Sigortacılık, Batı Sanatı ve Çağdaş Sanat, Beşeri ve İktisadi Coğrafya, Bilgi ve Belge Yönetimi, Bölgesel Çalışmalar, Çağdaş Dünya Tarihi, Çocuk Gelişimi, Dilbilimi, Ekonometri, Erken Hristiyan ve Bizans Sanatları, Eskiçağ Tarihi, Felsefe, Finans, Fiziki Antropoloji ve Paleoantropoloji, Fiziki Coğrafya, Gazetecilik ve Medya Çalışmaları, Gelişim Psikolojisi, Genel Türk Tarihi, Görsel İletişim Tasarımı, Halkla İlişkiler, İktisadi Düşünce, İktisat Tarihi, İletişim Çalışmaları, Kamu Yönetimi, Makro İktisat, Maliye, Mikro İktisat, Muhasebe, Nicel Karar Yöntemleri, Organizasyon, Ortaçağ Tarihi, Osmanlı Kurumları ve Medeniyeti, Öğrenme-Bilişsel-Biyolojik-Deneysel Psikoloji, Pazarlama, Reklamcılık, Sanat Tarihi, Sinema, Siyasi Düşünceler, Siyasal Hayat ve Kurumlar, Siyaset Bilimi, Siyasi Tarih, Sosyal Hizmet, Sosyal Politika, Sosyal Psikoloji, Sosyal ve

Kültürel Antropoloji, Sosyoloji, Turizm, Türk İslam Sanatı, Uluslararası İktisat, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Ticaret, Uygulamalı Psikoloji, Üretim ve Operasyon Yönetimi, Yakınçağ Tarihi, Yeniçağ Tarihi, Yerel Yönetimler, Kent ve Çevre Politikaları, Yönetim Bilişim Sistemleri, Yönetim ve Strateji, Yükseköğretim Çalışmaları yer almaktadır.

YAYIN SIKLIĞI

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi elektronik ortamda yayın yapan hakemli bir dergidir. Aylık yayın yapan dergide yılda 12 sayı yayınlanmaktadır.

YAYIN DİLİ

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi Türkçe olarak yayın yapmaktadır. Ancak her bir makalede İngilizce başlık, abstract ve keywords bulunmalıdır.

INDEX

DRJI | Directory of Research Journals Indexing

RI-ROOTINDEXING

ReseachBib – Academic Resource Index

ROAD | ROAD, The Directory of Open Access Scholarly Resources

ISI | International Scientific Indexing

Eurasian Scientific Journal Index

ICI Index Copernicus International

General Impact Factor

CiteFactor

Asos Index

Scientific Indexing Services

EuroPub Database

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

2021, Cilt.4, Sayı.11

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Araştırma Makalesi

Kasrik Boğazı ve Cizre Arasında Kalan Alanın Jeomorfolojisi

(Geomorphology of the Area Between Kasrik George and Cizre)

Ali Fuat DOĞU, Evin EK SEVGİ

ss.1038-1057.

Araştırma Makalesi

Gölgede Kalan Bir Sorun Alanı: Kadın Evsizliği

(A Shadowed Problem Area: Women Homelessness)

Ayşin ÇETİNKAYA BÜYÜKBODUR, Derya KAYMA

ss.1058-1076.

Araştırma Makalesi

Sürdürülebilir Kültür Turizmi: Kars Örneği

(Sustainable Culture Tourism: The Case of Kars)

Mehmet DUMAN, Levent GELİBOLU

ss.1077-1089.

Araştırma Makalesi

Otel İşletmeleri Çalışanlarında Etik Liderlik Algısı, Kariyerizm ve İşgören Performansı İlişkisi: İstanbul Örneği

(The Relationship Between Perception of Ethical Leadership, Careerism and Employee Performance in Hotel Business Employees: The Case of İstanbul)

Elif DÜLGER, Hasan CİNNİOĞLU

ss.1090-1109.

Kavramsal Makale

Yapay Zekânın Yönetici Verimliliğini Artırma Potansiyeli Üzerine Bir Değerlendirme

(Evaluation of Artificial Intelligence Increasing Potential for Business Management)

Mesut ATASEVER

ss.1110-1120.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2021, 4(11): 1038-1057.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.861](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.861)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Kasrik Boğazı ve Cizre Arasında Kalan Alanın Jeomorfolojisi*

Prof. Dr. Ali Fuat DOĞU, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Van, e-posta: alifuatdogu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6104-3915>

Evin EK SEVGİ, Kumçatı Anadolu İmam Hatip Lisesi, Şırnak, e-posta: helbestevin21@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1083-1225>

Öz

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, Şırnak iline bağlı Cizre ve yakın çevresine kurulmuş Dicle Nehri ve kollarını (Kızılsu Çayı) kapsayan bu çalışmanın amacı, Kasrik Boğazı'nı yararak bölgeye yerleşen Kızılsu Çayı'nın vadi gelişim sürecini, jeomorfolojik özelliklerini, alandaki tektonik hareketlere tepkisini ve bölgenin morfolojik yapısına etki eden faktörleri ele almaktır. Alan, Türkiye'nin önemli akarsularından Dicle Nehri vadisinin bir bölümünü kapsamı ve tektonizma-flüvyal sistem ilişkisi açısından önemlidir. Araştırmada Kasrik Boğazı çevresinde; boğazın (antesedant yarma vadi) oluşum süreci, tektonizmanın morfolojiye etkisiyle oluşmuş dik yapılar ve kaya taraçaları ele alınmış ve tektonizma-flüvyal sistem ilişkisi işlenmiştir. Cizre ilçe merkezinin kurulduğu alan ve yakın çevresi ise Dicle Nehri taraçalarıyla dikkat çekmektedir. Çalışma alanında Dicle Nehri S1 (100-125 m), S2 (50-70 m), S3 (10-30) ve S4 (3-5 m) sekilerini oluşturmuştur. Bu sekilerden en üstteki (S1) seviye bazaltlarla örtülmüş ve yapısal lav platosu oluşmuştur. Bunun yanında çalışma alanı içinde Dicle Nehri ve kollarının sergilediği farklı drenaj ağları da mevcuttur.

* Bu makale "Kasrik Boğazı ve Cizre Arasında Kalan Alanın Fiziki Coğrafyası" adlı Yüksek Lisans tezinden elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dicle Nehri, Kasrik Boğazı, Akarsu Sekisi, Antesedant Yarma Vadi.

Makale Gönderme Tarihi: 26.07.2021

Makale Kabul Tarihi: 01.11.2021

Önerilen Atıf:

Doğu, A. F. ve Ek Sevgi, E. (2021). Kasrik Boğazı ve Cizre Arasında Kalan Alanın Jeomorfolojisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11): 1038-1057.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(11): 1038-1057. DOI:10.26677/TR1010.2021.861

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Geomorphology of the Area Between Kasrik George and Cizre

Prof. Dr. Ali Fuat DOĞU, Yüzüncü Yıl University, Faculty of Letters, Van, e-mail: alifuatdogu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6104-3915>

Evin EK SEVGİ, Kumçatı Anatolian Imam Hatip High School, Şırnak, e-mail: helbestevin21@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1083-1225>

Abstract

The aim of this study, which covers the Tigris River and its tributaries (Kızılsu River) established in Cizre and its surroundings, in the province of Şırnak in the Southeastern Anatolia Region, it is to examine the valley evolution process, geomorphological features, response to tectonic. This work studies the evolution process of the Kızılsu River, which settled in the region by crossing Kasrik George. The aim of the study is to determine the factors affecting the morphological structure of the region. This area is important in terms of covering a part of Tigris River valley, one of Turkey's most important rivers and tectonism-fluvial system relationship. In this research around Kasrik George; the formation process of the George (antecedent split valley), the step structure sandrock terrace formed by effect of tectonism on morphology are discussed and tectonism-fluvial system relationship is studied. The area where the Cizre district center was established and its immediate surroundings draw attention with the terraces of the Tigris River. In this study area, the Tigris River formed S1 (100-125 m), S2 (50-70 m), S3 (10-30 m) and S4 (3-5 m) terraces. The upper (S1) level of these landforms is covered with basalt sand formed a structural lava plateau. In addition, different drainage networks formed by the Tigris River and its tributaries are also seen in the study area.

Keywords: Tigris River, Kasrik George, Stream Terrace, Antecedent Split Valley.

Received: 26.07.2021

Accepted: 01.11.2021

Suggested Citation:

Doğu, A. F. and Ek Sevgi, E. (2021). Geomorphology of the Area Between Kasrik George and Cizre, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(11): 1038-1057.

Bu çalışmadaki amaç Kasrik Boğazı ve Cizre arasında kalan alanın jeomorfolojik özelliklerini araştırmak, Dicle ve Kızılısu Nehirlerinin vadi gelişim süreçlerini açıklamak, Kasrik Boğazının oluşumunu, akarsu sekilerini, volkanik, tektonik ve flüvyal süreçlerin birbirleriyle ilişkisini ortaya koymaktır.

METOT ve MATERYAL

İnceleme alanındaki çalışma, fiziki coğrafya araştırma yöntem ve tekniklerine göre; ön hazırlık (büro çalışmaları), arazi çalışmaları (gözlem, ölçme, örneklem, resimleme), istatistiksel ve sayısal verilerin hazırlanması ve haritaların oluşturulması aşamaları göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir.

Ön hazırlık (büro çalışmaları) aşamasında, sahaya ve konuya yönelik literatür taraması oluşturulmuş, elde bulunan ve ulaşılması gereken ilgili çalışmalar temin edilip arşivlenmiştir. Cizre (Şırnak) ve yakın çevresi arasındaki saha ile ilgili çalışmalar başta olmak üzere, komşu alanlar veya benzer konularla ilgili, başta coğrafya alanında yapılan çalışmalar, tezler, raporlar, makaleler, bültenler ve istatistiki bilgiler toplanmıştır. Harita genel komutanlığına ait 1/100000 ölçekli topografya haritasından (Cizre N48 Paftası) ve 1/25000'lik (N48a2, N48a3 paftası) paftalardan faydalanılmıştır. Jeolojik özelliklerin açıklanmasında Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğünden, Cizre ilçesi için hazırlamış olduğu 2007 yılına ait 1/100000'lik jeoloji haritasından ve etüt raporlarından faydalanılmıştır. İklim özelliklerinin incelenmesinde Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü'ne ait Cizre'deki istasyondan Cizre ilçesi için hazırlanmış iklim verileri kullanılmıştır.

Tüm bu çalışmalardan sonra elde edilen bütün bilgi ve belgeler ile arazi gözlemleri sırasında taslak haritalar üzerinde yapılan işaretlenmelerin değerlendirilmesi sonucunda asıl haritalar oluşturulmuştur. En doğru sonuçlara ulaşılması için elde edilen veriler eldeki sayısal topografya haritalarının üzerine bilgisayar ortamına aktarılması sağlanmış ve böylece sorgulamaların yapılabildiği bir konuma getirilmiştir. Araştırmada kullanılan haritaların çiziminde CBS programları (Mapinfo ve Arcgis) ve Photoshop programı kullanılmıştır.

BULGULAR

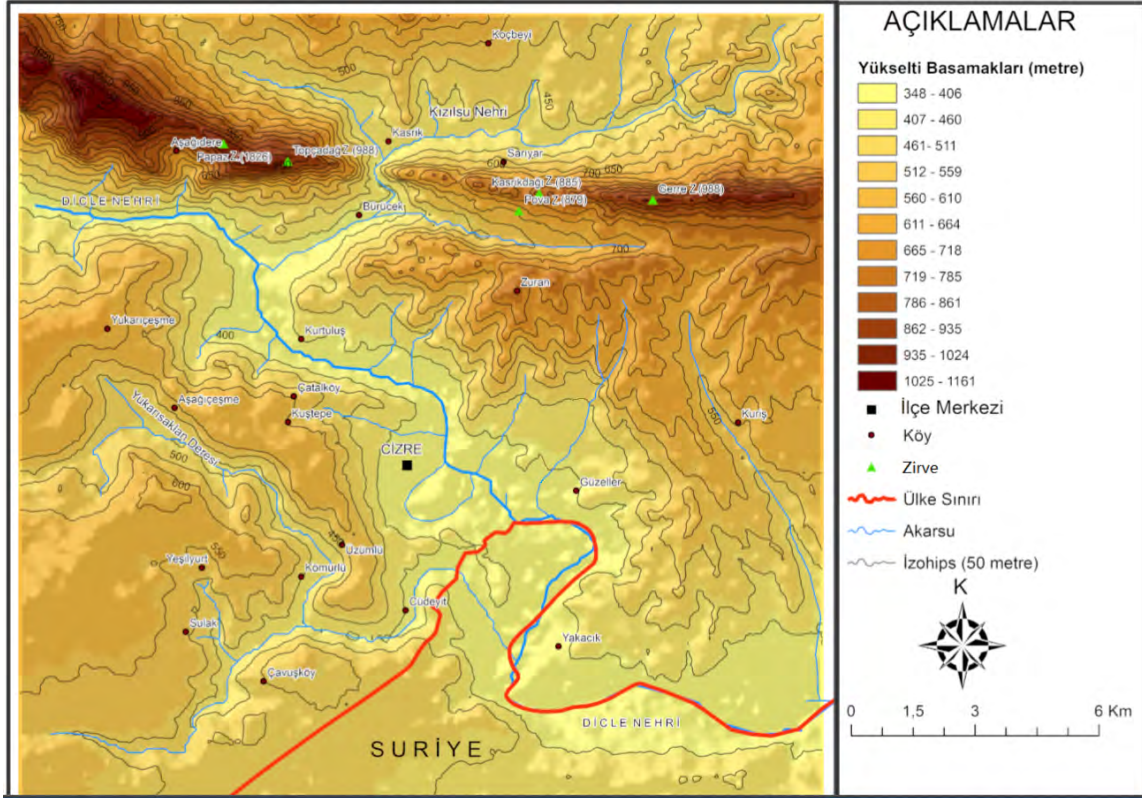
İnceleme Alanının Jeolojik Özellikleri

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, yerel kaya birimlerini temsil eden Güneydoğu Anadolu otoktonu aynı zamanda Arap platformunun kuzeydeki uzantısıdır. Güneydoğu Anadolu otoktonu, Prekambriyen-Kuvaterner yaşlı genelde platform tipi çökellerden oluşur (MTA, 2007).

Jeolojik açıdan zengin bir saha olan araştırma alanının en yaşlı birimi, Orta Maastrichtiyen yaşlı Üçkiraz formasyonudur. Killi kireçtaşlarından oluşan formasyon, açık veya derin deniz ortamında çökelmiştir. Üçkiraz formasyonu üzerinde yer alan Germav formasyonu (kumtaşı, marn, şeyl vb.) da derin deniz-denizaltı yamacı ya da yamaç öneyi gibi alanlarda birikmiştir. (MTA, 2007). Çoğunlukla Eosen yaşlı kabul edilen ve Üst Kretase yaşlı birimlerin üstünü diskordant olarak örten Midyat formasyonu ya da Midyat kalkerleri de denizel fasiyeste oluşmuşlardır. Bu da vaktinde deniz olan şimdi kara halinde bulunan adı geçen sahanın bir transgresyona sahne olduğu ve bugünkü görünümünü aldığını doğrulamaktadır (Biricik, 1975; MTA, 2007). Midyat formasyonu birimlerini uyumsuz bir şekilde örten birim Üst Miyosen-Pliyosen yaşlı olarak kabul edilen Şelmo formasyonudur (çakıltası, kumtaşı, silttaşı vb.). Önce gölssel daha sonra karasal fasiyes koşullarını yansıtan bu formasyon Alem Dağı (İdil) bazaltları ile Lahta formasyonu tarafından örtülmüştür. (Karadoğan ve Coşkun, 2018; Sunkar ve Karataş,

2014; Karadoğan ve Kozbe, 2013; Karadoğan, 2018; MTA, 2007). Pliyo-Kuvaterner birimi olan Lahta formasyonu (konglomera, silttaşı ve çamurtaşları) Cizre doğusunda geniş yer kaplar ve Şelmo formasyonu ile basit bir diskordans oluşturur (Yıldırım ve Karadoğan, 2010; MTA, 2007). Sahadaki Kuvaterner birimleri ise bazaltlar, eski ve yeni alüvyonlardan oluşmaktadır. Cizre batısında geniş alanlar kaplayan bu bazaltlar, Siler ve Şengün'e (2016) göre Alem Dağından çıkmıştır. Çalışma alanında geniş bir alan kaplayan eski alüvyonlar (gevşek tutturulmuş konglomera, kumtaşı, silttaşı ve çamurtaşları) Kuvaterner (Pleyistosen) döneminde yaşanan buzul ve buzularası dönemin kalıntılarıdır. Dicle Nehrinin buzul döneminde aşındırıp buzularası dönemde biriktirmesiyle bu birimler üstünde seki sistemleri gelişmiştir. Genç Kuvaterner (Holosen)'e ait yeni alüvyonlar, Dicle Nehri ve yan kollarının yataklarında çakıl, kum, kil ve siltten oluşan alçak sekileri ve vadi tabanlarının malzemesini meydana getiren alüvyonlardır (Karadoğan ve Kozbe, 2013). Çalışma alanındaki en güncel birimleri bu yeni alüvyonlar oluşturmaktadır.

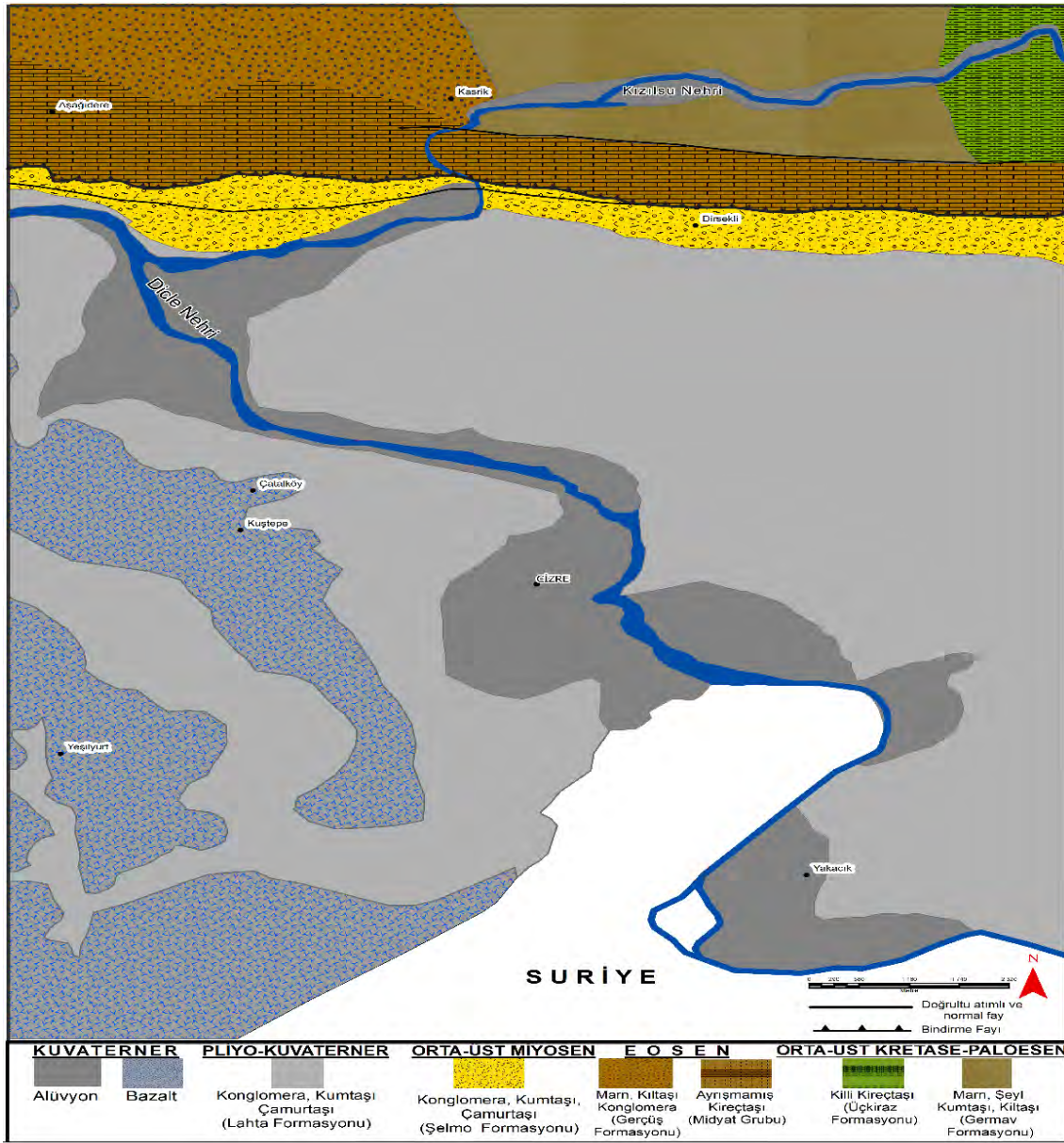
Çalışma alanı Güneydoğu Toros Dağlarının kenar kıvrımları kuşağının güney kesimi üzerinde bulunmaktadır. Bölgenin bugünkü yer şekillerinin oluşumu ve tektonik gelişimi Paleotektonik süreçlerden çok Neotektoniğin etkisinde gelişmiştir. Neotektonik, Miyosen ortalarında Arabistan, Avrasya levhalarının çarpışması sonucu, Anadolu levhasının batıya doğru hareket etmesi bölgenin Orta Miyosen sonlarında doğu-batı yönlü sıkışma etkisinde kalarak yükselmesine ve faylanma, bindirme sistemlerinin gelişmesine yol açmıştır (Güneysu, 1989). Paleozoik-Mezozoyik döneminde zaman zaman duraysız platform niteliğinde olan bölgede Üst Kampaniyen-Alt Maastrichtiyen'de Arap plakası ile Anadolu-Torid platformu arasından kaynaklanan Koçali-Karadut naplarının yerleşmesine ev sahipliği yapmıştır. Miyosen'de Anadolu-Torid platformundan ve Neotetisin kuzey kolundan kaynaklanan Bitlis-Pötürge-Malatya naplarının Güneydoğu Anadolu Bölgesi üzerine yerleşimine bağlı olarak bölge etkilenerek kıvrılmış, kırılmış ve kendi içinde ekaylanmıştır (MTA, 2007).



Harita 2: Çalışma Alanının Topoğrafya Haritası

Güneydoğu Anadolu Bölgesi, genellikle geniş bir plato görünümünde olup hafifçe kıvrımlı ve kısmen de faylı bir jeolojik yapıya sahiptir (Sözer, 1984) (Harita 2). Çalışma alanı çevresinde de irili ufaklı çok sayıda ve farklı türde faylar bulunmaktadır. Bunların en büyüğü ve önemlisi çalışma alanının kuzeyinde bulunan Doğu-Batı yönünde uzanış gösteren bindirme fayıdır. Birbirine paralel uzanış gösteren iki fayın daha kuzeyde kalanı bindirme fayı iken güneydeki düşey atımlı normal faydır. Düşey atımlı normal fay Dicle Nehri'nin doğusunda bindirme fayı ile birleşmektedir (Harita 3).

Sonuç olarak Kasrik Boğazı ve Cizre arasında kalan alanın jeomorfolojisinin şekillenmesinde şüphesiz yapısal ve tektonik özellikler çok etkili olmuştur. Dicle Nehri batısında uzanan bazaltlar bu kesimde aşınmaya karşı direnç göstererek kornişler oluşturmuştur. Kasrik Boğazı çevresinde Midyat formasyonu birimleri üzerinde de sıkışma hareketi ve tektonizmanın morfolojiye etkisiyle dik yapılar (kret) oluşmuştur.



Harita 3. Çalışma Alanının Jeoloji Haritası

Kaynak: Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, 2007.

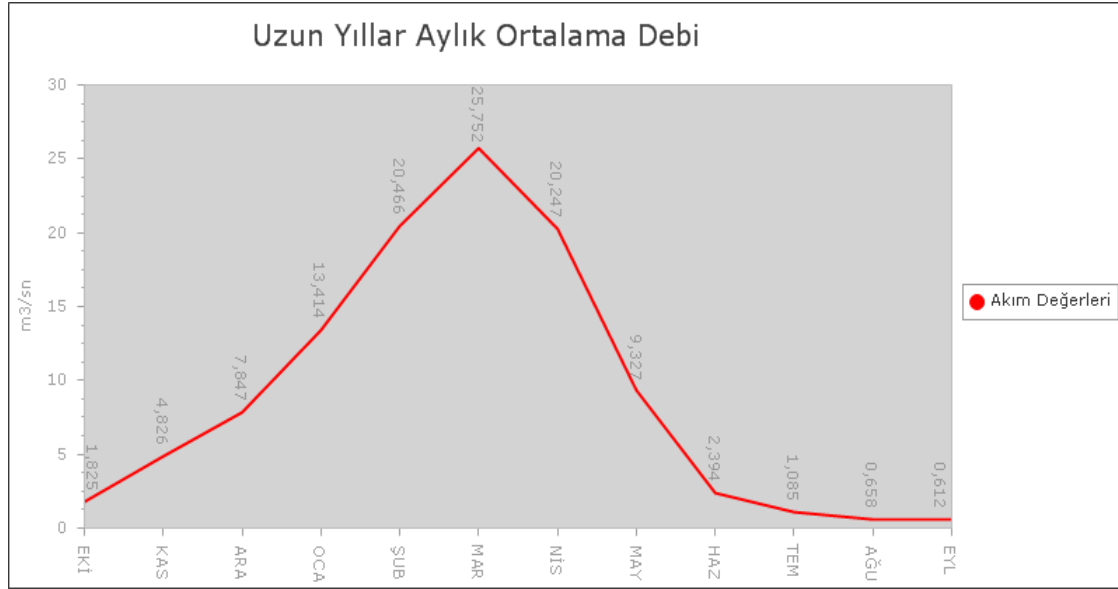
İnceleme Alanının Hidrografiya Özellikleri

Şırnak ili 2019 yılı çevre durum raporuna göre, Şırnak ve yakın çevresi Dicle Havzası içinde sayılmaktadır. Şırnak'taki bütün akarsular Dicle'nin kollarını oluşturur (Coşkun, Ayman, Yumruk ve Aşkar, 2019). Çalışma alanına etkide bulunan ve incelenen önemli akarsular ise Dicle Nehri ve Kızılsu Çayı'dır.

Dicle Nehri havzası başlangıç alanı Elazığ ili sınırlarındaki Hazar Gölü'nün güneyinden doğan Maden Çayı ile Eğil ilçesinin doğusundan gelen Dipni Çayı'nın birleştiği yerdir. Aynı yönde akışına devam etmeden önce Diyarbakır'ın 22 km kuzeyinde Devegeçidi Çayı'nı da alır. Diyarbakır'ı geçtikten sonra doğuya doğru yönelen Dicle Nehri derin ve geniş bir yatak içinde akış göstermektedir. Bu akış esnasında birçok önemli kolu toplayarak Cizre sınırına ulaşır ve buradan Türkiye topraklarını terk eder. Maden Çayı üzerinde ilk kaynağının rakımı 1.155 m iken, Diyarbakır önlerinde 560 m, Cizre'de ise 360 m'ye düşer (Bedirhanoğlu Yıldız, 2013). Çalışma alanında 360-370 m yükseltiden akan Dicle Nehri ve kolları bölgenin şekillenmesinde son derece önemli bir role sahiptir.

Nehrin sularının %45'lik bölümü Türkiye'den beslenmektedir (Ergün ve Gürbüz, 2012; Zeybek, Ahıska ve Yıldız, 2016). Dicle Nehri geçtiği yerlerde sulama, içme suyu sağlama, balıkçılık gibi birçok alanda kullanılmaktadır. Dicle Nehrinin Türkiye sınırları içerisindeki su potansiyeli 21×10^9 m³/tür ve bu Türkiye su potansiyelinin %11'i demektir (Bedirhanoğlu Yıldız, 2013).

Su potansiyeli yüksek olan nehrin taşıdığı su miktarı aylara ve mevsimlere göre değişiklik göstermektedir. Türkiye'nin karasal bölgelerinde ilkbahar ve yaz başlarının yağışlı geçmesinden dolayı yükselen akım, yaz kuraklığının başlamasıyla düşer. Akdeniz iklim bölgesinde ise kışın yağışlı geçmesine bağlı olarak yükselen akım, yazın yağışın azalmasından dolayı asgari seviyesine iner (Atalay, 2016; 185-186). Akımın düşük olduğu dönemlerde nehir içinde kum adaları oluşurken akımın yükselmesiyle bu adalar sular altında kalmaktadır.

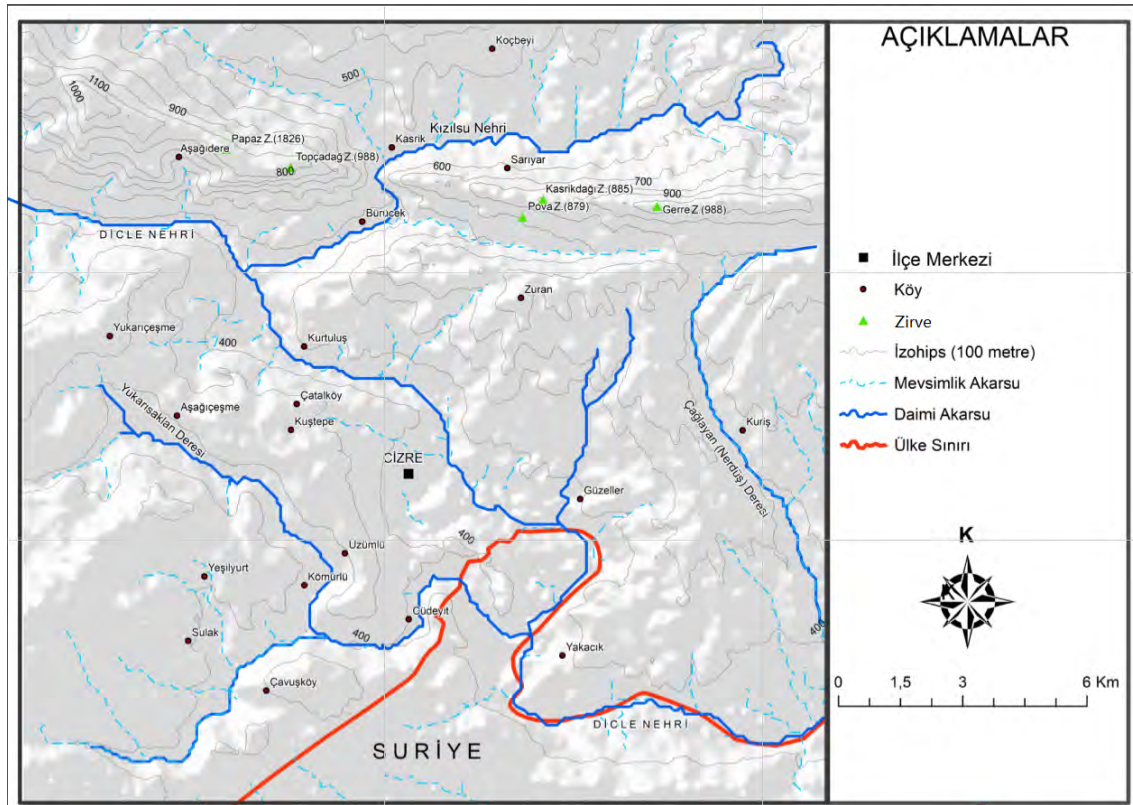


Grafik 1. Dicle Nehri Uzun Yıllar (1999-2019) Aylık Ortalama Debi Grafiği

Kaynak: Devlet Su İşleri- SVT Rasatlar Bilgi Bankası, 2020.

Çalışma alanındaki morfolojik çeşitlilik akarsu drenaj ağını da etkilemiştir. Tersiyerde meydana gelen kıta-kıta çarpışmasıyla yükselen araziye dar ve derin bir boğazla yaran Kızılsu Çayı, burada

eğim yönünde akarak konsekant özellik göstermektedir. Eğim yönünde akış gösteren Kızılsu Çayı'na katılan yan kollar ise dik ya da verev bir akış özelliği göstermekte ve subsekant bir şekilde Kızılsu Çayı'na bağlanmaktadır. Sunkar ve Tonbul'a (2008) göre tektonik hareketlere bağlı olarak yükselen dağlık alanların alçak eşik alanlarına antesedant gömülme görülebilir. Kuzeydoğu-Güneybatı istikametinde konsekant akan Kızılsu nehrinde de bu şekilde bir gömülme gerçekleşmiştir. Bu gömülme ile Kasrik Boğazı bir klüz şeklinde oluşmuştur. Başta konsekant bir şekilde akan Kızılsu Çayı yükselen araziye yarararak bu özelliğini yitirmiş ve inkonsekant bir akış şekli göstermiştir. Ancak nehre ulaşan yan kollar halen subsekant özelliklerini korumaktadırlar. Yüksek yerlerden Kızılsu vadisine inen yan kollar burada kafesli drenaj ağı oluşturmuşlardır. Özgen ve diğerlerine (2005) göre bu durum arazinin kıvrımlı ve kırıklı bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Tektonik hareketler akarsuların kurulması ve gelişimleri boyunca yer ve yön değiştirmelerinde büyük bir etkiye sahiptir. Akarsuyun aşındırma özellikleri vadi şekli üzerinde etkili olduğu halde; vadi doğrultusu ve dolayısıyla akarsu sistemleri, tektonik yapının sonucu olarak bir yandan yeryüzü şekillerine diğer yandan da tektonik çizgilere bağlı bulunmaktadır. Senklinallere yerleşen akarsular belirli yerlerde antiklinalleri yararak bir sonraki senklinale yerleşmişlerdir. Yukarıda adı geçen Kızılsu Çayı'nın da kafesli drenaj sistemini oluşturması bu şekilde oluşmuştur. Antiklinalleri dik bir açı ile yarararak boğaz (klüz) içinde akan Kızılsu Çayı çalışma alanında kafesli drenaj tipini meydana getirmektedir (Harita 4).

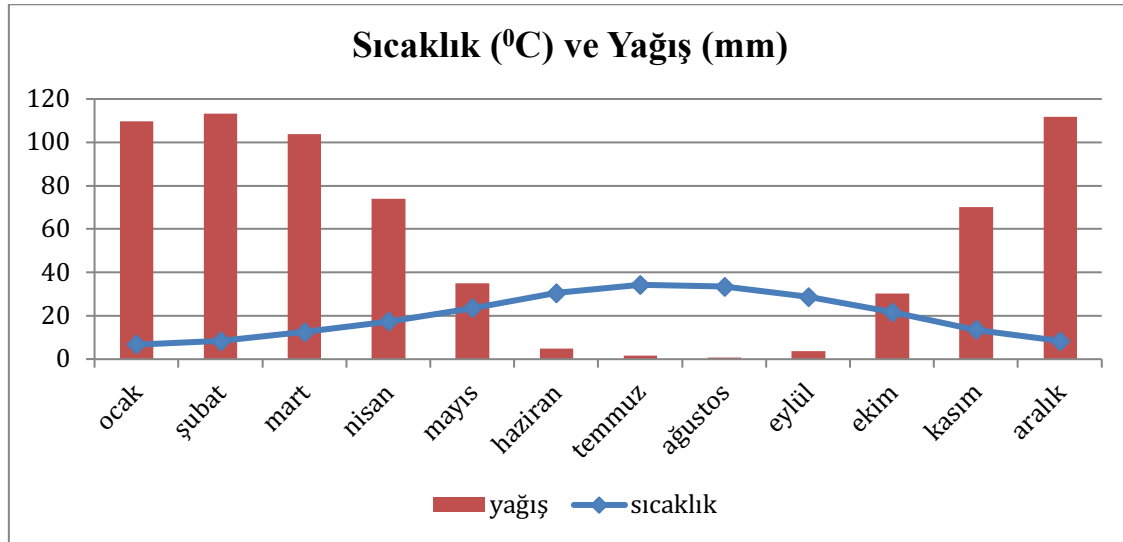


Harita 4: Çalışma alanının hidrografya haritası

İnceleme Alanının İklim Özellikleri ve Yer Şekillerine Etkisi

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde iklim koşulları, kontinental bir step ikliminin özelliklerini gösterir. Kış mevsiminde en düşük sıcaklık derecelerinin ve yağışların toplanmış olması, buna karşılık yaz mevsiminin çok sıcak ve kurak geçmesi, ana hatlarıyla bölgede Akdeniz tipi bir yağış rejiminin olduğunu gösterir (Sözer, 1984) (Grafik 2). Bu iklim tipi Akdeniz ikliminin kontinental bir şeklidir ve bölgede güney ve güneydoğuya doğru gidildikçe dereceli bir şekilde çöl iklimine geçer (Ardel, 1961; Çağlıyan ve Durmuş, 2010).

Cizre Meteoroloji Genel Müdürlüğünden alınan veriler (1970-2019) incelendiğinde çalışma alanının ikliminin Akdeniz iklimini yansıttığını söyleyebiliriz. Aylık ortalama sıcaklık değerlerine baktığımızda sıcaklığın yaz aylarında yükseldiğini ve kış aylarında da en düşük seviyeye ulaştığını görüyoruz. Sıcaklık verilerine göre en yüksek sıcaklık ortalaması Temmuz ayında 34,3 C° olarak ve en düşük sıcaklık ortalaması değeri de Ocak ayında 6,7 C° olarak ölçülmüştür. Ayların sıcaklık ortalamasının yıllık değeri ise 19,9 C° 'dir. Buna göre kış sıcaklıklarının 0 C° 'nin altına düşmemesi kışların ılık geçtiğini göstermektedir (Grafik 2).



Grafik 2. Cizre İlçesine ait Sıcaklık ve Yağış Grafiği

Kaynak: Cizre Meteoroloji Müdürlüğü, 2020.

Dicle Nehri üzerinde sıcaklık faktörünün buharlaşmayı sağlama etkisi göz ardı edilemez ancak flüvyal sistemin gelişimi üzerinde yağış şekli ve miktarı daha fazla önem arz etmektedir. Yağışın en fazla kışın ve ilkbaharın başlarında etkili olması nehrin drenaj ağı üzerinde de etkili olmaktadır. Su miktarının bu dönemlerde artması akarsuyun aşındırma gücünü de etkilemektedir. Yağış rejiminin mevsimler arası değişiklik göstermesi akarsuyun rejiminin de değişmesine neden olmaktadır. Kızılsu Çayı'nın Dicle Nehri ile birleştiği kısımlardan, Cizre şehri içinden aktığı kısımlara kadar geniş tabanlı bir vadide akan akarsu burada örgülü drenaj ağı göstermektedir. Su miktarının ve eğimin azalması ve biriktirme faaliyetlerinin artmasına bağlı olarak akarsu içinde kum adaları oluşmuştur.

İnceleme Alanının Jeomorfolojik Özellikleri

Çalışma alanında Geç-Orta Miyosen süresinde Bitlis kenet kuşağı boyunca Arabistan-Avrasya çarpışmasının etkileri birçok yerde görülmektedir. Bu çarpışma Türkiye bütününde, bölgenin

tektoniğinde çok belirgin etkiler oluşturmuştur (Şengör ve Yılmaz, 1983). Sahada Tersiyer birimlerinin çoğunlukta olması da bu durumla alakalıdır. Yatay yapı tabakaların çoğunlukta olduğu çalışma alanının Kasrik Boğazı çevresinde güney yönden Arap plakasının bindirmesinin etkisiyle tabakalar kuzeye doğru devrilmiş ve dikleşmiştir. Monoklinal yapılarda eğimin az olduğu yerlerde dikliği az olan kuestalar, eğimin artmasıyla dikleşir. Aşınmaya karşı dirençli olan tabakanın kalınlığı ve eğimi arttıkça kuesta eğimi de artar ve hogbek denilen dike yakın sırtlar halini alır (Atalay, 2016: 355). Kasrik boğazındaki yamaçlar hogbeklerin eğiminin artmasıyla tam dikleşmiştir. Neredeyse 90°'lik açılarla dikleşen bu yapılar aynı zamanda selektif aşınma da uğramıştır (Foto 1-2). Daha sert ve dirençli olan kalker ve dolomitik taşlar kornişler oluştururken; kil, marn gibi yumuşak kayalar aşınmıştır. Yatay yapılarda çok nadir görülen bu dik yapılar vadinin her iki tarafında da uzanmaktadır. Tabakaların devrilip dikleşmesini sağlayan bindirmenin etkisiyle şaryaj olayı gerçekleşmiş ve eski tabakalar yeni tabakaların üzerine örtmüştür.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde önemli paleocoğrafik değişimlerin yaşanması Oligosen dönemi ve sonunda meydana gelen yoğun tektonizmanın etkisi sonucudur. Bu hareketlenmelere bağlı olarak bölgede çeşitli yapısal unsurlar gelişmiştir ve Orta Eosen sonrası regresyona neden olan tektonizma Eosen-Oligosen denizinin şeklini değiştirmiştir. Oligosen döneminde deniz seviyesinin gözle görülür bir şekilde alçalması Neotetis'in hızlı bir şekilde kapanması ve sığ denizel koşulların hakim olması sonucu gelişen yarı kapalı havzalarda karbonatlarla ardalanmalı evaporitler çökelmiştir (Güngör Yeşilova ve Helvacı, 2013). Kuzucuoğlu ve diğerlerine (2019) göre bu havzalar Geç Miyosen-Pliyosen gölleri ve sedimentleriyle kaplıydı. Çalışma alanında Kasrik Boğazı çevresinde Midyat grubu üyelerinin (kireçtaşı, dolomit, killi kireçtaşı vb.) yoğun olarak bulunması bu alanın geçmişte sığ denizel bir fasiyes ortamı olduğunu göstermektedir. Bu kapalı-yarı kapalı havzada istiflenen Midyat grubu karbonatları yatay tabakalar oluşturmuşlardır. Daha sonra bölgede meydana gelen tektonizmayla oluşan regresyon hareketi suların geri çekilmesini sağlamıştır. Karasal bir ortama dönüşen çalışma alanındaki yatay tabakalar güneyden gelen bindirmenin etkisiyle kıvrımlanmış ve dik yapılar oluşturmuşlardır (Foto 1-2).



Foto 1-2. Kasrik Boğazı Çevresinde Gabar ve Cudi Dağlarının Eteklerinde Dikleşen Tabakalar (Kret).

Anadolu'daki havzaların büyük bir bölümünün kara halini alması Pliyosen sonlarına karşılık gelir. Kara haline dönüşen yerlerde yeni akarsular kurulurken, daha önce kurulmuş olan akarsular var olan havzalarını parçalamışlardır. Bu devrenin en önemli özelliği, geriye doğru aşınım dalgasının ilerlemesi ile birbirine bitişik halde uzanan havzaların, kapma sonucunda birbirine bağlanmış ve bu şekilde de akarsu boylarının gittikçe uzamış olmasıdır (Yıldırım, 2004). Miyosen-Pliyosen dönemleri arasında geçen sürede kapalı bir havza olan Kızılsu Çayı geriye doğru aşınma yaparak Kasrik Boğazı'nı oluşturmuş ve kapma sonucu Dicle Nehri ile birleşmiştir.

Son buzul döneminde Anadolu'nun iç kısımlarında genel olarak buharlaşmanın azalmasından ve çevredeki yüksek yerlerden gelen kar ve buz sularının etkisiyle bazı kapalı havzalarımızda göller oluşurken, buradaki göllerin seviyesi yükselmiştir. Holosende ise Anadolu'da bir yandan buzulların erimesi diğer yandan da yağışların artması ile katastrofik karakterde seller ve su baskınları meydana gelmiştir. Buna ait en karakteristik örnek Mezopotamya'nın kuzeyinden başlayarak Basra Körfezi'ne kadar olan alanı kaplayan ve Nuh Tufanı olarak da bilinen selin oluşmasıdır. Dicle ve Fırat nehri kıyısında kalınlığı bazen 1 metreyi aşan yuvarlak kaya bloklarının eski toprak ve depolar üzerinde yer alması, insanın tahmin edemeyeceği katastrofik bir taşkın olduğunu göstermektedir (Atalay, 2005). Zaman zaman taşan bu kapalı havza suları Kasrik Boğazının açıldığı yerdeki kalker tabakalarını aşındırıp zamanla boğazın açılmasını sağlamıştır. Yani bu kapalı havzanın dışarıya açılan göl ayağı çalışma alanındaki Kızılsu Çayı'dır ve Kasrik Boğazı da suların drene edildiği geçit noktasıdır (Foto 3).



Foto 3. Kasrik Boğazı. Boğaz, Cudi ve Gabar Dağı Uzantılarının Birbirleriyle Birleştikleri Alandır.

Deniz seviyesindeki çekilmeye bağlı olarak akarsular yataklarını derinleştirerek kıyıya yakın yüksek alanlarda yer yer dar ve derin vadiler açmıştır (Atalay, 2005). Boğaz açılırken taban seviyesinin değişmesi ve arazinin yükselmesi ile vadi tarafları oluşmuştur. Antecedent yarma vadilerde gömülme aşamalarında oluşan kaya tarafları Kasrik Boğazında da oluşmuştur. Ana

kayayı yaran akarsu, oluşturduğu kaya taraçalarının üzerine de akarsu dolgusu bırakmıştır. Çoğunlukla topoğrafyada nadir olarak rastlanan kaya taraçaları bu alanda çok net görülmektedir (Foto 4-5). Taraçalar üstünde görülen alüvyon dolguları ise akarsuyun bir dönem yapmış olduğu biriktirmeyi gösterir.



Foto 4-5. Kasrik'te Kızılsu Nehrinin Tektonik Hareketler Sonucu Oluşturduğu Kaya Taraçaları

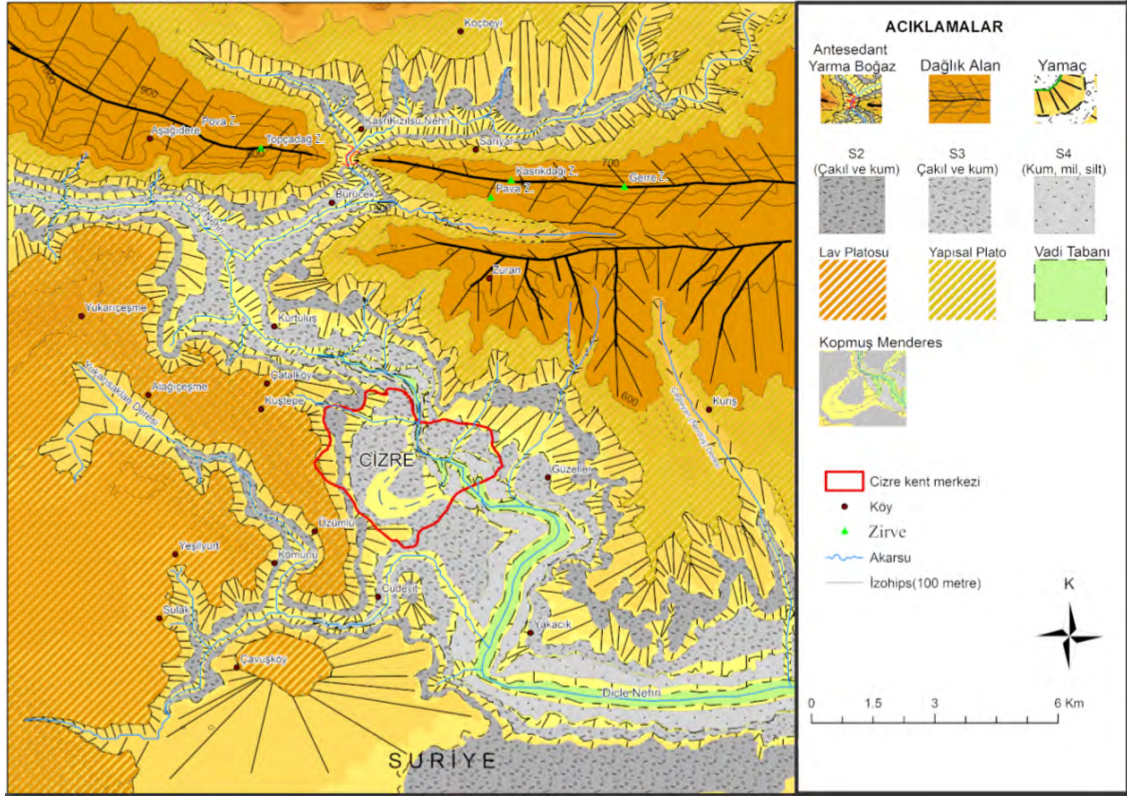
Kasrik Boğazı ve Cizre arasında kalan alanda tespit edilen başlıca morfolojik birimler; dağlar, tepeler, platolar, aşınım düzlükleri, vadiler, bazalt sütunları, boğazlar, akarsu sekileri, karstik şekiller, birikinti yelpazeleri ve kum adalarıdır.

Dağlar, Platolar ve Aşınım Düzlükleri

Çeşitli jeomorfolojik evreler geçiren çalışma alanında kıta-kıta çarpışması sonucunda oluşan Güneydoğu Toros Dağları silsilesine bağlı yüksek zirvelerden oluşan dağlar meydana gelmiştir. Sahanın en önemli dağı ve çalışma alanındaki en yüksek noktayı 2114 m yükselti ile Cudi Dağı oluşturmaktadır. Diğer önemli dağlık alan ise Gabar Dağı olup 1848 m ile zirve noktasına (Küpeli Tepe) ulaşmaktadır. Bu iki dağ sırası Kasrik Boğazının açıldığı yerde birbirlerine yaklaşırlar. Diğer önemli yükseltiler ise Pova Tepe (879 m), Kasrikdağı Tepe (885 m), Gerre Tepe (989 m), Topçadağı Tepe (988 m), Papaz Tepe (1826 m) dir (Harita 5).

Çalışma alanındaki bu iki dağ sırasının jeoloji ve jeomorfolojisi incelendiğinde kuzeye doğru bir bindirme kuşağının mevcut olduğu görülür. Bunun sonucunda meydana gelen devrilmeye Orta-Üst Miyosen yaşlı Şelmo formasyonu Eosen yaşlı Midyat grubu tarafından uyumsuz bir şekilde örtülmüştür. Her iki tarafta da devrilip dikleşen yapılar Eosen yaşlı Midyat grubu üyelerinden oluşmaktadır. Genelde karbonatlardan oluşan Midyat grubu çalışma alanı sınırları içinde kalan bu iki dağ sırasında en fazla bulunan formasyon grubudur. Atalay (2016: 221)'a göre Oligosen sonlarına doğru geniş ölçüde aşınarak seviye alçalmasına uğrayan dağ kuşaklarımızın epirojenik hareketlerle tekrar yükselmeye uğraması, akarsu aşındırmasını hızlandırmıştır. Buna bağlı olarak dağ kuşaklarımız tekrar akarsularla yarılarak son derece engebeli bir görünüm almıştır.

Midyat grubu üyelerinin çoğunlukta olduğu Gabar ve Cudi Dağlarında mağaralar ve lapyalar dikkat çekicidir. Kalkerin geniş alanlar kapladığı yurdumuzda, özellikle Toros Sıradağları karstik şekillerin en çok görüldüğü kuşaktır. (Doğu, Çiçek ve Gürgen, 1995). İnceleme alanı da bu kuşağın en doğusunda yer almaktadır.



Harita 5. Çalışma Alanının Jeomorfoloji Haritası

Genç tektonik birimlerin (Miyosen, Pliyo-Kuvaterner, Kuvaterner) yer aldığı Cizre çevresinde çeşitli seviyelerdeki platolara karşılık gelen aşınım düzlükleri yer alır. Çalışma alanında D IV aşınım düzlükleri, eski alüvyonların ve hatta Şelmo formasyonunun olduğu yerlere tekabül eder. Çok geniş alanlar kaplayan ve yatay bir istiflenme gösteren Üst Miyosen yaşlı Şelmo formasyonu, kendisinden daha genç olan Kuvaterner dönemli bazaltlar tarafından yapısal (yatay) bir şekilde örtülmüştür. Bu yapısal şekiller komşu ülke Suriye sınırlarında da devam etmektedir. Biricik (1975)'in "İdil'i Cizre'ye bağlayan karayolunun bazı kesimlerinde bariz bir şekilde dikkati çeken bazalt platoları az çok masavari rölyefi meydana getirmiştir" diye ifade ettiği buradaki platolar karakteristik bir mesa oluşturmıştır. Çalışma alanının batı ve güneybatı tarafında görülen bazalt lavları yatay olarak uzanan tortul tabakaların üzerine örtmüştür ve bu alanda yaygın olarak yatay yapıyı lav platolarına rastlanmaktadır (Harita 5).

Güneydoğu Anadolu Bölgesi volkanik reliefi, volkanizmanın son fazında çıkan bazalt lâvlarının egemen olduğu ve onların oluşturduğu geniş lâv platolarından oluşmuştur (Sür, 1994). Çalışma alanında da volkan coğrafyasına ait jeomorfolojik birimlerin İdil yakınlarındaki Alem Dağından püsküren ve geniş bir alana yayılan bazik ve akıcı lavlardan oluştuğu görülmektedir. Dicle nehrinin batı tarafında görülen bu lavlar Kuvaterner yaşlı olup Pliyo-Kuvaterner yaşlı Lahta formasyonu, Pleyistosen yaşlı eski alüvyonları ve bazı yerlerde de Miyosen yaşlı Şelmo formasyonuna ait yapısal düzlükleri örtmektedir. Ketin (1960) de Cizre yakınlarındaki bazalt lavların Pliyosen tabakaları bir örtü gibi kapladığını ve geniş alanlara yayıldığını ifade etmiştir.

Canpolat'a (2005) göre İdil-Cizre arasındaki Kuvaterner bazaltları Arap Yarımadası kuzeyindeki tektonik hareketlerle ilişkilidir. Atıcı ve Türkecan'a (2017) göre çalışma alanında görülen volkanik alanların oluşumu bu düşünceyi destekler niteliktedir yani Arap platformu hareketiyle ilgilidir.



Foto 6-7. Cizre Seyir Tepesinde Yastık Lavlar, Eksfoliasyon Olayı ve Bazalt Sütunları

Bazaltların farklı renkte (siyah ve kahverengi) katmanlar oluşturmaları püskürmenin farklı fazlarda geliştiğini göstermektedir. İki bazalt tabakası arasında uzanan bazalt cürufu da başka bir tabakayı temsil etmekte ve bu durum fazlar arası farkı daha da belirginleştirmektedir. Patlama esnasındaki hava kabarcıklarının oluşturduğu delikli yapı cüruflarda net bir şekilde görülmektedir. Bazı yerlerde 1-2 metreyi bulan kalınlıkta oluşmuş bazalt toprağı da görülmektedir. İntrazonal toprak grubuna dahil olan bu topraklar horizonlaşma sürecini tamamlamamışlardır.

Çalışma alanındaki bu bazaltlar üzerinde oluşmuş bazı şekiller mevcuttur. Bunlardan biri bazalt sütunlarıdır. Dar bir alanda rastladığımız bazalt sütunları metrelerce uzunluğa sahiptirler ve kimi yerlerde yatay bir uzanış sergilemektedir. Bunun yanı sıra birbirinden net bir şekilde ayrılan ve yuvarlaklaşmış bazalt kayaçları mevcuttur (yastık lavlar). Bu kayaçlar üzerinde fiziksel ayrışmaya bağlı olarak gelişen eksfoliasyon olayının izleri görülmektedir (Foto 6-7).

Akarsu Sekileri

Dicle Nehri ve kolları tarafından açılmış olan vadiler üzerinde, vadi tabanından genelde 3 ile 125 m yükseklikteki seviyelerde gözlenen ve çalışma alanında sekilerle temsil edilen eski ve yeni alüvyonlar bulunmaktadır. Yarıma ve kazılma olayının oldukça şiddetli olması vadi tabanlarına göre bu kadar yüksek seviyelerde eski nehir taraçalarının oluşmasına neden olmuştur (Yıldırım ve Karadoğan, 2005).

Pleyistosen'in dört ana pluvial-interpluvial evrelerine uyan ve Pleyistosen'in genel iklim değişimlerine uygun düşen havzadaki taraçalar yukarıdan aşağıya doğru bu evrelere uygun olarak sıralanma gösterir. Pleyistosen'deki iklim değişikliklerinin etkisi ile Dicle Nehri'nin Pleyistosen dönemindeki gömülme süreci kesintili olmuştur. Her duraklama döneminde yeni bir

vadi tabanı oluşmuş, aşındırma faaliyetlerinin hızlandığı dönemlerde bu tabanlar yarılmış ve dört ana seki seviyesi oluşmuştur (Yıldırım ve Karadoğan, 2005). Karadoğan ve Kozbe'nin (2013) birlikte yürüttükleri çalışmalarında da Dicle Nehri taraçaları 4 basamak halinde sınıflandırılmıştır. Dicle Nehri, Pliyosen sonlarında havzanın dış drenaja bağlanması ile boşaltılmış geniş fluvio-laküstr düzlüklerinde menderesler yaparak akışını sürdürmüştür. Daha sonra Kuvaterner'de büyük iklim değişiklikleri dönemi başlamış ve Dicle Nehri vadisi ve çevresi bu jeoklimatik sürece bağlı olarak şekillenmiştir. Buzul dönemlerde genel taban seviyesi olan deniz yüzeyinin alçalmasına bağlı olarak akarsu yatağını derince kazmış, buzularası dönemlerdeki deniz seviyesi yükselmesine bağlı olarak ise alüvyal boğulma yaşanmış ve biriktirme dönemi başlamıştır. Bir sonraki buzul döneminde ise akarsu tekrar biriktirdiği depolara gömülerek eski vadi tabanı yamaçlarda seki olarak belirmiştir.

Çalışma alanında Dicle Nehri kıyısındaki seki sistemleri Pleyistosen'e ait (Erol, 2011 sınıflamasına göre) S1, S2, S3 ve Holosen'e ait S4 olarak adlandırılan sekilerdir. Bunların yüksekliği sırası ile, 100-125 m (S1), 50-70 m (S2), 10-30 m (S3) ve 3-5 m (S4) olarak belirlenmiştir. Çalışma alanında görülen tektonik hareketlerle alanın yükselmesi ve akarsuyun buraya gömülmesi sonucunda, sekiler alanın her yerinde aynı belirginliği koruyamamıştır (Harita 5).

En Yüksek Sekiler (S1)

En yüksekte (100-125 m) bulunan S1 sekisi genellikle bozulmuş durumdadır. En geniş seki seviyesini oluşturur. Nehrin her iki tarafında belirgin bir şekilde izlenmemektedir. Değişik boyuttaki alüvyal malzemeler özellikle iri çakıllar seki deposunu oluşturmaktadır. Çalışma alanındaki eski alüvyonlardan oluşan Pliyo-Kuvaterner yaşlı Lahta formasyonu üzerinde oluşmuş seki sistemidir. Dicle Nehrinin batı tarafında uzanan bazalt lavları hem S1 seki seviyesini hem de Lahta formasyonunu örtmüştür. Yer yer mevsimlik akarsuların yataklarını aşındırmaları ile parçalanmış olarak izlenebilmektedir. Nehrin doğu tarafında ise belirginliğini koruyamayan bu seki basamağı akarsular tarafından çok fazla parçalanmış ve aşındırılmıştır.

Orta Yükseklikteki Sekiler (S2-S3)

Dicle Nehrinde beliren ikinci seviye S2 (50-70 m) sekisidir. Akarsu kolları tarafından yarılmış, parçalanmış ve bozulmuş bir durumdadır. Bu yüzden her yerde gözlenmez ve nehrin her iki tarafında da karşılıklılık ilkesini koruyamamışlardır. Karışık ve değişik boyuttaki malzemelerden oluşmuştur (çakıl, kum gibi.) Cizre şehir merkezine göre yüksekte kalmış bir seki seviyesi olmasına rağmen yine de yerleşme için kullanılmaktadır (Foto 8).

Çalışma alanında üçüncü seki seviyesi S3 (10-30 m) sekisidir ve Üst Pleyistosen yaşlıdır. Güneydoğu Anadolu'daki Dicle ve Fırat Nehirlerinin kenarlarındaki düzlük alanlarda daha önceki klostrofik sel sırasında biriken kumlu ve çakıllı depolar üzerinde oluşan topraklardan taşınan bol miktardaki karbonat bileşikler, altta bulunan toprakların üst katını kireçlemektedir. Toprakların alt katlarında rastlanan sert kireçli kat (kalış), günümüzden önce toprağın üst kesiminden yıkanarak alt kesiminde biriken aşırı miktardaki karbonatlı maddelerdir (Atalay, 2005). Çalışma alanındaki S3 sekisinde iklim koşullarından dolayı çok sert ve pekişmiş çakıllardan oluşmuş, kalış bağlanmış depolar mevcuttur. Çok geniş alanda izlenen bu seki sisteminde Cizre şehir merkezi kurulmuştur. Yerleşme ve bağ bahçe tarımı için ayrılan topraklar çoğunluktadır (Foto 9).

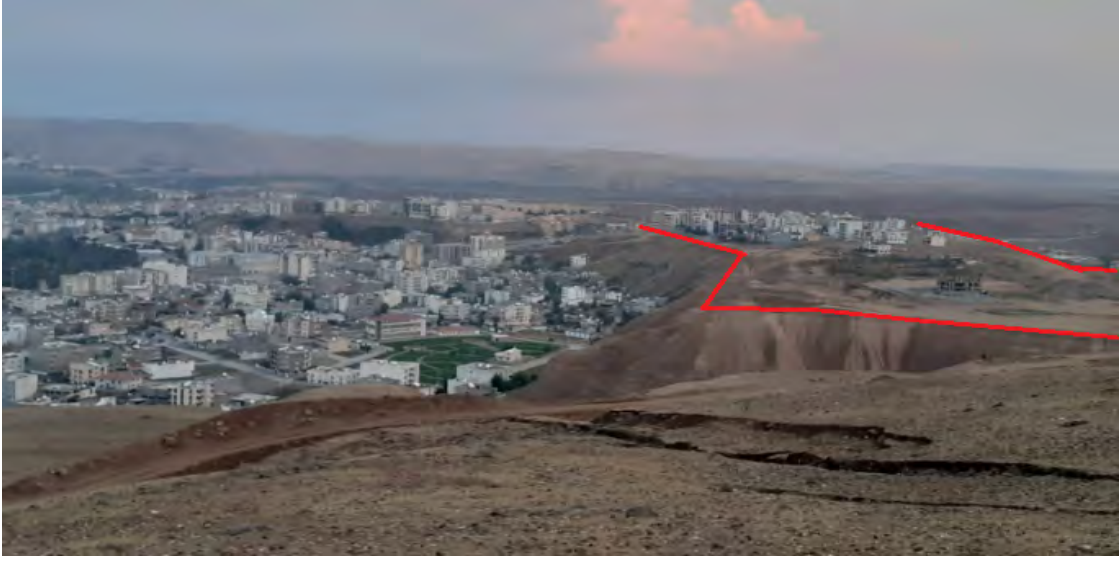


Foto 8. Cizre Seyir Tepesi Mevkinde Parçalanmış ve Yerleşime Açılmış S2 Sekisi



Foto 9. Dicle Nehrinin Her İki Tarafında da Cizre Şehir Merkezinin Kurulduğu S3 Sekisi

Alçak Sekiler (S4)

Sekiler içinde en genç olanı S4 (3-5 m) basamağıdır ve bu seki Dicle Nehrinin oluşturduğu en yeni alüvyonları kapsar. Dicle Nehri yatağındaki en alçak seviyeye denk düşmektedir. Değişik boyutlarda ve gevşek yapıda kum, silt ve mil malzemeleri sekiyi doldurmaktadır. Karadoğan ve Kozbe'ye (2013) göre depolardaki bu malzemeler, Holosen'de bir dönem havzanın alüvyal boğulma yaşadığını göstermektedir. Nehir içindeki kum adalarıyla aynı özellikleri gösteren bu seki sistemi üzerinde sazlıkların geniş yer kapladığı görülmektedir.

Vadiler, Vadi Tabanları ve Kum Adaları

Çalışma alanındaki vadi tipleri ana akarsu olan Dicle Nehrine aittir. Bu alanda görülen vadi tiplerini şu şekilde sıralayabiliriz: Dicle Nehrinde geniş tabanlı vadi ve asimetrik vadi tipi, Kızılısu Çayında antedant yarma vadi ve geniş tabanlı vadi tipi, mevsimlik akarsularda da basamaklı kerkent vadi ve menderes vadi tipi.

Dicle Nehri çalışma alanında geniş tabanlı, dar ve derin olmayan bir vadide akış gösterip eğimin azaldığı yerlerde akarsu içinde kum ve çakıl adaları biriktirmiştir. Bu adalar Holosen yaşlı irili ufaklı malzemelerin (kum, kil, çakıl vb) birikmesiyle meydana gelmiştir. Kasrik Boğazını geçtikten sonra geniş bir alanda akmaya başlayan Kızılısu Çayı da Dicle Nehriyle birleştiği yerlerde bu adaları oluşturmuştur. Akımın yükseldiği ilkbahar ve kış aylarında bu adalar suyun altında kalmaktadır (Foto 10).



Foto 10: Dicle Nehrinin Kızılısu Nehri ile Birleştikten Sonra Gösterdiği Örgülü Akış, Kum Adaları ve Çarpak-Yığınak Şekilleri

Neojen döneminde kapalı bir havza olan Kasrik Boğazı çevresinde uzun bir dönem tortullanma meydana gelmiştir. Bu havzada biriken tortullar (havza depoları) daha sonra arazinin yükselmesi ve suların çekilmesiyle açığa çıkmış ve boğaz açılırken bu tortullar çarpılmıştır. Bu tortullar arasına gömülen Kızılısu Çayı geriye doğru aşınma yapmış ve Kasrik Boğazını yararak Dicle nehri ile birleşmiştir. Bindirme kuşağı boyunca yükselen bu arazide açılan Kasrik Boğazı antedant yarma vadi özelliği göstermektedir. Çünkü Tersiyerde meydana gelen kıta-kıta çarpışması sonrası bölgenin yükselmesi gibi genç tektonik hareketlere bağlı olarak yükselen sahanın kıvrımlı yapılarını, Kızılısu Çayı adeta bir testere gibi yarmıştır. Dağ kuşaklarında yükselme olmadan önce eğim yönünde (konsekant) akış gösteren Kızılısu Çayı, dağların yükselmesiyle yatağını kazmaya ve dağları yarmaya başlamıştır. Oluşturduğu antedant yarma vadiyle inkonsekant bir akışa sahip olmuştur. Derin bir şekilde boğazı yardıktan sonra geniş tabanlı bir vadiye bürünüp Dicle Nehri ile birleşmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kasrik Boğazı ve Cizre arasında kalan çalışma alanı Türkiye'nin, özellikle Güneydoğu Anadolu kenar kıvrım kuşağının oluşumunda önemli olan jeolojik-tektonik ve jeomorfolojik olayların çok belirgin izlerini taşıyan oldukça zengin bir morfolojiye sahiptir.

Tersiyer-Kuvaterner birimlerin çoğunlukta olduğu çalışma alanı tektonizma ve jeomorfolojik olayların etkisiyle şekillenmiş ve şekillenmeye de devam etmektedir. Miyosen'de sığ bir denizle kaplı olan bölge, Tetis denizinin çekilmesiyle karasal-gölsel bir kapalı havza olmuştur. Bu havzada biriken tortullar kıta-kıta çarpışmasıyla yükselmiş ve bölgedeki dağ kuşaklarının oluşumunu sağlamıştır. Pleistosen'deki iklim değişimleriyle kapalı olan bu havza Kızılısu Çayı'nın açtığı Kasrik Boğazıyla dış drenaja açılmış ve Dicle Nehri ile birleşmiştir. Antecedant yarma vadi özelliği gösteren bu boğazın her iki yamacında da yatay yapılı tabakaların bindirme fayı etkisiyle oluşturduğu dik yapılar (kret) görülmektedir. Kıta çarpışması öncesinde eğim yönünde akış gösteren Kızılısu Çayı, boğazın açıldığı yerde antiklinalleri yararak inkonsekant bir özellik kazanmıştır. Nehre bağlanan yan kolların bağlanma doğrultuları göz önünde tutularak kafesli drenaj ağının görüldüğü söylenebilir. Tüm bu olaylar sonucu şekillenen alan önemli turizm potansiyeli barındırmaktadır.

Flüvyal jeomorfolojinin de önemli bir şekillendirici unsur olduğu çalışma alanında Dicle Nehri vadisi ve taraça sistemleri de incelenen başka bir konudur. Dicle Nehrinin bölgede oluşturduğu 4 taraça seviyesi (S1, 100-125 m; S2, 50-70 m; S3, 10-30; S4, 3-5 m) Kuvaterner'deki iklim değişimlerinin bir yansımasıdır. Cizre şehir merkezinin de kurulmuş olduğu (S3) bu taraça sistemleri farklı alanlarda kullanılmaktadırlar (yerleşme, tarım, hayvancılık gibi). Çalışma alanının bu kesiminde yatay olarak uzanış gösteren tabakalar yapısal birimleri oluşturmaktadır. İdil yakınlarında bulunan Alem Dağı kaynaklı bazaltların üzerini örttüğü lav platoları yüksek düzlükler oluşturmıştır.

Bu çalışmada ele alınan Cizre ve çevresi, şehrin sağlıklı ve planlı bir şekilde kalkınması ve şehrsel dokunun sürdürülebilirliği açısından fiziki coğrafya ile beşeri hayatın uyumunun ortaya konulduğu güzel bir örnektir. Tüm bu coğrafi olayların sonucunda bölgede meydana gelen değişimler ve oluşan şekiller görülmeye ve araştırılmaya değerdir. Özellikle sahadaki volkanik unsurlar araştırılmaya değer bir konudur.

KAYNAKLAR

- Ardel, A. (1961). Güneydoğu Anadolu'da Coğrafi Müşahedeler, *Türk Coğrafya Dergisi*, İstanbul, 0(21), 140-148.
- Atalay, İ. (2005). Kuvaterner'deki İklim Değişmelerinin Türkiye Doğal Ortamı Üzerindeki Etkileri, *İstanbul Teknik Üniversitesi Avrasya Yer Bilimleri Enstitüsü. Türkiye Kuvaterner Sempozyumu Turqua V*. 121-128.
- Atalay, İ. (2016). *Uygulamalı Jeomorfoloji*, İzmir: Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri.
- Atıcı, G. ve Türkecan, A. (2017). Anadolu'nun Volkanları, *Doğal Kaynaklar ve Ekoloji Bülteni*, (22), 1-18.
- Bedirhanoglu Yıldız, H. (2013). *Yukarı Dicle Havzasında Su Kalitesinin Zenginleşme Faktörü Kullanılarak Zamana ve Mekana Bağlı Değişiminin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Biricik, A. S. (1975). Mardin ve Mücavir Mıntıkasının Strüktür ve Jeomorfolojisi, *Türk Coğrafya Dergisi*, (26), 26-65.

- Canpolat, E. (2005). *Karacadağ (Diyarbakır) Volkanı Jeomorfolojisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Coşkun, N., Ayman, İ., Yumruk, Ş., ve Aşkar, İ. T. (2019). 2017 Yılı Şırnak İli Merkez, Güçlükonak, Uludere ve Beytüşşebap İlçeleri Yüzey Araştırması, 36. *Araştırma Sonuçları Toplantısı*, (3), 175-194.
- Çağlıyan, A. ve Durmuş, E. (2010). Diyarbakır Havzası ve Yakın Çevresinde Küçükbaş Hayvancılık, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 29-56.
- Doğu, A.F., Çiçek, İ., ve Gürgen, G. (1995). Orta Toroslar (Seydişehir-Gölnar) Karstlaşma Tipleri, *Türkiye Coğrafyası Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, (3), 130-139.
- Erol, O. (2011). *Genel Klimatoloji*. (9.baskı). Çantay Kitabevi.
- Ergün, Z. ve Gürbüz, A. (2012). Fırat ve Dicle Nehirleri'nin Sediman Taşınım Miktarları Üzerinde Jeomorfolojik, İklimsel ve Antropojenik Etkiler, 65. *Türkiye Jeoloji Kurultayı*, 574-587.
- Güneysu, A. C. (1989). Karst Araştırmalarında Jeomorfolojinin Rolü, *İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve Coğrafya Enstitüsü Bülteni*, (6), 137-142.
- Güngör Yeşilova, P. ve Helvacı, C. (2013). Germik Formasyonu Oligosen Evaporitlerinin (Kurtalan, GB Siirt) Diyajenezi ve Paleocoğrafik Gelişimi, *Hacettepe Üniversitesi Yerbilimleri Uygulama ve Araştırma Merkezi Bülteni, Yerbilimleri*, 34 (1), 1-22.
- <http://svtbilgi.dsi.gov.tr/> [Erişim tarihi: 12.04.2020]
- Karadoğan, S. (2018). Garzan Havzasında Jeomorfolojik Peyzaj ve Etkileri, *Researcher: Social Science Studies*, 6 (2), 237-271.
- Karadoğan, S. ve Coşkun, A. (2018). Zerzevan Kalesi ve Çevresinde Jeomorfoloji Araştırmaları. İ. Özcoşar, A. Karakaş, M. Öztürk ve Z. Polat. (Editörler). Diyarbakır: Mekan, Toplum, Ekonomi. Birinci Basım. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1- 16.
- Karadoğan, S. ve Kozbe, G. (2013). Yukarı Dicle Havzasının (Batman-Bismil Arası) Jeomorfolojik Özellikleri ve Arkeolojik Yerleşme/Buluntu Yerlerinin Dönemler Boyunca Mekan Etkileşimleri", *Ege Üniversitesi Yayınları Edebiyat Fakültesi*, (181), 539-564. (Profesör Doktor İlhan Kayan'a Armağan). Bornova, İzmir.
- Ketin, İ. (1960). Türkiye'de Magmatik Faaliyet, İstanbul Teknik Üniversitesi Maden Fakültesi, İstanbul. 1-33.
- Kuzucuoglu, C., Çiner, A. and Kazancı, N. (2019). The Geomorphological Regions of Turkey, Landscapes and Landforms of Turkey, *Springer Nature Switzerland AG*. 41-178.
- Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2020). Cizre Meteoroloji Genel Müdürlüğü.
- MTA, (2007). Cizre İlçesinin 1/100.000'lik Jeoloji Haritası, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, *Jeoloji Etüdları Dairesi*, Ankara.
- Özgen, N., Tonbul, S. ve Karadoğan, S. (2005). Siirt Çevresinde Kıvrımlı Yapı Elemanları, Jeomorfolojik Özellikleri ve Gelişimi. 1-16.
- Siler, M. ve Şengün, M.T. (2016). İdil (Şırnak) Kuzeyinin Jeomorfolojik Özellikleri, *Türk Coğrafya Dergisi*, (66), 11-17.
- Sözer, A.N., (1984). Güneydoğu Anadolu'nun Doğal Çevre Şartlarına Coğrafi Bir Bakış, *Ege Coğrafya Dergisi*, (2), 8-30. İzmir.

- Sunkar, M. ve Karataş, Z. (2014). Kahta Çayı Aşağı Havzası'nın (Adıyaman) Jeomorfolojik Özellikleri, *Türk Coğrafya Dergisi*, (63), 23-42.
- Sunkar, M. ve Tonbul, S. (2008). Batman Şehrinde Yer Seçiminin Jeomorfolojik Özellikler ve Doğal Risk Açısından Değerlendirilmesi, *Ulusal Jeomorfoloji Sempozyumu (Prof. Dr. M. ARDOS Anısına)*, 103-114.
- Sür, A. Ö. (1994). Türkiye'de Volkanizma ve Volkanik Yerçekilleri, Ankara Üniversitesi, *Türkiye Coğrafyası Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, (3), 28- 52.
- Şengör, A.M.C. ve Yılmaz, Y. (1983). Türkiye'de Tetis'in Evrimi: Levha Tektoniği Açısından Bir Yaklaşım, *Türkiye Jeoloji Kurumu Yer Bilimleri Özel Dizisi*, (1). Ankara.
- Yıldırım, A. (2004). Raman-Gercüş Antiklinalleri Yöresinde Dicle Nehrinin Hidrografik Özellikleri ve Kapma Olayları, *Marmara Coğrafya Dergisi*, (10), 117- 128. İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Karadoğan, S. (2005). Raman-Gercüş Antiklinalleri Arasında Dicle Vadisinin Jeomorfolojisi, *Ulusal Coğrafya Kongresi, (Prof. Dr. İsmail Yalçınlar anısına)*, 421-429. İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Karadoğan, S. (2010). Güneydoğu Anadolu'nun Jeo-Tektoniği ve Depremselliği, Güneydoğu Anadolu Bölgesi Belediyeler Birliği Araştırmaları, (2). Anka Matbaacılık, Çantay yayıncılık.
- Zeybek, M., Ahıska, S., ve Yıldız, S. (2016). Dicle Nehri (Türkiye) Oligochaeta (Annelida) Faunasının Taksonomik Açidan Belirlenmesine Yönelik Bir Ön Araştırma, *Ege Journal of Fisheries and Aquatic Sciences*, 33(1), 47-53.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2021, 4(11): 1058-1076.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.862](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.862)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gölgede Kalan Bir Sorun Alanı: Kadın Evsizliği

Dr. Öğr. Üyesi Ayşin ÇETİNKAYA BÜYÜKBODUR, Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Muş, e-posta: aysine2@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8042-4174>

Dr. Öğr. Üyesi Derya KAYMA, Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, Kırkağaç Meslek Yüksekokulu, Manisa, e-posta: deryakayma@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7014-8631>

Öz

Evsiz kadınların yaşadıkları sorunların betimlenmesi ve sosyal hizmet odağında çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla yapılmış olan bu çalışma nitel araştırma yönteminde durum araştırması olacak şekilde tasarlanmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. İstanbul ilinde evsiz bireylere hizmet veren barınma merkezlerinde kalan ve sokakta yaşamlarını sürdüren araştırmaya katılmaya gönüllü 22 kadın katılımcı ile 25 Ocak-6 Şubat 2020 tarihleri arasında yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Veriler fenomonolojik analiz ile çözümlenmiştir. Söylem düzeyinde analiz için veriler döne döne tekrar okunarak araştırmanın amacına uygun olarak katılımcıların evsizlik sürecine geçme nedenleri ve karşılaşılabilecek risklere ilişkin düşünceleri iki ayrı bölümde ele alınmıştır. Kadınların söylemlerine ayrıntılı biçimde yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgularda; kadın katılımcılarda evsizliğe neden olan faktörler arasında aile içi sorunlar ve ucuz kiralık konuta erişememe ve işsizlik yer almaktadır. Bununla birlikte kadınların evsiz olmaları durumunda karşılaşılabilecekleri önemli risk faktörlerinin açlık ve soğuk, şiddete uğramak ve suç mağduru olma etrafında şekillendiği belirlenmiştir. Kadınları evsizlikten koruyacak sosyal politikaların ve sosyal hizmet uygulamalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Evsizlik Süreci, Kadın Evsizliği, Riskler, Konut İhtiyacı.

Makale Gönderme Tarihi: 19.07.2021

Makale Kabul Tarihi: 02.11.2021

Önerilen Atıf:

Çetinkaya Büyükbodur, A. ve Kayma, D. (2021). Gölgede Kalan Bir Sorun Alanı: Kadın Evsizliği, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11): 1058-1076.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(11): 1058-1076. DOI: [10.26677/TR1010.2021.862](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.862)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

A Shadowed Problem Area: Women Homelessness

Assistant Prof. Dr. Ayşin ÇETİNKAYA BÜYÜKBODUR, Muş Alparslan University, Faculty of Health Sciences, Muş, e-mail: aysine2@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8042-4174>

Assistant Prof. Dr. Derya KAYMA, Manisa Celâl Bayar University, Kırkağaç Vocational School, Manisa, e-mail: deryakayma@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7014-8631>

Abstract

This study, which was conducted to describe the problems experienced by homeless women and to develop solutions in the focus of social work, was designed as a case study in qualitative research method. A semi-structured interview form was used as a data collection tool. It was conducted face-to-face with 22 volunteer female participants living in shelters serving homeless individuals in Istanbul province and living on the streets between January 25 and February 6, 2020. The data were analyzed by phenomenological data analysis. For discourse-level analysis, the data were re-read over and over, and in accordance with the purpose of the research, the reasons for the participants' transition to the homelessness process and their thoughts on the risks they may encounter were discussed in two separate sections. The discourses of women are given in detail. In the findings obtained from the research; Among the factors that cause homelessness among female participants are family problems and inaccessibility to cheap rental housing and unemployment. However, it has been determined that the important risk factors that women may encounter in case of being homeless are shaped around hunger and cold, exposure to violence and being a victim of crime. It is recommended to develop social policies and social work practices that will protect women from homelessness.

Keywords: Homelessness Process, Female Homelessness, Risks, Housing Need.

Received: 19.07.2021

Accepted: 02.11.2021

Suggested Citation:

Çetinkaya Büyükbodur, A. and Kayma, D. (2021). A Shadowed Problem Area: Women Homelessness, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(11): 1058-1076.

GİRİŞ

Evsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, büyük kentsel alanlarda oluşan küresel bir insan hakları sorunudur. Kentlerde nüfus artışı ile birlikte istihdam ve konut sayısındaki yetersizlikler nedeniyle büyük kentler sahip oldukları nüfusun konut ihtiyacını karşılayamaz duruma gelmekte ve yoksullar gecekondular, getto gibi yerlerde yaşamak zorunda kalmaktadırlar (Kaya-Kılıç ve Aslantürk, 2019: 419). Türkiye’de evsiz insanların sayılarına ilişkin istatistiksel verilere ulaşılamamasına rağmen küresel ölçekte bazı ülkelerdeki evsiz sayısına ilişkin veriler bulunmaktadır. ABD’de 2015 yılının Ocak ayında 564.708 insanın geçici barınaklarda, köprü altlarında, çadırlarda ya da terk edilmiş binalarda yaşadıkları belirlenmiştir (AHAR, 2016). Evsizlik sabit ve düzenli kalacak yerin olmaması şeklinde tanımlanırken; kronik evsizlik ise, bir yıl veya daha uzun süredir evsiz olma sürecini ifade etmektedir. Ravenhill (2008) evsizliğe ilişkin çatısız olanlar, konutsuzlar ve süreklilik göstermeyen biçimde barınaklarda yaşayanlar olarak üç tür sınıflandırma önermektedir. Çatısız olmak; geceleri sokakta uyumayı konutun bulunmaması, çadır, araba karavan gibi yerlerde kalınmasını vurgulamaktadır. Süreklilik göstermeyen biçimde barınaklarda kalmak ise; geçici konutlarda, otellerde, akraba veya arkadaş yanında kalanları ifade etmektedir. Sokakta yaşamak zorunda kalmak en önemli insan ihtiyaçlarından birini temsil eden barınma ihtiyacının giderilmesini engellemekte bunun yanı sıra hayatı tehdit eden birtakım sağlık ve güvenlik sorunları ile karşılaşılmasına neden olabilmektedir. Yoksulluk evsiz nüfusun önemli bir özelliği olmasına rağmen özellikle sosyal konut sıkıntısı yoksul olmayan bireyleri evsiz hale getirebilecek önemli bir risk faktörü olma özelliği taşımaktadır. İşsizlik, finansal kayıplar, ipotekler, ailede meydana gelen krizler, gelirle orantısız kira artışı evsizliği arttırmaktadır.

Evsizlik sorunu yaşayan nüfus grubunun önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmakta ve evsizliğin yeni yüzünü karakterize etmektedir (Rossi, 1991). Evsizlik sorunu kadınların yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından birçok risk ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Evsiz kadınlar barınaklarda, parklarda, köprü altlarında, kamuya açık alanlarda, başkalarının evlerinde yaşamak zorunda olan kadınlardır (Berzoff, 2013). Kadın evsizliği sosyal ve ekonomik adaletsizlik, cinsiyetçilik, ruh sağlığı sorunları ya da engelliliğin marjinalleştirilmesi gibi karmaşık faktörlerin etkileşiminden dolayı ortaya çıkmaktadır (Baxter, 1991). Kadınlar ev içi şiddet, ekonomik zorluklar, ruhsal sağlık sorunları, aile desteğinin kaybı, boşanma, uyuşturucu/alkol kullanımı, cezaevi geçmişi (Zlotnick ve Zerger, 2009), ırkçılık ve ayrımcılık, ucuz konuta erişimde yaşanan güçlükler (Krupnick vd., 2008; Magee ve Huriaux, 2008) gibi nedenlerle evsiz kalabilmektedirler. Alan yazında yer alan çeşitli çalışmalarda çocukluk döneminde ihmal ve istismar yaşantılarının kadınların yetişkinlik dönemlerinde evsizlik sürecine geçmelerine neden olabileceği belirtilmektedir. Söz konusu çalışmalardan bazıları incelendiğinde; Belcher vd., (2001) yaptıkları çalışmada kamu tarafından finanse edilen 28 günlük madde bağımlılığı tedavi programına katılan 18 yaş altı çocuğu olan evsiz kadınlara ilişkin vaka kayıtları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş ve çalışma sonucunda kadın evsizliğinin nedenleri arasında çocukluk çağı ihmal ve istismar yaşantısı, aile içi şiddet, ekonomik istikrarsızlık, madde kötüye kullanımı ve sosyal izolasyon olduğu saptanmıştır. Kennedy vd., (2015) yaptıkları çalışmada ise 206 evsiz genç annenin çocukluk döneminde fiziksel ve cinsel istismar mağduru oldukları, yakın partner/eş şiddetine tanıklıklarının bulunduğu saptanmıştır. Alan yazında kadın evsizliğinin ani bir olay ya da kriz neticesinde değil aşamalı şekilde oluştuğu belirtilmektedir (Baxter ve Hopper, 1981; Coston, 1989).

Evsizlik sorunundan etkilenen kadınların bakmak zorunda oldukları çocukları olabilir ya da çocuksuz olabilirler (Smith ve North, 1994). Çocuğu olmayan evsiz kadınların genellikle yaşlı ve bekar oldukları, sıklıkla ruh sağlığı hizmetlerine gereksinimlerinin bulunduğu, alkol ve madde

kullanım öyküsüne sıklıkla rastlanıldığı alan yazında belirtilmektedir (Johnson ve Cnaan, 1995). Evsizlik sorunu yaşayan kadınların aile ve arkadaşları ile etkileşimlerini sürdürme olasılıkları daha azdır, bu durum sosyal destek ağlarını azaltarak, evsizliğin kronik hale gelmesine neden olabilir. Yaşamlarını sokakta sürdürmek zorunda kaldıkları için birçok sağlık ve güvenlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Muñoz vd., (2005) yaptıkları çalışmada evsiz olan kadınların %33.3'ünde grip veya soğuk algınlığı semptomları, %30.6'sında iskelet sistemi sorunları, %27.8'inde ise solunum problemlerinin bulunduğu saptanmıştır. En sık bildirilen kronik hastalıklardan bazıları ise astım, anemi, kronik bronşit, hipertansiyon ve ülserlerdir (Weinreb, 1998). Alan yazında yer alan birçok çalışmada evsiz kadınlarda başta depresyon olmak üzere, travma sonrası stres bozukluğu, alkol ve madde bağımlılığı (Bassuk vd., 1998; Weinreb vd., 2006) gibi ruh sağlığı sorunlarının yüksek oranda görülebileceği belirtilmektedir (Chambers vd., 2013). Waldbrook (2013) tarafından yapılan evsiz ve yaşlı kadınların sağlık, yaşlanma ve barınmaya ilişkin deneyimlerine odaklanan çalışmada; kadınların alkol ve madde bağımlılığı ile başa çıkabilmek ve gelir elde edebilmek için mücadele ettikleri belirlenmekle birlikte kadınların travma sonrası stres bozukluğu semptomlarını gösteren ifadeler kullandıkları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda evsizliğin yarattığı travmanın kadınların düzenli şekilde konutta yaşamaya başlamalarından sonra bile birkaç yıl daha devam ettiği saptanmıştır. Schmidt vd., (2015)'nin 61 evsiz kadın ile Whitehorse, Yukon'da gerçekleştirdikleri 2 yıl süren araştırma projesinden elde ettikleri sonuçlara göre ise; kadınların yoksulluk, sosyal dışlanma, barınma ve bakım hizmetlerine ulaşamama gibi ağır sorunlarla karşı karşıya kaldıkları belirlenmiştir.

Evsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan kadınlarla ilgili olarak yapılan çeşitli mortalite çalışmalarında bu kadınlarda HIV nedeniyle ölüm riskinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Caton vd., 2012). Evsizlik sürecindeki kadınlar hem cinsel yolla bulaşan hastalıklar açısından hem de HPV virüsü ile bağlantılı hastalıklarla ilgili olarak risk altındadırlar (Asgary vd., 2016). Evsizlik sağlık sorunlarının yanı sıra şiddete uğrama olasılığını da arttırmaktadır. Kişisel güvenlik eksikliği nedeniyle evsizlik sorunu yaşayan kadınlar bu tür bir sorun ile karşı karşıya kalmamış kadınlara göre fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddete daha fazla maruz kalabilmektedirler (Zlotnick ve Zerger, 2009; Murray, 2011). Özellikle evsizlik kadınların cinsel şiddete maruz kalma riskini arttırmaktadır (Goodman vd., 2006; Heslin vd., 2007; Lenon, 2000; Tyler vd., 2001). Kadınlar şiddetin yanı sıra dışlanma, toplumsal cinsiyet ve sosyal haklar bakımından eşitsizlik ile mücadele etmek zorunda kaldıkları için evsizlik sorunuyla daha da savunmasız hale gelmektedirler (Rosa, 2015). Bunların yanı sıra evsizlik istihdamdan dışlanmayı da beraberinde getirebilir.

Evsiz kadınların ve çocukların sağlık, eğitim, konut gereksinimlerinin giderilmesi, kadınların evsiz kalmalarına neden olabilecek toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile içi şiddet ve yoksulluğun önlenmesine yönelik politikaların oluşturularak temelde kadınların güçlendirilmesi uzun zamandır sosyal hizmet uygulamalarının merkezinde yer almaktadır. Sosyal hizmet savunmasız nüfus grupları için sosyal adaleti teşvik etmeye çalışmaktadır (NASW, 2015). Evsizlik sorunu yaşayan nüfus gruplarının sorunlarını ele alarak, onları güçlendirmeyi, evsizliğin yapısal bir sorun olduğu noktasından hareket ederek bu sorun ile mücadele edenlerin haklarının savunuculuğunun yapılması sosyal hizmet uygulamalarında önemli bir yer tutmaktadır. Söz konusu savunuculuk faaliyetleri evsizlerin kriminalize olmasının önüne geçilmesi, ucuz sosyal konutlara, hizmetlere, kaynaklara ve fırsatlara ulaşmalarını içermektedir. Ayrıca evsizlik sorun alanına yönelik sosyal hizmet uygulamaları evsiz bireylere yönelik baskıcı ve ayrımcı uygulamaların engellenmesine odaklanmaktadır. Fellin ve Brown (1989) evsiz bireylerle sosyal hizmet uygulamalarının vaka savunuculuğu, grup çalışmaları ve görev merkezli yaklaşım etrafında şekillenmesi gerektiğini belirtmektedirler. Evsizlerin yaşayabilecekleri çeşitli sorunların (yetersiz kaynaklar, rol performansı ve sosyal ilişkilerde yaşanan sorunlarla, kişiler

arası çatışma) çözümlenmesine yönelik sosyal hizmet uygulamalarında görev merkezli yaklaşım aktif biçimde kullanılabilir. Kadın evsizliğine yönelik olarak gerçekleştirilen sosyal hizmet uygulamalarında feminist yaklaşım ve baskı karşıtı uygulamalar gerekli olan yaklaşımlardır. Feminist yaklaşım ve baskı karşıtı uygulama modeli kadın evsizliğinin ataerki kültürel yapı ile olan bağlantısını ve güç ilişkilerindeki dengesizliğin altını çizerek kadınların hem mikro bağlamda hem de makro bağlamda güçlenmelerine olanak tanıyan fırsatları teşvik etmektedir.

Bu bağlamda kadın evsizliğinin görünür olmasının sağlanması, evsizlik sorunu yaşayan kadınların sorunlarının ve gereksinimlerinin belirlenmesi ve çözüm önerilerinin oluşturulması açısından bu çalışma önemli görülmektedir. Bunun yanı sıra uluslararası alan yazında kadın evsizliğine ilişkin çalışmalar bulunmasına karşın: Türkiye’de evsizlik çalışmalarında özellikle kadınları odak alan araştırmaların sınırlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmacının alan yazına önemli katkılar sunabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada evsiz kadınların yaşadıkları sorunların betimlenmesi ve sosyal hizmet odağında çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada evsizlik sorunu yaşayan kadınların sosyo-demografik ve biyopsikososyal sağlık durumlarına ilişkin özelliklerinin belirlenmesi ile evsizlik sürecine ilişkin deneyim ve düşüncelerinin betimlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmada aşağıdaki şu sorulara cevap aranmıştır.

- 1.Kadınların evsiz kalmalarına neden olan faktörler nelerdir?
2. Evsizlik sürecinde kadınların karşılaştıkları riskler nelerdir?
3. Evsizlik sorun alanına yönelik olarak katılımcıların çözüm önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Evsiz kadınların yaşadıkları sorunların betimlenmesinin amaçlandığı bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması olacak şekilde tasarlanmıştır. Durum çalışması gerçek yaşamda sınırlandırılmış bir durum ya da durumlar hakkında detaylı ve derinlemesine bilgiler elde edilerek bir durumun betimlenmesi ya da durum temalarının oluşturulduğu nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 2016: 97). Durum çalışmasında araştırmacılar bir konu ya da soruna odaklanır sonrasında bu sorunu örneklemek için sınırlı bir durum seçilmektedir (Creswell, 2016: 99).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu İstanbul İlinde Beyoğlu ve Esenyurt ilçelerinde bulunan ve evsiz kadınlara barınma hizmeti sunan Şevkat-Der’e ait barınma evlerinde kalan; Taksim’de sokakta yaşayan ve çeşitli sivil toplum örgütlerinin yemek dağıtım hizmetinden yararlanan araştırmaya katılmaya gönüllü 22 kadın katılımcı oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yer alan kadınların sosyo-demografik özellikleri ile biyopsikososyal sağlık durumlarına ilişkin bulgular Tablo 1 de gösterilmiştir.

Tablo 1. Evsiz Kadınların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Sağlık Durumları

Yaş	N	Sosyal Güvence	N
18-25 yaş arası	2	Sosyal Güvenceden Yoksun	8
26-35 yaş arası	7	SSK	9
36-45 yaş arası	8	Bağ-Kur	1
46-55 yaş arası	2	Genel Sağlık Sigortası	4
56-65 yaş arası	2	Gelir Durumu	
66 yaş	1	Emekli Maaşı	4
Medeni Durum		Yetim Aylığı	6
Evli	2	Gelir Desteği Bulunmayan	12
Bekar	12	Katılımcıların Çocuk Sayısı	
Boşanmış	4	Çocuğu olmayanlar	11
Eş vefatı	4	1 Çocuk	6
Eğitim Durumu		2 Çocuk	4
Okur-yazar	2	3 Çocuk	1
İlkokul	5	Evsizlik sürecinden önceki istihdam durumları	
Ortaokul	4	Çalışıyor	7
Lise	9	Çalışmıyor	15
Üniversite	2	Evsizlik sürecinde çalışma durumu	
Evsizlik sürecinde sosyal yardımlardan yararlanma durumu		Çalışıyor	5
Yararlanıyor	2	Çalışmıyor	17
Yararlanmıyor	20	Göç Öyküsü	
Yatılı Sosyal Hizmet Kuruluşlarından Yararlanma Durumları		Göç öyküsü var/Başka Ülkeden	5
Evet	3	Başka şehirden	6
Hayır	19	Göç Öyküsü Yok	11
Kadın Katılımcıların Sağlık Durumlarına İlişkin Özellikleri (Ruhsal Sağlık Durumları)		Geçmişe ait cezaevi öyküsü	
Ruhsal Sağlık Problemi Olmayanlar	20	Var	2
Psikiyatrik Tanısı Olanlar (Depresyon)	2	Yok	20
Sigara Kullanma Alışkanlığı	18		
Alkol Alma Alışkanlığı	4		
Fiziksel Sağlık Durumları			
Kronikleşmemiş Sağlık Problemi Olanlar	3		
Kronik Sağlık Problemi (Tansiyon, Diyabet, Kadın Doğum Hastalıkları)	15		
Sağlık Problemi Bulunmuyor	4		

Araştırmaya katılan ve evsizlik sorunu yaşayan kadınlar 18 ile 66 yaşları arasındadır. Katılımcılar arasında en çok bekar evsiz kadınların olduğu görülürken, boşanmış ve eşi vefat etmiş kadınların sayısı ise eşittir. Evli ve evsiz olan kadın katılımcılar ise sığınmacı statüsüne geçiş işlemleri devam eden ve eşleri Avrupa ülkelerinde yaşamakta olan kadınlardır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde evsizliğin en çok lise mezunu olan katılımcılarda olduğu görülmektedir. İkinci

sırada ilköğretim mezunları üçüncü sırada ise ortaokul mezunları, en az ise üniversite ve okuryazar olan katılımcılardır. Katılımcıların sosyal güvenlik sisteminden yararlanma durumları incelendiğinde en çok SSK'dan yararlandıkları görülmekte iken en az sayı ise Bağ-Kur'lu olan kadınlardır. Sosyal güvenceden yoksun olanların sayısı 8 iken, Genel Sağlık Sigortasından yararlananların ise 4 kişi olduğu belirlenmiştir. Evsiz kadınlar arasında gelir desteği bulunmayanların sayısının 12 olduğu görülmektedir. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan evsiz kadınların 11'nin hiç çocuğu yokken, 11'inin ise çocuğu bulunmaktadır. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların 7'sinin evsizlik sürecinden önce çalıştığı, 15'inin ise çalışmadığı; evsizlik sürecinde ise 17'sinin çalışmadığı 5'inin ise çalıştığı saptanmıştır. Evsiz kadınların 11'inin göç öyküsü bulunmazken 5' inin başka ülkeden, 6'sının ise iç göç öyküsü bulunmaktadır. Çalışma grubunda yer alan katılımcılar arasında geçmiş yaşantılarında ceza adalet sistemi ile temas etmiş kadın sayısının 2 olduğu belirlenmiştir. Kadın katılımcıların sağlık durumlarına ilişkin özellikleri incelendiğinde; katılımcılar arasında ruhsal sağlık probleminin olmadığını belirten katılımcı sayısı 20 iken, ruh sağlığı problemine ilişkin tanısı olanların sayısı 2' dir. Katılımcılar arasında 18 kişide sigara içme alışkanlığı varken 4 kişi de sigara kullanımının olmadığını, 4 kadın katılımcı da ise yoğun olmamakla birlikte alkol tüketimi bulunmaktadır. Katılımcılar arasında 3 kadın boğaz ağrısı, baş ağrısı ve öksürme gibi şikayetlerinin olduğu, 15 kadın ise tansiyon, diyabet ve jinekolojik hastalıklara ilişkin tanılarının bulunduğunu ifade etmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kadınların evsizlik sürecinde yaşayabilecekleri sorunların görünürlüğünün sağlanması amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan ilk 10 soru katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile sağlık durumlarının belirlenebilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Sorular belirlenmeden önce alan yazında yer alan kaynaklar incelenmiş sonrasında sorular oluşturulmuştur. Görüşme formunda yer alan 17 soru ise açık uçlu olacak şekilde katılımcıların evsizliğe ilişkin düşüncelerinin ve görüşlerinin belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmaya başlamadan önce Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 2019/11 sayılı Etik Kurul onayı alınmıştır. Katılımcılara görüşmelere başlamadan önce bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur. Araştırma 27.01.2020-07.02.2020 tarihleri arasında İstanbul İlının Beyoğlu, Esenyurt ilçelerinde ve Taksim'de gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar çalışmanın zaman seçimine özen göstermişlerdir. Bunun nedeni olarak evsizlerin özellikle kış mevsiminde belirli barınma merkezlerinde kalma yönünde tercihte bulunmaları ile açıklanabilir. Araştırma kapsamında veriler katılımcılar ile yapılan yüz yüze derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmeler 45 dk. sürmüştür. Katılımcılar ile yapılan derinlemesine görüşmelerde ses kaydı alınmamış bunun yerine araştırmacılar tarafından görüşme detayları, ifadeler yazılı olarak alınmıştır.

Verilerin Analizi

Katılımcılar ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerin fenomenolojik analiz yöntemi ile yapılmıştır. Fenomenolojik veri analizi dar kapsamlı analizden başlayan ve daha geniş birimlere doğru ilerleyen ve ardından bireylerin "neyi" "nasıl" deneyimlediklerinin detaylı betimlenmesine doğru sistemli bir süreci devam eder (Moustakas, 1994). Fenomenolojik analizde bir katılımcının ifadeleri ayrıntılı incelendikten sonra, diğer katılımcının ifadelerinin ayrıntılı incelenmesine geçilmektedir (Smith, 2004). Fenomenolojik veri analizi verilerin hazırlanması, elde edilen

verilerin fenomonolojik olarak azaltılması, yaratıcı varyasyon ve deneyimin özünün ortaya çıkarılmasından oluşmaktadır (Kleiman, 2004:11-15; Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020: 170). Bu bağlamda ilk önce katılımcılar ile yapılan görüşmeleri içeren notlar araştırmacılar tarafından harf kodu verilerek bilgisayar ortamında Microsoft Word dosyasına aktararak 66 sayfalık metin elde edilmiştir. Veriler birbirlerine benzeyen belirli tema ve kavramlar çerçevesinde bir araya getirilerek yorumlanmıştır. Metin içerisinde geçen katılımcıların ifadeleri teker teker araştırmacılar tarafından tekrar döne döne okunarak, incelenerek, müzakere edilerek bütüncül biçimde analiz edilmiş ve katılımcıların ağırlıklı olarak belirttikleri durumlar başlıklar altında ele alınmıştır. Veri analizinden finansal kayıplar, ev içi şiddet, aile içi ilişkilerde yaşanan sorunlar, işsizlik, göç, kira maliyeti nedeniyle evsiz olma durumları ile evsizlik sürecinde karşılaşılabilecek risklere (suç mağduru olmak, şiddet, bulaşıcı hastalık, kronik hastalık, açlık ve soğuk) ilişkin durumlar 3 ayrı başlık altında detaylandırılmıştır. Sonrasında katılımcılardan elde edilen veriler alan yazında yer alan çalışmalar ile ilişkilendirilmiştir.

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde katılımcıların evsizlik sürecine geçme nedenlerine ilişkin düşünceleri ile evsizlik sürecinin kadınlar için barındırdığı risklere ilişkin düşüncelerine yer verilerek alan yazınla birlikte değerlendirilmiştir. Çalışmanın amaçları doğrultusunda katılımcılardan elde edilen bulguların dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Kadın Katılımcıların Evsizlik Sürecine İlişkin Deneyimlerinin ve Düşüncelerinin Dağılımı

Katılımcıların Evsizlik Sürecine Geçme Nedenleri	N
Finansal Kayıplar	2
Ev içi Şiddet	1
Aile içi İlişkilerde Yaşanan Sorunlar	6
İşsizlik	3
Göç Sonrası Geline Ülkede Sosyal Destek Sisteminden Yoksunluk	5
Ev Kira Maliyetinin Yüksek Olması	5
Evsizlik Nedeniyle Kadınların Karşılaşılabilecekleri Risklere İlişkin Düşünceler	
Sokakta Suç Mağduru Olmak	4
Şiddete Uğramak	5
Bulaşıcı Hastalıklar	3
Kronik Hastalığın Oluşması	3
Açlık ve Soğuk	7

Katılımcıların Evsiz Kalma Nedenleri

Araştırma kapsamında ilk önce evsizlik sürecindeki kadın katılımcıların evsizlik sürecine geçmelerinde etkili olan faktörler ele alınmıştır. Söz konusu faktörler kadınların kendi deneyimlerinden yola çıkarak oluşturdukları kendi anlatıları etrafında toplanmaktadır. Bu bağlamda ilk önce finansal kayıplar nedeniyle evsiz olma durumuna; ikinci olarak ev içi şiddete, üçüncü olarak aile içi ilişkilerde yaşanan sorunlara, sonrasında işsizlik, göç ve son olarak kira maliyetine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

Finansal kayıplar nedeniyle evsiz olma durumu çalışma grubunda yer alan 2 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Alan yazında finansal kayıplar nedeniyle bireylerin evsizlik sorunu ile

karşılaşılabilecekleri belirtilmektedir. Özellikle kırılgan ekonomik sistemlerde güvencesiz geçim kaynaklarına sahip olanlar mali kayıplarla sıklıkla karşılaşmaktadır ve bu durum evsizliğe neden olabilmektedir (Wisner, 1998: 28). Ekonomik açıdan evsizliğe zemin hazırlayan bir diğer faktör ise ekonomik kaygılardır (MacKenzie vd., 2007). Temel gereksinimlerin karşılanmasında ve yeterli yaşam standardının sürdürülebilmesinde ekonomik açıdan yetersizlik olarak tanımlanan finansal stresin (Yates, 2007) oluşumunda etkili olan unsurlar; finansal açıdan dengenin kaybedilmesine yol açan sağlıksız düşünme yolları, bireyin kontrolünde olmayan dışsal koşullar, para yönetiminde bilgi ve beceri eksikliği (Marston ve Shevellar, 2010) olarak sıralanabilir. Finansal kayıplar aile içi ilişki örüntülerinde çatışmalara neden olarak bireylerin sosyal desteğinin azalmasına yol açabilmektedir. Finansal kayıplar nedeniyle evsiz olma durumunu çalışma grubunda yer alan S ve M şu şekilde belirtmektedir:

“...Eşimin işleri çok iyiydi, hiçbir maddi sorunun yoktu ancak sonrasında iflas etti ve ardından da kalp krizi geçirerek vefat etti. Bilseydim öncesinde tedbir alırdım”... (S.66)

“...Ailemin maddi durumu çok iyiydi ancak sonrasında birdenbire her şey gitti. Eş, dostta kalmadı, kimsenin yanında kalınamıyor.”... (M.36)

Finansal kayıplar nedeniyle evsiz olma durumunun dışında ev içi şiddet kadınların evsiz kalmalarına neden olabilmektedir. Alan yazında ev içi şiddetin kadınların evsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmalarında itici bir güç olduğu (Jasinski vd., 2005; Marpsat, 2000) sıklıkla vurgulanmaktadır. Browne (1993) ataerkil kültürel kodlar ile beslenen aile içi şiddetin kadınların evsiz olmalarında önemli rol oynadığını vurgulamaktadır. Alan yazında ev içi şiddetin evsizlik sürecine geçişte önemli bir etken olabileceği sıklıkla vurgulanmasına rağmen çalışmada bir katılımcı ev içi şiddet nedeniyle evi terk ettiğini ve birlikte yaşayabileceği kimsenin bulunmadığını ifade etmiştir. Eşi tarafından şiddete maruz kalan ve bu nedenle belirli bir dönem kadın sığınma evinde kaldıktan sonra evsizlik sorunu yaşamaya başlayan C söz konusu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

“...Kocam ile kaçarak evlendik, kendi ailem benimle konuşmadı. Beni o denli daralttı ki arkadaşlarım ile görüşmemi dahi istemedi, evleneli daha 6 ay olmuştu, her gün dayak. İstanbul’ da kimsem yoktu. Kaçtıktan sonra kimse sahip çıkmıyor, seni siliyorlar. Hiç birisi ile görüşmüyorum. Burada tanıdığım birkaç insan var, bazen onların yanında kalıyorum ara sıra. Sığınma evinde kaldım bir süre ancak kurallar çok katıydı şimdi günlük iş bulduğum yerlerde çalışıyorum kendi ihtiyaçlarım için, ama o da yetmiyor.”... (C.24)

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre aile içi ilişkilerde yaşanan sorunlar nedeniyle kadınlar evsiz kalabilmektedirler. Sinha (2013)'ya göre her yıl milyonlarca insan aile içi ilişkilerde yaşanan çatışmalar nedeniyle evsizlik sorunu ile karşılaşmaktadır. Evsizlerin aile ilişkilerinde üyeler arasında katmanlaşmış uzaklığa ve çatışmaya dayalı ilişki örüntüsüne rastlanabilmektedir. Çalışma grubunda yer alan kadınlar kişiler arası sorunları konut sorunu ile birlikte tanımlamışlardır. Çalışma grubunda yer alan 6 katılımcı söz konusu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

“...Abim, eşi ve çocuklar annem ve benim yaşadığımız eve geçinemediklerini için geldiler, abimin maaşı yetmiyordu. Ev küçüktü; abim, eşi ve ben sürekli tartışıyorduk; bir de onların arasında da geçimsizlik var, seslerimiz artık sokaktan duyuluyordu ben de evden çıktım, evde huzursuzluk vardı.”... (D.34)

“...Annem ve ben anlaşamıyorduk, biz çok kardeşiz, baba yok. Ne yapayım arkadaşımın da aynı sorunları vardı o da, bende evi terk ettim. Katlanılmıyordu.”... (Y.28)

“...Eşim vefat etti, vefat etmeden önce de onun ailesi ile anlaşamazdık, vefat ettikten sonra eşimin ailesi bize bakamayacaklarını söylediler, yerimiz yok, güle güle dediler.”... (L.42)

"...Annem vefat etti, babam ise bir başka kadın ile birlikteydi, babaannemlere gittik kardeşlerimle o da vefat edince babamın kız kardeşleri babaannemin evini bizden aldılar, bizde evsiz, yersiz, yurtsuz kaldık, ne söyleyeyim."... (F.26)

"...Akraba, eş, dost evin yoksa sıkıntıdaysan kimse yardım etmez, çocuğun bile. Beni gelin istemedi eşim vefat ettikten sonra, evleri çok küçükmüş bu şekilde söylediler, huzur evine de gidemedim, aldım bavulumu evden çıktım, eş dostun yanında kaldım, yük oluyorsun bir süre sonra."... (N.54)

"...Benim kimsem yok yani var da yok, yuva ve yurtlarda geçti benim tüm hayatım, baba vefat etmiş annemde başkası ile evlenmiş beni ve kardeşimi vermişler yuvaya yıllar önce ailemin yanına döndüm ama onlarla yapamadım bir kere sığıntı oluyorsun, sanki senin annen değil gibi oluyor bir süre sonra, geledim."... (R.23)

Kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle iş yaşamında yeterince yer bulamamaları da evsizlik sorunu karşısında kırılğan olmalarına neden olabilmektedir. İşgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığı, kadınları işsiz kılarak kadın evsizliğinin en önemli nedenlerinden birini oluşturmaktadır (Olufemi, 2000). İşsizlik, sosyal güvenceden ve düzenli gelirden yoksun kılarak barınma ihtiyacının karşılanmasını da engellemektedir (Tessler vd., 2001). İşsizlik nedeniyle evsiz olma durumu çalışma grubunda yer alan 3 katılımcı tarafından şu şekilde dile getirilmiştir.

"...Tekstilde çalışıyordum, çıkarttılar. Kiramı karşılayamaz oldum. Bankalara borcumda var"... (B.45)

"...Çalışmak istedim ama iş bulamadım, iş vermiyorlar, bu durumda evde tutulamıyor."... (Z.39)

"...Daha az ücretlere çalışan yabancı uyruklu kadınları çalıştırıyorlar, iş aradım ancak bulamadım, ev de tutamadım."... (K.26)

Araştırmaya katılan kadınlardan 5'i Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı değildir. Evsizlik sorunu göç öyküsü olan kadınlarda görünür olmaktadır. Göçmenler, sığınmacı ve mülteciler yoksulluk, yerel topluluktan dışlanma, konut kiralama ve konaklamadaki ayrımcı uygulamalar nedeniyle evsizlik açısından risk altındadırlar (Thomas, 1995; Abraham, 2000; Baker vd., 2003). Göç sonrası gelinen ülkede yakının (aile, arkadaş) ve sosyal destek sistemlerinin olmaması nedeniyle kadınlar evsizlik sorunu ile karşılaşabilmektedirler. Kadınlar gelinen ülkenin dilinin konuşulmaması nedeniyle çoğunlukla sosyal yönden izole bir yaşantı sürmektedirler (Sikich, 2008) ve evsizlere ilişkin sosyal hizmetlere ulaşımında sorun yaşayabilirler. Araştırmaya katılan kadınlardan 2'si Sudan, 1'i Mozambik, 2 kadın ise Ekvador kökenlidir. Araştırmacılar katılımcılar ile İngilizce konuşarak ve Mozambik'li kadın katılımcının tercüme desteği ile görüşmeleri yapmışlardır. Farklı ülkelerden olan 5 kadın evsizliğe ilişkin süreçleri şu şekilde dile getirmişlerdir:

"...9 ay önce Türkiye'ye Sudan'dan geldim, pasaportum yok, evliyim, 3 çocuğum var, çocukların süt, mama ve bez ihtiyaçları var, barınma yerini facebook aracılığı ile öğrendim, burası da çocuklar için yetersiz çocuklar buradan hoşlanmıyorlar, eşim Avrupa'ya gidebildi, iş yok."... (Ş.28)

"...Bekarım kardeşim Ş ile birlikte geldik, pasaportumuz yok, kardeşim ve ben burayı facebookdan öğrendik, bu dernek dışında yardım almadık, başka yerden sosyal yardım almadık."... (E.32)

"...İstanbul'a işletme bölümü okumak için geldim. Gebelik durumum oldu ve yurttan çıkarıldım, çocuğum 3 yaşında, arkadaşlarımın evinde kaldım sonrasında ise buradayım, Sosyal Hizmetlerden yardım almadım, gönüllülerden yardım aldım. Kimi zaman aç kaldığım zamanlar oldu. Ailem ile görüşüyorum onlar Mozambik'te. Çocuğumun babası ile görüşüyorum."... (U.27)

"...Bekarım, çocuğum yok, Ekvador'dan 9 yıl önce geldim, havalimanında yakalandım, 7 sene 5 ay ceza evinde kaldım, şu anda denetimli serbestlikten yararlanıyorum, ülkeme geri dönmek istiyorum, çalışmak istiyorum ülkeme geri dönebilmek için para biriktirmek istiyorum, cezaevinden sonra sokakta kaldım. Ailem Ekvador da ve görüşüyorum"... (Ö.41)

"...Bende bekarım, çocuğum yok, 7 yıl önce Ekvador'dan Türkiye'ye geldim, Ö gibi ben de ceza evinde kaldım, sokakta kaldım sonrasında facebook ile burayı buldum. Ekvador'a geri dönebilmek istiyorum, çalışıp para biriktirmek istiyorum, kardeşim, annem ve babam ile görüşüyorum."... (Ç.36)

Kadın katılımcılardan 27 yaşındaki U gebelik süreci ile birlikte barınma imkanlarından yoksun kaldığını belirtmiştir. Üniversite öğrencisi olan kadınların gebelik durumlarının oluşması durumunda destek sistemlerinin aktifleştirilmesi ve barınma sorunlarının çözümlenebilmesi için sosyal politikalara, kurumlara ve sosyo-ekonomik destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Katılımcılar arasında göç öyküsü olan 2 kadın katılımcıda aynı zamanda suç öyküsünün de bulunuyor olması cezaevi sonrasında kadınların sosyal ve ekonomik destek sistemleri ile bağlantılarının kurulmasında yardım mekanizmalarının yetersiz kalabildiğini göstermektedir. Göç öyküsü olan 3 kadın katılımcının kalacak barınma yeri bulmada sosyal medya hesaplarından faydalanmaları sosyal medyanın bireylerin gerekli kaynaklara ulaşmalarında önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Konut kira maliyetinin yüksek olması nedeniyle de evsizlik sorunu oluşabilmektedir. Poremski vd. (2015) evsizliğin en önemli 2 nedeni olarak gelir eksikliği ve konut maliyetini belirtmektedirler. Kira maliyeti yoksulluk sorunu yaşayan dezavantajlı grupların giderlerinin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır (Işıkhani, 2002: 41). Ev kiralarnın yüksek, hane içine giren gelir miktarının az olması yoksulluk ile birlikte kadın evsizliği için risk faktörünü oluşturmaktadır (Shinn ve Khadduri, 2020). Yoksulluk kadınların bağımsız ev kurma kapasitelerini zayıflatarak evsizliğe karşı savunmasızlığı arttırmaktadır. Kira maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle evsiz olma durumu çalışma grubunda yer alan 5 kadın katılımcı tarafından yaşam öyküleri içinde doğrudan ifade edilmiştir. Söz konusu görüşlere bakıldığında; “...Ev kiralrı çok yüksek, ben ailemden herkesi kaybettim, İstanbul da doğdum ve büyüdüüm ancak bir evim olamadı, tek başına ev tutulamaz, bir işte çalışsak dahi İstanbul da 800-1000 TL’nin altında ev bulmak çok zor, elektrik, su, yol masrafı ve doğalgaz faturaları yüksek, 2-3 arkadaş bir araya gelip ev tutalım diyoruz, yalnız yaşayan, evli olmayan kadınlara kimse ev vermiyor. Çok ucuz bir konutta oturursan da o bölge çok güvenli olmuyor.”... (A.38)

“...Ben çalışıyordum ve işimi kaybettim, üniversite mezunuyum, İstanbulluyum hem de kaç kuşak öncesinden, bankalara kredi ve kart borcum çok, arkadaşlarımın hepsi hayatlarına devam ediyorlar, iş bulup çalışmak istiyorum, ancak bulamıyorum, barınma merkezinde kaldığımı söyleyince tüm iş görüşmelerim orada kalıyor. Kimse evsiz birini işe almak istemiyor, 2-3 arkadaş birlikte ev tutalım diyoruz ancak ev vermiyorlar, bulduğumuz yerlerde de ev kiralrı çok yüksek, depozitosu var, 1500-2000 TL’nin altında kadınlar için rahat edebilecekleri bir yerde oturamazsınız. Bu barınma yerinde kaldığımız için apartmanda birileri ile karşılaşıyoruz ve insanların bakışları tuhaf, çünkü burada kaldığımızı biliyorlar. Evsiz olmak aynı zamanda sizi işsiz kılıyor.”... (V.40)

“...Herkes hayatta tökezleyebilir, benim ve arkadaşların olduğu gibi, ucuz konut gerekli, bakin bizim hiç birimizin ruhsal sağlık sorunumuz yok, suç geçmişimiz yok ve İstanbulluyum, ev kiralrı çok yüksek, işsiz kaldığında borç çok olduğunda nasıl ev tutalım, hiç kimse evsiz kalıpta sokakta, barınma merkezlerinde kalmak istemez. Ben çalışıyorum ve ev tutabilmek için para biriktirmeye çalışıyorum, ancak evim barkım ve kimsem olmadığımı biliyorlar ve işler de bu nedenle geçici olabiliyor. Ev kiralayabilmek için yeterli para da olamıyor bu nedenle”... (T.47)

“...Bende gündelik işlerde çalıştım bir süre, verilen ücretler çok düşük onunla bir oda bile kiralayamazsın.”... (I.58)

“...Evladım bakin ben bu yaşında matbaa da çalışıyorum, sabah saat yediden akşam saat 7’ye kadar ve ev kiralrı çok yüksek olduğu için evsiz kaldım, damadımın ve kızımın yanına sığamıyorum, huzur evinde de kalmak istemiyorum. Bu tür durumlar için ucuz kiralabilecek konutlar şart, bağ-kur emekli aylığım var ancak bankaya kesiliyor”... (S.66)

Konut hakkının sosyal bir hak olarak tanınıp tanınmama sorunsalı ile sosyal konutlara ilişkin sosyal politikalar ve uygulamalar evsiz sayısının artmasına ya da azalmasında önemli bir belirleyicidir (Busch-Geertsema vd., 2010). Özellikle ucuz sosyal konutlara erişim sosyal riskler

ile karşı karşıya kalan kadınları evsizlikten koruyabilmektedir. Bu bağlamda ucuz kira maliyeti olan konut uygulamalarının oluşturulmasına gereksinim duyulmaktadır.

Evsizlik Nedeniyle Kadınların Yaşadıkları Riskler

Kadınlar evsizlik sürecinde yaşamlarını tehdit eden birçok risk ile karşılaşmaktadırlar. Söz konusu riskler şiddete ve istismara maruziyet (Wenzel vd., 2000; Zlotnick ve Zerger, 2009:29), yaralanma ya da ölüm, suç mağduru olma, cinsel yolla bulaşan hastalıklar başta olmak üzere çeşitli kronik ya da bulaşıcı hastalıkların görülmesi şeklindedir. Bu çalışmada kronik böbrek hastalığı, kadın doğum hastalıkları, ülser ve diyabet katılımcılar tarafından bildirilmiştir. Ayrıca evsizlik ile iç içe geçmiş yoksulluk sarmalında kadınlar temel besin maddelerine ulaşımında ve mevsim şartlarına göre giyecek temininde ve ısınmada sorunlar yaşamaktadırlar. Evsizlik başlı başına kadınların yaşam hakkını ve biyopsikososyal sağlığını tehdit eden sorunlara neden olmaktadır.

Çalışma grubunda yer alan kadınların evsiz olma durumunda sokakta karşılaşabilecek risklere ilişkin düşünceleri incelendiğinde 4 katılımcı kadınların sokakta suç mağduru olabileceklerini belirtmiştir. Söz konusu ifadeler incelendiğinde;

"...Kadınlar sokakta hırsızlığa maruz kalabilirler, yaralanabilir ya da öldürülebilirler."... (S.66)

"...Sokakta bir gözün açık uyumalısın, nereden nasıl bir zarar geleceğini bilemezsin, canından olabilirsin. Sokakta iken en güvenilir yer hastanelerdir, orada güvenlik görevlileri ve polisler vardır. Rahatsız eden olmaz."... (R.23)

"...Bir şey yapsam kimi kimsesi yok diye düşünürler, o nedenle sokakta çok dikkatli olmak gerekir, senden çalmaya çalışabilirler."... (N.54)

"...İnsanların yoğun olduğu yerlerde bulunmalısın yardım isteyebileceğin birileri olur, yaralanabilirsin, öldürülebilirsin."... (M.36)

Alan yazında yer alan çeşitli çalışmalar evsizlerin genel nüfus içinde suç mağduru olma riskinin yüksek olduğunu göstermektedir (Lam ve Rosenheck, 1998). Evsizlerin kalıcı konut gibi koruma kaynakları olmadığı için suç mağduru olma riskleri artmaktadır (Lee ve Price-Spratlen, 2004). Evsizlik sürecinde özellikle kadınların erkek evsizlerden daha fazla suç mağduru olabilecekleri (hırsızlık, gasp), kadınların öldürülme, vurulma ya da yaralanma riskinin erkek evsizlere göre daha yüksek olduğu (Jasinski vd., 2005: 4) alan yazında belirtilmektedir. Bu bağlamda katılımcıların dile getirdiği görüşler ile alan yazında yer alan çalışmalar benzerlik göstermektedir.

Çalışma grubunda yer alan 5 katılımcı kadınların sokakta şiddete uğrayabileceklerini belirtmiştir. Söz konusu ifadeler incelendiğinde;

"...Sokakta kadınları koruyabilecek hiçbir şey yok gerçi evlerde de yok, en iyi ihtimalle kötü, çirkin sözler işitebilirsiniz sokakta, hoş olmayan bakışlarla karşılaşabilirsiniz. Bir kere horlandığınızı hissettirirler size."... (T.47)

"...Kadınların kimsesi yoksa, yalnızlarsa ve başlarının üstünde bir çatıları yoksa sokakta hırpalanabilirler, dövülebilirler kısaca her şey olabilir."... (L.42)

"...Şiddete maruz kalırlar. Belki öncesinde şiddet olmayabilir ancak sokakta şiddet ile tanışırlar. Aklınıza gelebilecek her şey olabilir sokakta, cinsel taciz mesela"... (F.26)

"...Kendi yakınına yapmayacağı her türlü kötü davranışı sokaktaki kadına yapabilirler neden çünkü korunmasızdır, insan olduğu kolaylıkla unutulur, insanların değer verdikleri sende yoktur çünkü."... (D.34)

“...Burası olmasaydı başıma sokakta çok kötü durumlar gelebilirdi, bir kere gece uyuyamazsın sokakta her zaman tetikte olmalısın, dövebilirler aklına gelebilecek her türlü olumsuz durum ile karşılaşırsın.” ... (Ş.28)

Alan yazında yer alan çeşitli çalışmalar kadınların sokakta fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddete maruz kalabildiklerini göstermektedir. Evsiz olan erkekler sokakta gündelik yaşam pratiklerinde şiddet içeren davranışlar ile karşılaşsalar da özellikle kadınlar cinsel şiddet açısından da risk altındadırlar (Heslin vd., 2007; Wenzel, vd., 2000). Hatty (1996) tarafından yapılan çalışmada evsizlik sorunu olan kadınların şiddeti evsizliğin ayrılmaz bir parçası olarak gördükleri belirlenmiştir. Söz konusu bulguya göre kadınların evsizlik sürecinde şiddeti içselleştirdikleri söylenebilir. Bu çalışmada kadınlar evsizlik sürecinde sokakta karşılaşabilecek riskleri betimlerken şiddet görünümelerini de tasvir etmişler ve evsizlik süreci ile ilişkilendirmişlerdir. Bu bağlamda araştırmanın bu bulgusu alan yazında yer alan çeşitli çalışmalar ile örtüşmektedir.

Evsiz kadınlar birçok hastalık bakımından risk altındadırlar. Çalışma grubunda yer alan 6 kadın sokakta bulaşıcı ve kronik hastalıklara maruz kalılabileceğini belirtmiştir. Söz konusu ifadeler incelendiğinde;

“...Bir başkasında hastalık olur ve size bulaşabilir, sokaktaki insanlar kendilerine bakamazlar, banyo yapamazlar, başkalarının eski kıyafetlerinden de hastalık bulaşabilir çok zor, bir arkadaşta uyuz vardı mesela” ... (Z.39)

“...Bir arkadaşım bir adamla birlikte olmuştu ve hastalık kapmıştı.” ... (Ö.41)

“...Nezle, gribin yanında bir de verem olabilirsin, çünkü başını sokmak için mekruh binalarda kalmak zorunda kalırsın temiz olmayan yerler hastalık yapar.” ... (U.27)

“...Ben evde iken sağlığıma dikkat ediyordum, yeterince su içmediğim için böbreklerimden rahatsızlandım. Böbrek hastalığım var şimdi, yeterince su içmemişim.” ... (E.32)

“...Sokakta kaldığım süreçte bronşit oldum bir de şeker hastalığı ile depresyonum varmış.” ... (V.40)

“...Bel ağrılarım var ve midem kötü ülser varmış, doktora da gidemedim, kadın hastalığım ve depresyon var bir de.” ... (B.45)

Evsizlik süreci kadınların fiziksel sağlıklarını etkileyerek öncesinde kendilerinde olmayan hastalıkların oluşumunu arttırmakta ya da olumsuz yaşam koşulları nedeniyle önceden var olan hastalıkların şiddetinde artışa sebep olabilmektedir. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kadınlar evsizliğin sağlık açısından risk taşıdığını dile getirmişler ve farklı hastalıkların bu süreç ile bağlantılı olarak ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. Araştırma grubunda yer alan katılımcılar arasında ruhsal sağlık problemi sadece 2 katılımcı tarafından depresyon olarak bildirilmiştir. Evsizlik dışlanmayı, yoksulluk ve yoksunluk yaşantısını beraberinde getirerek bireylerde duygusal sıkıntıya ve depresyona katkıda bulunabilir. Alan yazında yer alan çeşitli çalışmalarda evsizliğin ruhsal sağlık problemlerine yola açabileceği ve ruhsal sağlık problemlerinin de evsizliğe neden olabileceği (Greifenhagen ve Fichter, 1997: 162) ifade edilmektedir. Bu çalışmada ruhsal sağlık problemlerine ilişkin ifadeler 2 katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

Evsizlik durumunda kadınlar yeterli ve güvenli besin maddelerine ve hava koşullarına göre yeterli giyeceğe ve ısınma imkanlarına ulaşmada zorluk yaşamaktadırlar. Çalışma grubunda yer alan 7 kadın sokakta kalınan süreçte kadınların besin ve soğuktan korunma gereksinimlerini karşılayamaz duruma gelebileceklerini ve kış aylarında soğuk nedeniyle zorluk yaşayabileceklerini belirtmiştir. Söz konusu ifadeler incelendiğinde;

“...Açlık çok zor, insanlardan bir şey istemek de, Taksim de yemek dağıtılıyor hepimiz gönüllü olarak taşınmasına, yapımıza yardım ediyoruz.” ... (C.24)

“...Kış aylarında soğuk çok büyük sıkıntı.” ... (K.26)

“...Hastanelere gidiyoruz sıcak oluyor içerisi, kimsenin kışın sokakta kalmasını istemem.”... (Ç.36)
“...Sıcak yemek dağıtımı oluyor burada ama olmayan yerlerde var, evsiz barksız kalmış olanlara düzenli olarak her yerde yemek verilmeli, aşevleri olmalı, kimse aç bırakılmamalı, insanlardan yemek için para istemek zor, kadınsan daha da zor.”... (A.38)
“...Kış aylarında soğuk ve aç kalmak ikisi her insan için büyük sorun evsizsen daha büyük sorun kadınsan daha da büyük.”... (I. 58)
“...En büyük imtihan kimsesiz, evsiz barksız kalmak ama en kötüsü de soğukta ayazda başını sokacak bir çatının olmaması ve aç kalmak.”... (S.66)
“...Ben soğuğu hiç sevmiyorum, açlığa susuzluğa dayanabilirim ancak soğuğa gelemiyorum, bence en zoru karda kışta soğukta dışarıda kalmak.”... (Y.28)

Alan yazında da evsizlerin yiyecek, barınak, kıyafet ve yıkanacak yer bulmakta güçlük yaşayabilecekleri belirtilmektedir (White ve Newman, 2014: 81). Sağlıklı beslenememe ve insan yaşamı için gerekli olan besin maddelerine ulaşamaması evsizler için bir yandan hastalık riskini beraberinde getirirken diğer taraftan ise ölüm riskini arttırabilmektedir. Ayrıca çalışma grubunda yer alan katılımcıların belirttiği gibi soğuğun yoğun biçimde hissedildiği hava koşullarının evsizlerin yaşam koşullarını olumsuz biçimde etkileyebileceği ve ölüm riskini arttırabileceği (Romaszko vd., 2017) alan yazında da belirtilmektedir. Açlık ve soğuk kadın ve erkek evsizleri ortak biçimde etkilemektedir.

Evsizlik Sorun Alanına Yönelik Olarak Katılımcıların Çözüm Önerileri

Araştırmada yer alan katılımcılar ucuz konuta erişimde yaşadıkları sorunları dile getirip, çözüm önerisi olarak risk altındaki kadınlar için ucuz sosyal konutların gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Söz konusu ifadelerden bazıları şunlardır:

“...Ucuz sosyal konutların olması gerek, belli bir müddet insanlar kendilerini toparlayana kadar.”... (V.40)
“...Devletin ucuz kiralık konut sağlaması gerekli.”... (T.47)
“...Biz kiralanabilecek ucuz konut istiyoruz.”... (S.66)

Katılımcıların önerileri doğrultusunda sosyal hizmet uzmanları evsizlik sorunu yaşayanların savunuculuklarının yapılması, dezavantajlı konumda bulunanların sağlıklı, sosyal ve ucuz konuta erişimlerinin sağlanmasına yönelik sosyal politikaların yapılandırılmasına katkı sağlamaları (Reamer, 1989) makro ölçekte önemli sosyal hizmet uygulamaları içerisinde yer almaktadır. Avustralya Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (2019)’ne göre; sosyal hizmet insanların evsizlik durumundan uygun fiyatlı sürdürülebilir konutlara geçmelerine yardımcı olabilecek programların oluşturulmasında da etkin görev almaktadırlar (The Australian Association of Social Workers, 2019). Bu bağlamda Türkiye’de önemli bir sosyal sorun olarak gün geçtikçe önem kazanan evsizlik sorununun çözümlenmesine dönük politikalara, programlara ve sosyal hizmet uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları evsizliğe yol açabilecek sosyo-ekonomik açıdan dengenin kaybedilmesine yol açabilecek sağlıksız düşünme biçimlerini değiştirmelerinde, bireylere ve ailelere ev ekonomisi yönetimlerinde gerekli olan bilgi ve becerinin kazandırılmasında etkin rol alabilirler. Sosyal hizmet uzmanları evsizlik riski ile karşı karşıya kalan bireylerin ve ailelerin belirlenmesinde, değerlendirmelerin yapılmasında, ucuz sosyal konutlara geçişlerinin sağlanmasında danışmanlık sunabilirler.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadın evsizliğini görünür kılarak sorunları, gereksinimleri ve çözüm önerilerini evsiz kadınların anlatıları ile şekillendirmeye olanak tanıyan bu çalışma sonucunda evsizlik sorunundan

etkilenen kadınların demografik özellikler bakımından çeşitlilik gösterdiği, kadın evsizliğinin çeşitli sosyal sorun alanları ile (işsizlik, aile sorunları, şiddet, finansal kayıplar göçmen sorunları, eski hükümlü olma) ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda evsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan kadınların aynı zamanda işsizlik problemi ile de karşı karşıya bulundukları saptanmıştır. Bu bağlamda evsiz kadınlar için ilgi ve yetenekleri doğrultusunda sosyal güvenceli iş olanaklarının yaratılması gerekli görülmektedir. Evsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan sokakta yaşayan ve barınma merkezlerinde kalan kadınların sosyal dışlanmalarının önüne geçebilmek için diğer dezavantajlı gruplarla (engelliler, sığınmacılar) ilgili olarak yapılan farkındalık çalışmalarında olduğu gibi evsizler ve kadın evsizliği ile ilgili olarak da yapılmasına gereksinim duyulmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde kadınların evsizlik sürecine geçme nedenleri farklılık göstermektedir. Söz konusu nedenlerin başında aile içi ilişki sorunları, göç öyküsü olan kadınların sosyal destek sisteminden yoksun bulunmaları ve ev kiralalarının yüksek oluşu gelmektedir. Aile içi ilişki sorunlarının çözümlenebilmesi için evsiz kadınlara ve ailelerine yönelik aile refahını temel alan kadınları güçlendirmeye dayalı sosyal hizmet müdahalelerinin oluşturulması araştırma sonuçları itibarı ile önemli görülmektedir. Bu bağlamda evsizlik süreci yaşayan kadınlar için barınma ihtiyacı ile birlikte diğer temel gereksinimlerin (beslenme, sağlık, güvenlik) karşılanarak biyopsikososyal yönden tam iyilik hali içinde olmalarını engelleyen sorunların çözümlenebilmesi ve evsizlik sürecinde yaşamı tehdit edebilecek risklerin ortadan kaldırılması ve kadınların güvenlik gereksinimlerinin giderilebilmesi için evsiz ve sosyal korunmadan yoksun olan kadınlara hizmet veren esnek yapıda kuruluşların oluşturulması, kadınlara sosyo-ekonomik ve psikososyal desteğin sağlanması gerekmektedir.

Araştırma sonucunda güvencesiz sosyal korunmadan yoksun olan başta kadınlar olmak üzere evsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan dezavantajlı grupların konut ihtiyaçlarının çözümüne yönelik politikaların oluşturulması, bakım verdikleri çocukları ile birlikte yaşayabilecekleri geçici konut programlarının oluşturulması gerekmektedir.

Araştırma sonucunda evsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan kadınlardan özellikle geldiği ülkesi farklı olanların sosyal medya aracılığı ile barınma merkezine başvurdukları saptanmıştır. Bu bağlamda evsizlik sorunu ile karşılaşma riski olan kadınlara hizmet verebilecek, kadınların mevcut olan toplumsal kaynaklara ulaşmalarını kolaylaştıracak sosyal medya ağının oluşturulmasına dönük programların yapılandırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, M. (2000). Isolation as a form of marital violence: The South Asian immigrant experience. *Journal of Social Distress and the Homeless*, 9(3): 221-236.

AHAR (United States Department of Housing and Urban Development). (2015). *The 2015 Annual Homeless Assessment Report (AHAR) to Congress*. The U.S. Department of Housing and Urban Development Office of Community Planning and Development. <https://www.huduser.gov/portal/sites/default/files/pdf/2015-AHAR-Part-2.pdf> (çevrimiçi). Erişim Tarihi: 10.03.2020

Asgary, R., Alcabes, A., Feldman, R., Garland, V., Naderi, R., Ogedegbe, G., and Sckell, B. (2016). Cervical cancer screening among homeless women of New York City shelters. *Maternal and Child Health Journal*, 20(6): 1143-1150. DOI:10.1007/s10995-015-1900-1

- Baker, C.K., Cook, S.L., and Norris, F.H. (2003). Domestic violence and housing problems: a contextual analysis of women's help-seeking, received informal support, and formal system response. *Violence Against Women*, 9(7): 754-783. DOI: 10.1177/1077801203253402
- Bassuk, E.L., Buckner, J.C., Perloff, J.N., and Bassuk, S.S. (1998). Prevalence of mental health and substance use disorders among homeless and low-income housed mothers. *American Journal of Psychiatry*, 155(11): 1561-1564.
- Baxter, S. (1991). *Under The Viaduct: Homeless in Beautiful B.C.* Vancouver: New Star.
- Baxter, E., and Hopper, K. (1981). *Private Lives/Public Spaces Homeless Adults on the Streets of New York City.* New York: Community Service Society.
- Belcher, J.R., Greene, J.A., McAlpine, C., and Ball, K. (2001). Considering Pathways into Homelessness: Mothers, Addictions, and Trauma. *Journal of Addictions Nursing*, 13: 3-4, 199-208, DOI: 10.3109/10884600109052654
- Berzoff, J. (2013). Group therapy with homeless women. *Smith College Studies in Social Work*, 83(2-3):233-248. DOI:10.1080/00377317.2013.802967
- Browne, A. (1993). Family violence and homelessness: The relevance of trauma histories in the lives of homeless women. *American Journal of Orthopsychiatry*, 63(3): 370-384. DOI:10.1037/h0079444
- Busch-Geertsema, V., Edgar, W., O'Sullivan, E., and Pleace, N. (2010). *Homelessness and Homeless Policies in Europa: Lessons from Research.* FEANTSA, European Consensus Conference on Homelessness. Brussels: FEANTSA
- Caton, C.L.M., El-Bassel, N., Gelman, A., Barrow, S., Herman, D., Hsu, E., Tochtermann, A.Z., Johnson, K., and Felix, A. (2012). Rates and Correlates of HIV and STI Infection Among Homeless Women. *AIDS and Behavior*, 17(3): 856-864. DOI:10.1007/s10461-012-0198-x
- Chambers, C., Chiu, S., Scott, A. N., Tolomiczenko, G., Redelmeier, D. A., Levinson, W., and Hwang, S. W. (2013). Factors associated with poor mental health status among homeless women with and without dependent children. *Community Mental Health Journal*, 50(5): 553-559. DOI:10.1007/s10597-013-9605-7
- Coston, C. (1989). The original designer label: Prototypes of New York City's shopping-bag ladies. *Deviant Behavior*, 10(2): 157-172. DOI: 10.1080/01639625.1989.9967808
- Creswell, J.W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Fellin, P., and Brown, K.S. (1989). Application of homelessness to teaching social work foundation content. *Journal of Teaching in Social Work*, 3(1): 17-33. DOI: 10.1300/j067v03n01_03
- Goodman, L., Fels, K., and Glenn, C. (2006). No Safe Place: Sexual Assault in the Lives of Homeless Women. Applied Research Forum. National Online Resource Center on Violence Against Women. (ss.1-13). https://vawnet.org/sites/default/files/materials/files/2016-09/AR_SAHomelessness.pdf (çevrimiçi). Erişim Tarihi: 10.06.2020
- Greifenhagen, A., and Fichter, M. (1997). Mental illness in homeless women: an epidemiological study in Munich Germany. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci*, 247:162-172.
- Hatty, S.E. (1996). The violence of displacement: The problematics of survival for homeless young women. *Violence Against Women*, 2(4): 412-428. DOI: 10.1177/1077801296002004005

- Heslin, K., Robinson, P. L., Baker, R. S., and Gelberg, L. (2007). Community characteristics and violence against homeless women in Los Angeles County. *Journal of Health Care for the Poor and Undeserved*, 18(1): 203-218. DOI: 10.1353/hpu.2007.0011
- Işıkhan, V. (2002). Kentlerin Gölgesinde Yaşayan Evsizler. Ankara: Kardelen Ofset.
- Jasinski, J.L., Wesely, J.K., Mustaine, E., and Wright, J. D. (2005). The Experience of Violence in the Lives of Homeless Women: A Research Report. U.S. Department of Justice, 1-101. <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/211976.pdf> (çevrimiçi). Erişim Tarihi:10.04.2020
- Johnson, A.K., and Cnaan, R.A. (1995). Social Work Practice with Homeless Persons: State of the Art. *Research on Social Work Practice*, 5(3): 340-382. DOI:10.1177/104973159500500306
- Kaya-Kılıç, A., and Aslantürk, H. (2019). Socio-demographic Characteristics of Homeless People and Their Experiences of Living on the Streets: Antalya Sample. *Journal of Society & Social Work*, 30(2): 417-437.
- Krupnick, J.L., Green, B. L., Stockton, P., Miranda, J., Krause, E., and Mete, M. (2008). Group interpersonal psychotherapy for low-income women with PTSD. *Psychother Res.*, 18(5):497-507. DOI: 10.1080/10503300802183678.
- Kennedy, A.C., Bybee, D., and Greeson, M.R. (2015). Intimate partner violence and homelessness as mediators of the effects of cumulative childhood victimization clusters on adolescent mothers' depression symptoms. *Journal of Family Violence*, 30(5), 579–590. DOI:10.1007/s10896-015-9689-7
- Kleiman, S. (2004). Phenomenology: To Wonder and Search for Meanings. *Nurse Researcher*, 11(4), 7-19. <https://doi.org/10.7748/nr2004.07.11.4.7.c6211>.
- Lam, J.A., and Rosenheck, R. (1998). The effect of victimization on clinical outcomes of homeless persons with serious mental illness. *Psychiatric Services*, 49(5): 678-683.
- Lee, B.A., and Price-Spratlen, T. (2004). The geography of homelessness in American communities: Concentration or dispersion?. *City & Community*, 3(1): 3-27. DOI:10.1111/j.1535-6841.2004.00064.x
- Lenon, S. (2000). Living on the edge: Women, poverty and homelessness in Canada. *Canadian Woman Studies*, 20 (3): 123-127.
- MacKenzie, D., Desmond, K., and Steen, A. (2007). *Household Organisational Management Expenses Advice Program Evaluation Report 2007*. Australian Government Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs. Commonwealth of Australia: Canberra.
- Magee, M., and Hurliaux, E. (2008). Ladies' night: Evaluating a drop-in program for homeless women housed in San Francisco's Mission District. *International Journal of Drug Policy*, 19(2): 113-21. DOI: 10.1016/j.drugpo.2007.11.009.
- Marpsat, M. (2000). An Advantage with Limits: The Lower Risk for Women of becoming Homeless. In: *Population, an English selection*, 12^e année, n°1, 2000. (ss. 247-291). https://www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_2000_hos_12_1_7089 (çevrimiçi). Erişim Tarihi: 12.07.2020.
- Marston, G. and Shevellar, L. (2010). The experience of using fringe lenders in Queensland: A pilot study. Social Policy Unit, The University of Queensland- School of Social Work & Human Services_Social Policy Unit.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Muñoz, M., Crespo, M., and Perez-Santos, E. (2005). Homelessness effects on men's and women's health. *International Journal of Mental Health*, 34(2):47-61. DOI:10.1080/00207411.2005.11043400
- Murray, S. (2011). Violence against homeless women: Safety and social policy. *Australian Social Work*, 64(3): 346-360. DOI:10.1080/0312407x.2011.552983
- National Association of Social Workers (NASW). (2015). Code of Ethics. Washington, DC: Author. Retrieved from <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics.aspx>
- Olufemi, O. (2000). Feminisation of poverty among the street homeless women in South Africa. *Development Southern Africa*, 17(2): 221-234. DOI:10.1080/713661399
- Poremski, D., Distasio, J., Hwang, S. W., and Latimer, E. (2015). Employment and income of people who experience mental illness and homelessness in a large Canadian sample. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 60(9): 379-385. DOI:10.1177/070674371506000902
- Ravenhill, M. (2008). *The Culture of Homelessness*. Hampshire: Ashgate Publishing.
- Reamer, Frederic G. (1989). The Affordable Housing Crisis and Social Work. Faculty Publications. Paper 169.
- Romaszko, J., Cymes, I., Dragańska, E., Kuchta, R., and Glińska-Lewczuk, K. (2017). Mortality among the homeless: Causes and meteorological relationships. *Plos One*, 12(12):1-16. DOI: 10.1371/journal.pone.0189938
- Rosa, A.S., and Bretas, A.C.P. (2015). Violence in the lives of homeless women in the city of São Paulo, Brazil. *Comunicação Saúde Educação*, 19(53): 275-285. DOI: 10.1590/1807-57622014.0221
- Rossi, P.H. (1991). *Down and out in America: The origins of homelessness*. Chicago: University of Chicago Press.
- Schmidt, R., Hrenchuk, C., Bopp, J. and Poole, N. (2015). Trajectories of women's homelessness in Canada's 3 northern territories. *International Journal of Circumpolar Health*, 74(1): 297-78. DOI: 10.3402/ijch.v74.29778
- Sinha, M. (2013). Family violence in Canada: A statistical profile, 2011. Canada: Component of Statistics Canada catalogue no. 85-002-X Juristat.
- Shinn, M., and Khadduri, J. (2020). *Homelessness and What to Do About It. In the Midst of Plenty*. John Wiley & Sons Ltd. ss. 248.
- Sikich, K.W. (2008). Global female homelessness: A multi-faceted problem. *Gender Issues*, 25(3): 147-156. DOI:10.1007/s12147-008-9062-8
- Smith, E.M., and North, C.S. (1994). Not all homeless women are alike: Effects of motherhood and the presence of children. *Community Mental Health Journal*, 30(6): 601-610.
- Smith, J. A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative research in psychology*, 1(1), 39-54.
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153- 182.
- Tessler, R., Rosenheck, R., and Gamache, G. (2001). Gender differences in self-reported reasons for homelessness. *Journal of Social Distress and the Homeless*, 10(3): 243-254. DOI:10.1023/a:101668870769

The Australian Association of Social Workers' (AASW). (2019). Of Social Work Practice: Homelessness. <https://www.aasw.asn.au/document/item/12225> (çevrimiçi). Erişim Tarihi: 14.03.2020

Thomas, T.N. (1995). Acculturative stress in the adjustment of immigrant families. *Journal of Social Distress and the Homeless*, 4(2): 131-142. DOI: 10.1007/bf02094613

Tyler, K. A., Hoyt, D. R., Whitbeck, L. B., and Cauce, A. M. (2001). The effects of a high-risk environment on the sexual victimization of homeless and runaway youth. *Violence and Victims*, 16(4): 441-455.

Waldbrook, N. (2013). Formerly homeless, older women's experiences with health, housing, and aging, *Journal of Women & Aging*, 25(4): 337-357. DOI: 10.1080/08952841.2013.816213

Weinreb, L., Goldberg, R., and Perloff, J. (1998). Health characteristics and medical service use patterns of sheltered homeless and low-income housed mothers. *Journal of General Internal Medicine*, 13(6): 389-397. DOI:10.1046/j.1525-1497.1998.00119.x

Weinreb, L., Perloff, J., Goldberg, R., Lessard, D., and Hosmer, D. W. (2006). Factors associated with health service utilization patterns in low-income women. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 17(1): 180-199. DOI: 10.1353/hpu.2006.0036

Wenzel, S.L., Koegel, P.A., and Gelberg, L. (2000). Antecedents of physical and sexual victimisation among homeless women: A comparison to homeless men. *American Journal of Community Psychology*, 28, 367-390. DOI: 10.1023/A:1005157405618.

White, B. M., & Newman, S. D. (2014). Access to primary care services among the homeless. *Journal of Primary Care & Community Health*, 6(2): 77-87. DOI: 10.1177/2150131914556122

Wisner, B. (1998). Marginality and vulnerability. *Applied Geography*, 18 (1): 25-33.

Yates, J. (2007). Housing affordability and financial stress, Australian Housing and Urban Research Institute, Sydney Research Centre, Research Paper No 6.

Zlotnick, C., and Zerger, S. (2009). Survey findings on characteristics and health status of clients treated by the federally funded (US) Health Care for the Homeless Programs. *Health and Social Care Community*, 17 (1): 18-26. DOI: 10.1111/j.1365-2524.2008.00793.x



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2021, 4(11): 1077-1089.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.863](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.863)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Sürdürülebilir Kültür Turizmi: Kars Örneği*

Mehmet DUMAN, Yüksek Lisans Öğrencisi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, e-posta: mhmtdmn36@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0940-5616>

Doç. Dr. Levent GELİBOLU, Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kars, e-posta: lgelibolu@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8415-9312>

Öz

Sürdürülebilir kültür turizmi bir destinasyonun veya halkların yaşam tarzı, tarihi mekânları, sanatı, gelenek-görenekleri vb. gibi çok çeşitli kültürel ayırt edici özelliklerini içermektedir. Dünyada kültür turizminde önemli bir yere sahip olan ülkemizde, sürdürülebilir kültür turizmi bağlamında kültürel miras özelliğindeki değerlerimizi koruma ve kullanma, tanıma ve tanıtmaya prensipleri ve sürdürülebilir kalkınma anlayışına ilişkin çabalara gereksinim duyulmaktadır. Kars ili ise farklı birçok kültürel özelliği ile kültür turizmi açısından potansiyeli oldukça yüksek olan bir destinasyondur. Bu çalışmada Kars ili, doğal ve kültürel değerlerinin korunması ve gelecek nesillere aktarılması için sürdürülebilir kültür turizmi bağlamında incelenmiştir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada uzman görüşleri doğrultusunda çözümlemeler yapılmış ve sürdürülebilir kültür turizminin gelişimine ilişkin önerilerde bulunulmuştur. Çalışma sonucunda kalifiye insan gücü yetersizliği, turistik destinasyonların ulaşım, aydınlatma vb. eksiklikleri, konaklama tesislerinin yeterli sayıda olmaması ve sektörün turist profilinde kararsız olması gibi sorunlarla birlikte yerli ve yabancı turistlerin profil taleplerine uygun çabalara gereksinim duyulduğu, yöresel ürün çeşitliliğine gidilmesi, tarihi kent merkezinin modern binalardan arındırılarak tarihi yapıların aslına uygun korunması, kültürel değerlerin pazara sunulması, kültür ve turizme yönelik eğitimlerin verilmesi vs. gibi birtakım öneriler elde edilmiştir.

* Bu çalışma Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programında hazırlanan "Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Sürdürülebilir Kültür Turizmi Değerlendirilmesi: Kars Örneği" isimli tezden üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Kalkınma, Sürdürülebilir Kültür Turizmi, Kültürel Miras.

Makale Gönderme Tarihi: 01.08.2021

Makale Kabul Tarihi: 02.11.2021

Önerilen Atıf:

Duman, M. ve Gelibolu, L. (2021). Sürdürülebilir Kültür Turizmi: Kars Örneği, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11): 1077-1089.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(11): 1077-1089. DOI: [10.26677/TR1010.2021.863](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.863)
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Sustainable Culture Tourism: The Case of Kars

Mehmet DUMAN, MSc. Student, Kafkas University, Institute of Social Sciences, Kars, e-mail: mhmtmn36@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0940-5616>

Associate Prof. Dr. Levent GELİBOLU, Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kars, e-mail: lgelibolu@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8415-9312>

Abstract

Sustainable tourism is a destination or people's lifestyle, cultural historical structures, customs and traditions, etc. It offers a wide variety of options such as tourism, which has an important place in cultural tourism in the world, is aimed at protecting and using our values in the cultural tourism heritage, recognizing and promoting the principles and trainings for global development. Kars province, on the hand, is one that can increase its cultural tourism potential with its vegetation of Kars province and to raise it for the future. The training program of qualitative research methods is applied in the training carried out and continuing on the trainings for education. Transportation facilities in Turkey, places where transportation facilities are available, transportation etc. The choice of food, the choice of accommodation facilities are completely preferred and not preferred by the sector tourists, as well as the preference of local products for the purposes suitable for the profiles of the local and general preference, the date of purchase of the historical city center from the modern buildings, suitable for the target market, suitable for the profile of the target market, cultural it is preferred to be taken and on top of training for tourism, etc.

Keywords: Sustainability, Sustainable Development, Sustainable Cultural Tourism, Cultural Heritage.

Received: 01.08.2021

Accepted: 02.11.2021

Suggested Citation:

Duman, M. and Gelibolu, L. (2021). Sustainable Culture Tourism: The Case of Kars, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(11): 1077-1089.

GİRİŞ

Sürdürülebilirlik kavramı son yıllarda birçok alanda sıkça konuşulmaya başlanmış olan bir konudur. İlk başlarda gelecek kuşaklara yönelik bir kavram olarak değerlendirilen sürdürülebilirlik hem mevcut nesillerin hem de gelecekteki nesillerin tüm temel ihtiyaç ve isteklerinin karşılanmasındaki eşitliği ifade etmektedir. Turizm açısından değerlendirildiğinde; insanların kişisel ya da ticari amaçlarla merak ve ilgi duyulan bir yeri gezme, iş seyahati amaçlı ya da insan topluluğunu tanımasını ve gezip gördüğü yerlerde dinlenmesini sağlayıp aynı zamanda öğrenmesine imkân tanıyan, topluma kültürel etkileşim, sosyal ve ekonomik kazanç sağlayan bir olgudur. Turizmin genel yapısı değerlendirildiğinde kompleks bir kavram olduğu görülmektedir. Çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır ve arz değerleri genellikle inelastik olduğundan dolayı sürdürülebilir olması gerekir. Turizm açısından sürdürülebilirlik; turizmden sağlanan ekonomik faydanın devamlılığı, turizm kaynakları bağlamında değerlendirilebilecek çevrenin korunması, turizmin sosyal yapı ile etkileşiminin sağlıklı yürütülmesi boyutlarını kapsar. Kaynakların hoyratça kullanıldığı ve tüketim kültürünün toplumları yönettiği günümüzde turistik kaynaklarının korunması ve gelecek nesillere taşınması bu bağlamda önem taşımaktadır.

Bu çalışmada önemli bir kültür turizm çekim merkezi olarak kabul edilen Kars, sürdürülebilir kültür turizmi bağlamında ele alınmıştır. Bu çerçevede, Kars'ın turizm ve kültürel potansiyeli, kültür turizmi kaynakları, turizm talebindeki süreklilik, yöredeki illere göre önceliği, yerel yönetim ve STK'ların çalışmaları, kültürel değerlerin turizm açısından sürekliliği, Kars'ın turizm açısından sosyo-ekonomik yapısı, yöre halkının turizme bakış açısı, kültür turizmi bağlamında yatırım ve yeni istihdam alanlarının değerlendirilmesi ve bu başlıklarla birlikte sürdürülebilir kültür turizminin ilkeleri çerçevesinde; Kars'ın doğal ve kültürel değerlerinin korunması ve gelecek nesillere aktarılması bağlamında araştırma gerçekleştirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilir Kültür Turizmi

Sürdürülebilir turizm, ortak gelecek raporundan çıkan tartışmalar sonucunda son yıllarda ortaya çıkmıştır (Butler, 1999). 1960'lı yıllarda kitle turizminin hızlı artışından dolayı turizmin tarihsel gelişmeleri sürdürülebilir turizm kavramının ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır. Bunun temel nedeni turizm talebinin dinamik ve turizm arzının inelastik olmasından dolayıdır. Çünkü turizm talebi, turizm arzını aştığından dolayı birçok olumsuzluklara sebebiyet verdiği için kaynakların planlı ve dengeli bir şekilde kullanılması ortaya çıkmaktadır. Böylelikle turizmde sürdürülebilirlik kavramı hem önem hem de yaygınlık kazanmaktadır. 1970'li yıllarda yapılan çalışmalarda ise turizmin gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine olumsuz yansımaya değinilmiştir. 1980'li yıllarda da dünya genelinde turizmin ekonomik, fiziksel, sosyal etkileri ve turizmin konuk ve konuk ağırlayan topluluklar arasındaki ilişkileri ilk kez detaylı bir şekilde tartışılmıştır (Kuter ve Ünal, 2009:148).

WTO (Dünya Turizm Örgütü)'ne göre sürdürülebilir turizm, “ziyaretçilerin, endüstrinin, çevrenin ve insanları ağırlayan toplulukların ihtiyaçlarına hitap eden, mevcut ve gelecekteki ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini tam olarak dikkate alan turizmdir” (Durovic ve Loverentjev, 2014:181).

Turizmin sürdürülebilir olması için, turizmde değerlerin korunması, geliştirilmesi, bilinmesi ve çekiciliğiyle birlikte sürekliliğinin sağlanması gerektiği ifade edilmektedir. Sürdürülebilir turizmde iyi bir yönetim ve pazarlama anlayışına ön koşul olarak vakıf olunmalıdır. Doğal ve

kültürel değerlerin kapsadığı sektörde kaynakların korunması, gelecek kuşaklara bilinçli bir şekilde aktarılması turizm-çevre-insan kaynaşmasında önem arz etmektedir (Sezgin ve Karaman, 2008:1).

Birçok bilim insanı tarafından kültür turizmi ve sürdürülebilir turizm neredeyse eş anlamlı olarak görülmektedir. Ancak kültür turizmi hassas, yumuşak 'akıllı' bir turizm çeşidi görüldüğü için sürdürülebilir turizm kavramını tamamlayıcı niteliktedir. Bununla birlikte kültür turizmi, kendi başına sürdürülebilir bir faaliyet olamayacağı gibi sürdürülebilir turizmin ilkeleriyle uyumlu olmayan bazı yönleri de bulunmaktadır (Swarbrooke, 1999:306). Dolayısıyla sürdürülebilir turizm ve kültür turizmi eş anlamlı olarak görülse de kültür turizmi sürdürülebilir turizmin bir çeşidi veya tamamlayıcısı olarak değerlendirilebilir. Kültür turizmi, ülkeye yönelik turizm talebini dengeli hale getiren bir turizm türüdür. Avrupa Birliği (2018)'ne göre sürdürülebilir kültür turizmi, maddi ve maddi olmayan kültürel mirasın korunması ve sürdürülebilir turizmin gelişimi için tüm paydaşlara sosyal, çevresel ve ekonomik faydalar yaratan yerel topluluklarla birlikte kültürel miras ve turizm faaliyetlerinin tamamlayıcı yönetimidir. Kültür turizminin sürdürülebilirliği açısından turizm bilincinin önemiyle birlikte yeni destinasyonlar ve etkinlik çeşitliliğinin oluşturulması gerekmektedir. Aynı zamanda yeni destinasyonlar ve etkinlik çeşitliliğinde karşılaşılabilecek olan olası olumlu ya da olumsuz durumlar tespit edilmeli ve önlemler alınmalıdır (Eser vd., 2010:32).

Kars İli Turizm Potansiyeli

Turizm sektörü; ülkelere gelir kaynağı oluştururken, aynı zamanda insanların yaşam kalitesine, seyahat etme davranışlarına, uluslararası ticaretin ilerlemesine önemli ölçüde katkılar sunmaktadır. Bununla birlikte tarihi ve doğal zenginliklere sahip olan ülkelerinde kalkınmasında önemli rol almaktadır (Çeken vd., 2008:71). Turizm uygun bir şekilde geliştirilip yönetildiğinde, doğal çevreyi, tarihi arkeolojik ve dini anıtları korumak ve yerel kültürlerin, folklorun, geleneklerin, sanatların ve el sanatlarının ve mutfağın uygulamalarını teşvik etmek için bir mekanizma olarak hizmet edebilir. Nitekim, turizm ekonominin her yönüne dokunmaktadır (Abam, 2016: 2).

Kars turizm potansiyeli bakımından çok çeşitli turizm özelliklerine sahip olmakla birlikte, kültür turizmi açısından geçmiş dönemlere ait medeniyetlerin bırakmış oldukları tarihi miraslar, somut ve soyut miraslar, ören yerleri, tabyalar, kiliseler, camiler vb. yerleriyle bir cazibe merkezidir. Dünyada sadece Kristal Kar özelliğine Alp Dağları ve Sarıkamış'ın sahip olması ülkemizin kış turizmi açısından önemli kayak merkezlerinden biri olduğunu göstermektedir. Yerli ve yabancı ziyaretçilerin uğrak noktaları olan tarihi İpek Yolu üzerinde yer alan Ani Antik Kenti içinde barındırdığı birçok medeniyetin bırakmış olduğu tarihi yapılar ile ön plana çıkmaktadır (Tutar vd., 2012:48). Ayrıca şehir baltık mimarisi tarzında yapılan birçok tarihi yapı ve şehrin tarihi geçmişi ile tarih turizmi, Sarıkamış'ta yer alan doğal güzellikler ve kar kalitesi ile kış turizmi, tarihte Sarıkamış Harekatı ile bir kahramanlık öyküsü niteliği taşıyan "Sarıkamış Destanı" ile hüznün turizmi, "Kuyucuk Gölü-Kuş Cenneti ile ekoturizm, tasavvuf alanında önemli bir figür olan "Hasan Harakani Türbesi" ile dini turizm, şehre özgü birçok yiyecek ile gastronomi turizmi, coğrafi şartlar açısından değerlendirildiğinde yayla turizmi gibi alanlarda da oldukça büyük bir potansiyele sahiptir (Yüce ve Samsa, 2019:196).

Kars şehri son yıllarda Türkiye'de yükseliş gösteren turizm faaliyetleriyle birlikte turist sayısında artış göstermektedir. Kars'ı ziyarete gelen turistlerin birçoğu tur operatörlerinin düzenlediği kültür turları kapsamında gelirken bir kısmı da münferit olarak kendi imkânlarıyla şehri ziyaret etmektedir. Ziyaretçiler, gün içerisinde Kars'ta bulunan tarihi kültürel miras değerinde olan Rus

ve Osmanlı mimarisini, Ani Antik Kenti'ni ziyaret ederken, Kars'ın somut olmayan (soyut) kültürel miras değerleri olan âşıklık söyleyişleri, atışmaları ve halk oyunları gösterileri gibi yöresel etkinliklere de katılmaktadırlar. Ziyaretçiler ortalama 1,4 günlük konaklama süresinde gastronomi bağlamında öneme sahip olan Kars mutfağı, kaz eti, kaşar peyniri, gravyer vb. ürünleri tadararak satın almaktadırlar (Demir, 2017:144).

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın Önemi

İnsanlık medeniyeti, hiçbir diğeri olmadan üretilmeyen bir dizi maddi ve manevi kültürel değerlerin birikiminden oluşmaktadır. Somut kültürel miras ve somut olmayan kültürel miras, onlara kimlik veren insan medeniyetlerinin başarılarının bir parçasıdır (Masoud vd., 2018:54-60). Kars; camileri, kilise ve manastırları, tabyaları, Ani Antik kenti, Çıldır Gölü vb. kültürel cazibe merkezleri ile tanınan bir şehirdir. Ancak, turistlerin tanımadığı ve turistik bir cazibe olarak görülmeyen çok fazla somut ve somut olmayan kültürel mirasa da sahiptir. Ayrıca son yıllarda artan turizm potansiyelinin doğru bir mecrada gelişimini sürdürmesi, kültürel değerler tanıtılırken aynı zamanda korunması, turizmden gelir sağlayan ev sahibi toplulukların bilinçlendirilmesi karşı karşıya kalınan sorunlardır. Araştırmanın nitel yöntemli olması mevcut duruma daha ayrıntılı bakmayı sağlayacaktır. Bu açıdan sürdürülebilir kültür turizmi ilkelerinin Kars bağlamında uygulanarak çözüm önerilerinin geliştirilmesi uygulayıcılar açısından da önem taşıyacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Kars şehrinin somut ve somut olmayan kültürel değerlerine ilişkin değerlendirmeleri belirlemek ve bu değerlerin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için çözüm önerileri geliştirmektir; bu kapsamda

- 1) Kars'ın sahip olduğu somut ve somut olmayan miras değerleri ile yaratıcı ve popüler kültür ürünü turizm kaynaklarını ortaya koymak,
- 2) Kültür turizmi faaliyetlerinin önceliğini uzman bakış açısıyla belirlemek ve
- 3) Bu kaynakların sürdürülebilir kültür turizmi yoluyla şehrin ekonomik kalkınmasına katkı yapması için öneriler getirmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma kapsamında, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. Fenomenoloji; farkında olunan ancak ayrıntılı ve derinlemesine bilgi sahibi olunmayan olgulara odaklanmaktadır. Dünyadaki olay, tecrübe, yönelim, algı, kavram ve durumlar vb. şeklinde ortaya çıkabilen olgularla günlük yaşamda çeşitli şekillerde karşılaşılabilir. Aşına olunan ancak tam olarak anlamı kavranamayan olguların araştırılması için fenomenoloji yöntemi uygundur (Yıldırım ve Şimşek, 2013:78). Araştırma kapsamında alanında uzman ve konuyla ilgili katılımcıların sürdürülebilir kültür turizmine ilişkin görüşlerini aktarmaları amaçlanmıştır.

Araştırmanın Örnekleme

Örnekleme yöntemi olarak ölçüt örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı veya ölçüt örnekleme yöntemi genellemelere imkan veren olasılığa dayanan örneklem yöntemlerinin aksine, zengin bilgi sağlayan örneklem seçimiyle bir konunun derinlemesine çalışılmasına izin vermektedir. Kartopu veya zincir örneklem yöntemi ise bir konu veya durum hakkında en fazla bilgi sahibi olan kişiler kimlerdir sorusuyla başlayıp, zincirleme biçimde önerilen diğer kişilerle görüşmeyi kapsar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çerçevede Kars ilinde “sürdürülebilir kültür turizmi”, “kültür turizmi” “kültür turizm alanında karar merci olarak yetki ve söz sahibi olma” bağlamında en fazla önerilen-ismi tekrar edilen 16 kişiden oluşan bilgi sahibi ve uzmanın seçilmesiyle çalışmanın örnekleme oluşturulmuştur. Görüşülen kişiler arasında Kars Vali Yardımcısı, Belediye başkanı, Serhat Kalkınma Ajansı temsilcisi, Kars Ticaret Odası başkanı, Kars turizm sektörü STK temsilcisi, turist rehberleri, yazarlar, yiyecek içecek ve konaklama tesis sorumluları bulunmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Fenomenolojik araştırmalarda kullanılan başlıca veri toplama aracı görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013:135). Nitel bağlamda incelenen olgunun anlaşılması için yapılacak temel çalışma görüşmedir (Merriam, 2013:110). Araştırmada kullanılan veriler açık uçlu soru formundan yararlanılarak, yüz yüze görüşme yoluyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme formu, derinlemesine bilgi almaya imkan veren 13 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Sorular yapılan alan yazın taraması ve alanında uzman akademisyenlerden alınan görüşler neticesinde oluşturulmuştur. Araştırma grubuyla yapılan görüşmeler 30 dakika ile 2 saat arasında sürmüştür. Görüşmeler Aralık 2018- Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara daha öncesinde görüşmenin içeriğiyle ilgili bilgi verilmiş, görüşmenin tamamen bilimsel amaçla kullanılacağı açıklanmış ve bu doğrultuda görüşmelerin ses kaydının alınması izni istenmiştir. Ses kayıtlarının yanı sıra önemli noktalar araştırmacı tarafından not alınmıştır. Tüm katılımcılardan elde edilen ses kayıtları çözümlenerek içerik analizine tabi tutulmuştur. En çok vurgulanan ifadeler ana başlık ve alt başlık olarak ele alınarak, katılımcıların sorulara verilen yanıtlarına da ayrıca yer verilmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışmanın yönteminin nitel olmasından dolayı kesinlik ve genellenebilirlik açısından kısıtlar taşımaktadır. Çalışma örneklem boyutu ve katılımcıların uzmanlık gücünden dolayı az önemli bir sınırlılığa sahiptir. Buna karşılık; olguyu derinlemesine tanımlama ve açıklamaya imkan verdiği için literatüre önemli katkı sağlayabilecektir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 81).

Araştırma Verilerinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Araştırma verilerinin geçerlilik ve güvenilirliği nitel araştırmalarda karşılaşılan temel problemlerden biridir. Araştırma sorularının geçerliliği için araştırmanın amacı bağlamında doğru olanın ölçülüp ölçülmediğinin test edilebilmesi için alanında uzman akademisyenlere ve uygulamacılara danışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Verilerin güvenilirliği için yine aynı şekilde oluşturulan tema ve alt temalardan oluşan tablolar farklı uzmanlara sorularak karşılaştırılmıştır. Oluşturulan temaların ve alt temaların tutarlılığı bu şekilde kontrol edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma bulgularına göre uzman görüşleri çeşitli konular dâhilinde ele alınmıştır. Kars destinasyonunun turizmdeki sürekliliğinde bazı etmenlerin oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu kapsamda katılımcılara sorulan sorular ve alınan bazı cevaplar aşağıda sunulmuştur.

Kars Turizminde Sürdürülebilirliği Sağlayan Faktörler

Kars'ın turizm talebindeki sürekliliği için misafir (turist) memnuniyetinin en önemli değer olduğu ortaya çıkmaktadır. Kars'a gelen ziyaretçilerin hizmet bakımından memnun ayrılması turizmin sürekliliği açısından çok önemlidir. Bu bağlamda turizmin sürdürülebilirliğini sağlamak için neler yapılmasına gerektiğine dair katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur;

"Şu an sosyal medyadan dolayı duyan Kars'a geliyor. Gelen insan burada bir beklenti ile geliyor. O beklentiye cevap verecek bir programı acaba burada bulabiliyor mu? Eğer o programı bulamıyorsa bu sürekli olmuyor. Bir restorana gidiyor ama kazı kaz gibi yiyemiyor. Yani duyduğu ile gelip burada bulduğu tezat ise burada bir süreklilik olmaz. Hatta geçen yıl çok daha kalabalıktı. Bu yıl azaldı. Sebebi, bu şehrin bir dili vardır. Kars'ın dili gibi Kars dinlenilmiyor ise süreklilik burada olmuyor. Kültür olarak buraya gelenlerde süreklilik vardır. Turizm mahiyetinde gelenlerde ise hizmet kalitesi düşüyor diye süreklilik olmuyor." (Katılımcı 6).

"Biz kendi kendimizi yerelde işletmeciler olarak kendi ahlakımızı düzeltmediğimiz süre içerisinde, işletmecilik ahlakımızı düzeltmediğimiz süre içerisinde, bir misafirin nasıl karşılanabileceğini bilinçli bir şekilde yapmadığımız süre içerisinde tabi ki bu zamanla kaybedilecektir. Bunu başarırsa bu iome devam edecektir." (Katılımcı 16).

"Turist sayısında sürekli bir artış var ama bu yeterli değil. 12 ay boyunca burada sürekli turizm faaliyeti gerçekleştirebilirsiniz. Kültür turizminin en büyük avantajı da budur. Talepte sürekliliği sağlayabilmek için sunduğunuz hizmet veyahut ürün kaliteli olmak zorundadır. Kaliteden ödün vermeden maliyeti de göz önüne almanız lazım. Sonuç itibarıyla rekabet var. Rekabet etmek durumundasınız. Bunun sürdürülebilirliğini sağlamak için kaliteli hizmet vermeniz lazım." (Katılımcı 4).

"Özellikle turizmde hizmet eden yani ara elemanların eğitimi birebir turistlerle karşılaşanların eğitimi yani nitelikli insan gücünü hem bulamıyoruz hem de elimizde tutamıyoruz. Bununla ilgili bazı projelerimiz olması gerekiyor. Turizmi yarınlara ve geleceğe taşımak için elimizde bulunan en büyük değerlerimiz kültürel miras olan kültür yapılarımızın restorasyonu düzenli ve aslına uygun olarak yapılması sağlanmalıdır." (Katılımcı 5).

Müşteri memnuniyeti, hizmet kalitesi, kültürel varlık ve değerlerin sunumu, görüşlerde ön plana çıkmıştır. Ayrıca Kars için kültür turizminin bir moda ve gelip geçici bir akım halinden çıkarılarak planlı bir şekilde hareket edilip 12 aya yayılarak sürekli hale getirilmesi vurgulanmaktadır. Ayrıca katılımcılar verdikleri yanıtlarda sürdürülebilir kültür turizmi için kaynakların korunması, çevre duyarlılığı, restorasyon çalışmalarına kaynak ayrılması ve aslına uygun bir biçimde inşa edilmesi gerekliliğine değinmişlerdir.

Bir Kültür Turizmi Destinasyonu Olarak Kars

Bu özelliklerden bazıları birçok uzman katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Buna göre Kars'ın kültür turizmi destinasyonu olarak görülme nedeni katılımcılar tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

“Ani Ören yeri Kars’ı bir dünya markası yapmış. Kalemiz, bir tarihçi, “bir ilin kalesi varsa orada turizm bitmez” dedi. Tarihimizde sürdürülebilir turizm arasına giriyor. Ayrıca kış turizmimiz, dünyada yok olmaya yüz tutmuş kış, kış için gelen insanlarımız var. İklim olarak insanlara cazip geliyor. Sarıkamış kayak merkezi kayak sporu yapanlar için özel bir uğrak yeridir. Hem iklimimiz, hem tarihi yapımız, doğamız, yayla ve meralarımız kışın bembeyaz karla kaplı yazın renk renk çiçeklerle kaplı. Gelen insanlarımızın tekrar gelmesi için diyoruz ki bahara da çok güzeldir. Kars özel bir şehirdir. Coğrafi şartlar itibarıyla yol üstü bir şehir değildir.” (Katılımcı 14).

“Kars bu bölgenin çevresinde bir kültür başkentidir. Kültürel bağlamda komşu illerde birkaçını görebilirsiniz. Ama kültür bileşkesinin tamamını göremezsiniz. Çok kültürlülüğü gastronomiden tutunda soyut-somut değerler hepsini iç içe girdiği zaman bambaşka bir şey ortaya çıkıyor. Antalya Belek’te kültür bileşkesi yapılıyor. Yani suni kilise, cami yapıyorlar. Ondan sonra başka dinlere ait binalar yapıyorlar. Buna da kültürlerin bileşkesi diyorlar. Ama Ani’de binlerce yıl öncesi bir ateşgede tapınağı, bir kilise, bir cami görebiliyorsunuz. Yani dört ayrı dinin Ani’de etkisini görebiliyorsunuz.” (Katılımcı 8).

Yukarıdaki veriler dikkate alındığında; Kültürel farklılıklar, gastronomi, doğal güzellikler sürdürülebilir turizm açısından oldukça büyük önem taşımaktadır.

Kars’ın Turizm Altyapısı

Katılımcılardan bazıları aşağıdaki ifadelerle durumu özetlemiştir;

Nitelikli personel açısından;

“Personel anlamında sıkıntı var. Özveri ve misafirperverler ama sonuçta turizm eğitimi almış olması lazım. Devlet kademeleri yiyecek-içecek alanlarında taleplere yönelik daha esnek davranmalıdır. Çünkü buraya gelen turist profili belli. Büyükşehirlerden gelen yeme içmeyi seven Ankara, İstanbul, İzmir’den gelen görmüş geçirmiş bu insanlar gelip burada rahat olmak istiyor. Yani yerel ya da kamu yönetimleri esnek olması gerekir ki bu talep devam etsin.” (Katılımcı 11).

“Alt yapımız olmadığı için fazla turist gelmesine karşıyız. İnsanları mutsuz bir şekilde geri göndermektense turistler az gelsin ama mutlu bir şekilde geri dönsünler. Kalifiyeli otel ve personellerimiz olmadığı sürece insanlar mutsuz dönecektir. Şu aşamada Kars’a yeni yatırımlar olmadığı sürece Kars’a fazla turist gelmesinden yana değiliz.” (Katılımcı 12).

Ürün çeşitliliği açısından;

“Her yeni açılan restoranın aynı menüyü koyması da turizmi sekteye uğratıyor. Farklılıklar olmalı. Kars’ın daha farklı menüler ortaya koyması lazım.” (Katılımcı 14).

Konaklama tesislerinin yetersizliği açısından;

“Birkaç konaklama tesisi hariç bir kültür turistine verebilecek bir servis yok. İnsanlar neden memnun kalıyor biliyor musunuz? Halkın güler yüzü ve son derece iyi niyeti. Aslında o güler yüzü ve iyi niyet bütün açıkları kapatıyor. Oysaki halk bu denli bir karaktere sahip olmazsa bütün gelen turistler şikayet ederler. Altyapı, restoran, tuvaletler yok. Her taraf kirli, çöp dolu ve çok kötü.” (Katılımcı 6).

“Aslında sorunların belirlenmesi bile önemli bir süreç. Dolayısıyla eksikleri ve düzeltilmesi gereken sorunları bulmak yerine zamana yayan bir milletiz. Yatak kapasitesi kısmi olarak çözülmüştür. Çıldır Gölü’ne gidenler umuma açık tuvaletlerde gereksinimlerini giderebilirler. Kars’taki var olan yatak sayısının geliştirilmesi, yeme-içme yerlerinin kalitesinin artırılması ve bunların

desteklenerek yarışmacı bir ortamda kendilerine kalite kazandırmalarını isteyerek belki bir parça daha mümkün olabilir.” (Katılımcı 7).

Turizm organizasyonu ile uğraşan kişilerin yetersizliğinden;

“Kars’ta, Karslı acente yok. Küçümsediğim için söylemiyorum. Ancak düne kadar hayvan bakıcılığı yapanlar hiçbir formasyondan geçmeden direksiyon başına geçiyor. Arabada sigara içmemi dersiniz, turiste sen diye hitap etmemi dersiniz bunlar hep altyapı eksikleridir. Kars’ta apart ve pansiyona ihtiyaç var. Konaklama bağlamında çeşitlilik mutlaka gerekiyor. Çünkü gezgin grupları aradığı ve istediği şeylerdir.” (Katılımcı 10).

Bunun yanı sıra Kars’ın sürdürülebilir kültür turizmine sahip olması için alt yapı yetersizliklerinin giderilmesinin yanı sıra tarihi kent merkezinin modern binalardan arındırılarak korunması önerisi getirilmektedir;

“Turizm altyapısında şunu anlıyoruz; konaklama tesislerimiz yetersiz. Şehrimizin altyapısı yetersiz. Mimari zenginliğimiz dediğimiz özellikle ‘old city’ dediğimiz bölge kesinlikle modern binalardan kurtarılmalı ve tamamen turizm destinasyonu adı altında planlanmalı. Ayrıca şehrin imarından da kurtarılarak şehrin tematik yoğunluğunu taşımamalı.” (Katılımcı 5).

Kars’taki Kültürel Değerlerin Turizm Açısından Sürekliliği

Katılımcılardan bazıları bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

“Tarihi yapıların restorasyondan geçilmesi lazım. Şehirdeki binaların restoresini yapıp, daha ön plana çıkmasını sağlarsak turizmin anlamında Kars’ın önünü kimse tutamaz. Onların her biri bir değer ve her biri için bir insan gelebilir” (Katılımcı 13).

Kars’taki kültürel değerlerin turizm açısından kullanımının sürekliliğinin sağlanması ve sürdürülebilir kültür turizmi çerçevesinde ele alınması için yapılması gerekenler sıralanırken bunun yanı sıra rant sorunu gibi engellerin de olduğu ifade edilmiştir.

“Kimisi kültür turizmi öneminin farkında. Kars’ın bu alanda sahip olduğu potansiyelin farkında ve bunların korunması gerektiğinin farkında ki biz bu işin sürdürülebilirliğini yapabilelim. Elli yıl ya da yüzyıl sonrada insanlar kültür turizmi nedeniyle gelebilsinler. Ama kimisi de bunlardan kurtulmanın peşinde. Özellikle şehir merkezindeki tescilli binaları sorun olarak gören insanlar var. Çünkü rantı engelliyor. Şöyle düşünün, tescilli bir binanın sahibini düşünün. Şehir merkezinde bir arazisi var. Oraya altı katlı bir apartman yapıp hayatını kurtarabilecekken, o mecburen tescilli binayı korumak zorunda. Bu nedenle bunlardan kurtulmak isteyen insanlar da var. Ama Kars’ı bu yönüyle kötü bulmuyorum. Hem kanuni yaptırımlar hem de turizmde sürekli bir gelir beklentisi ve bu insanların genel itibarıyla bu tip eserlere sahip çıkma yönünde bir eğilimleri var.” (Katılımcı 4).

Turizmden fayda sağlarken sürdürülebilirliğin önemli olduğu, kısa dönemli kârların ötesinde kültür turizminin sürdürülebilirlik çerçevesinde ele alınması da katılımcılardan bazıları tarafından ifade edilmiştir. Örneğin;

“Biz tam tersi para kazanalım diye kültürü sanki turizme feda ediyormuşuz gibi geliyor. Kâr kültürün önüne geçiyor. Yani bir eser nasıl yapılmışsa öyle kullanılmalı. Değiştirme çabasına girmemeliyiz. Kars’ta bir eser cami olarak yapılmışsa cami olarak kullanılmalı ya da müze olarak yapılmışsa müze olarak kullanılmalı Kilise olarak yapılmışsa kilise olarak kalmalı. Yani geçmişi ne ise ona sadık kalmakta fayda var. Somut olmayan kültürel miraslarımız yani sözlü sanatımız diyoruz. Aşıklarımız burada ön plana çıkıyor. Fakat aşıklarımızın da usta-çırak ilişkisi içerisinde kendilerini yetiştirmesi gerekirken onlarda işi turizmden para kazandırarak aslında sanatlarını bir

yerde yapmıyorlar. Oysa burada şunu bilmeliler; insanlar eğer aşık dinleyecekse, bu kültüre değer verecekse onların mutlaka emeklerinin karşılığını vereceklerdir.” (Katılımcı 5).

Kars’ın Doğal ve Kültürel Değerlerinin Korunarak Gelecek Nesillere Aktarılması ve Sürdürülebilirliğinin Sağlanması İçin Öneriler

Kars’ın doğal ve kültürel değerlerinin korunarak gelecek nesillere aktarılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için önem sırasına göre özetle, Tarihi doku-tescilli yapıların korunması ve restorasyonu, Yöre halkının maddi ve manevi güçlendirilip bilinçlendirilmesi, Eğitim, Devlet desteğinin olması, İlkokul çağlarında turizm ve çevre eğitiminin yaygınlaştırılması çalışmaları olarak sıralanabilir.

Kars’ın doğal ve kültürel değerlerinin korunarak gelecek nesillere aktarılması için katılımcılarca üzerine basa basa söylenilen husus eğitim olmuştur. Turizmin özellikle de kültür turizminin sürekliliği ancak konuyla ilgili eğitilmiş ve nitelikli insan gücü ile sağlanabilecektir. Nitekim katılımcılar aşağıdaki ifadelerle bu durumu vurgulamışlardır.

“Bu eğitimle oluyor. Sürdürülebilirliğin temelinde eğitim şart. Nitelikli insan gücü çok önemli. Mimarileri korumak gerekir. Festivaller, etkinlikler yapılarak gelir elde edilebilir. Bu gelirlerle de bir koruma kalkını oluşturulabilir. Bu üst yönetimden geçer. Halkı maddi ve manevi güçlendirip, bilinçlendirecektir. Halkta zaten bilinçlendiği vakit turizme bakış açısı profesyonelleştiğinde bu devam edecektir. İlkokul çağlarında eğitim vererek bunu yayabilir. Tabela kirliliğinin ortadan kalkması lazım. Rus döneminde ve diğer medeniyetlere ait kalan yapıların restore edilmesi lazım.” (Katılımcı 11).

“Kesinlikle eğitim. Kars’taki milli eğitim müdürlüğü, her okula, ilköğretim, liseye ya da üniversitedeki bütün birimlere şehri çok iyi tanıtmalıdır. Bir şehri tanıtan şehirde yaşayan insandır. İnsan şehrini iyi bilir ise şehrini korur. Bu da bu şehri sürdürülebilirliğini tanıtmını da sağlar. Her hafta bir ders Kars’ın tarihi, coğrafyası, edebiyatı, kültürü üzerine bilgi edinmeli. Asıl kültür turizmi Karslıların Kars’ı tanımasıdır. Şehrini tanıyan şehirdeki kültürel miras eserlerine zarar vermez. Bir turist geldiği zaman bir soru sorduğu zaman ona cevap verebilmeli. Bu İngilizce’de ya da Türkçe’de olur. Bu turistin çok hoşuna gider. Yani şehirlinin şehri bilmesiyle sürdürülebilirliği olacaktır.” (Katılımcı 6).

“Öncelikle buradaki tarihi dokuyu koruyacağız. Koruyacağız ve aynı zamanda ortaya da çıkartacağız. Mesela, şuan Ani’ye istenilen seviyede bir arkeolojik çalışma yapılmıyor. Ani’nin gün yüzüne çıkması lazım. Orada daha çok şeyler var. Kars merkezde böyle tarihi dokular şu an çok kendini belli etmiyor. Tabela kirliliği ve harabe yıkık vaziyette olan bir sürü tarihi yapı var. Bunların bir kere ortaya çıkarılması lazım. Burada kamu-özel karara bağlamak lazım. Kamuda da tarihi binalar var. Özelde de var. Yani bunların işletmesi nasıl olacak sürekliliği nasıl sağlanacak onu da düşünmek lazım.” (Katılımcı 1).

Kars’ın kültürel varlıklarının korunarak turizmin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için önemli olan bir diğer konu olan kültürel envanter çalışmasının yapılması gerekliliğini katılımcılar ifade etmiştir.

“Bir envanter çalışması yapılması lazım. Kültür müdürlüğünün 2007 yılında yaptığı bir çalışma var ve bu son derece yetersiz. Tek tek sit alanı içerisindeki yapılar fotoğrafları, planları yayımlanmış. Ama bilgi klişe birkaç cümle boyunca yinelenip durduğunu, özgün hiçbir ifadenin olmadığını görüyoruz. Yani bizim ivedi olarak stokumuza, envanter kayıtlarımıza geçen yapıları yeniden gözden geçirmemiz lazım. Sahipleriyle ilişki kurmamız, onları uyarmamız ve eğer güç durumda ise destek sağlamaları için ön ayak olmamız gerekmektedir. Onlarında önceki düzenlemelere koşut

olarak kayda geçmesini sağlamak için yeni çalışmalar yapılması, daha akademik, daha ciddi çalışmaların yapılması gerekmektedir. Dünya mimarlar başkanının şöyle bir sözü var, 'tarihsel mirası biz envanterimizdeki değerleri saklayarak koruyamayız.' Yani siz bir yeri güzel yapsanız dahi içine insan sokmuyorsanız bozulur'' (Katılımcı 7).

Kars'ın kültürel değerlerinin tespiti, sit alanları oluşturularak korunmaya alınması, kültürel miras ve değerlerinin korunması için yöre halkının ve hizmet sunanların bilinçlendirilmesi sürdürülebilir kültür turizmi açısından sağlıklı sonuçların alınmasına yardımcı olacaktır.

SONUÇ

Sürdürülebilirlik Costanza (1994) tarafından, ekolojik yaşam destek sistemine göre ekonominin sürdürülebilir bir ölçekte olması, doğal sermaye kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılması, mevcut ve gelecek nesiller arasında kaynakların yahut fırsatların adil bir şekilde dağıtılması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla sürdürülebilirlik, çevreye ve doğaya önem vererek mevcut kaynakların verimli ve adil bir şekilde kullanımını ve gelecek nesillere aktarımını sağlayabilmektir. Sürdürülebilir kalkınma ise tüm varlıkların, doğal kaynakların ve insan kaynaklarının yanı sıra, uzun vadeli refahı artırmak için "finansal ve fiziksel varlıklar"ın yönetildiği bir kalkınma stratejisidir. Sürdürülebilir kalkınma çevreyi korumak için uzun vadeli bir strateji olarak düşünülmekte ve nesiller için dengeli bir refah seviyesi, ülkeler için sosyo-kültürel ve politik koşulları göz önünde bulundurmadan uygulanması gerekmektedir (Tosun, 2001: 290). Sürdürülebilir kalkınma bağlamında ele alınabilecek sürdürülebilir turizm ise Butler (1999)'a göre ortak gelecek raporu tartışmalarıyla birlikte son yıllarda ortaya çıkmıştır. WTO (Dünya Turizm Örgütü)'ne göre sürdürülebilir turizm "ziyaretçilerin, endüstrinin, çevrenin ve insanları ağırlayan toplulukların ihtiyaçlarına hitap eden, mevcut ve gelecekteki ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini tam olarak dikkate alan turizmdir." Swarbrooke (1999)'a göre, sürdürülebilir turizm anlayışına uygun olan turizm çeşitleri eko turizm, tarımsal turizm, sorumlu turizm ve kültür turizmi olarak ifade edilmektedir.

Dünyanın gün geçtikçe her alanda hızlı bir dönüşüm içerisinde olması her alanı olduğu gibi turizm endüstrisini de etkilemektedir. Bu dönüşümler, turizm endüstrisinde de insanların; üretim-tüketim anlayışı, sosyo-kültürel ve ekonomik yapısının sürekli değişkenlik göstermesi sonucu seyahat anlayışlarını da değiştirmektedir. Kars turizm potansiyeli açısından oldukça zengin kaynaklara sahiptir. Araştırma sonuçlarına göre Kars'ın turizm potansiyeli açısından öne çıkan türler; kültür turizmi, tarih turizmi, inanç turizmi, kış turizmi, doğa-yayla-eko turizmi ve gastronomi turizmi olarak belirlenmiştir. Kars turizminin en önemli turizm çeşidi ise kültür turizmi olarak gerçekleşmiştir. Kars'ın kültür turizmi kaynakları çok yoğun olmasıyla birlikte turistik destinasyon olarak en çok bilinirliğe sahip olan destinasyon UNESCO Dünya Kültür Miras Listesi'nde yer alan Ani Ören Yeri olarak öne çıkmaktadır. Swarbrooke (1999)'un kültür turizmi kaynakları tipolojisine göre Kars kültür turizmi kaynakları, birçok turizm çeşidinin aynı zamanda kültür turizmi bileşkesi olduğu ortaya çıkmaktadır. Sürdürülebilir kültür turizmi bölgenin barındırdığı özellikleri günümüze ve geleceğe aynı şekilde aktarmasıyla birlikte sosyo-kültürel, çevresel ve ekonomik boyutlarıyla birlikte katkı sunmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar; Kars'ın turizm talebindeki sürekliliği için misafir (turist) memnuniyeti, nitelikli insan gücü varlığının oluşması, yerel yönetimlerin ve STK'ların katkı sunması, ürün ve hizmet kalitesinin artırılması bağlamında önem arz etmektedir. Nitelikli insan gücü ve ürün ve hizmet kalitesinin artması ziyaretçilerin sürekliliği açısından çok önemlidir. Kars'ın köklü tarihi, insan zenginliği ve soyut-somut kültürel miras değerleri ve tarihi yapıları Kars kültür turizmi için önemli bir potansiyel olduğu ortaya çıkmaktadır. Kars kültür turizmi

kaynaklarının çeşitliliği kültür turizminin önemini vurgulamaktadır. Kars bulunduğu coğrafya bağlamında Kafkasya ve Anadolu'nun birleştirici gücü olması komşu illere göre farklılığını oluştururken bu konumu bakımından gerek tarihi kültürel miras gerekse de insan zenginliği açısından komşu illere göre farklılığını ortaya koymaktadır. Kars'a gelen turist profili üst düzey gelir grubu ve bilinçli kültür seviyesi yüksek ziyaretçiler, kültürel turist tipine uygun olması Kars için önemli bir avantajdır. Doğu Ekspresi treni ile gençlerinde Kars'ın kültür turizmi potansiyelinin zenginliği ile karşılaşması günümüzde Kars tanıtımı için önem arz etmektedir. Kars turizminin altyapı sorunu gerek nitelikli insan gücü eksikliği gerekse de yerel yönetimlerin turizme kayıtsız kalması nedeniyle gözle görülür bir hale getirmiştir. Kültür turizmi sayesinde gelir elde eden farklı sektörlerdeki esnafın turizm bilincinin yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır.

Yerel yönetim ve STK iş birliğinin bir destinasyonun gelişmesinde oldukça önemli bir etmen olduğu bilinmektedir (Gelibolu vd., 2017). Yerel yönetim ve STK'ların da turizme yönelik çalışmalarının yetersiz hatta hiçbir çalışma olmadığı ortaya çıkmıştır. Kars halkının turizme bakış açısı, misafirperverlik anlayışıyla ön plana çıkmaktadır. Kars'ın doğal ve kültürel değerlerinin korunması ve gelecek nesillere aktarılması içinde tarihi-tescilli yapıların restore edilmesi, yöre halkının maddi ve manevi güçlendirilmesi ve önemli bir araç olan eğitim ile sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Kars'ın sürdürülebilir kültür turizminin önemini toplum olarak bilmesi ve koruması halinde Kars kültür turizmi açısından ülkede ve dünyada önemli bir noktada yer alacaktır.

Sürdürülebilir kültür turizmi bağlamında yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edildiği için çıkan sonuçların genellenebilirlik açısından kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışmadan çıkan sonuçların nicel yöntemler kullanılarak sektör temsilcileri ve uzmanlar, esnaf, yerel halk ve turistler üzerinde yapılacak araştırma yoluyla test edilmesi yarar sağlayacaktır. Ayrıca ilerdeki çalışmalarda Kars'ın sürdürülebilir kültür turizm potansiyelinin artırılması için yönetim, insan kaynakları yönetimi ve özellikle eğitim açısından hangi stratejilerin belirlenmesi gerektiğine ilişkin çeşitli çalışmalar yapılabilir. Kars'ın kültürel marka değerinin sürdürülebilirlik yaklaşımıyla kalıcı hale getirilebilmesi yine incelenebilecek konular kapsamında değerlendirilebilir. Aynı şekilde kültürel miras bağlamında diğer tarihi kültürel kimlik sahibi kentlerde de benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AB (2018). *Sustainable Cultural Tourism*. https://europa.eu/cultural-heritage/toolkits/sustainable-cultural-tourism-recommendations_en, (Erişim tarihi: 20 Nisan 2019).
- Abam, E. N. (2016). Marketing a potential tourism destination-A case study of Nsanakang in Eyumojock subdivision. *Journal of Tourism and Hospitality*, 5(5), 251.
- Butler, R. (1997). Modelling Tourism Development. *Tourism Development and Growth: The Challenge of Sustainability*, 109-125.
- Butler, R. (1999). Sustainable Tourism: A State of the Art Review. *Tourism Geographies*. 1(1): 7-25.
- Costanza, R. (1994). Three General Policies to Achieve Sustainability. *Investing in Natural Capital: The Ecological Economics Approach To Sustainability*, 392-407.
- Çeken, H., Ateşoğlu, L., Dalgın, T. ve Karadağ, L. (2008). Turizm Talebine Bağlı Olarak Uluslar Arası Turizm Hareketlerindeki Gelişmeler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 71-85
- Demir, M. (2017). Doğal ve Beşeri Özellikleriyle Kars İlindeki Turizm Faaliyetlerinin Durumu. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 35: 134-154.

- Durovic, M., and Loverentjev, S. (2014). Indicators of Sustainability in Cultural Tourism. *The Macrotheme Rev (A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends)*, 3(7).
- Eser, S., Dalgın, T. ve Çeken, H. (2010). Sürdürülebilir Kültür Turizmi: Efes örneği. *Ege Coğrafya Dergisi*, 19(2), 27-34.
- Gelibolu, L., Samsa, Ç. ve Cengiz, Ö. (2017). Destinasyon Markalamasında Temel Konular: Sarıkamış Kış Turizmi Destinasyonu Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal*, 8(16), 447-462.
- Kuter, N. ve Ünal, H.E., (2009). Sürdürülebilirlik Kapsamında Ekoturizmin Çevresel, Ekonomik ve Sosyo-Kültürel Etkileri. *Kastamonu Üni. Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 146-156.
- Masoud, H., Mortazavi, M. ve Farsani, N. T. (2018). A Study on Tourists' Tendency Towards İntangible Cultural Heritage as an Attraction (Case Study: Isfahan, Iran). *City, Culture And Society*, 17, 54-60
- Merriam, S. B. (2013) Nitel Araştırma Desen ve Uygulama için Bir Rehber. *Ankara, Nobel Kitap*.
- Sezgin, M. ve A, Karaman. (2008), Turistik Destinasyon Çerçevesinde Sürdürülebilir Turizm Yönetimi ve Pazarlaması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Swarbrooke, J. (1999). *Sustainable Tourism Management*. Cabi.
- Tosun, C. (2001). Challenges of Sustainable Tourism Development in the Developing World: *The Case of Turkey. Tourism Management*, 22: 289-303.
- Tutar, H., Demir, E., Elyıldırım, G., Boztemir, İ. Ve Sarışen, M. (2012). Kars'ın Sosyo-Ekonomik Durumu ve Uygun Yatırım Alanları, *Kars: Serhat Kalkınma Ajansı Yayınları*.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (9. Genişletilmiş Baskı) *Ankara: Seçkin Yayınevi*.
- Yüce, A. ve Samsa, Ç. (2019). Deneyimsel Pazarlama Kapsamında Tüketici Deneyimlerinin Değerlendirilmesi: Kars Destinasyonu ve Doğu Ekspresi Üzerine Nitel Bir Çalışma, *20. Ulusal Turizm Kongresi-Şehir Turizmi, Eskişehir*.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2021, 4(11): 1090-1109.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.864](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.864)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Otel İşletmeleri Çalışanlarında Etik Liderlik Algısı, Kariyerizm ve İşgören Performansı İlişkisi: İstanbul Örneği*

Elif DÜLGER, Yüksek Lisans Öğrencisi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hatay, e-posta: elifdulger88@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2996-528X>

Dr. Öğr. Üyesi Hasan CİNNİOĞLU, İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Hatay, e-posta: hasan.cinnioğlu@iste.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7826-619X>

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, otel çalışanlarının yöneticilerinde algıladıkları etik liderlik davranışının kariyerizm ve performans düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla, basit tesadüfi örneklem tekniği ile seçilmiş 389 otel çalışanına anket yöntemi uygulanarak veri toplanmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde hizmet vermekte olan konaklama işletmeleri oluşurken, örneklem ise yine bu bölgede bulunan beş yıldızlı otel çalışanlarıdır. Yapılan çalışma sonuçları, işgörenlerin performans ve etik liderlik algı düzeylerinin orta, kariyerizm algı düzeylerinin ise düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca, etik liderlik algısının kariyerizmi, kariyerizm algısının da işgören performansını negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, etik liderlik algısının işgören performansı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu da çalışmanın sonuçlarından biridir. Otel işletmelerinde, etik kodlara önem veren, işgörenleri ile sağlıklı bir iletişim kuran ve karar alma sürecinde işgörenlerin de fikrini alan bir liderin olmasının, kariyerist yönelimin önüne geçebileceği öngörülebilir. Bir negatif örgütsel davranış olan kariyerizm yöneliminin önüne geçilmesi ile emeğin en önemli unsur olduğu otellerde, işgören performanslarının yükseleceği düşünülebilir.

* Bu makale 16-18 Ocak 2021 tarihinde İstanbul/Türkiye’de gerçekleştirilen “6th International Management and Social Research Conference” kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Kariyerizm, İşgören Performansı, Otel İşletmeleri.

Makale Gönderme Tarihi: 15.07.2021

Makale Kabul Tarihi: 01.11.2021

Önerilen Atıf:

Dülger, E. ve Cinnioğlu, H. (2021). Otel İşletmeleri Çalışanlarında Etik Liderlik Algısı, Kariyerizm ve İşgören Performansı İlişkisi: İstanbul Örneği, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11): 1090-1109.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(11): 1090-1109. DOI:10.26677/TR1010.2021.864
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Relationship Between Perception of Ethical Leadership, Careerism and Employee Performance in Hotel Business Employees: The Case of İstanbul

Elif DÜLGER, MSc. Student, İskenderun Technical University, Graduate School of Education, Hatay, e-mail: elifdulger88@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2996-528X>

Assistant Prof. Dr. Hasan CİNNİOĞLU, İskenderun Technical University, Faculty of Tourism, Hatay, e-mail: hasan.cinnioglu@iste.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7826-619X>

Abstract

The main purpose of this study is examining the impact of hotel employees' perceptions of their managers' ethical leadership behavior on careerism and performance levels. For this purpose, data were collected using the questionnaire method on 389 hotel employees who were chosen using a simple random sample methodology. While the study's universe is made up of accommodation establishments in Istanbul province, the sample is made up of staff of five-star hotels in the area. According to the study's findings, employees' perceptions of performance and ethical leadership are medium, while their perceptions of careerism are low. Furthermore, it has been discovered that ethical leadership perception has a negative impact on careerism, and careerism has a negative impact on employee performance. However, one of the study's findings is that employees' perceptions of ethical leadership have a positive impact on their performance. It is reasonable to assume that having a leader who is concerned about ethical codes, communicates well with employees, and considers employees' opinions in the decision-making process will prevent careerist orientation in the hotel business. It is possible that, in hotels where labor is the most important factor, employee performance will improve if careerism, a negative organizational tendency, is avoided.

Keywords: Ethical Leadership, Careerism, Employee Performance, Hotel Business.

Received: 15.07.2021

Accepted: 01.11.2021

Suggested Citation:

Dülger, E. and Cinnioğlu, H. (2021). The Relationship Between Perception of Ethical Leadership, Careerism and Employee Performance in Hotel Business Employees: The Case of İstanbul, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(11): 1090-1109.

GİRİŞ

Zamanla değişen iş hayatı ve çalışma şartları, literatüre yeni örgütsel davranış türleri katabilmektedir ve bu davranış türleri negatif ya da pozitif olabilmektedir. Negatif davranış türlerinden biri olarak ele alabileceğimiz kariyerizm, kariyerini performansa bağlı olmadan sürdürme eğilimi olarak tanımlanmıştır (Feldman ve Weitz, 1991:237). İşgörenlerin bu davranış biçimini benimsemesi, özellikle zorlu çalışma koşulları olan, emeğin ön planda tutulduğu, esnek çalışma saatlerine sahip konaklama işletmelerinde işgören performansının objektif değerlendirilememesine yol açabilmektedir. İşgören performansı, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi ve kişilerin de kariyer planları doğrultusunda ilerlemelerine katkı sağlayabilmesi açısından ise önem taşıyabilmektedir.

İşletme hedeflerine ulaşabilmek için işgörenlerin göstereceği performans düzeyinin hedeflere uygun olması ve bunu sağlarken misafirlerin memnuniyetinden de ödün verilmemesi, hizmet kalitesinin düşürülmemesi gerekmektedir. Bu noktada üst yöneticilerin nasıl bir yaklaşım izlediği önemlidir, çünkü işgörenlerin performans düzeylerini etkileyen faktörlerden biri de yöneticilerinden algıladıkları liderlik tarzıdır (Tekin, 2018:344; Cinnioğlu, 2019:2903). Konaklama işletmelerinde, işletme hedeflerine ulaşabilmesi için liderin yapacağı yönlendirme ve sağlayacağı motivasyona ihtiyaç duyulması olasıdır. Bu tarz işletmelerde insanın öneminin farkında olmak ve liderlik tarzını bu doğrultuda şekillendirmek örgüt içindeki çalışan davranışlarını da etkileyebilmektedir.

Kariyerizm eğiliminin ortaya çıkmasının nedenlerinden biri de liderlerin oluşturduğu örgütsel çevredir. Kariyerizm davranışı etik bir örgütsel davranış olmadığı düşünüldüğünde, alınan kararların ahlak temelli olduğunu işgörelere doğrudan hissettiren bir liderlik türü, bu negatif eğilimin ortaya çıkmasını engelleyebilecektir. Aynı şekilde, işgörenlerin yeterince motive olmasını sağlayarak çalışma performanslarını örgüt hedeflerine uygun bir hale getirecek olan yine o örgütün lideri olmalıdır. Negatif örgütsel davranış eğilimlerinin ortaya çıkmasına engel olan bir lider, aynı zamanda motivasyon da sağladığı takdirde, işgören performansını etkileyebilecektir. Alanyazında pek çok liderlik tarzı bulunmasına rağmen hangi liderlik tarzının söz konusu değişkenler üzerinde örgüt için olumlu olabilecek sonuçlar yaratacağının tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmanın temel amacı, konaklama işletmesi çalışanlarının etik liderlik algısının kariyerizm ve işgören performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve kariyerizm ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla yapılan alanyazın taraması ile değişkenlerin kuramsal çerçevesi oluşturulmuş, daha sonra İstanbul ilinde bulunan 5 yıldızlı otel çalışanlarından anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, sırasıyla etik liderlik, kariyerizm ve işgören performansı ile ilgili yapılmış çalışmalardan ulaşılan bilgiler sunulacaktır. Sonrasında ise, değişkenler arası ikili ilişkiler ile ilgili alanyazın taraması sonuçları verilerek buna bağlı olarak geliştirilen hipotezler sunulacaktır.

Etik Liderlik

Fransızca'da "ahlak, ahlaki" anlamında kullanılan "éthique" kelimesi, Türkçe'ye "etik" olarak geçmiş ve günümüzde "çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, töre bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili" anlamlarına karşılık gelmektedir (NES, 2021; TDK, 2021). Lider ise, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için izlenecek yolu belirlenmesini sağlayan, değişimi ve gelişimi başlatan, önderlik ettiği topluluğa ilham veren ve onlara motive

edebilen kişilerdir. Kısacası, liderler önderlik edilen topluluğa duygusal ve manevi açıdan hitap eder (Durgut, 2020:35). Etik liderler bunu yasal güçlerle değil, kendi kişilik özellikleriyle sağlarlar. Yani etik liderler için önemli olan, durumun yasal olup olmaması değil, ahlaki olup olmamasıdır (Erdilek Karabay, 2015:85). Kurallar etik liderler için sadece bir rehber görevi görebilir, kesinlikle etik kararın bir parçasını oluşturmaz (Aronson, 2001:249).

Liderlik kavramının etik davranışlar ile bir araya geldiği etik liderlik tarzı üzerine yapılmış ilk çalışmalardan biri Georges Enderle'ye aittir. Enderle (1987:658), "Yönetmel Etik Liderlik" olarak adlandırdığı bu liderlik tarzını, karmaşık durumlarda karar verme sorumluluğu almak olarak tanımlamıştır. Brown, Treviño ve Harrison'a (2005:120) göre; etik lider iki yönlü iletişim ile ilişkileri destekleyerek örgüt içinde bireysel olarak ve kişilerin kendi aralarındaki ilişkilerin ahlak kuralları çerçevesinde olmasını sağlar. 13. yüzyılda yaşamış bir rahip olan Thomas Aquinas'a göre kişinin davranışının etik niteliği üç unsura bağlı olarak değerlendirilmelidir; kişinin niyeti, davranışı ve davranışın gerçekleştiği sosyal bağlam. Bu üç faktörden yola çıkıldığında, liderin etik olabilmesi için diğer insanlara faydası olan erdemli davranışları olmalıdır ve onlara zarar verebilecek davranışlardan kaçınmalıdır (Kanungo, 2001:259). Liderin etik sayılıp sayılamayacağına karar verirken esas beklenti, liderin üyelerini örgüte, bu örgütün diğer üyelerine, diğer paydaşlara ve toplumun geneline fayda sağlayacak amaç ve hedeflere rehberlik ederek yönlendirmesidir (Kanungo, 2001:260). Aronson'a göre ise (2001:251) liderin etik olup olmadığını belirleyen temel unsur, onun ahlaki gelişim düzeyi ya da fedakarlık seviyesidir.

Etik liderliği benimseyen yöneticiler, etiğe uygun buldukları davranışları ödüllendirip etik dışı davranışları disipline ettikleri için, işgörenleri istenen olumlu örgütsel davranışlara teşvik etmektedirler. Buna ek olarak liderin kendisi de etik davranışları ile işgörenlerine etinin önemini kavramasını sağlar ve bu sayede işgörenlerin etik dışı davranışlarda bulunma olasılığını düşük seviyeye indirir (Mayer, Aquino, Greenbaum ve Kuenzi, 2012:153).

Otel işletmelerinde ve aslında tüm işletmelerde yöneticilerin etik liderlik tarzını benimsemesi, alınan kararları meşrulaştırmayı, örgüt kültürünü tutarlı ve dengeli bir hale getirmeyi ve güçlendirmeyi sağladığı gibi; işgörenler, misafirler ve diğer paydaşlar ile olan ilişkiyi de sağlamlaştırır (Nicolaidis, 2019:6)

Etik liderlik ile ilgili turizm işletmelerinde yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Yeşiltaş vd., (2012) otel işletmeleri üzerinde yaptıkları çalışmada, etik liderlik algısının örgütsel sapma davranışlarını negatif yönde, örgütsel adaleti ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Zhu, Sun ve Leung (2014) ile Şentürk, Boğan ve Bayırlı'nın (2019) çalışmaları sonucunda, etik liderliğin kurumsal sosyal sorumluluğu olumlu etkilediği görülmüştür. Khuong ve Nhu'nun (2015) turizm sektöründe çalışanlar ile yaptıkları araştırma, etik liderliğin çalışanların sosyallik düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Eşitti'nin (2019), restoran çalışanları ile yaptığı çalışma, etik liderliğin servis iklimi ile örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği göstermiştir. Bu çalışmalarda da görülebileceği gibi, etik liderlik turizm işletmelerinde de olumlu örgütsel davranışları pozitif yönde etkilerken, olumsuz örgütsel davranışlara negatif etki etmektedir.

Kariyerizm

Yönetim anlayışının zamanla değişmesi, örgüt içi davranışları da etkilemekte, bunun bir sonucu olarak olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilen örgütsel davranış türlerine yeni kavramlar katılabilmektedir. Kariyerizm, olumsuz olarak nitelendirilen bir örgütsel davranış biçimi olmakla birlikte, örgüt içinde performans göstermeden ilerleme amacı güden kişileri tanımlamaktadır (Feldman ve Weitz, 1991:237). Skopec'e (2019:99) göre kariyerizm eğilimi, kişinin psikopati

eğilimi sonucunda ortaya çıkan, suçluluk, empati ve benzeri duygusal eksikliklere sebep olması ile fark edilebilen ayrıca antisosyal davranışların da öncülü olabilen bir çeşit davranış bozukluğudur.

1960'lı yıllara kadar iş dünyasında yönetim anlayışı, çalışanlar için bir kariyer planı vadeliyor olsa da 20. yüzyılın 2. yarısından itibaren farklı bir yönelim ortaya çıkmıştır. İşverenlerin çalışan adaylarından beklentileri artmış ancak örgüt içinde onlara bir kariyer yolu gösterme anlayışından uzaklaşarak bir çalışanın ömür boyu aynı örgütte kalması yaklaşımını benimsemeye başlamışlardır (Peiperl ve Baruch, 1997:11; Millerd, 2021). Bu durumu, Whyte'ın (1956:161) "Bu kadar hızlı değişen ve sonsuza kadar hareket halinde olması gereken bir dünyada, bir bireyin umutsuzca kök salmaya ihtiyacı vardır ve örgüt bireyin köklerini geliştirebilmesi için mantıklı bir yerdir" sözleri özetlemektedir. Bu anlayışı uygun bulmayan ve işvereninden kendisine uygun nitelikte bir kariyer planı göremeyen işgörenler zaman içerisinde kendi kariyer planlarını ele alarak ilerleme yoluna gitmişlerdir (Peiperl ve Baruch, 1997:11; Seçer ve Çınar, 2011:51). Kendi kariyer inisiyatifini elinde bulunduran bireyler arasında, örgütten bağımsız hareket eden bireylerin artmasının kariyerizm davranışlarının ortaya çıkışına zemin hazırladığı söylenebilir (Doğan ve Dülger, 2020: 70).

Özdemir ve Üzümlü (2019:132) kariyerist bireylerin başarı devamlılığına verdikleri önemi ve örgüt içindeki diğer kişilerin başarısızlığına sebebiyet verebilecek bu davranışlarını yengeç sendromu ile bağdaştırmaktadır. Kariyeristlerin izlenim yönetimi uygulayarak sergiledikleri manüplatif taktikler, örgüt içinde olumsuz sonuçlara yaratırken bireye katkı sağlamaktadır (Bratton ve Kacmar, 2004:295; Whitaker, 2011:1). Zaten kariyerizm, bireyin kendi çıkarlarının örgütün vaatleriyle uyuşmadığını fark edip kısa vadeli planlar ile örgüt çıkarlarını yok sayarak kendi çıkarları doğrultusunda hareket etme güdüsüdür (Hall, 1976:127; Chay ve Aryee, 1999: 620; Chiaburu, Munöz ve Gardner, 2013: 473; Üzümlü, 2018: 5353).

Kariyerizm üzerine yapılan çalışmalarda kariyerizmin işten ayrılma niyeti (Chay ve Aryee, 1999: 620), işlemsel psikolojik sözleşme (Hamilton ve Treuer, 2012:488), psikopati eğilimi, değişim ideolojisi (Chiaburu vd., 2013:484), yıkıcı olağandışı işyeri davranışları (kişilerarası ve örgüte karşı) ve yapıcı olağandışı işyeri davranışlarından meydan okuyucu davranış (Yıldız, Yıldız ve Alpan, 2015:688); zorunlu vatandaşlık davranışı (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018:159), normatif ve devam bağlılığını (Jain ve Sullivan, 2020: 1563) olumlu yönde; örgütsel bağlılık (Chay ve Aryee, 1999: 620), örgütsel güven (Aryee ve Chen, 2004:326), örgütsel vatandaşlık, yaşam doyumu (Adams, 2011:188), ilişkisel psikolojik sözleşme (Hamilton ve Treuer, 2012:488), duygusal bağlılık, örgütsel tatmin, örgüt performansı (Jain ve Sullivan, 2020: 1563) davranışlarını ise olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Bu çalışmalar aracılığı ile kariyerizm davranışının olumlu örgütsel davranışları olumsuz, olumsuz örgütsel davranışları ise olumlu şekilde etkileyerek örgüte zarar verdiği de söylenebilir.

Turizm sektörünün çalışma koşulları ele alındığında, var olan sektörel şartlarla birlikte kariyerizmin yol açabileceği iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumların negatif yönde etkilenmesinin sektörel sıkıntılardan biri olan personel devir oranında artışa yol açabileceği öngörülebilir (Doğan ve Dülger, 2020:78). Sektörün ağırlıklı olarak genç nüfus ile istihdam ediliyor olması ve kariyerizm eğiliminin daha çok söz konusu yaşlarda görülmesi, turizm işletmelerinde bu eğilimin ortaya çıkma ihtimalinin göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir (Girdap, Giden ve Özdemir, 2019:63-65; Doğan ve Dülger, 2020:78).

İşgören Performansı

Fransızca'dan İngilizce'ye yine aynı şekilde geçen "performance" sözcüğü, dilimizde de "performans" olarak kullanılmakta ve Türk Dil Kurumu sözlüğünde de karşılığında "başarım" kelimesi yer almaktadır (TDK, 2021). Alan yazına bakıldığında, performansın tek bir tanımı olmamakla beraber birçok boyuta da sahip olduğu görülmektedir (Ghalem vd., 2016:3). Samsonowa (2012:23), alan yazındaki tüm bu tanımların iki ortak özelliği olduğunu savunmaktadır; hedefe ulaşma derecesini gösteren etkinlik ve başarılı olmak için tüketilen kaynakların göstergesi olan verimlilik. Alan yazında performans hakkında çeşitli tanımlamalarla karşılaşabiliriz. Lebas ise performansı, iş yeri ve durumuna özgü kısıtlamalarla belirtilen hedeflerin elde edilmesini sağlayan yöntemleri doğru şekilde paylaşmak ve yönetmek olarak tanımlar (Lebas, 1995:29). İşgören performansı, Sverke vd.'nin tanımına göre; bir bireyin belirli bir zaman diliminde gösterdiği davranışların işletmenin beklentilerine uygunluğudur. Burada bireyin davranışları, olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir (Sverke vd., 2019:4).

İşgören performansı, tüm işletmeler için işletme hedeflerine giden yoldaki en önemli faktörlerdendir. Yüksek performansa sahip işgörenlere sahip olan bir örgütün, hedeflerine ulaşabilmesi daha kolay gerçekleşmektedir (Ali, Bin, Piang ve Ali, 2016:301). Turizm sektörünün emek ağırlıklı performans gerektiren bir sektör oluşu, işgören performansını rekabet açısından da önemli kılmaktadır (Kocaman, 2017:66), çünkü bu sektörde işgörenler, sağlanan hizmetin en temel unsurudur (Arslantürk, 2009:23). Otel işletmelerinde, sunulan ürün ve hizmetler bütününe kalite düzeyini belirleyen, "insan"dır (Özer, 2019:1014). Bu nedenle, otel işletmelerinde performansın yönetilmesi ve değerlendirilmesi adına atılacak adımların önemli olduğu düşünülebilir. Çünkü bu işletmelerde performanslara etki eden faktörlerin tespit edilebilmesi, çalışan işgörenlerin her birinin performanslarının şeffaf ve adaletli bir şekilde ortaya konulmasına bağlıdır (Çöp ve Doğanay, 2020:37).

Etik Liderlik, Kariyerizm ve İşgören Performansı İlişkisi

Kariyerizm eğilimi; etik dışı yollarla, manüüpülatif davranışlarla, menfaat için sosyal ilişkilerin kurulmasıyla ve performans göstermeksizin kariyer ilerlemesi sağlamaya çalışmaktır (Feldman ve Weitz, 1991:238). Etik liderliğin ise kariyerist eğilim sahibi kişilerde görülen bu etik dışı davranışları ve sahte performans gösterme eylemlerini, ahlaki yol göstericilik ve işgörenlere gösterilen ilgi sayesinde azaldığı ortaya konulmuştur (Khuntia ve Suar, 2004:24).

Kariyerist eğilim, Chay ve Aryee (1999:620) tarafından ortaya konulduğu üzere, örgüte duyulan güvensizlikle desteklenmektedir. Bundan yola çıkarak, etik kodların daha net olmasını sağlayan, örgüt içinde tüm işgörenlerin aynı şekilde algıladığı bir etik iklim yaratan ve yarattığı bu iklim içinde sahip olduğu etik ilkeleri işgörenlere de aşıl原因 bir liderin varlığının kariyerist eğilimin önüne geçebileceği öngörülebilir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018:162).

Şengüllendi, Şehitoğlu ve Kurt (2020), bankacılık sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmalarında, toksik liderlik tarzının kariyerizm eğiliminde artışa neden olacağını göstermişlerdir. Ayrıca Liman, Elçi ve Murat (2019) kamu ve özel sektörde yaptıkları çalışma sonucunda etik liderliğin kariyerizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalara göre, işgörenlerin algıladıkları liderlik tarzı, kariyerizm eğilimini etkileyebilmektedir. Çalışmaların sonuçları ışığında aşağıda yer alan hipotez kurulmuştur:

H1: Etik liderliğin kariyerizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Ekonomik koşulların hızla değişmesi ve rekabet ortamının artması ile işgören performansının artırılması, bunun sayesinde de işletmenin performansının yükseltilmesi önem kazanmıştır (Yozgat, Yurtkoru ve Bilginoğlu, 2013). Bir işletme yöneticisinden de işletmenin amaç ve hedefi doğrultusunda işgörenleri motive etmesi ve bunun aracılığı ile de performanslarında artış sağlaması beklenir. Çünkü performans, örgüt için olduğu kadar işgörenin kendisi için de kariyer hedeflerine ulaşabilmesi açısından önemlidir. Bu demektir ki, yöneticinin tercih ettiği liderlik tarzı, işgörenin potansiyelini ortaya çıkararak performansını arttırmak açısından oldukça önemlidir (Demirel, 2017:382). Ayrıca Chiaburu, Munöz ve Gardner'a göre (2013:474), çalışma çabasının örgütün muamelesine bağlı olması gerektiği inancı (değişim ideolojisi) (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986) yüksek olan kişiler, örgütte ancak iyi muamele gördüklerinde çok çalışmaktadırlar. Bunun bir sonucu olarak, etik liderlik algısının yüksek olmasının işgören performansına olumlu etkileri olabileceği düşünülebilir.

Etik liderlikte yönetici davranışlarının çalışanların örgüt içindeki tutum ve davranışları üzerinde, bunun sonucu olarak da iş ve dolayısı ile örgüt performansı üzerindeki etkilerinin olumlu olması beklenir (Aronson, 2001:254; Kanungo, 2001:258; Brown vd., 2005:122). Yapılan birçok çalışmada, etik liderliğin işgören performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Ayan, 2015; Khuong ve Quoc, 2016; Khokhar ve Zia-ur-Rehman, 2017; Zehir, Erdal, Sivaslıoğlu ve Demir, 2018; Zulhelmi, Bustari Muchtar ve Abror, 2018; Shafique, Kalyar ve Ahmad, 2018; Nguyen ve Luu, 2019). Bu çalışmalar doğrultusunda, etik liderlik algısının otel işletmelerinde de işgören performansını etkileyebileceği öngörülerek aşağıda yer alan hipotez kurulmuştur:

H2: Etik liderliğin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Kariyerizm yönelimi, Feldman ve Weitz'in (1991:237) da ortaya koyduğu üzere, performans göstermeksizin, yanıltıcı algı sağlayarak başarılı görünüp kariyerlerinde ilerleme kaydetmeye çalışmaktır. Ayrıca kariyerist bireylerin sahip olduğu özellikler olan kişisel çıkarlara yönelik davranarak sosyal yükümlülükleri yerine getirmeme, karşılıklılık normuna uymama, sorumsuz davranma ve işlerine önem vermeme davranışları, performans düşüklüğü yaratacaktır (Chiaburu vd., 2013:475). Kariyeristler, sosyal ilişkilerini kariyer ilerlemelerine katkı sağlama amacı ile kurarlar (Feldman ve Weitz, 1991:238) ve bu sosyal ilişkilerin politik olması dolayısı ile kendilerinden beklenen performansa adapte olmaktansa bu ilişkileri güçlendirme eğilimine girerler (Hsiung, Lin ve Lin, 2012:263). Bu çalışmalardan yola çıkarak, kariyerizmin işgören performansını etkileyebileceği sonucuna varılarak aşağıda yer alan hipotez ve model kurulmuştur:

H3: Kariyerizmin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

YÖNTEM

Bu çalışmada, araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Tewksbury (2009:39), nicel araştırma yöntemini genellikle sosyal bilimler alanında araştırma yapmak için daha bilimsel bir yaklaşım olarak görüldüğünü belirtmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alanyazın incelendiğinde, liderlik tarzlarının örgütsel davranışlar üzerinde negatif ya da pozitif etkilere sahip oldukları, dolayısı ile örgüt üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Yoğun iş temposuna sahip otel işletmelerinde de, işgörenin motivasyonu, örgüt içindeki davranışları, performansı ve dolayısı ile işletme hedeflerine ulaşılabilmesi için, yöneticilerin benimseyeceği liderlik tarzının önemli olacağı söylenebilir (Demirel, 2017:382). Etik liderlik algısının bulunduğu turizm işletmelerinde; kurumsal sosyal sorumluluk (Zhu vd., 2014), işgören sosyalliği (Khuong ve Nhu, 2015), örgütsel bağlılık (Khuong ve Nhu, 2015; Çelik, Dedeoğlu ve İnanır, 2015), iş tatmini (Çelik vd., 2015), lider-üye ilişkisi (Dhar, 2016) gibi örgütsel davranışların bu liderlik tarzından olumlu etkilendiği ortaya konulmuştur. Çalışmalarda da görüldüğü gibi, etik liderlik tarzının benimsenmesi ile örgüt içinde gelişebilecek negatif davranışların önüne geçilebileceği ayrıca olumlu davranışları teşvik edebileceği düşünülebilir.

Turizm işletmeleri özelinde yapılan çeşitli çalışmalar işgören performansını; çaba, rekabet gücü, öz yeterlilik (Karatepe vd., 2006), eğitim, güçlendirme ve ödül (Karatepe, 2013), işgören odaklı liderlik davranışı, üretim odaklı liderlik davranışı (Demirel, 2017), algılanan hizmetkâr liderlik (Cinnioğlu, 2019), dönüşümcü liderlik (Aktuna ve Kılıçlar, 2019) gibi etkenlerin olumlu; stresin (Kalyar vd., 2019) ise olumsuz etkilediğini göstermiştir. Bu çalışmalara dayanarak, işgören performansının liderlik tarzlarından ve diğer örgütsel davranışlardan etkilemesi mümkün olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışmalara göre ahlaki çözülmenin kariyerizme yol açtığı (Ağırbaş, 2019:70) ve örgütlerce yıkıcı olağandışı işyeri davranışlarına yol açabilen bir davranış türü olduğu için (Yıldız vd., 2015:688) fark edilip önlem alınması ya da doğru yönetilmesi önemlidir. Performanstan bağımsız olarak kariyerlerinde ilerleme sağlayabileceklerine inanan kariyerist eğilim gösteren kişiler (Feldman ve Weitz, 1991:237), emek yoğun çalışan bir sektör olan otel işletmelerinde önemli bir faktör olan işgören performansını etkileyebileceği düşünülebilir. Liderlik tarzları arasından bu çalışma için etik liderliğin seçilme nedeni, etik liderin ahlaki tutum sergileme özelliklerinin (Aronson, 2001:251; Mayer vd., 2012:153) kariyerizme yol açan ahlaki çözölmeye engel olup olamayacağını açıklayabilmektir. Çalışma, otel işletmelerinde etik liderlik tarzının benimsenmesi halinde kariyerizm davranışının önüne geçilebilmesi ve işgörenlerin performansına olan etkisinin ortaya konulması bakımından işletme hedeflerine ulaşma açısından yol gösterici nitelikte olabilecektir. Bu sebeplere dayanarak, bu çalışmanın temel amacı, otel işletmesi çalışanlarının etik liderlik algısının kariyerizm ve işgören performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve kariyerizm ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, İstanbul ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelesi çalışanları; örneklemi ise, bu şehirde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin İstanbul olarak seçilmesinin temel nedeni otellerin neredeyse yılın 12 ayı hizmet vermesi, ülkemizdeki otellerin yoğun olarak bulunduğu illerin başında gelmesidir. İstanbul ilinde 2020 yılı itibarı ile 23'ü turizm yatırım belgeli 125'i işletme

belgeli toplamda 138 adet 5 yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır. Bu otel işletmelerinde istihdam edilen personelin sayısı hakkında kesin bir bilgiye erişilemediği için evren sonsuz kabul edilerek bu durumlarda kullanılan formül ile örneklem büyüklüğü 0,95 güven düzeyinde hesaplanarak 384 kişi olarak kabul edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2013:45). Ankete katılan kişiler, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Söz konusu anket 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde değişkenlere yönelik ifadeler bulunmaktadır. Cevaplandırılması amacı ile 5'li likert ölçeği verilmiştir, derecelendirilmesi ise (1) Kesinlikle katılmıyorum – (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılan tüm ölçekler, daha önce Türkçeleştirilerek birçok çalışmada geçerliliği ve güvenilirliği tekrar sınanmış ölçeklerdir. Anket çalışması, sürecin pandemi dönemine denk gelmesi nedeni ile Nisan – Haziran 2021 tarihleri arasında katılımcılara internet üzerinden iletilmiş ve yanıtlar da yine internet üzerinden alınmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan anket formu için İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onay alınmıştır (11.03.2021-4710).

Toplamda 430 anket gönderilmiş, 408 tanesinde geri dönüş sağlanmış, eksik ve hatalı anketler çıkarıldıktan sonra 398 anket analize dahil edilmiştir. Anketlerden elde edilen sonuçlar, istatistik paket programı üzerinden değerlendirilmiştir.

Etik Liderlik Ölçeği: Tek boyut ve 10 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeği, Brown vd.'nin (2005) yılında yaptıkları çalışmadan Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçeleştirilerek geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek, Türkçe olarak daha sonra da bir çok çalışmada kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri tekrar sınanmıştır (Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012; Kesen, 2016; Erol ve Göktaş Kulualp, 2019; Durgut, 2020).

Kariyerizm Ölçeği: Bu çalışmada, katılımcıların kariyerizm eğilimini ölçmek adına Feldman ve Weitz'ın (1991) geliştirdiği ve Yıldız (2015) tarafından kısaltılıp Türkçe'ye tercüme edilmiş olan tek boyutlu 7 ifadelik kariyerizm ölçeği kullanılmıştır. Türkçe'ye çevirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği farklı çalışmalarda da tekrar test edilerek doğrulanmıştır (Yıldız vd., 2015; Ağırbaş, 2019; Girdap, 2019; Liman vd., 2019).

İşgören Performansı Ölçeği: Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye çevirilmiş, tek boyut ve dört ifadeden meydana gelen, orijinali Kirkman ve Rosen (1999) ile Sigler ve Pearson (2000) çalışmalarından alınmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkçeleştirildikten sonra da pek çok çalışmada test edilerek geçerliliği ve güvenilirliği yeniden ispatlanmıştır (Yılmaz ve Karahan, 2010; Ayan, 2015; Tekingündüz, Kurtuldu ve Eğilmez, 2016; Tekin, 2018; Cinnioğlu, 2019; Cinnioğlu ve Güler, 2020; Turan ve Cinnioğlu, 2020).

BULGULAR ve ANALİZLER

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara bakıldığında, %73'ünün erkek (f: 284), %62,7'sinin 1980-1999 yılları arasında doğum tarihine sahip (f: 244) ve %44'ünün 2500-4000 TL arasında bir gelire (f: 171) sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların %65,6'sının (f: 255) bekâr olduğu, %51'9'unun turizm eğitime (f: 202) sahip olmadığı, %45,2'sinin bir ile beş

yıl arasında (f: 176) mevcut işletmede çalıştığı ve son olarak %45,2'sinin lise (f: 176) mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer
Etik Liderlik Ölçeği			
Liderim, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda hangi yollarla elde edildiğini tanımlar.	,873	64,821	6,482
Liderim güvenilirirdir.	,872		
Liderim, çalışanların ne söyleyeceklerini dinler.	,863		
Liderim, etik standartları çiğneyen işgörenleri disipline eder.	,863		
Liderim işgörenlerle iş etiği ve değerleri tartışır.	,800		
Liderim, kişisel yaşamını etik davranış üzerine kurar.	,779		
Liderim, işgörenin kafasındaki en iyi ilgiye sahiptir.	,776		
Liderim, etik anlamda işlerin nasıl doğru yapılacağıyla ilgili örnek oluşturur.	,770		
Liderim, adil ve dengeli kararlar verir.	,738		
Liderim karar alırken “Yapılacak en doğru şey nedir?” diye sorar.	,695		
KMO: ,916 Sig=,000 Bartlett's Test: 2,978E3			
Kariyerizm Ölçeği			
İşverene sadakat ödüllendirilmez.	,885	67,903	4,753
İlerleme kaydedilebilmesi için, bazen kurumun menfaatlerinden ziyade kişisel gelişimi destekleyen eylemlerde bulunulması gerekir.	,864		
Başarılılık imajından istifade edilmesi önemlidir, zira başarılıymış gibi görünmek, ilerleme kaydedilmesi konusunda yetkinlik kadar etkili olabilir.	,854		
Uzun vadede bireyin kariyer hedefleri kurumun çıkarları ile örtüşmeyebilir; nihayetinde herkes kendi çıkarlarına hizmet eder	,848		
Bazen, kişinin hak ettiğini düşündüğü terfiyi alabilmesi için yanıltıcı davranışlar sergilemesi gerekir.	,790		
Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile ilerlemek zordur.	,773		
Yükselmek için genellikle üstler, çalışma arkadaşları ve diğer arkadaşlar ile sosyal ilişkilerden faydalanılması gereklidir.	,743		
KMO: ,912 Sig=,000 Bartlett's Test: 1,846E3			
Performans Ölçeği			
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,918	75,921	3,037
İşimde gösterdiğim performansın kalite düzeyi yüksektir	,887		
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	,862		
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	,816		
KMO: ,775 Sig=,000 Bartlett's Test: 1,025E3			

Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 1). Etik liderlik ölçeğine yönelik olarak yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) değerinin 0,916 ve Bartlett's test değerlerinin ise anlamlı olduğu ($p=,000$) tespit edilmiştir. Tüm ifadelerin tek boyutta toplandığı ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 64,821'dir. Faktör analizi sonucunda kariyerizm ölçeğindeki yedi ifade özdeğeri birden büyük tek boyutta toplanmış ve bu boyut toplam varyansın %67,903'ünü açıkladığı görülmektedir (KMO: ,912; $p=,000$). Yapılan analiz neticesinde işgören performans ölçeğinin KMO değer 0,775, Bartlett's testi anlamlılık sonucunun ise 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tek boyut altında toplanan dört ifadenin açıkladığı toplam varyans oranı ise %75,921'dir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik faktör analizleri yapıldıktan sonra bu faktörlerin güvenilirlik düzeyleri belirlenmiştir. Ölçeklerin Cronbach's Alfa değerlerine bakıldığında etik liderlik ölçeğinin ,939; performans ölçeğinin ,890 ve kariyerizm ölçeğinin ,920 olduğu görülmektedir (Tablo 2). Bu verilere göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu (Cronbach's Alfa ≥ 0.60) söylenebilir. Aynı tabloda yer alan değişkenlere yönelik ortalama değerlere bakıldığında ise çalışanların etik liderlik (3,10) ve performans (3,56) algılarının orta düzeyde olduğu, kariyerizm algılarının ise düşük düzeyde (2,38) olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama ve Cronbach's Alfa ve Korelasyon Analizi Değerleri

	n	Ort.	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa	Kariyerizm	Performans	Etik Liderlik
1)-Kariyerizm	389	2,38	7	,920	1		
2)-Performans	389	3,56	4	,890	-,260**	1	
3)-Etik Liderlik	389	3,10	10	,939	-,216**	,296**	1
** $p < .001$ değerinde anlamlı.							

Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve kuvvetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında etik liderlik ile kariyerizm ($r: -,216$; $p < .001$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, performans arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ($r: ,296$; $p < .001$) bir ilişki görülmektedir. Kariyerizm ile performans arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında ise iki değişken arasında negatif yönlü ve anlamlı ($r: -,260$; $p < .001$) bir ilişki tespit edilmiştir.

Algılanan etik liderliğin çalışanların kariyerizm algısı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucunda (Tablo 3), etik liderliğin kariyerizmdeki değişimin %,04'ünü açıkladığı ve kurulan modelin anlamlı olduğu ($p=0,00$) görülmektedir. Bununla birlikte analiz sonucunda etik liderlik davranışının kariyerizm üzerinde 0,17'lik bir negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda etik liderliğin işgören performansındaki değişimin %,08'ini açıkladığı ve algılanan etik liderlikteki bir birimlik artışın performans üzerinde 0,17'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Bu analizler sonucunda araştırmada geliştirilen H₁ ve H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Etik Liderliğin Çalışanların Kariyerizm ve Performansına Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	2,919	,130		22,505	,000
	Etik Liderlik	-,172	,040	-,216	-4,343	,000
a.Bağımlı Değişken: Kariyerizm (R= ,216; R ² = 0,046; Düzeltilmiş R ² = 0,044; F= 18,861; p= 0,00)						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	3,009	,096		31,348	,000
	Etik Liderlik	,179	,029	,296	6,087	,000
a.Bağımlı Değişken: Performans (R= ,296; R ² = 0,087; Düzeltilmiş R ² = 0,085; F= 37,048; p= 0,00)						

Tablo 4. Çalışanların Kariyerizm Algısının Performans Düzeyine Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	4,034	,093		43,187	,000
	Kariyerizm	-,197	,037	-,260	-5,300	,000
a.Bağımlı Değişken: Performans (R= ,260; R ² = 0,068; Düzeltilmiş R ² = 0,065; F= 28,091; p= 0,00)						

H₃ hipotezinin test edilmesi için yapılan regresyon analizi neticesinde algılanan kariyerizmin işgören performansındaki değişimin %,06'sını açıkladığı ve kariyerizm algısındaki bir artışın performansı 0,19 oranında azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4). Bu sonuca göre araştırmada geliştirilen H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, konaklama işletmesi çalışanlarının etik liderlik algısının kariyerizm ve işgören performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve kariyerizm ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla öncelikle literatür taraması ile değişkenlerin kuramsal çerçevesi oluşturulmuş, bu doğrultuda üç hipotez geliştirilmiş, bu hipotezleri test edebilmek amacı ile de İstanbul ilinde bulunan 398 beş yıldızlı otel çalışanından oluşan örneklemde anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Bu verilerin analizi sonucunda önce işgören performansı, etik liderlik ve kariyerizm algılarının düzeyleri belirlenmiş, ayrıca etik liderlik ile işgören performansı, etik liderlik ile kariyerizm ve kariyerizm ile işgören performansı aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışma sonucunda işgörenlerin etik liderlik algılarının, kariyerizm algısını ve işgören performansını; kariyerizm algısının da işgören performansını etkilediği görülmüştür. Etik liderlik ve performans algı düzeylerinin orta, kariyerizm algılarının ise düşük seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, etik liderlik algısının performans düzeyini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Etik liderliğin kariyerizm algısını ve kariyerizm algısının da performans düzeyini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, kariyerizm algısındaki artışın işgörenlerin performansını olumsuz etkileyeceğini, etik liderlik algısının ise kariyerizmin önüne geçebileceğini ayrıca işgören performansı üzerine olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.

Khuntia ve Suar'ın (2004) çalışmalarında öne sürdükleri, yol gösterici, ilgili ve etik bir liderin varlığı, kariyerist kişilerde bulunan davranış özelliklerinin önüne geçtiği sonucu ile uyumaktadır. Yıldız vd., (2018) çalışmasında, etik bir iklim oluşturan, bu iklimde kendi etik ilkelerinin işgörelere de yansımaları sağlayan bir liderin olması ile kariyerist yönelimin engellenebileceği sonucu da, H1 hipotezi ile paraleldir.

Chiaburu vd.'nin (2013), örgüt içinde iyi muamele gören personelin daha çok çalıştığı, bunun da performansa yansıdığı sonucu ile uyumludur. Etik liderlerin davranış tarzlarının örgüt üyelerine yansımaları ile performans üzerinde olumlu etkiler sağlayacağı sonucuna varan Aronson'un (2011) çalışması, yine H2 hipotezi ile örtüşmektedir. İşletme hedeflerine göre işgöreni motive eden bir lider ile performansta artış sağlanabileceğini öne süren Demirel (2017) de H2 hipotezine paralel bir sonuca ulaşmıştır. Ayrıca H2 hipotezi, etik liderlik algısının işgören performansı üzerindeki etkisinin pozitif olacağı sonucuna varan başka pek çok çalışma ile de uyum göstermiştir (Ayan, 2015; Khuong ve Quoc, 2016; Khokhar ve Zia-ur-Rehman, 2017; Zehir, Erdal, Sivaslıoğlu ve Demir, 2018; Zulhelmi, Bustari Muchtar ve Abror, 2018; Shafique, Kalyar ve Ahmad, 2018; Nguyen ve Luu, 2019).

Hsiung vd.'nin (2012) kariyerizm odaklı kişilerde görülen örgüt içi politik ilişkiler kurma davranışının çıkar amaçlı olması nedeni ile işlerine odaklanmak yerine ilişkilerini güçlendirme yoluna gittiklerini, bu durumun da performanslarında azalmaya neden olduğu sonucu ile paraleldir. Chiaburu vd.'nin (2013) kariyerist kişilerin gösterdiği algı yönetimi davranışlarının onları görevlerinden uzaklaştırdığı, dolayısı ile de performans düşüklüğü yaşadıkları sonucu da H3 hipoteziyle uyum göstermektedir.

Lidere duyulan güven, örgüt üyelerinin negatif örgütsel davranışlara yönelmesini engellemekte, pozitif örgütsel davranışlara yönelimi ise arttırabilmektedir. Bu sebeple, liderin örgütte güven ortamı yaratacak, adil ve ahlaki davrandığını işgörelere hissettirecek bir tutum benimsemesi önemlidir. Ayrıca kariyerizm eğiliminin önüne geçmek adına da alınabilecek bazı önlemler mevcuttur. İşgörenin örgütteki varlığını başlatan işe alım sürecinde uygulanacak kişilik testi, işgörenin o örgütün kültürüne uyum sağlayıp sağlayamayacağını, kariyerist eğilimi olup olmadığını ortaya koyacaktır. Bu kişilik testleri, sadece işe alımda değil, bir rutin olarak kariyerist eğilimi fark etmek adına belirli aralıklarla uygulanabilir. Örgüt içinde bir kariyerizm eğilimi tespit edilir ise, bu eğilimin nedenlerini araştırıp o nedenleri ortadan kaldırmak yerinde olacaktır. Tüm çabalara rağmen bu eğilim ortadan kaldırılamıyorsa, örgütün bu eğilimden alacağı zararı en aza indirmek adına kariyerist bireyleri yönlendirmek gerekebilir. Bu süreçte kariyerist bireylerin takım çalışması, adanmışlık ya da gönüllülük gerektiren işlerden uzak tutulması uygun bir tercihtir. Émile de Girardin'in sözünden hareketle, "Yönetmek öngörmektir.". Negatif eğilimleri öngörerek önlemini alan bir lider, işletme hedeflerine ulaşma konusunda başarılı olacaktır denilebilir.

Otel işletmeleri, yapısal olarak zihinsel emeğin yanı sıra fiziksel emeğe de oldukça ihtiyaç duyulan, yoğun iş temposuna sahip, esnek ve uzun çalışma saatleri olan işletmelerdir ve bu işletmelerde işgörenlerin misafirlerle yüzyüze iletişim halinde olması gerekmektedir. Bu

koşullar, işgörenlerin performans düzeylerini etkileyebilmekte, hatta yöneticilerinin kendileri için bir kariyer planı olmadığını görmeleri, örgütte güvensiz hissetmeleri gibi olumsuz algılar da negatif bir örgütsel davranış türü olan kariyerizmin ortaya çıkışına neden olabilmektedir. İşgörenlerin yüksek performans düzeyine ve düşük kariyerizm algısına sahip olmaları, yöneticilerinin tercih ettiği liderlik tarzına bağlı olabilmektedir. İşgörenleriyle iyi iletişim kuran, onlara etik davranan ve onların da örgüt içinde etik davranmasını, kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan, karar alma aşamalarında işgöreniyle fikir alışverişinde bulunan bir liderin varlığı, işgörenlerin performanslarının artmasını ve kariyerizm algılarının düşük olmasını sağlayabilecektir.

İşletmeler için oldukça olumsuz sonuçlar yaratabilecek olan kariyerizm davranışının önüne geçebilmek için çeşitli önlemler almak mümkündür. Çalışmanın sonuçlarından da anlaşılabileceği gibi, bu davranış yönelimi engellemek için yöneticinin etik bir liderlik tarzı olması doğru bir hamle olarak görülebilir. Otel işletmeleri gibi fiziki emeğin ön planda olduğu ve hizmet kalitesinin de verilen bu emekten ileri gelen performansla orantılı görüldüğü işletmelerde; doğasında şeffaflık, işgörenlerle doğru iletişim, motive edici bir rehberlik taşıyan etik liderlik tarzı, sahte performans gösterme eğilimi olarak açıklanan kariyerizmin öncülleri olan nevrotik kişilik özellikleri, ahlaki çözülme gibi davranışları engelleyebilecektir. Örgütte mevcut olacak etik iklim ile işgörenleri kariyerizme iten endişeler yok edilebilecek ve bu da örgüte olan güvenlerini ve adalet duygularını yükselterek iş sürecini daha sağlıklı hale getirecektir (Chay ve Aryee, 1999:615; Liman vd., 2019:195). Ayrıca örgüt, çalışanlarına kendilerini değerli hissettirerek tatmin edici kariyer fırsatları sunduğu takdirde, örgüte zarar verebilmesi mümkün olabilecek kariyer yönelimlerinin ortaya çıkmasını azaltarak ihtiyaç duyduğu işgören performansını elde edebilecektir (Crawshaw, van Dick ve Brodbeck, 2012:5).

Bir işgörenin örgüt içindeki varlığı, işe alım ile başladığı düşünülürse, kariyerist eğilimin örgüt içine girmesine bu adımda müdahale etmek yerinde olacaktır (Doğan ve Dülger, 2020:76). Bu aşamada adayın kişiliğinde kariyerist eğilimin bulunup bulunmadığını görüşme sırasında yapılacak kişilik testleri ile anlamak mümkündür. Ayrıca yine bu aşamada adayın örgüt kültürüne uyumluluğu da değerlendirilmelidir ve son karar bu doğrultuda alınmalıdır (Yıldız vd., 2015:688; Yıldız, 2016:200; Girdap, 2019:63). Kişilik testlerinin yalnızca işe alım sürecinde kullanmak yerine örgütte belli aralıklarla uygulanarak bir rutin haline getirilmesi, yalnızca kariyerizmi değil, örgütte ortaya çıkabilecek pek çok olumsuz örgütsel davranış biçimini tespit etmeye yardımcı olabilecektir (Ağırbaş, 2019:72).

Örgüt içinde mevcut bir kariyerizm eğilimi var ise, bu eğilimi örgüte faydalı hale getirmek yerinde bir müdahale olacaktır. Bu durumda kariyerizme neden olan faktörleri tespit edilmeli, bu faktörlerin önüne geçilemiyorsa kariyerist kişi gönüllülük gerektiren işlerden ve takım çalışmalarından uzak tutularak bireysel işlere yönlendirilmelidir (Yıldız vd., 2015:688; Liman vd., 2019:195).

Örgüt hedefleri için yüksek önem taşıyan işgören performansının değerlendirilmesi süreci, şeffaf, özenli ve objektif bir şekilde gerçekleştirilmelidir (Feldman ve Weitz, 1991:252; Cerdin ve Pargneux, 2014:2046; Girdap, 2019:64). Süreçte böyle bir yol izlenmesi ve süreç sonunda alınan sonuçlara göre ödüllendirme sağlanması ile kariyerist eğilime sahip kişilerin sahte performans göstermelerinin önüne geçilebilir ve işgörenler gerçek performanslarını ortaya koymaları için teşvik edilebilir (Kim, Kang, Lee ve McLean, 2016: 140; Ağırbaş, 2019:72).

Bu araştırmada katılımcıların anketteki ifadeleri objektik olarak cevapladıkları ve bu ifadelerin değişkenleri tam anlamıyla ölçebileceği varsayılmıştır. Araştırma sadece İstanbul ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarını ile sınırlıdır, bu nedenle araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi doğru bir yaklaşım olmayabilir. Konuyla ilgili bundan sonraki yapılacak

çalışmalarda farklı liderlik türleri incelenebilir. Aynı zamanda yiyecek içecek işletmeleri ya da seyahat acenteleri gibi farklı örneklem gruplarında uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, Z. B. (2019). *Nevrotik Kişilik Özelliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Ahlaki Çözülmenin Aracı Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aktuna, H. C. ve Kılıçlar A. (2019). Yöneticilerin Liderlik Tarzları ile İşgörenlerin Performansı Arasındaki İlişki, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 299-322.
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J. and Zulfiqar, A. (2016). The Impact of Motivation on The Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9): 297-310.
- Aronson, E. (2001). Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4): 244-256.
- Arslantürk, Y. (2009). Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Performans Değerlendirme: Ankara İli Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 19-34.
- Aryee, S. ve Chen, Z.X. (2004). Countering The Trend Towards Careerist Orientation in The Age of Downsizing: Test of A Social Exchange Model, *Journal of Business Research*, 57: 321-328
- Ayan, A. (2015). Etik Liderlik Tarzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3): 117- 141.
- Bratton, V.K. and Kacmar, K.M. (2004). The Dark Side of Organizational Behavior, (Editör) Ricky W. Griffin, Anne O'Leary-Kelly: *Extreme Careerism – The Dark Side of Impression Management* içinde (ss. 291-308). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. and Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2): 117-134.
- Cerdin, J.L. and Pargneux, M.L. (2014). The Impact of Expatriates' Career Characteristics on Career and Job Satisfaction, and Intention to Leave: An Objective and Subjective Fit Approach, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14): 2033-2049.
- Chay, Y.W. and Aryee, S. (1999) Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of The Protean Career Era in Singapore, *Journal of Organizational Behavior*, 20(5): 613-623.
- Chiaburu, D. S., Muñoz and G. J., Gardner, R. G. (2013). How To Spot A Careerist Early On: Psychopathy and Exchange Ideology As Predictors of Careerism. *Journal of Business Ethics*, 118(3): 473-486.
- Cinnioğlu, H. (2019), Hizmetkâr Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Restoran Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4): 2902-2911.
- Cinnioğlu, H. ve Güler, M. (2020). Restoran İşletmeleri Çalışanlarının Yöneticilerinde Algıladıkları Dönüşümcü Liderlik Davranışının Psikolojik Sermaye ve İş Performansı Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: İstanbul Örneği, (Editör) Erdoğan, T., Temizer, A. ve İnan, R.: *Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar* içinde (ss.763-786) Montenegro: Ivpe Cetinje.

- Crawshaw, J.R., van Dick, R., and Brodbeck, F.C. (2012). Opportunity, Fair Process and Relationship Value: Career Development as a Driver of Proactive Work Behaviour, *Human Resource Management Journal*, 22(1): 4-20.
- Çelik, S., Dedeoğlu, B.B. and İnanır, A. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations, *Ege Akademik Bakış*, 15(1):53-63.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 35-46.
- Çöp, S. ve Doğanay, A. (2020). Algılanan Liderlik İletişiminin İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 34-49.
- Dau-Schmidt, K.G. and Ray, M.D. (2004), The Definition of "Employee" in American Labor and Employment Law, in Japanese Institute for Labor and Policy Training, *Comparative Labor Law Seminar*, 3: 117-124.
- Demirel, Z.H. (2017). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının İşgören Performansı ile İlişkilerin İncelenmesi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, 62: 381-397.
- Dhar, R.L. (2016). Ethical Leadership and Its Impact on Service Innovative Behavior: The role of LMX and Job Autonomy, *Tourism Management*, 57: 139-148.
- Doğan, S. ve Dülger E. (2020). Turizm İşletmelerinde Kariyerizm, (Editör) Ercan İştin, A. ve Çelik, S.: *Turizm İşletmelerinde Negatif Örgütsel Davranışlar 2* içinde (ss.67-79) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Durgut, A.İ. (2020). *Etik Liderlik, İşe Adanmışlık ve Yönetmel Yaratıcılık Arasındaki İlişki: Yapı Malzemeleri Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived Organisational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Enderle, G. (1987). Some Perspectives of Managerial Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 6(8): 657-663.
- Erdilek Karabay, M. (2002). *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik*. İstanbul: BETA Yayıncılık.
- Erol, S., Göktaş Kulualp, H. (2019). Etik Liderlik Davranışının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2): 696-705.
- Eşitti, B. (2019). Restoran İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık: Servis İkliminin Rolü, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 43-64.
- Feldman, D.C. and Weitz, B.A. (1991). From The Invisible Hand to The Gladhand: Understanding A Careerist Orientation to Work, *Human Resource Management*, 30(2): 237-257.
- Ghalem, Â., Okar, C., Chroqui, R. and Semma, E. (2016), *Performance: A Concept to Define*. [Çevrimiçi] <https://doi.org/10.13140/rg.2.2.24800.28165> [Erişim Tarihi: 21.02.2021].
- Girdap, E. (2019). *Kariyerizm ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Girdap, E., Giden, B. ve Özdemir, Y. (2019). Y Kuşağının Kariyerizm Algısının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *1. Ulusal Safranbolu Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi*, Karabük Üniversitesi 18-19 Nisan 2019. Karabük. ss: 59-67.

- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hamilton, S. M. and Treuer, K. V. (2012). An Examination of Psychological Contracts, Careerism and ITL. *Career Development International*, 17(5): 475-494
- Hsiung, H. H., Lin, C. W. and Lin, C. S. (2012). Nourishing or Suppressing? The Contradictory Influences of Perception of Organizational Politics on Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2): 258-276.
- Jain, A. K. and Sullivan, S. (2020). An Examination of The Relationship Between Careerism and Organizational Commitment, Satisfaction, and Performance. *Personnel Review*, 49: 1553-1571.
- Kalyar, M.N., Shafique, I. and Ahmad, B. (2019), Job Stress and Performance Nexus in Tourism Industry: A Moderation Analysis, *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 67(1): 6 - 21.
- Kanungo, R.N. (2001). Ethical Values of Transactional and Transformational Leaders, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4): 257-265.
- Karatepe, O.M. (2013), High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement, *International Journal of Hospitality Management*, 32: 132-140.
- Karatepe, O.M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, L. and Baddar, L. (2006), The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction, *Tourism Management*, 27: 547-560.
- Kesen, M. (2016). Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşmasının Etik Liderlik ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Uygulamalı Bir Çalışma, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22: 118-134.
- Khokhar, A.M. and Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Performance: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1): 222-251.
- Khuntia, R. and Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership for Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*, 49: 13-26.
- Khuong, M.N. and Nhu, N.V.Q. (2015). The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Sociability and Commitment—A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam, *Journal of Advanced Management Science*, 3(4): 329-336.
- Khuong, M.N., and Quoc, T.H. (2016). The Effects of Organizational Justice and Ethical Leadership on Employee Performance in Binh Duong's Industrial Parks, Vietnam, *Journal of Economics, Business and Management*, 4(4): 327-333.
- Kim, H., Kang, D., Lee, S. and McLean, G. (2016). Career Commitment as A Mediator Between Organization-Related Variables and Motivation for Training and Turnover Intentions, *Journal of Career Development*, 43(2): 130-144.
- Kirkman, B. L. and Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Kocaman, G. (2017). İşgören Performansı ve İşgören Memnuniyetinin İşletme Performansına Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama, *The International New Issues in Social Sciences*, 4(4): 65-76.
- Lebas, M.J. (1995). Performance Measurement and Performance Management, *International Journal of Production Economics*, 41(1-3): 23-35.

- Liman, A., Elçi, M. ve Murat, G. (2019). Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik ve Kariyerizm Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2): 183-198.
- Mayer, D.M., Aquino, K., Greenbaum and R.L., Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does it Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership, *Academy of Management Journal*, 55(1): 151-171.
- Millerd, P. (2020). The Knowledge Worker Mind and The Birth of Careerism, <https://think-boundless.com/careerism-performers/> [Erişim Tarihi: 26.06.2021]
- Muhl, C.J. (2002), What Is An Employee?, *Monthly Labor Review*, 125(1): 3-11.
- Nguyen, T. and Luu, T. (2019). How Ethical Leadership Supports Employee Performance: The Role of Psychological Capital and Employee Engagement, *The Journal of Social Sciences Research*, 5(11): 1637-1648.
- Nicolaides, A. (2019). Ethical Leadership in A Morally Driven Hospitality Organisational Culture, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5): 1-14.
- Nişanyan Etimoloji Sözlüğü, NES. (2021). “Etik” kelimesi <https://www.nisanyansozluk.com/?k=Etik> [Erişim Tarihi: 24.01.2021].
- Özdemir, Y. ve Üzümlü, B. (2019). Yengeç Sendromu, (Editör) Kaygın, E. ve Kosa, G.: *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* içinde (ss. 125-138). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özer, E. (2019). Yiyecek İçecek Bölümü Çalışanlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Algı Düzeylerinin Belirlenmesi: Afyonkarahisar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (2): 1012-1034.
- Peiperl, M. and Baruch, Y. (1997). Back To Square Zero: The Post-Corporate Career, *Organizational Dynamics*, 25(4): 7-22.
- Rubinstein, M.H. (2012), Employees, Employers, and Quasi-Employers: An Analysis of Employees and Employers Who Operate in The Borderland Between an Employer and Employee Relationship, *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 14(3): 605-659.
- Samsonowa, T. (2012). Industrial Research Performance Management - Key Performance Indicators in the ICT Industry. Heidelberg: Springer-Verlag.
- Skopec, R. (2019). Darwin’s Theorem Revised: Survival of the Careerist, *Advancements in Cardiology Research and Reports*, 1(5): 99-104.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2): 49-62.
- Shafique, I., Kalyar, M.N. and Ahmad B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1): 71-87.
- Sigler, T.H., Pearson and C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. and Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16: 1-29.

- Şengüllendi, M.F., Şehitoğlu, Y. ve Kurt, E. (2020). Toksik Liderlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisinde Kariyerizmin Aracı Etkisi, *KAÜİİBFD*, 11(22): 743-765.
- Şentürk, F.K., Boğan, E. ve Bayırlı, M. (2019). Etik Liderlik ve Materyalist Eğilimlerin Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısına Etkisi: Alanya Örneği, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(1): 136-153.
- Tekin, E. (2018). Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16): 343-363.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Eğilmez, Ç. (2016). Sosyal Destek, İşe Yabancılaşma ve İş Stresinin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *International Journal of Human Sciences*, 13(1): 683-694.
- Tewksbury, R. (2009). Qualitative Versus Quantitative Methods: Understanding Why Qualitative Methods Are Superior for Criminology and Criminal Justice, *Journal of Theoretical and Philosophical Criminology*, 1(1): 38-58.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2): 143-155.
- Turan, H.Y. ve Cinnioğlu, H. (2020). Otel İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Liderlik Tarzının Performans Düzeyine Etkisi: Antalya Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39): 1227-1245.
- Türk Dil Kurumu, TDK. (2021). "Etik" kelimesi <https://sozluk.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 24.01.2021].
- Türk Dil Kurumu, TDK (2020). "Performans" kelimesi <https://sozluk.gov.tr/> [Erişim Tarihi: 15.01.2021].
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. (4. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üzüm, B. (2018). Kariyerizm Bir Davranış Eğilimi Olarak Negatif Midir? Pozitif Midir?, *Social Sciences Studies Journal*, 4(25): 5351-5354.
- Whyte, W.H. (1956). *The Organization Man*. (2002 Baskısı), Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Whitaker, B. (2011). Extreme Careerism and Supervisor Reactions to Peer Intimidation, *Academy of Management Proceedings*, <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2011.65870181> [Erişim Tarihi: 26.06.2021]
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28: 18-39.
- Yıldız, B. (2015). *The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Yıldız, B. (2016). Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Moderator Etkisi, 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sabancı Üniversitesi 29-31 Mayıs 2016. İstanbul. ss: 196-203.
- Yıldız, B. ve Ayaz Arda, Ö. (2018). İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İllüzyonist Mi? Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 9(1): 151-167.

- Yıldız, B., Yıldız, H. ve Alpkan, L. (2015). Olağandışı İşyeri Davranışlarının Bir Öncülü Olarak Kariyerizm. 3. Örgütsel Davranış Kongresi, İstanbul Üniversitesi 6-7 Kasım 2015. Tokat. ss: 684-689.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 145-158.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S. and Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence, *Social and Behavioral Sciences*, 75: 518-524.
- Zehir, C., Erdal, N., Sivaslıoğlu, F. and Demir, B. (2019). Mediating Role of Relationship Orientation on Ethical Leadership and Employee Performance Relation. Joint Conference of 14th International Strategic Management Conference (ISMC) and 8th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business (ICLTIBM), 12 - 14 July 2018, Prague, Czech Republic.
- Zhu, Y., Sun, L., and Leung, A.S.M. (2014). Corporate Social Responsibility, Firm Reputation, and Firm Performance: The Role of Ethical Leadership, *Asia Pac J Manag*, 31: 925-947.
- Zulhelmi, Z., Muchtar, B., and Abror, A. (2019). The Impact of Innovative Behavior, Commitment, Organizational Culture, and Ethical Leadership on Performance, *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64: 846-855.



KAVRAMSAL MAKALE

Yapay Zekânın Yönetici Verimliliğini Artırma Potansiyeli Üzerine Bir Değerlendirme

Dr. Öğr. Üyesi Mesut ATASEVER, Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uşak, e-posta: mesut.atasever@usak.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7189-7551>

Öz

Dijitalleşme ile birlikte hemen her türlü iş ve üretimin teknoloji ile bağlantılı hale gelmesinin önemli sonuçlarından olan yapay zekâ kavramı yönetim ile de yakından ilişkilendirilmektedir. Mal ve hizmet üretiminin gittikçe arttığı ve karmaşık hale geldiği iş dünyasında yöneticilerin yükleri ve zorlukları da her geçen gün artmaktadır. Artan, karmaşıklaşan iş dünyasında yöneticinin işlerini kolaylaştırmak, verimliliğini arttırmak, zaman kazanmasını sağlamak ve gereksiz işlerle uğraşmasını önlemek oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı yapay zekâ kavramının halihazırda gelişme döneminde ve gelecekte olgunluk döneminde yöneticinin ve yönetimin verimliliğine ne düzeyde katkı yapabileceğine ve bunun yanında olumsuz etkileri olup olmayacağına dair bir değerlendirme yapmaktır. Amaca yönelik olarak derleme, yorumlama ve tartışma yöntemi izlenmiştir. Bu çalışmada kapsam olarak mal ve hizmet üreten işletme yöneticiliği ve yapay zekânın şimdiye kadarki gelişiminden geleceğe dair bu alandaki potansiyeli ele alınmıştır. Yapay zekânın her düzeydeki işletme yöneticisinin görevlerini birçok bakımdan kolaylaştıracağı, bazı konularda yöneticiyi gereksiz kılacağı ve fakat bunun yanında yöneticiliğin ve yönetilenlerin insan olmaları, yapay zekânın ise ne kadar gelişirse gelişsin bir makine olduğu gerçeği, olası olumsuz etkisi olarak göz ardı edilemez. Bu çalışmanın yönetim, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve organizasyon konusunda, sektörel ve akademik olarak yararlı olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Verimlilik, Yapay Zeka.

Makale Gönderme Tarihi: 24.08.2021

Makale Kabul Tarihi: 02.11.2021

Önerilen Atıf:

Atasever, M. (2021). Yapay Zekânın Yönetici Verimliliğini Artırma Potansiyeli Üzerine Bir Değerlendirme, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(11): 1110-1120.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(11): 1110-1120. DOI:[10.26677/TR1010.2021.865](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.865)
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



CONCEPTUAL PAPER

Evaluation of Artificial Intelligence Increasing Potential for Business Management

Assistant Prof. Dr. Mesut ATASEVER, Uşak University, Faculty of Applied Sciences, Uşak, e-mail: mesut.atasever@usak.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7189-7551>

Abstract

The concept of artificial intelligence, which is one of the important results of the connection of almost all kinds of business and production with technology, is also closely associated with management. In the business world, where the production of goods and services is increasing and becoming more complex, the burdens and difficulties of managers are increasing day by day. In an increasing and complex business world, it is very important to facilitate the work of the manager, to increase his efficiency, to save time and to prevent unnecessary work. The aim of this study is to make an assessment of the extent to which the concept of artificial intelligence can contribute to the productivity of the manager and the management in the current period of development and in the maturity period in the future, as well as whether it will have negative effects. For the purpose, the method of compilation, interpretation and discussion was followed. In this study, business management that produces goods and services and the potential of artificial intelligence in this field for the future are discussed. The fact that artificial intelligence will facilitate the tasks of business managers at all levels in many ways, make the manager unnecessary in some matters, but besides, the fact that the manager and the managed are human, and the fact that artificial intelligence is a machine no matter how much it develops cannot be ignored as a possible negative effect. It is expected that this study will be beneficial in terms of management, organizational behavior, human resources management and organization, both industrially and academically.

Keywords: Business Management, Productivity, Artificial Intelligence.

Received: 24.08.2021

Accepted: 02.11.2021

Suggested Citation:

Atasever, M. (2021). Evaluation of Artificial Intelligence Increasing Potential for Business Management, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(11): 1110-1120.

GİRİŞ

Teknolojinin yönetim işlerini kolaylaştırdığı bir gerçektir. Bundan farklı olarak yöneticinin sorumluluğunda olan işlerin kolaylaşması, özetlenmesi, somutlaştırılıp şemalar halinde sunulması gibi konularda yapay zekâdan yararlanması yakın ve orta gelecekte bu alanda önemli gelişmeler yaşanmasını tetiklemesi beklenmektedir.

Yapay zekânın sıfırdan herhangi bir değer ortaya koyması değil, var olan ve verilen verilerden hareketle yeni çıkarımlarda bulunması beklenmektedir.

Yöneticinin bilgi elde etme, bilgilerden yararlanma ve karar alma konusunda yapay zekânın zaman kazandıracağı, doğru kararlar alma yönünde değer katacağı görülmektedir.

Tüm yönetim işlevlerinin daha hızlı gerçekleşeceği, bununla birlikte yöneticiye farklı görevler ve sorumluluklar ekleneceği de görülmektedir.

Tek bir model yapay zekânın bütün işletme düzeylerinde ve her büyüklükte işletmede aynı zamanda her sektörde işe yaramasını beklemek mümkün görünmemektedir. Bundan dolayı işletme yöneticiliğinde yapay zekânın faydalı olabilmesi ve yöneticiye etkinliğini ve verimliliğini arttırabilmesi için yöneticinin sorumluluğunda olan işletmenin büyüklüğü, sektörü yapılan iş işlerin analizi, işlerin tanımı, güçlü yönler zayıf yönler, paydaşlarla ilişkiler, finansal durum ve yöneticinin ilgilenmesi gereken konularda temel verilerin girilmesi ve tüm bu temel verilerin birbirleriyle olan ilişkilerinin sisteme verilmesi, ideal değerlerin ve gerçekleşen değerlerin tüm bilgilerini nasıl yorumlanması gerektiği baştan verilmelidir. Yapay zekâ tüm bunları içerecek ve kendini geliştirecek şekilde yapılandırılmalıdır. Bu yüzden, yapay zekânın veriye dayalı hareket ederek kendisini geliştirebileceği düşünüldüğünde, iyi bir yapay zekâ planlaması ve yapılandırılması, başarılı bir yönetim destek sistemi için kaçınılmazdır.

Göz ardı edilmemesi gereken önemli bir konu var ki, işletme ve işletmenin yönetimi hiçbir şekilde insandan bağımsız düşünölemeyeceği için, insana ait temel unsur olan duygular ve yapay zekâ ilişkisi nasıl olacaktır? Bu konu gelecekte yapay zekânın açmazlarından ve bu alanda çalışanların uğraşlarından biri olacaktır.

Çalışma, yapay zekâ ve gelişimi, yönetici ve verimlilik, yapay zekânın yönetici verimliliğini artırma durumu başlıkları ile ele alınmıştır. Sonuç ve değerlendirme bölümünde olası olumlu ve olumsuz etkiler tartışılmış ve yorumlanmıştır.

YAPAY ZEKÂ KAVRAMI ve GELİŞİMİ

Yapay zekâ kavramı, terim olarak ilk defa 1956 yılında “Dartmouth Çalıştayı’nda” John McCarthy tarafından gündeme getirilmiştir (Gülşen, 2019: 410). Tanımlamak gerekirse yapay zekâ insan zekâsının sinir sistemi, gen yapısı gibi fizyolojik ve nörolojik yapısının ve doğal olayların modellenerek makinelere aktarılmasıdır (Pomerol, 1997: 4). Alan olarak yapay zekâ, disiplinler arası bir bilim alanıdır. Yapay zekâ alanını oluşturan disiplinler arasında mantık, istatistik, bilişsel psikoloji, karar teorisi, sinirbilim, dilbilimi, sibernetik ve bilgisayar mühendisliği gibi disiplinler vardır (Howard, 2019: 918).

Yapay zekâ kavramı henüz gelişme aşamasında olan, sonu ve sınırları henüz belirginleşmemiş olan bir kavramdır. Sağlık alanında, devlette, sosyoloji ve psikolojide, bilimsel araştırmalarda ve çok faktörlü tahmin gerektiren her alanda başarılı olabilecek henüz olgunlaşma aşamasında gelmemiş, gelecek vaat eden bir enstrümandır.

Endüstri 4.0 ile ilgili gelişmelerin katkısı ile birlikte robotların fiziksel iş yükünün, yapay zekanın ise zihinsel iş yükünün yerini alacağı çalışma ortamlarının, ergonomi ve insan faktörleri

uygulamaları için yeni alanların önünü açtığı görülmektedir. Endüstri 4.0 ile yaygınlaşan otomasyon, fiziksel olarak zorlayıcı işlerde ergonomik iyileştirmeler yaparak çalışanların olası sağlık problemlerini minimize edebileceği öngörülmektedir. (Çakıt vd., 2020).

Yapay zeka, mevcut sorunun tanımı bilinir, fakat çözüm yöntemi bilinmezken, doğru ve verimli bir çözüm yöntemini öğrenen, ya da keşfeden, insan eliyle üretilmiş sistemlerin tümüne verilen isimdir. Kısaca yapay zeka, algoritma üretebilen otomatik sistemlerdir (Köroğlu, 2017).

Bununla birlikte yapay zekadan beklentilerin her iki yönde de abartılı olmaması gerektiği düşünülmektedir. Yapay zeka halihazırda geçerli olan teknolojiye çok daha fazla potansiyeli olan bir kavram olarak görülmektedir. Fakat insandan bağımsız bir kavram olmadığı için ve tüm birikimlerini insanla beraber geliştirebileceğinden tüm işletme ve yönetim sorunlarına kısa ve orta vadede çözüm olabilecek bir kavram da değildir.

Yapay zekânın yakın gelecekte işletmelerde yaşamsal öneme sahip bir rekabet aracı olacağı, iş alanlarında ve içeriklerinde, yönetim tarzında, örgüt yapısında ve kültüründe sarsıcı değişikliklere sebebiyet vereceği beklenen bir durumdur. Bu sebeple, işletme alanında yapay zekâ uygulamaları, yapay zekâ edinimi ve gelecekte ortaya çıkabilecek potansiyel etkilerini inceleyen araştırmalara olan ihtiyaç gittikçe artmaktadır (Ünal ve Kılınç, 2020).

Yapay zeka veri ile çalışan, hareket eden ve kendini geliştiren bir teknoloji olduğu için öncelikle neyin iyi neyin kötü olabileceğinden, neyin olması neyin olmaması gerektiğine, neyin amaçlandığına kadar bir işletmedeki tüm ayrıntıların veri olarak girilmesi gerekir. Daha sonra koşullar, durumlar, rakamlar değiştikçe yapay zekanın bunlardan öğrenebilir hale gelmesi, var olandan yeni çıkarımlar yapabilmesi, zaman zaman öğrendiklerinin onaylanması gerekecektir. Bu durum için öncelikle bu işe özel personelin bu iş özelinde yoğun olarak ve uzun süre çalışması gerekebilecektir. Daha sonra yapay zekanın getirileri belirginleşmeye başlayabilir. Ayrıca kısa ve orta vadede yapay zekadan büyük beklentiler içinde olmak hayal kırıklığı yaratabilecektir.

Yapay zeka ile birlikte hukuki ve cezai sorunlar da gündeme gelmeye başlamıştır (Köken, 2021). Yapay zekanın suç işleme potansiyeli olmasına rağmen insan olmaması nedeniyle cezai sorumluluğu söz konusu olmayacaktır (Sarı, 2020).

Teknolojinin, özelde de yapay zekanın her zaman fayda getirebilecek bir kavram olduğunun düşünülmemesi gerekir.

Dünyadaki bütün bilimsel gelişmeler, direk olarak insanlığı yok edemeseler de bu potansiyeli doğurabilecek başka gelişmelere zemin hazırlayabilirler. Bu zemin de ancak insan eliyle tehlikeli hale getirilebilir. Bunun dışında yapay zekânın bir tehlikesinden bahsedilemez. Yani yapay zeka insandan bağımsız insanlığa zarar veremez (Köroğlu, 2017). Öztürk, (2019)'a göre bununla birlikte yapay zekânın insan hayatında yer edinmesi günümüzde düşünme ve iş becerilerini kısıtlayacak, gelecekte ise insan ırkı için sorun yaratabileceği düşüncesi ile yapay zekânın etik konularına ihtiyacı vardır.

YÖNETİCİLİK ve VERİMLİLİK

Birden fazla kişinin birlikte bir iş başarma durumu söz konusu olduğunda yönetim kavramı ve yönetimi gerçekleştiren yönetici kavramı devreye girmektedir. İşletmelerde, derneklerde, askeriyede ve kamuda farklı kademelerde yönetim işlerin yürütülmesinden sorumludur. Çalışma özelinde işletme yönetimi açısından, yöneticilerin işleri yürütürken karşılaştıkları çok sayıda farklı kategorilerde zorluklar mevcuttur. Yönetimin fonksiyonları olan, planlama, örgütlenme, yöneltme, denetim ve tüm bu fonksiyonları uyumlandıran koordinasyon kavramı, yöneticiye iş akışını ve düzenini kolaylaştırır. Ayrıca bunlarla birlikte, yöneticinin önem

düzeyleri farklı olmakla birlikte başka işleri de her zaman gündemdedir. Karar alma, insan ilişkileri, problem çözme, motive etme, etik davranma ve davrandırma, mümkün olduğu kadar demokratik liderlik etme, çalışanların işlerinden tatmin olmasına yardımcı olma gibi işler tüm düzeylerde yöneticinin günlük işleri arasında yer alır.

Bu işlerin başarısı, yöneticinin düzey, yetenek ve kapasitesi, ilgili sektör, yapılan işin niteliği, kültürel ve coğrafi çevre, teknolojiye hakimiyet gibi birçok faktöre bağlıdır.

Verimlilik kavramı, yöneticinin gösterdiği çabanın ne düzeyde başarıya yansıdığı ile ilgili olup oldukça önemlidir. Verimlilik tanımlanırken çoğunlukla mal üreten işletmeler üzerinden tanımlanmıştır. Çıktıların girdilere oranının yüksek olması genel kabul görmüş bir tanım olarak görünmektedir. Burada bir ayrıma gidilecek olursa, işletmenin başarısı çalışanların verimliliği ile, çalışanların verimliliği ise yöneticinin verimliliği ile artmaktadır. Mal veya hizmet üretirken girdilerden daha fazla çıktı elde etmek amaç edinilmektedir. Yönetici açısından ise tüm çabaları girdi olarak, bu çabaların maddi ve maddi olmayan sonuçları ise çıktı olarak ele alınmaktadır.

Etkinlik, etkililik ve verimlilik işletmelerin teknik performans göstergeleri arasında yer almaktadır. Teknik performans göstergeleri performansın tüm boyutlarıyla ölçülmesine olanak tanımaktadır. Teknik göstergeler, faaliyetlerin, üretim faktörlerinin, çalışanların performansının ölçümünde kullanılmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009).

İnsan olarak her yöneticinin genel ve özel sınırları kapasitesini belirlemektedir. Yöneticinin kapasite ile ilgili alanları uzun bir liste haline getirilebilir ve listenin her konusu ayrı ayrı geliştirilmeye uygun olacaktır.

Örgütlerde var olan kaynakların verimli bir biçimde değerlendirilmesinden sorumlu kişiler olan örgüt yöneticilerinin, başarılı olabilmek için kıt kaynakları ve dolayısıyla ikamesi olmayan zaman kaynağını verimli kullanması gerekir (Karaoğlu, 2006).

Yine verimlilik, üretim sistemleri açısından genel olarak üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanımı olarak ifade edilmektedir. Üretim faktörlerinin etkin kullanımı; üretimin gerçekleşebilmesi için gerekli insan, makine ve malzeme gibi temel kaynakların işletme hedeflerinin yakalanmasında israf edilmeden tüketilmesini ve meydana gelecek ürünün istenilen zaman, miktar, kalite ve mümkün olan en düşük maliyette ortaya çıkarılmasını ifade eder (Kayar, 2012).

Fakat verimlilik kavram genişlemesine uğramış ve fiziksel çıktılar yanında nitel ve zihinsel çıktılarla da ilgili kullanılmaya başlamıştır.

Yöneticinin dikkatinin, algılarının, detaycılığının, denetim kapasitesinin, rakamlarla olan işleri çözümlemesinin, çalışanlarla olan ilişkilerinin ne düzeyde sağlıklı olduğunun, iletişim yeterliliğinin, yapılan işin teknik gereklilik ve detaylarının anlaşılmasının sınırları ve geliştirilebilirliği mevcuttur. Tüm yöneticiler açısından gelişmeye ve geliştirmeye ihtiyaç duymayan bir alan yoktur. Bir diğer yünden yönetici, uyuyan, yorulan, dikkati dağılan, üzülen, mutlu ve mutsuz olan, sakin olan, sinirlenen, depresif davranabilen bir insandır. Fakat örgüt, işletme, kurum daha nötr olması gereken, objektif ve kurumsal davranması gereken tüzel bir kişiliktir. Bu açıdan da yönetim ve yöneticinin geliştirilmeye açık alanları mevcuttur. Yöneticinin verimliliğe ihtiyacı yadsınamaz ve bu bakımdan hep bir verimlilik arayışı olmuştur.

Bir de yöneticiler başarılı ve başarısız yöneticiler ayrıma tutulduğunda, başarılı yöneticilerin verimliliğe ihtiyaçları olmadığı gibi bir algı yanlıştır. Çünkü genel kanı, bir yöneticinin ne kadar başarılı olabileceğini cam bir tavan olarak belli bir düzeyde tutmaktadır. Bu cam tavanı kırabilecek bir olgunun var olabileceği, günümüzde teknoloji ve yapay zekâ ile mümkün hale gelebilecektir.

YAPAY ZEKÂNIN YÖNETİCİ VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMA DURUM

Bir yöneticinin görevlerini yaptığı işleri listelendirmek kolay değildir. İnsanla ve işletme ile ilgili tüm konularda yöneticinin ilişkisi ve çalışması mevcuttur. Liste yapılırsa bu listede binlerce madde bulunabilirdi. Bu çalışmanın kapsamı ve sınırlılıkları içinde kalmak üzere birkaç örnek verimlilik potansiyeli üzerinde durulmuştur. Potansiyel verimlilik artması beklenen alanlar, yapay zekanın şimdiye kadarki kullanım alanlarından ve TCCB Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025 kitabından elde edilen çıkarımlarla belirlenmiştir (<https://cbddo.gov.tr>).

Karar Alma

Bir yöneticinin en önemli görevlerinden birisi karar almadır. Çünkü karar almada birçok değişken ve parametre göz önünde bulundurularak işletme açısından en uygun ve karlı olan karar belirlenmektedir.

Parametreler, değişkenler ve tüm bunların ayrıntıları ile birlikte, geçmişte şu anda ve gelecekte nasıl değişikliklere uğradıkları ya da değişebilecekleri mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Kabul edilmelidir ki yönetici bir insandır ve sınırları vardır. Çoğu zaman aslında mümkün olabilecek analizler sentezler çıkarımlar sadece insan sınırlarından dolayı dikkate alınmayabilmektedir ya da öngörülemez olabilmektedir. Yapay zekâ bu soruna bir çözüm olabilecektir. Karar alma genellikle en sonunda tek başına yapılan bir işlemdir fakat onun öncesinde uzun yorucu toplantılar, birçok sunumlar bilgiler karmaşası mevcuttur. Yapay zekâ toplantıları daha kısa daha net hale getirebilecektir. Bir açıdan yöneticiliği daha teknik bir meslek haline getirmesi gibi bir durum söz konusudur.

Zaman Yönetimi

Yöneticinin en kıymetli değerlerinden birisi zamandır. Gerekli veya gereksiz birçok konu yöneticinin zamanını boşa harcanmasına neden olur. Yapay zekâ boşa harcanan zamanı minimuma indirebilir ve artan zamanda daha verimli işler mümkün hale gelir.

Özellikle bilgi toplama, bilgiyi analiz etme, sadece yararlı bilgileri bulma, özetleme yöneticiye fazlasıyla zaman kazandıracaktır. Günümüz teknolojisiyle bir yöneticinin günlerini alacak bir bilgi edinme durumu yapay zekâyla saniyeler içinde elde edilebilecektir. Bir örnekle somut hale getirilecek olursa, büyük bir işletmede çalışanlardan takım oluşturulması gerektiğinde tek tek çalışanların dosyaları incelenerek kabiliyetlerine öğrenimlerine becerilerine bakmak gerekebilir. Fakat yapay zekâ tüm dosyalardaki bilgilere ulaştıktan başka hâlihazırdaki durumlarına psikolojilerine motivasyonlarına da bakarak en uygun takım önerisini yöneticinin önüne getirebilir. Bu da yöneticiye tahmin edilenden daha fazla zaman kazandırabilecektir.

Bilgi Edinme

Yöneticinin sadece işletme ile ilgili değil işletmenin yakın uzak ve küresel çevresi ile de ilgili bilgiye sürekli ihtiyacı olacaktır. Bu bilgiler bazen düz bilgi olabileceği gibi daha kompleks bilgi ihtiyacı da olabilir. Bunun dışında bilgileri elde etme, elde edilen bilgileri kategorize etme, listelendirme, somut hale getirme, şemalandırma özetleme en önemlisi de yorumlama işleminin yapay zekâ tarafından yerine getirilmesi bilgi edinme işini zorluk olmaktan çıkararak bir avantaja dönüştürebilecektir.

Çoğu zaman bilginin tamamı değil, özeti, sonucu, şema ve grafik haline getirilmiş durumu işe yaramakta olduğundan bu bakımdan da yapay zekâ yöneticiye destek olacaktır.

İyi yapılandırılmış bir yapay zekâ yönetim destek sistemi kademe ve sayı olarak yöneticileri de sadeleştirip azaltacaktır.

Denetim

Denetim, genel anlamıyla planlanan ile gerçekleşenin karşılaştırılması, daha sonra gerçekleşenlerde görülen eksiklik fazlalık farklılık varsa nedenleri üzerinde durulması, feedback verilmesi, planlamaya ve üretime dönüp tekrar bakılması, düzeltilmesi gereken yerlerin yeniden düzeltilmesi, biçiminde bir döngüyü ifade etmektedir.

Yapay zeka, zaten planlama öncesi aşamadan başlayarak planlama da dahil sürecin tamamını bir insana yakın mantık bütünlüğünde ele alarak tüm üretim ve süreci takip edeceği için, anlık denetim denilebilecek bir denetim biçimini yürütür, bir insanın sınırlarında gerçekleşmeyecek biçimde detaylı ve nokta atış düzeltmeler önerir, olabilecek minimal hataları gerçekleşen minimal hataları da dahil yöneticilerin, ilgililerin önüne getirir ve eğer gelişmiş bir yapay zekadan bahsediliyorsa, yöneticinin önüne getirilmeden önce birçoğunu çözer, sadece karar verilmesi gerekenler konusunda yöneticiye ulaşır, çözüm ve düzeltmeler için karar seçeneklerini de tepe yöneticisine ulaştırır. Her karar seçeneğinin avantaj ve dezavantajlarını da liste haline getirir.

Yönetimin fonksiyonlarından olan denetim konusunda da yapay zeka yöneticiye büyük kolaylıklar sağlar, zaman kazandırır, gereksiz meşguliyetleri önler gözden kaçabilecek olan her şeyin göz önünde olmasını sağlar.

İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yöneticileri; personel ve iş süreci ile ilgili doğru verilerin toplanması, personel eğitim ve işe alımı, oryantasyon süreci ve performans değerlendirmesi gibi zor işlevleri kolaylaştırmak için yapay zekâ teknolojilerini kullanmaktadırlar (Gür vd., 2019).

Personel yönetiminden insan kaynaklarına geçişten itibaren bir işletmede en önemli kaynağın insan olduğu reddedilemez bir gerçek haline gelmiştir. Bir makinenin çalışanların motivasyonunu iş tatminini mutluluğu nu depresyonunu tespit etmesi çelişki gibi görülebilmektedir. Gerçekten de bu kompleks ve tartışılabilir bir durumdur. Fakat yapay zekayı programlayıp yönlendirecek olanın ve son kararı verecek olanın yine insan olduğu düşünüldüğünde çok da yadırganacak bir durum söz konusu olmayacaktır.

Yapay zekâ desteği olmayan bir yönetici ile yapay zekâ desteğine sahip bir yönetici arasında oldukça büyük farklar olabilecektir. Bir insanın gözlemlemesi çok zor olabilecek iş başarımları, motivasyon eksiklikleri, iş tatmini durumları, kaytarma, sanal kaytarma, örgütsel bağlılık durumları gibi psikolojik durumlardan, günlük, aylık, yıllık, çalışan döngüsü, iş kaybı gibi durumlara kadar net şemalar sunumlar yönetici için oluşturulabilir. Yine birçok konu yönetici müdahalesi gerektirmeden yapay zekâ tarafından çözülecektir.

Problem Çözme

Problem çözme bir yöneticinin asli işleri arasında yer almaktadır. Aslında yöneticinin çoğu zamanı küçük veya büyük problem çözmekle geçer. Problemi tespit etme, çözülebilirliğini analiz

etme, seçenekleri belirleme, seçenekler arasından en uygun çözümü bulma, çözüm için gerekenleri uygulama, yöneticinin gerçekleştirdiği işlerdendir.

Yapay zekâ ile birlikte birçok problemin ortaya çıkma aşamasında çözüleceğini ve ortaya çıkan problemlerin, tüm analizinin yapılmış olarak ve seçenek verileri ortaya konularak yöneticinin önüne geleceği belirtilebilir.

Yapay zekaya aslında öğrenen örgütün teknolojik hale getirilmiş biçimidir denilebilir. Nasıl ki insan ve örgüt zamanla öğreniyor ve öğrendiklerinden yeni çıkarımlar yapabiliyorsa yapay zekâ da zamanla deneyimlerle öğrenerek mükemmel hale gelerek daha az problem yöneticinin önüne gelecektir.

Duygular

Yapay zekâ işin içine hiç girmediğinde bile insanların duyguları ve bu duyguların davranışlara yansımaları, duyguların çalışma hayatını olumlu ve olumsuz etkilemesi durumu, oldukça zor ve karmaşık bir konudur. Duygular insanı insan olarak tanımlayabilmek için en önemli faktörlerden birisidir. İnsanlar sadece akıl ve bilgi ile değil bunun yanında duygularıyla da hareket ederler. Birçok duygu iş hayatını olumlu etkileyebilirken bazı duygular ise iş hayatında olumsuz etkiler bırakabilir. Bu durum hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından ortaktır.

Sevgi, saygı, iş tatmini, üzüntü, korku, endişe, öfke, kin, minnettarlık ve şükran duygusu utanma, pişmanlık, özgüven, kararsızlık, yılgınlık, depresyon, mutluluk insanların davranışlarını etkileyen duygulara örnek olarak verilebilir.

Elbette yapay zekâ tahminlerin çok üstünde bir gelişim düzeyine ulaştığında insanlardaki bu duyguları duyguların altındaki sebepleri duyguların etkilerini ve davranışlara yansımaları kolayca belirleyip çözümlerini de ortaya koyabilecektir. Fakat yakın ve orta gelecekte bu mümkün görünmemek ile birlikte uzun vadede, yüz tanıma, davranış analizi, nöro-algılama gibi çalışmalar ile davranışları tanımak, bu davranışlar ile ilgili yönetsel olarak neler yapılabileceğini önermek ve gerekirse uygulama yapmak yapay zekânın mümkün kıldığı durumlar olacaktır.

Teknoloji, yakında yapay zekanın sadece yöneticileri desteklemekle kalmayıp onların yerini almasını da sağlayacaktır. Bu sebeple bir diğer soru, bu tür bir yerini almanın yasal olarak kabul edilebilir olup olmadığıdır (Möslein, 2021). Bununla birlikte farklı etik tartışmaların da gündeme geleceği akıldan çıkarılmamalıdır. Çalışanların duygularını anlayabilmek, davranışlarından çıkarımlar yapmak, kişisel alana bir müdahale midir? izin alınmalı mıdır? izin alınmalı ise çalışanlar ve yöneticiler buna izin verecekler midir? bunlar hep gündemde kalacak etik sorulardır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Yapay zekanın kısa vadede yönetici verimliliğini arttırması beklentisi abartılı olabilir. Çünkü yapay zeka üretilip yazılım üzerinde çalışılıp hemen kullanılır hale gelecek bir kavram değildir. Deneyimlerle bir insan gibi kendini geliştirecek bir oluşumdur. Dolayısıyla ya her işletme için tek tek büyüyüp gelececek en sonunda işe yarar hale gelecektir ya da bir süre sonra birçok deneyimden elde edilen gelişmiş yazılımlar yaygınlaştığı anda işletmeler bu yazılımı elde edip yöneticiye destek olarak kullanacaklardır.

Desteğe ve verimliliğin artırılmasına ihtiyaç duymayan bir işletme ve yönetim birimi olamaz. En başarılı yöneticilerin eksik kaldığı noktalar, zaman yetiremediği durumlar mevcuttur.

Dolayısıyla bu ihtiyaç hiçbir zaman bitmeyecektir. Söyle de söylenebilir, en gelişmiş yapay zeka kendini tamamladığında bile artık bu tamam daha ilerisi yok denilemez.

Birçok iş yöneticinin zamanını gereksiz yere meşgul eder ve uzun vadede geliştirilecek olan yapay zeka yöneticinin önüne gelen işlerin önemli bir bölümünü daha gelmeden çözerek yöneticiye düşen işler azalacaktır. Bu bakımdan yapay zeka zaman yönetimi konusunda yöneticinin verimliliğini arttıracaktır.

İnsan kaynakları konusunda ise teknik bakımdan büyük yararları olabilecektir. Motivasyon eksikliği ve çözüm önerileri, olumsuz çalışan döngüsü nedenleri ve çözümü, çalışanlarla ilgili bürokratik işler yapay zekanın kendiliğinden çözebileceği ve yerine getirebileceği işler olabilir

Yapay zeka yine problem çözümünde de yöneticinin işlerini azaltıp kolaylaştıracak bir etken olacaktır. Çünkü önceki deneyimlerden hareketle daha önce çözülmüş bir problemi başka problemlerle eşleştirip daha yöneticinin önüne gelmeden çözmüş olacaktır ya da kendisi çözmeye karar vermeden önce seçenekleri yöneticinin önüne getirecektir.

Yöneticinin iç ve dış çevreyi gözlemlemesi ve stratejik kararlar alması gerektiğinde bir insanın sınırları ile başarılı olamayacak şekilde yakın ulusal ve küresel çevreyi işletmeyi ilgilendirdiği kadarıyla gözlemleyip özetleyip şema haline getirerek yönetime farklı kararlar almasında destek olacaktır.

Bu sayılanlar yöneticinin verimliliğini arttıracak olasılıklardan sadece bir kısmıdır. Sadece sayılanlar yapay zeka kullanmayan işletmelerden daha öne geçme fırsatı yaratabilir. Yapay zekanın, endüstri 4.0 ile paralel gelişecek bir konu olduğu, diğer taraftan endüstri 4.0 konusunda gelişim düzeyinin yapay zekanın başarısında etkili olabileceği de tahmin edilebilir.

Tüm bunların yanında yapay zekanın henüz aşılamayan cevaplandırılmayan soruları ve tartışma konuları olduğu da belirtilmelidir.

Öncelikle yapay zeka bir kerede çok çalışarak elde edilip her tür işletmeye de kolaylıkla uygulanabilecek bir çözüm yolu değildir. Bu durum her sektör ve alt sektörler için işletmelerin tüm büyüklük türleri için ayrı ayrı geliştirilebilecek bir kavramdır. Her işletmenin kendine uygun yapay zekayı geliştirme, deneyimlerine deneyim katarak var olan verilerden henüz var olmayan çıkarımlar yapabilecek hale gelmesini sağlayacak girişimleri uzun zaman alacaktır ve stratejik düşünme yönünden güçlü uzun vadeli düşünebilen işletmeler buna öncü olabileceklerdir. Bu durum zaman, para ve enerji harcamayı gerektirmektedir.

Yine bununla birlikte işletme ve çevresi sürekli değişim halindedir. Bu yüzden yapay zekanın elde ettiği bilgiler ve deneyimler bir bölümüyle geçmişte kalabilecek, hızla değişime ayak uydurmak için yöneticinin kararlarına ihtiyaç duyabilecektir.

Yapay zeka sonuçta bir makine olduğu için ve verimliliğinin artırılması beklenen kesimin insan olmasından dolayı, insanın da duygulardan arınamayacak olması, sebebiyle olaylara, işlere bir insan gözüyle bakamayabilecektir. Çünkü hiçbir insan sadece akıyla hareket edemez. Sevgi, saygı, nefret, vefakarlık, fedakarlık, üzüntü, pişmanlık, empati gibi duygular tüm insanların olduğu gibi, yöneticilerin de hayatlarında etkili olan duygulardan bir kısmıdır. Sosyal yönden de çalışanların ve yöneticilerin zayıflamasına, sosyalleşmenin azalmasına yol açabilecektir. Çok fazla makine iletişimine maruz kalmak daha sonra davranışsal sorunlara ve rahatsızlıklara yol açabilecektir. Duygu eksikliği, aşılamayacak ya da aşılması çok zor olarak görünen bir etken olarak yapay zeka ve verimlilik konusunda önemli bir yer işgal eder.

Bir diğer soru da yapay zeka, şimdiye kadar çoğunlukla mekanik alanlarla, teknik alanlarla gündeme gelmektedir. Özellikle zihinsel ve fiziksel emek yoğun işletmelerde tamamen çözüm olması zor ve zaman alacak biçiminde düşünülebilir.

Etik sorunların da tartışılması gerektiği düşünülmektedir. Bir iş yerinde farklı sebeplerle çalışanların gözlemlenmesi ve fiziksel psikolojik rahatsızlıklarının ve duygularının yönetici verimliliği amaçlı öğrenilmeye çalışılması etik konusunda sorun olabilecektir. Yapay zeka ile birlikte yönetici bir süre sonra kendisini gereksiz ve önemsiz hissedebilir mi? Elbette yöneticiler, işler iyi yürürken kendilerini doğal olarak gereksiz hissedebilirler. Fakat bu duygu sürekli hale geldiğinde sorun yarabilecek bir konu olarak görünmektedir.

Son olarak yapay zeka tüm alanlarda olduğu gibi yönetici verimliliği alanında da umut verebilecek bir kavramdır. Fakat tüm sorunlara çözüm olamayacak olması ve aşılması gereken tartışılması gereken konuların da var olduğu bir alandır denilebilir. Bununla birlikte, yapay zekanın gelişiminin tahmin edilmesinin zor olduğu, yaşanıp görülecek bir kavram olduğu belirtilmelidir.

KAYNAKÇA

Çakıt E., Aylin, A. D. E. M., ve Dağdeviren, M. (2020). Endüstri 4.0 Ergonomi İçin Tehdit mi Fırsat mı? *Verimlilik Dergisi*, 3, 43-57.

Gülşen, İ. (2019). İşletmelerde yapay zekâ uygulamaları ve faydaları: Perakende sektöründe bir derleme. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 407-436.

Gür, Y. E., Ayden, C. ve Yücel, A. (2019). Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (2), 137-158.

Howard, J. (2019). Artificial intelligence: Implications for the future of work. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(11), 917-926.

Karaoğlu, A. D. (2006). Üst düzey yöneticilerin zaman yönetimi (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Kayar, M., (2012). Production and Productivity - Basic Principles and Application. Bursa: Ekin Yayınevi.

Köken, E. (2021). Yapay Zekânın Cezai Sorumluluğu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 47, 247-286.

Koroğlu, Y. (2017). Yapay Zeka'nın Teorik ve Pratik Sınırları. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Möslein, F. ve Bora Çınar, S. (2021). Yönetim Kurulu Toplantı Odasındaki Robotlar: Yapay Zeka ve Şirketler Hukuku. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 79(2), 699-728.

Öztürk D., G. (2019). Yapay Zekanın Etik Gerçekliği, *Ankara Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4), 47-59.

Pomerol, J. C. (1997). Artificial intelligence and human decision making. *European Journal of Operational Research*, 99(1), 3-25.

Sarı, O. (2020). Yapay Zekanın Sebep Olduğu Zararlardan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 147, 251-312.

Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025, <https://cbddo.gov.tr/SharedFolderServer/Genel/File/TR-UlusalYZStratejisi2021-2025.pdf> Erişim: 22.10.2021

Ünal, A. ve Kılınç, İ. (2020). Yapay Zekâ İşletme Yönetimi İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 6(1), 51-78.

Yükçü, S. ve Atağın, G. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.