

ISSN: 2667-422X



SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF SOCIAL, HUMAN AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt	Volume	8
Sayı	Issue	1
Yıl	Year	2025

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

2025, Cilt.8, Sayı.1

YAYIN KURULU

BAŞ EDITÖR

Prof. Dr. Yüksel ÖZTÜRK

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,

Turizm Fakültesi Gölbaşı Yerleşkesi, Ankara, Türkiye.

editor@sobibder.org

editor.sobibder@gmail.com

Telefon: +90 312 231 73 60/1847

DİL EDITÖRÜ

Doç. Dr. Ayşe Nevin SERT, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye. nevin.sert@hbv.edu.tr

EDİTÖRLER KURULU

Atatürk İlke ve Cumhuriyet Tarihi: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa EĞİLMEZ, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, Türkiye. megilmez@kastamonu.edu.tr

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

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

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

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

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

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

İletişim Çalışmaları: Prof. Dr. Yusuf YURDİGÜL, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye. yusufyurdagul@hotmail.com

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

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

Muhasebe: Prof. Dr. Seyhan ÇİL, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye. seyhan.cil@hbv.edu.tr

Pazarlama: Prof. Dr. Cevat TOSUN, George Washington Üniversitesi, Washington, ABD. ctosun@gwu.edu

Psikoloji ve PDR: Prof. Dr. Sefa BULUT, İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. sefa.bulut@ihu.edu.tr

Psikoloji: Doç. Dr. Kemale SALMANOVA, Simqait State University, Simgait, Azerbaycan. salamovak11@gmail.com

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

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

Turizm ve Otel İşletmeciliği: Doç. Dr. Sedat YÜKSEL, Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Maskat, Umman sedatyuksel@gmail.com

Temel İslam Bilimleri: Doç. Dr. Harun ÇAĞLAYAN, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, Türkiye. caglayanharun@gmail.com

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

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

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

Yönetim ve Strateji: Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye. harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ahmet GÜNDÜZ, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.

Prof. Dr. Ahmet TAYFUN, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Arzu KILIÇLAR, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Arzu YÜKSELEN, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Prof. Dr. Cemalettin AKTEPE, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Cevat TOSUN, George Washington Üniversitesi, Washington, ABD.

Prof. Dr. Evren GÜÇER, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ, Central Florida Üniversitesi, Orlando, ABD.

Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Hatice Nur ERKİZAN, Muğla Sıktı Koçman Üni., Muğla, Türkiye.

Prof. Dr. İhsan KALENDER, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.

Prof. Dr. Mehmet BAŞ, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Metehan TOLON, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Mithat ÜNER, Atılım Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Prof. Dr. Sefa BULUT, İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
Prof. Dr. Seyhan ÇİL, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU, Nevada Üniversitesi, Las Vegas, ABD.
Prof. Dr. Yüksel EKİNCİ, Portsmouth Üniversitesi, Portsmouth, İngiltere.
Prof. Dr. Zeynep ASLAN, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.
Doç. Dr. Ali Turan BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop, Türkiye.
Doç. Dr. Ersin KARAMAN, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
Doç. Dr. Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop, Türkiye.
Doç. Dr. Harun ÇAĞLAYAN, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, Türkiye.
Doç. Dr. Kadri Gökhan YILMAZ, AHBV Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Lütfi BUYRUK, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üni., Nevşehir, Türkiye.
Doç. Dr. Mehmet Fatih DÖKER, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
Doç. Dr. Mustafa SOLMAZ, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN, Osmangazi Üni., Eskişehir, Türkiye.
Doç. Dr. Seda TEKELİ, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
Doç. Dr. Sedat YÜKSEL, Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Üni., Maskat, Umman
Doç. Dr. Selma KALYONCUOĞLU, Ankara HBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
Doç. Dr. Suna TEKEL, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
Doç. Dr. Yaşar KAYA, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Atilla AYDIN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATAR, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit AKIN, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa EĞİLMEZ, Kastamonu Üni., Kastamonu, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞEN, Mersin Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Seda ÖZDEMİR AKGÜL, Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

BU SAYIDA HAKEMLİK YAPANLAR

Prof. Dr. İsmail TOKMAK, Başkent Üniversitesi.
Prof. Dr. Selim DURAMAZ, Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
Prof. Dr. Sevda AKAR, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi.
Doç. Dr. Abdi GÜNGÖR, Düzce Üniversitesi.
Doç. Dr. Arzu TAY BAYRAMOĞLU, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
Doç. Dr. Asuman KOÇ YURTKUR, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
Doç. Dr. Esra DEMİR ÖZTÜRK, Muş Alparslan Üniversitesi.

Doç. Dr. Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ, İstanbul Aydın Üniversitesi.
Doç. Dr. Şahika ÖZDEMİR, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
Doç. Dr. Yavuz ÖZDEMİR, İstanbul Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi.
Doç. Dr. Zübeyir ÖZÇELİK, Tüik Başkanlığı.
Dr. Öğr. Üyesi Hurşide Kübra ÖZKAN KUNDURACI, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniv.
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAŞARAN, Muş Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Serdar KARGIN, İstanbul Arel Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Tuba AKAR, Sinop Üniversitesi.
Dr. Gülfer BÜYÜKTAŞ GAYIR, Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü.

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, Eğitim Bilimleri, 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

SOBIAD Atıf Dizini

DRJI | Directory of Research Journals Indexing

RI-ROOTINDEXING

ResearchBib – 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

2025, Cilt.8, Sayı.1

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Araştırma Makalesi

İşletmelerde Yönetim Bilgi Sistemlerinin Değişen Rolüne Yönelik Bir Araştırma

(A Study on the Changing Role of Management Information Systems in Businesses)

Önder ATLLI, Sadık SERÇEK

ss.1-8.

Araştırma Makalesi

Türkiye'de Çevrimiçi Psikoterapi ve Psikolojik Danışmanlık Çalışmalarına Genel Bir Bakış (Değerlendirme)

(An Overview of Online Psychotherapy and Psychological Counseling Studies in Turkey (Evaluation))

Hakan BAYRI, Hatice Zekâvet KABASAKAL

ss.9-27.

Kavramsal Makale

Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Öğrenme Döngüleri Modeli

(Professional Development of Teachers in Early Childhood Education: Learning Rounds)

Merve KARAKAŞ AKSOY

ss.28-40.

Kavramsal Makale

Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a Geçiş: Dijital Dönüşümde Yapay Zeka ve Metaverse'in Rolü

(Transitioning From Industry 4.0 To Industry 5.0: The Role of Artificial Intelligence and The Metaverse in Digital Transformation)

Kemal Gökhan NALBANT, Sevgi AYDIN

ss.41-54.

Kavramsal Makale

Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Kırılgan Kesimdeki Kadın İstihdamının Rolü ve Önemine İlişkin Bir Değerlendirme

(An Evaluation of the Role and Importance of Women's Employment in Vulnerable Segments in Terms of Social Sustainable Development)

Ebru AKTAŞ, Berna HIZARCI BEŞER

ss.55-70.



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İşletmelerde Yönetim Bilgi Sistemlerinin Değişen Rolüne Yönelik Bir Araştırma

Dr. Önder ATLI, Bağımsız Araştırmacı, e-posta: onderatli@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7880-5755>

Doç. Dr. Sadık SERÇEK, Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Diyarbakır, e-posta:

sadik.sercek@dicle.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2429-320X>

Öz

Bilgi sistemlerinin hem iş dünyasında hem de günlük hayatımızda giderek daha fazla yer bulması, ortaya çıkan verilerin etkin bir şekilde analiz edilmesini, depolanmasını ve raporlanmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle işletmelerde yönetim kademesinin hedeflerine en hızlı şekilde ulaşabilmesi için doğru bilgiye zamanında ve hatasız erişim sağlamaları büyük önem taşımaktadır. İşletmelerin bilgiye hızlı ve doğru erişimi, stratejik karar alma süreçlerini de olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle, günümüzde birçok işletmenin Yönetim Bilgi Sistemlerine (YBS) yöneldiği gözlemlenmektedir. Bilgi sistemlerinin işletmelerdeki değişen rolüne odaklanan bu araştırma, Yönetim Bilgi Sistemlerinin stratejik yönetim süreçlerine etkisini incelemektedir. Çalışma, işletmelerin bilgiye dayalı karar alma yetkinliklerini artırarak rekabet avantajı elde etmelerine katkı sağlama amacı taşımaktadır. Araştırma sonuçları, YBS'nin operasyonel süreçlerden stratejik yönetim süreçlerine uzanan geniş bir etki alanına sahip olduğunu ve işletmeler için vazgeçilmez bir araç haline geldiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Bilgi Sistemleri, Bilgi Teknolojileri, Bilgi Sistemleri Evrimi.

Makale Gönderme Tarihi: 27.09.2024

Makale Kabul Tarihi: 01.01.2025

Önerilen Atıf:

Atlı, Ö. ve Serçek, S. (2025). İşletmelerde Yönetim Bilgi Sistemlerinin Değişen Rolüne Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 1-8.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2025, 8(1): 1-8. DOI:[10.26677/TR1010.2025.1499](https://doi.org/10.26677/TR1010.2025.1499)

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



RESEARCH PAPER

A Study on the Changing Role of Management Information Systems in Businesses

Dr. Önder ATLI, Independent Researcher, e-mail: onderatli@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7880-5755>

Associate Prof. Dr. Sadık SERÇEK, Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,
Diyarbakır, e-mail: sadik.sercek@dicle.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2429-320X>

Abstract

The increasing integration of information systems into both the business world and daily life necessitates the effective analysis, storage, and reporting of the data that emerges. In particular, timely and accurate access to the right information is crucial for management levels in businesses to reach their objectives as quickly as possible. Fast and accurate access to information positively impacts the strategic decision-making processes of businesses. Therefore, it is observed that many businesses today are turning to Management Information Systems (MIS). Focusing on the changing role of information systems in businesses, this research examines the impact of Management Information Systems on strategic management processes. The study aims to contribute to businesses gaining competitive advantage by increasing their knowledge-based decision-making capabilities. The research results show that MIS has a wide area of influence extending from operational processes to strategic management processes and has become an indispensable tool for businesses.

Keywords: Management Information Systems, Information Technologies, Information Systems Evolution.

Received: 27.09.2024

Accepted: 01.01.2025

Suggested Citation:

Atlı, Ö. and Serçek, S. (2025). A Study on the Changing Role of Management Information Systems in Businesses, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(1): 1-8.

GİRİŞ

Küreselleşme olgusu, günümüzün rekabetçi iş ortamında firmalar üzerinde önemli bir baskı yaratmakta; hız, esneklik, kalite ve maliyet kontrolü gibi kritik unsurları zorunlu kılmaktadır. Küreselleşmenin etkisiyle, firmaların ürün ve hizmetlerini pazara daha hızlı, daha kaliteli ve daha düşük maliyetle sunmaları kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Bu durum, sadece maliyet tasarrufu sağlamakla kalmaz, aynı zamanda müşteri memnuniyetini artırarak pazarda sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmeye de katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, firmaların yalnızca yerel pazarlarla sınırlı kalmayıp, uluslararası pazarlara da açılmaları gerekmektedir. Globalleşme, yeni pazar fırsatları sunarken, aynı zamanda firmalar için daha fazla rekabeti de beraberinde getirmektedir. Bu genişleme ihtiyacı, küresel rekabetin artmasıyla birlikte daha da kritik bir önem kazanmıştır.

Bu bağlamda, firmaların pazar koşullarına hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlayarak doğru kararlar alabilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu kararların etkin bir biçimde alınabilmesi için, güncel ve doğru bilgilere erişim şarttır. Artan rekabet ortamında başarılı olabilmek için firmaların, karar alma süreçlerinde çok sayıda faktörü göz önünde bulundurması zorunludur. Bu durum hem iç hem de dış kaynaklardan gelen bilgilerin entegre bir şekilde değerlendirilmesini gerektirir. Bilgi sistemlerinin sunduğu faydalar sayesinde, firmalar yalnızca mevcut rekabet koşullarında değil, aynı zamanda gelecekte karşılaşılabilecekleri olası zorluklara karşı da daha hazırlıklı hale gelmektedir. Bilgi sistemleri, verimlilik artışı sağlarken, aynı zamanda maliyetleri düşürerek firmaların kârlılığını artırma potansiyeli taşımaktadır.

Bilgi sistemlerinin etkin kullanımı, firmaların sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmalarında ve pazar konumlarını güçlendirmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Etkili bir bilgi yönetimi stratejisi, firmalara doğru veriyi doğru zamanda sunarak karar alma süreçlerini hızlandırmaktadır. Böylece, firmalar pazar taleplerine anında cevap verebilme yeteneği kazanarak, müşteri beklentilerini daha iyi karşılayabileceklerdir. Sonuç olarak, bilgi sistemlerinin etkin kullanımı, firmaların küresel rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için vazgeçilmez bir araç haline gelmiştir.

Yönetim Bilgi Sistemleri (YBS), geçmişten günümüze iş dünyasında önemli bir dönüşüm geçirmiştir. İlk dönemlerde daha çok temel veri depolama ve raporlama süreçlerine odaklanan YBS, günümüzde stratejik karar alma, verimlilik artırma ve rekabet avantajı sağlama gibi daha karmaşık süreçlerin yönetiminde kritik bir rol üstlenmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, işletmelerin ihtiyaçlarına anında yanıt verebilen, büyük veri analizi ve yapay zekâ gibi ileri teknolojileri entegre eden sistemler ortaya çıkmıştır. Bu dönüşüm, işletmelerin hızla değişen pazar koşullarına daha esnek ve etkili bir şekilde uyum sağlamalarını mümkün kılmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, Yönetim Bilgi Sistemlerinin geçmişten günümüze değişen rolüne yönelik durumunu ortaya koymaktadır.

Yönetim, Bilgi ve Yönetim Bilgi Sistemlerinin Tanımı

Yönetim Kavramı

Yönetim kavramı dilimizde idare ve sevk anlamında kullanılır (Yenisu vd., 2019:515). Yönetim, insanların gruplar halinde çalışmaya başlamasıyla ortaya çıkan, Çin, eski Mısır, Roma ve Yunan tarihlerinde de izlerinin açıkça görülebileceği bir olgudur. Yönetimin faaliyetlerinin varlığı çok eskilere dayanmasına rağmen ancak 18. yy'da bir bilim olarak ortaya çıkmış ve bu sebeple yönetim için 'sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi' ifadesi kullanılmıştır. Yönetim kavramının birçok farklı tanımı olmasına rağmen üzerinde en çok fikir birliğine varılan ve en sade tanımı 'başkaları aracılığıyla iş görme faaliyetidir (Koparal ve Özalp, 2013:23). Yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda yönetim kavramının; önceden belirlenen hedeflere erişim, diğer insanlar aracılığıyla işleri yürütmek, işleri etkin ve verimli bir biçimde yapmak ve kaynakları yönetimin işlevlerinden yararlanarak uyum içinde kullanmak olmak üzere dört temel unsuru barındırdığı görülmektedir (Mirze, 2010:119).

Bilgi Kavramı

Sokrates “İyi olan tek şey bilgi, kötü olan tek şey bilgisizliktir” derken, Farabi ise “Erdemlerin en büyüğü bilimdir, bilgeliştir. Bilgi uçsuz bucaksız ve kıyasız bir denizdir. Doğru bilgi insanca yaşamın temelidir.” diyerek bilginin ne denli önemli olduğunu vurgulamışlardır (Kocadaş, 2002:1’den Aktaran Atılğan, 2009:201). Bilgi çağı olarak adlandırılan 21. yüzyılda kurumların rekabet gücü ve geleceğini belirleyecek en önemli unsur hiç kuşkusuz bilgi ve bilgi kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılabilmesidir. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler bilgi süreçlerinin yönetilmesi, bilginin; doğru, öz, net, zamanında ve hatasız olmasını gerekli kılmaktadır. Bilginin yönetiminin önemli anlayabilmek için öncelikle bilgi kavramının üzerinde durmak gerekir. Latince “informatio” kökünden gelmekte olan bilgi kavramı, biçim verme, biçimlendirme ve haber verme eylemi olarak tanımlanır (Ülgen, 1980:4). Bilgi konusunu ele alırken; veri, enformasyon ve bilgi arasındaki farkın anlaşılması gerekir. Long (1989:10) veriyi, kendisinden bilgi çıkarılan hammadde olarak tanımlamıştır.

Yönetim Bilgi Sistemleri Kavramı

Yönetim bilgi sistemleri veya yönetim bilişim (bilgi-işlem) sistemleri genel olarak, kurum için gerekli olan her türlü bilgiyi sağlamak üzere tasarlanmış (Özgen ve Yalçın, 1992:46), karar verme sürecinin her aşaması için metot ve şekiller sunan (Laudon, 1988:34; Alter, 1991:128-129), örgütün işleriyle ilgili koordinasyonun sağlanmasına ve performansının izlenmesine katkıda bulunan (Alter, 1991:133) insan makine etkileşimli bütünlük bir sistem olarak tanımlanabilir.

Yönetim bilgi sistemleri, yöneticilere rapor ve görüntü şeklinde bilgiler sağlayan sistemlerdir. Örneğin, satış yöneticileri, ürün satış sonuçlarını anlık olarak görmek için ağa bağlı bilgisayarlarını ve web tarayıcılarını kullanabilir ve her satış elemanının yaptığı satışları değerlendiren günlük satış analiz raporlarına kurumsal intranet üzerinden erişebilirler. Karar destek sistemleri (KDS), yöneticilerin karar verme sürecinde doğrudan bilgisayar desteği sağlar. Örneğin, bir reklam yöneticisi, reklam paralarının nasıl harcanacağını belirleme kararının bir parçası olarak bir durum analizi gerçekleştirmek için karar destek sistemlerini kullanabilir. Veya bir üretim müdürü, gelecekteki bir promosyonla ilgili beklenen satışlara ve ürünü üretmek için gerekli hammaddelerin konumu ve mevcudiyetine bağlı olarak ne kadar ürün üretileceğine karar vermek için bir KDS kullanabilir. Yönetici bilgi sistemleri, çok çeşitli iç ve dış kaynaklardan gelen kritik bilgileri, kullanımı kolay ekranlarda yöneticilere sağlayan sistemlerdir. Örneğin, üst düzey yöneticiler bu sistemler sayesinde organizasyonel ve rekabetçi performansın önemli alanlarını vurgulayan metin ve grafik görüntülerini anında görüntüleyebilirler (O’Brien, 2010:15).

Genel bir bakış açısıyla YBS, işletmedeki her düzeydeki yöneticiye destek sağlar. Günlük rutin işlerde alt kademe yöneticilere yardım ederken, genellikle onların görevlerini azaltırken bazen tüm işlerini de üstlenebilir. Örgütün daha üst düzey yöneticileri, yürütme işlevini fiilen yerine getirmek yerine bu işlerin planlanması, karar verilmesi ve kontrol edilmesinde rol alırlar. Organizasyondaki üst düzey yöneticiler, çeşitli strateji ve politikaları belirlemekle sorumludur. Bu amaçla YBS, gerekli özet günlük bilgileri veya detaylı iç ve dış kaynaklı verileri toplar, işler ve karar alıcı yöneticilere sunar (Yozgat, 1999:7).

YBS bir bakıma örgütün kalbi gibi olarak görülebilir. Nasıl ki canlılarda kalp ritmik atışlarla kanı pompalayarak, tüm vücuda yaşam için gerekli oksijenin ulaşmasını sağlıyorsa, aynı şekilde YBS de, örgütün varlığını sürdürmesi için gerekli bilgileri sürekli olarak üretir ve ilgili yöneticilere ulaştırarak etkin kararlar alınmasına ve örgüt yönetiminde bütünlüğün sağlanmasına katkıda bulunur (Öğüt, 2003:150).

Bilgi Teknolojilerinin Değişen Rolü

YBS denince akla ilk olarak bilgisayar teknolojisinin hayatımızdaki rolünün artmasıyla YBS'nin de doğru orantılı olarak geliştiği ve işletmelerde farklı roller üstlendiği söylenebilir. Başlangıçta en temel muhasebe işlemlerinin ve maaş hesaplamalarının yapılması için kullanılan bu sistemler teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüzde işletmelerin bütün alanlarında etkin bir şekilde kullanılmaktadır. İşletmelerde bilgi teknolojilerinin değişen rolü aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. İşletmelerde Bilgi Teknolojilerinin Değişen Rolü

Veri İşleme: 1950-1960'lar
Elektronik veri işleme sistemleri. Hareket işleme, kayıt tutma ve geleneksel muhasebe uygulamaları.
Yönetim Raporlaması: 1960'lar – 1970'ler
Yönetim Bilgi Sistemi. Karar almayı desteklemek için önceden belirlenmiş bilgilerin yönetim raporları.
Karar Desteği: 1970'ler – 1980'ler
Karar destek sistemleri. Yönetimsel karar alma sürecine etkileşimli özel destek.
Stratejik ve Son Kullanıcı Desteği: 1980'ler – 1990'lar
Son kullanıcı bilgi işlem sistemleri. Son kullanıcı verimliliği ve çalışma grubu iş birliği için doğrudan bilgi işlem desteği. Yönetici bilgi sistemleri. Üst yönetim için kritik bilgiler. Uzman sistemler. Son kullanıcılar için bilgiye dayalı uzman tavsiyesi. Stratejik bilgi sistemleri. Rekabet avantajı sağlayan stratejik ürünler ve hizmetler.
Elektronik İşletme ve Ticaret: 1990'lar – 2000'ler
İnternet tabanlı e-iş ve e-ticaret sistemleri. Web özellikli kurumsal ve küresel e-iş operasyonları ve internet, intranetler, extranetler ve diğer ağlar üzerindeki elektronik ticaret.
Kurumsal Kaynak Planlama ve İş Zekâsı: 2000'ler – 2010'lar.
Kurumsal çapta ortak ara yüz uygulamaları, veri madenciliği ve verileri görselleştirme, müşteri ilişkileri yönetimi, tedarik zinciri yönetimi.

Kaynak: O'Brien, 2010:10'dan uyarlanmıştır.

1960'lara kadar çoğu bilgi sisteminin rolü sadece; hareket işleme, kayıt tutma, muhasebe ve diğer elektronik veri işleme (EDP- Electronic Data Processing) uygulamalarından oluşmaktaydı. Daha sonra, tüm bu verilerin yararlı, bilgilendirici raporlara dönüştürülmesi gibi başka bir rol eklendi. Böylece yönetim bilgi sistemleri (MIS-Management Information Systems) kavramı doğdu. Bu yeni rol, yönetim kademelerindeki son kullanıcılara ve yöneticilere karar vermede ihtiyaç duydukları bilgileri sağlayacak, önceden tanımlanmış yönetim raporları sağlayan iş uygulamalarının geliştirilmesiyle ilgiliydi (O'Brien, 2010:11).

1970'li yıllara gelindiğinde bu tür yönetim bilgi sistemlerinin ürettiği önceden tanımlanmış raporların yönetimin karar verme ihtiyaçlarını yeterince karşılamadığı ortaya çıktı ve karar destek sistemleri (DSS-Decision Support Systems) kavramı doğdu. Bilgi sistemlerinin yeni rolü, yöneticilerin karar verme süreçlerine özel ve etkileşimli destek sağlamaktı. Diğer bir ifade ile belirli türde sorunlarla karşı karşıya kalan yöneticilerin benzersiz kararlarına ve karar verme stillerine göre uyarlanacak bir sistemin ortaya konmasına odaklanılmıştı (O'Brien, 2010:11).

1980'lerde mikrobilgisayarların işlem gücü, uygulama yazılım paketleri ve telekomünikasyon ağlarının hızlı gelişimi ile birlikte son kullanıcı bilişimi (end-user computing) olgusu ortaya çıktı. Başka bir deyişle son kullanıcılar artık merkezi kurumsal bilgi hizmetleri departmanlarının dolaylı desteğini beklemek yerine iş gereksinimlerini desteklemek için kendi bilgi işlem kaynaklarını kullanabilir hale geldi (O'Brien, 2010:10). Ayrıca, çoğu üst düzey şirket yöneticisinin, yönetim bilgi sistemleri raporlarını veya karar destek sistemlerinin analitik modelleme yeteneklerini doğrudan kullanmadığı ortaya çıktı ve bu nedenle yönetici bilgi sistemleri (EIS-Executive Information Systems) kavramı gelişti. Bu bilgi sistemleri, üst düzey yöneticilere istedikleri kritik bilgileri istedikleri zaman almaları için kolay bir yol sağlamak üzere oluşturulmuş ve tercih ettikleri formatlara göre uyarlanmış sistemlerdi. Yine bu dönemlerde, yapay zekâ (AI-Artificial Intelligence) tekniklerinin geliştirilmesinde ve iş bilgi sistemlerine uygulanmasında atılımlar meydana gelmiştir. Günümüz bilgi sistemleri, sahipleri adına

hareket edecek şekilde programlanabilen ve bir sistem içerisinde konuşlandırılabilen, kendini adapte edebilen akıllı yazılım ajanlarını içermektedir. Artık sanal gerçeklik uygulamaları, gelişmiş robot teknolojisi, doğal dil işleme ve yapay zekada devrim niteliğinde gelişmeler yaşanmaktadır. Bu dönemde ayrıca uzman sistemler (ES-Expert Systems) bilgi sistemleri için yeni bir rol oluşturmuştur. Günümüzde bu sistemler, sınırlı konu alanlarında uzman tavsiyesi sağlayarak kullanıcılara danışmanlık hizmeti verebilmektedir (O'Brien, 2010:11).

Bilgi sistemleri için önemli yeni bir rol, 1980'lerde ortaya çıkan ve 1990'lar boyunca devam eden, bazen stratejik bilgi sistemleri (SIS-Strategic Information Systems) olarak da adlandırılan, bilgi sistemlerinin üstlendikleri stratejik roldür. Bu konseptte bilgi teknolojisi, bir şirketin küresel pazarda rekabet avantajı kazanmasına yardımcı olan iş süreçlerinin, ürünlerin ve hizmetlerin ayrılmaz bir bileşeni haline gelir.

1990'ların ortası ve sonu, stratejik bilgi sisteminin belirli bir kuruluşa özgü biçimini ifade eden, kurumsal kaynak planlama (ERP- enterprise resource planning) sistemlerinin devrim niteliğindeki ortaya çıkışına tanık olmuştur. ERP; planlama, kaynak yönetimi, üretim, müşteri ilişkileri, satış, envanter kontrolü, sipariş takibi, insan kaynakları, finansal yönetim ve pazarlama dahil olmak üzere bir firmanın tüm yönlerini, yani neredeyse tüm işletme fonksiyonlarını bütünlükten sistemlerdir. Bu sistemlerin temel avantajı, tüm bilgisayar tabanlı organizasyonel işlevler için ortak ara yüzleri ve esnek stratejik karar alma için gerekli olan sıkı entegrasyon ve veri paylaşımını yapıyor olmasıdır.

Ayrıca bilgi sistemleri temel rolünün iş zekâsı (BI-Business Intelligence) olduğu bir döneme girilmektedir. BI, organizasyondaki stratejik iş kararlarını yönlendirmek için kullanılacak veri ve bilgilerin toplanmasına ve analizine odaklanan tüm uygulama ve teknolojileri ifade eder. Kuruluşlar, BI teknolojilerini ve süreçlerini kullanarak, işlerini ve pazardaki rekabet güçlerini etkileyen (hem iç hem de dış) temel öğeler ve faktörler hakkında değerli bilgiler edinebilir. BI, "verileri görmek" ve kara dönüştürülebilir ilişkileri ve fırsatları bulmak için karmaşık ölçümler ve analitikler kullanır.

Son olarak, 1990'larda internetin, intranetlerin, extranetlerin ve diğer birbirine bağlı küresel ağların hızlı büyümesi, 21. yüzyılın başında iş dünyasındaki bilgi sistemlerinin yeteneklerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Ayrıca bilgi sistemlerinin rolünde temel bir değişiklik meydana gelmiştir. İnternet tabanlı ve Web özellikli işletmeler ile küresel e-iş ve e-ticaret sistemleri, günümüz ticari işletmelerinin operasyonlarında ve yönetiminde yaygın hale gelmiştir. Bilgi sistemleri artık modern organizasyonlarda stratejik bir kaynak olarak görülmeye başlanmıştır (O'Brien, 2010:11).

YÖNTEM

Bu çalışma, Diyarbakır Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren 60 işletmede yönetim bilgi sistemlerinin (YBS) kullanımını ve bu sistemlerin değişen rolünü analiz etmek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma sürecinde nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır.

Nitel çalışmalar, olayları ve durumları ayrıntılı olarak analiz ederek anlamlandırmayı, keşfetmeyi ve değerlendirmeyi amaçlayan bilimsel yaklaşımlardır (Tıkaç, 2015: 360). Araştırma, mevcut literatürdeki teorik çerçeveler ve saha araştırmalarına dayalı bir yöntem yaklaşımıyla yürütülmüştür. Öncelikle, konuya ilişkin akademik literatür taraması yapılmış ve yönetim bilgi sistemlerinin işletmelerdeki evrimi ve etkilerine dair önceki çalışmalar incelenmiştir. Bu doğrultuda, YBS'nin organizasyonel süreçler üzerindeki değişen rolünü ve stratejik önemini anlamak amacıyla görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmanın birincil veri toplama süreci, belirli sektörlerde faaliyet gösteren işletme yöneticileriyle yapılan derinlemesine mülakatlara dayanmaktadır. Derinlemesine mülakatlar, her bir işletmenin üst düzey yöneticileri veya YBS süreçlerinden sorumlu birimleri ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Her mülakat yaklaşık 30-45 dakika sürmüştür ve toplamda 60 yöneticiden veri toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiş, elde edilen bulgular kategorilere ayrılarak YBS'nin işletmelerdeki dönüşümünü açıklayıcı temalar oluşturulmuştur. Bu yöntem hem nitel veri zenginliği

sağlamış hem de derinlemesine bir analiz yapılarak bilgi sistemlerinin stratejik rolündeki değişiklikleri ortaya koymuştur.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, işletmelerde Yönetim Bilgi Sistemlerinin (YBS) değişen rolü incelenmiş ve bu sistemlerin işletmelerin stratejik yönetim süreçlerindeki önemi vurgulanmıştır. Araştırma bulguları, YBS'nin sadece operasyonel faaliyetlerin yönetiminde değil, aynı zamanda stratejik karar alma, verimlilik artırma ve uzun vadeli sürdürülebilirlik sağlama açısından da merkezi bir rol üstlendiğini göstermektedir. Teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği bir dönemde, işletmelerin YBS'yi etkin bir şekilde kullanarak hem içsel hem de dışsal faktörleri doğru bir şekilde analiz edebildikleri ortaya çıkmıştır.

Özellikle büyük veri, yapay zekâ, bulut teknolojileri gibi dijital yeniliklerin YBS'ye entegrasyonu, işletmelerin daha esnek, yenilikçi ve rekabetçi olmasını sağlamaktadır. Bu durum, yalnızca karar verme süreçlerinde hız ve doğruluk sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda müşteri taleplerine hızlı yanıt verme ve pazardaki değişimlere adapte olma kabiliyetini artırmaktadır. Yönetim kademelerinin veri odaklı karar verme eğilimlerinin artması, YBS'nin önemini daha da pekiştirmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, işletmelerin giderek artan veri hacmi karşısında YBS'yi stratejik bir araç olarak kullanmaya başladıklarını ve bu sistemlerin iş süreçlerine entegre edilmesinin sadece operasyonel verimliliği değil, aynı zamanda stratejik uyum ve yenilikçilik yeteneklerini de artırdığını göstermektedir.

Sonuç olarak, YBS'nin rolü geçmiş yıllarda veri depolama ve raporlama fonksiyonları ile sınırlıyken, günümüzde işletmelerin stratejik yönetim süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. İşletmeler, YBS sayesinde daha hızlı, daha güvenilir ve daha detaylı bilgiye erişebilmekte; bu sayede rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Araştırma ayrıca, bu sistemlerin yöneticilere daha geniş bir bakış açısı sunarak, mevcut ve gelecekteki fırsatları ve tehditleri daha iyi değerlendirmelerine yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır.

Tartışma açısından, YBS'nin günümüz işletmelerinde oynadığı değişen rolün önemi açıktır, ancak bu sistemlerin işletmeler tarafından tam anlamıyla nasıl kullanılabileceği ve en yüksek verimliliğin nasıl sağlanabileceği hala araştırılmaya değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, işletme büyüklüğü, sektör dinamikleri ve kültürel farklılıkların YBS uygulamalarındaki etkisinin detaylı bir şekilde incelenmesi, bu sistemlerin daha etkili kullanılmasına yönelik yeni stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, YBS'nin sadece teknolojik bir yatırım olarak değil, aynı zamanda işletme kültürünün ve organizasyonel yapının bir parçası haline getirilmesi gerektiği de bu araştırmanın önemli bulguları arasında yer almaktadır.

Bu araştırmanın ışığında, işletmelerin YBS uygulamalarına yönelik farkındalıklarının artırılması, bu sistemlerin etkinliğini daha da pekiştirecektir. YBS, yalnızca bilgi işlem departmanlarının değil, tüm yönetim kademelerinin sahiplenmesi gereken bir sistem olarak gelecekte de iş dünyasında kritik bir rol oynayacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Alter, S. (1991): *Information Systems: A Management Perspective*, U.S.A: Addison –Wesley Publishing Company.
- Atılğan, D. (2009). Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi, *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1): 201-212.
- Kocadaş, B. (2002). Bilginin Gücü ve Medya: Görsel Medya ve Şiddet Kültürü. (Atılğan, D. 2009. Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi, *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1): 201-212.
- Koparal, C. ve Özalp, İ. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Anadolu Üniversitesi Yayını: Eskişehir.
- Laudon, K.C. (1988). *Yönetim Bilişim Sistemleri*, Çev: Belkıs Çorakçı, İnkilap Kitabevi, İstanbul.
- Long, M. (1989). *Information Systems and Management*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Mirze, S. K. (2010). *İşletme*. Baskı: 5. İstanbul: Literatür Yayınları.
- O'Brien, J. A. (2010). *Introduction to Information Systems* (15th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Öğüt, A. (2003). *Bilgi Çağında Yönetim*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (1992). İşletmelerde Yönetim Bilgi Sistemi ve Yönetim Kararlarında Kullanılması, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1),249-264.
- Tıkaç, S. (2015). Nitel Veri Analiz Programlarının Veri Analizinde Kullanımı: NVivo'ya Bir Bakış, (Editör) F. N. Seggie ve Y. Bayyurt.: *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik Analiz ve Yaklaşımları* (ss: 260- 371), Ankara: Anı Yayınları.
- Ülgen, H. (1980). *İşletme Yönetiminde Bilgisayarlar*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Yenisu, E., Şahin, F. ve Öztekkeli, H. (2019). Yönetim Düşüncesinin Evriminde Sistem Kuramının Etkisi. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18): 514-527.
- Yozgat, U. (1999). *Yönetim Bilişim Sistemleri*, Beta Yayınları, Ankara.



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Türkiye’de Çevrimiçi Psikoterapi ve Psikolojik Danışmanlık Çalışmalarına Genel Bir Bakış (Değerlendirme)

Dr. Hakan BAYRI, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, İzmir, e-posta: hakanbayri1@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4192-7377>

Prof. Dr. Hatice Zekâvet KABASAKAL, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, İzmir, e-posta: zekavetkabasakal@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3450-1060>

Öz

2019 yılında meydana gelen ve küresel bir sağlık problemi olan Covid 19 pandemi süreci, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de birçok alanda büyük bir yıkıma neden olmuş ve başta sağlık ve eğitim olmak üzere çeşitli alanlarda etkisini olumsuz anlamda hissettirmiştir. Son yıllarda teknolojinin sağladığı olanaklarla pandemi sürecinin getirdiği olumsuzluklar birleşince psikoterapi ve psikolojik danışmanlığın çevrimiçi uygulanmalarında bir artış gerçekleşmiş ve bunun sonucunda da çevrimiçi psikolojik danışma/ psikoterapinin, yüz yüze danışmanlık ve yüz yüze psikoterapiye göre etkililiği, farklılıkları, etik yönleri, danışman ve danışan açısından etkileri gibi alanlarda yapılan araştırmalarda da bir artış olmaya başlamıştır. Çalışmanın amacı, özellikle pandemi süreci ile yoğunlaşmaya başlayan ve alanda uygulanması da nispeten yeni olan çevrimiçi psikolojik danışma ve psikoterapi hakkında yapılan bu çalışmaların incelenerek gelecekte yapılacak olan çevrimiçi psikolojik danışma ve psikoterapi uygulayıcıları ile bu alanda eğitim veren ve alan eğitimci, akademisyen ve öğrencilere bir ışık tutmaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, (çevrimiçi psikolojik danışma etkililiği, etik ilkeleri, yüz yüze danışma ile arasındaki fark ve çevrimiçi psikolojik danışma uygulamaları esas alınarak) 28 araştırma ve 2 adet tez çalışması bu araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın yöntemi, geleneksel derleme araştırmasıdır. Araştırmalar incelendiğinde, 2016 öncesinde Türkiye’de çevrimiçi psikolojik danışma ve psikoterapi konusunda araştırma yapılmadığı ve yapılan araştırmaların birçoğunun özellikle pandemi süreci sonrasında yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların incelenmesi neticesinde, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın faydalı olduğu (erişim kolaylığı, düşük maliyet ve mekânsal esneklik gibi) bazı hususlar olmasıyla birlikte dezavantajlı olduğu (danışmanların bilgi eksiklikleri, eğitim ihtiyaçları, suistimale açık bir olgu olması, gizlilik vb. konularda etik kaygılar içermesi ve bazı teknik/ teknolojik problemler içermesi gibi) birçok husus barındırması nedeniyle yüz yüze psikolojik danışmanlığın çevrimiçi danışmanlığa göre olumlu yönlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çevrimiçi, Online, Psikolojik Danışma, Psikoterapi, Yüz Yüze Terapi.

Makale Gönderme Tarihi: 29.10.2024

Makale Kabul Tarihi: 03.01.2025

Önerilen Atıf:

Bayrı, H. ve Kabasakal, H. Z. (2025). Türkiye’de Çevrimiçi Psikoterapi ve Psikolojik Danışmanlık Çalışmalarına Genel Bir Bakış (Değerlendirme), *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 9-27.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2025, 8(1): 9-27. DOI:[10.26677/TR1010.2025.1500](https://doi.org/10.26677/TR1010.2025.1500)

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



RESEARCH PAPER

An Overview of Online Psychotherapy and Psychological Counseling Studies in Turkey (Evaluation)

Dr. Hakan BAYRI, Dokuz Eylül University, Buca Faculty of Education, İzmir, e-mail: hakanbayri1@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4192-7377>

Prof. Dr. Hatice Zekâvet KABASAKAL, Dokuz Eylül University, Buca Faculty of Education, İzmir, e-mail: zekavetkabasakal@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3450-1060>

Abstract

The Covid 19 pandemic process, which occurred in 2019 and is a global health problem, has caused great destruction in many areas in our country, as well as all over the world, and has made its negative impact felt in various areas, especially health and education. In recent years, when the opportunities provided by technology and the negativities brought about by the pandemic process are combined, there has been an increase in the online applications of psychotherapy and psychological counseling, and as a result, the effectiveness of online psychological counseling/psychotherapy compared to face-to-face counseling and face-to-face psychotherapy, its differences, ethical aspects, effects for the counselor and the client. There has also been an increase in research in these fields. The aim of the study is to shed light on future online psychological counseling and psychotherapy practitioners, as well as educators, academicians and students who provide and receive training in this field, by examining these studies on online psychological counseling and psychotherapy, which have started to intensify especially with the pandemic process and are relatively new in the field. In line with the purpose of the research, 28 studies and 2 theses were included in this research (based on the effectiveness of online psychological counseling, ethical principles, the difference between face-to-face counseling and online psychological counseling practices). The method of the research is traditional compilation research. When the research is examined, it is seen that there was no research on online psychological counseling and psychotherapy in Turkey before 2016, and most of the research was done especially after the pandemic period, that is, after 2019. As a result of the examination of the studies conducted, it is seen that face-to-face psychological counseling has more positive aspects than online counseling because there are some aspects that are beneficial (such as ease of access, low cost and spatial flexibility) and many disadvantages (such as counselors' lack of knowledge, educational needs, being open to abuse, ethical concerns about confidentiality etc. and some technical/technological problems).

Keywords: Online, Psychological Counseling, Psychotherapy, Face-to-Face Therapy.

Received: 29.10.2024

Accepted: 03.01.2025

Suggested Citation:

Bayrı, H. and Kabasakal, H. Z. (2025). An Overview of Online Psychotherapy and Psychological Counseling Studies in Turkey (Evaluation), *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(1): 9-27.

GİRİŞ

2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde meydana gelen ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19, 21'inci yüzyılda ortaya çıkan en büyük küresel sağlık problemi olarak insanları etkilemiştir. Bu etki sadece fiziksel sağlığı etkilemekle kalmamış, aynı zamanda ülkelerin sosyal, ekonomik, güvenlik konularında sıkıntılar yaşamalarına sebep olurken insanların da birçoğunu özellikle kaygı, endişe, mutsuzluk ve umutsuzluk alanlarında (Yüksel Şahin, 2021) olmak üzere ruhsal açıdan olumsuz yönde etkilenmelerine neden olmuştur. Pandemi süreci, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de birçok alanda büyük bir yıkıma neden olmuş ve başta sağlık ve eğitim olmak üzere çeşitli alanlarda etkisini olumsuz anlamda hissettirmiştir. Bu süreçte belli aralıklarda milli eğitime bağlı tüm okullar ile yükseköğretim kurumuna bağlı üniversiteler kapatıldığı (Kiye, 2022) için psikolojik danışma kapsamında icra edilen bireysel danışmalar, süpervizyon eğitimleri zorunluluk nedeniyle uzaktan çevrimiçi yani online yapılmaya başlanmıştır. Aynı dönemde yine ihtiyaç nedeniyle önceden yüz yüze yapılmakta olan psikolojik danışmanlık ve psikoterapi oturumlarının da çevrimiçi olarak icra edilmeye başlanması gündeme gelmiştir. Son yıllarda teknolojinin sağladığı olanaklarla pandemi sürecinin getirdiği olumsuzluklar birleşince psikoterapi ve psikolojik danışmanlığın çevrimiçi uygulanmasında da bir artış gerçekleşmiş (Fejít vd., 2020) ve bunun sonucunda da çevrimiçi psikolojik danışma/ psikoterapinin, yüz yüze danışmanlık ve yüz yüze psikoterapiye göre etkililiği, farklılıkları, etik yönleri, danışman ve danışan açısından etkileri gibi alanlarda yapılan araştırmalarda da bir artış olmaya başlamıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla ilerlemesi (Özdemir ve Barut, 2020) ile birlikte akıllı telefonlar, bilgisayarlar, tabletler gibi teknolojik aletler insan hayatının vazgeçilmez araçları haline gelirken bu araçlarla bilgiye ulaşabilmek için gerekli olan internet ise neredeyse yaşamımızın olmazsa olmazı haline gelmeye başlamıştır. Türkiye genelinde internet erişim imkânına sahip hane oranlarına bakıldığında 2013 yılında % 46,5 olan oran, 2015 yılında % 70'e (Zeren ve Bulut, 2018), 2022 yılında % 94,1'e (TÜİK, 2022) yükselmiştir. İnternet ağının genişlemesi, kullanımının artması ile birlikte insanlar başlarda eğlence, sosyal medyayı takip, eski arkadaşları bulmak, yeni kişilerle tanışmak (Zeren ve Bulut, 2018) vb. nedenlerle bu kanalı kullanırken özellikle de pandemi sürecinin gelmesi ile birlikte eğitim alanında da (EBA, Zoom, Classroom, Skype vb.) sıklıkla internet ile uzaktan eğitim gündeme gelmeye başlamıştır. Görüntülü ve sesli uygulama kanalı ile insanların birbirleri ile eş zamanlı olarak görüşebilmeleri, bilgi paylaşabilmeleri olgusu; pandemi sürecinde ortaya çıkan kaygı ve umutsuzluk duyguları ile yoğunlaşan ruhsal problemlerin tedavisinde de benzer şekilde çevrimiçi/ online psikolojik danışmanlık hizmetinin verilmesini gündeme getirmiştir.

Çevrimiçi psikoterapi ve psikolojik danışmanlık, her ne kadar ülkemizde özellikle 2019 yılından sonra pandemi probleminin ortaya çıkmasıyla gündeme gelmiş olsa da bu hizmetlerin verilmesinin gerekliliği ve etik olgular çerçevesinde alan yazında ele alınması konusu neredeyse yarım asırlık (Poyrazlı ve Can, 2020) bir olgudur. İnternetin olmadığı dönemlerde telefon (Vandenbos ve Williams, 2000) ve mektuplarla (Özer ve ark., 2016) uzaktan yapılmakta olan psikolojik yardım hizmetleri teknolojinin ilerlemesi ile birlikte ortaya çıkan internet aracılığı ile çevrimiçi/online olarak da yapılmaya başlanmıştır.

Çevrimiçi psikoterapi ve psikolojik danışmanın; erişilebilirlik, ekonomiklik (Andersson, 2010), sosyal damgalanma kaygısından uzak olma (Zeren, 2015), zaman tasarrufu, ulaşım sorunundan kurtulma vb. birçok konuda avantaj sağladığı belirtilirken kayıtların gizliliği gibi etik konular, duygusal ve fiziksel olarak uzaklık, sözel olmayan tepkileri algılayamama, teknolojik aksaklık vb. konularda ise sorunlar yarattığı (Lewis vd., 2003) yapılan birçok araştırmada belirtilmektedir.

Online ve çevrimiçi psikoterapi ve psikolojik danışmanlık ile ilgili yapılan araştırmalar hakkında literatür taraması yapıldığında çalışmaların birçoğunun 2019 pandemi dönemine denk geldiği ve 2019-2023 yılları arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalar yurtdışında 2000'lerden sonra yoğun bir şekilde başlarken ülkemizde 2010'lar civarında başladığı (Özer vd., 2016), pandemi dönemine kadar yapılan çalışmaların görece sınırlı sayıda olduğu (Savaş ve Hamamcı, 2010; Tanrıku, 2009; Zeren, 2014) görülmektedir.

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin de hızlı ilerlemesinin de katkılarıyla pandemi şartlarının getirmiş olduğu zorluklar çerçevesinde artarak uygulanmaya başlanan çevrimiçi/ online terapi ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, her ne kadar geleneksel yüz yüze danışmanlığın bire bir alternatifi olmasa da yapılan araştırmalarda da ortaya konan birçok kolaylık ve avantajları nedeniyle ilerleyen günlerde de halihazırdaki sahip olduğu önemini artırarak devam ettireceğinin kaçınılmaz bir gerçek olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, özellikle Covid 19 pandemi süreci ile yoğunlaşmaya başlayan ve alanda uygulanması da nispeten yeni olan çevrimiçi psikolojik danışma ve psikoterapi hakkında yapılan çalışmaların incelenerek gelecekte yapılacak olan çevrimiçi psikolojik danışma ve psikoterapi uygulayıcıları ile bu alanda eğitim veren ve alan eğitimci, akademisyen ve öğrencilere bir ışık tutmaktır. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmada incelenen araştırmalar aşağıda belirtilen dört başlık altında değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular sonuç kısmında sunulmuştur.

1. Çevrimiçi Psikolojik Danışmanlığın (Danışman ve Danışan Gözünden) Etkililiği
2. Çevrimiçi ile Yüz Yüze Psikolojik Danışmanlık Arasındaki Farklılıklar
3. Çevrimiçi Psikolojik Danışmanlıkta Etik Konusu
4. Çevrimiçi Psikolojik Danışma Uygulamaları

YÖNTEM

Bu çalışma, derleme türü bir araştırmadır. Derleme makaleler, belirli bir konuda yapılmış olan bilimsel çalışmaların sınıflandırma ve değerlendirmesi gibi yararlı bir 'toparlama' olmalarının yanı sıra araştırma yapan bilim insanlarının uzmanlık alanlarındaki yenilikleri izleyebilmeleri açısından da son derece önemli araştırmalardır (Herdman, 2006).

Araştırma kapsamında incelenen makaleler, Google Akademik, Dergipark ve Yöktez kanallarında tarama yapılarak elde edilen Türkçe makaleler arasından giriş kısmında belirtilen konular dikkate alınarak seçilmiştir. Taramalar, 'çevrimiçi psikoterapi', 'çevrimiçi psikolojik danışma', 'online psikoterapi' ve 'online psikolojik danışma' kriterleri girilerek yapılmıştır. 02 Nisan 2024 tarihi 17.58'de yapılan Google Akademik taramasında çevrimiçi psikoterapi:181; çevrimiçi psikolojik danışma: 504; online psikoterapi: 473; online psikolojik danışma: 1100 adet makale verisi olduğu görülmüştür. Online counseling olarak yapılan aramada çıkan veri ise 803.000'dir. Ancak söz konusu taramalar başlık değil içerik içinde bulunan kelimelere göre yapıldığından (kelimeler çoğaldıkça ayrı ayrı kelime içeriklerini de ayrıca aldığından) bizzat konu ile alakalı olmayıp içinde herhangi bir yerde 'çevrimiçi', 'danışma', 'online' ve 'terapi' geçmesi nedeniyle alınan araştırmalar da rakamların içinde görülmektedir. Aynı şekilde taramalar Dergipark ve Yöktez'de de yapılmıştır. Örneğin Dergipark'ta 02 Nisan 2024 saat 18.34'te 'online psikoterapi' kriteri ile yapılan taramada toplam 12.462 sonuç çıkmasına rağmen elde edilen rakamın sadece 8 tanesi konu ile ilgili bulunmuştur. Ayrıca tespit edilen makaleler Google Akademik'te yapılan taramada da bulunmuştur. Bu kapsamda incelendiğinde yukarıda belirtilen tarih ve saatlerde çevrimiçi/ online psikoterapi ve psikolojik danışmanlık konusu ile ilgili Türkçe yapılmış olan 52 araştırma ve 4 adet lisansüstü tez bulunmuştur. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan incelemeler ve uzman görüşleri çerçevesinde (çevrimiçi psikolojik danışma etkililiği, etik ilkeleri, yüz yüze danışma ile arasındaki fark ve çevrimiçi psikolojik danışma uygulamaları esas alınarak) 28 araştırma ve 2 tez çalışması bu araştırmaya dâhil edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında seçilen 30 çalışma; araştırma konusu, yazar ismi ve yılı, kullanılan araştırma yöntemi ve çalışma kapsamında ayırt edilen temalar başlıkları altında Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çevrimiçi Psikoterapi ve Psikolojik Danışmanlık Çalışmaları

Kod	Araştırma Kodu /İsmi	Yayın Yılı / Yazar İsmi	Araştırma Yöntemi /örneklem	Teması/ Konusu
A1	Psikolojik Danışmanların Çevrimiçi Psikolojik Danışmaya Yönelik Tutumlarının Danışan Perspektifinden İncelenmesi	2016/ Özer, Yıkılmaz, Altınok ve Bayoğlu 2015/ Zeren	Nitel Analiz (Tarama) 193 psikolojik danışman	Çevrimiçi psikolojik danışmaya ilişkin danışman tutumları
A2	Yüz Yüze ve Çevrimiçi Psikolojik Danışma: Danışanların Sorunları ve Memnuniyetleri	2017/ Zeren	Nitel Analiz (Olgu bilim) 21 danışan	Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışma süreçlerindeki danışan memnuniyetleri
A3	Yüz Yüze ve Çevrimiçi Psikolojik Danışmada Terapötik İşbirliği: Psikolojik Danışman Adaylarının Görüşleri	2018/ Zeren ve Bulut	Nitel Analiz (Olgu bilim) 11 danışan	Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin danışman adaylarının görüşleri
A4	Çevrimiçi Psikolojik Danışmada Etik ve Standartlar: Bir Model Önerisi	2018/ Zeren ve Bulut	TÜBİTAK Proje Çalışması	Çevrimiçi psikolojik danışmalarda önerilen etik ilkeler
A5	Psikoterapistlerin Çevrimiçi Yürütülen Psikoteraplere Yönelik Algılarına İlişkin Bir Tematik Analiz Çalışması	2018/ Korkmaz ve Şen	Nitel Analiz (Tematik Analiz)	Çevrimiçi psikolojik danışmaya ilişkin danışman algıları
A6	Psikolojik Danışma Uygulamalarında Post Modern Bakış Açısı: Çevrimiçi Psikolojik Danışma	2020/ Özdemir ve Barut	Nitel Analiz (Derleme Yazısı)	Çevrimiçi psikolojik danışmaya bakış açısı
A7	Çevrim İçi Psikolojik Danışma: Etik Kuralları, COVID-19 Süreci, Öneriler	2020/ Poyrazlı ve Can	Nitel Analiz	Çevrimiçi psikolojik danışmanın avantaj ve dezavantajları ile etik kuralları
A8	Online Psikoterapi ve Danışmanlıkta Etik	2020/ Tuzgönlü	Nitel Analiz	Çevrimiçi psikolojik danışmanın avantaj ve dezavantajları ile etik kuralları
A9	Çevrimiçi ve Yüz Yüze Psikolojik Danışmaya İlişkin Algıları Keşfetmek: Nitel Bir Çalışma	2020/ Erdem ve Özdemir	Nitel Analiz (Durum Çalışması) 25 danışan aday	Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin danışan algıları
A10	Danışan ve Psikolojik Danışmanın Pencerelerinden Terapötik İşbirliği: Çevrimiçi, Yüz Yüze ve Plasebo Gruplarının Karşılaştırılması	2020/ Erus ve Zeren	TÜBİTAK Proje Çalışması -Nitel Analiz 61 danışan	Çevrimiçi, yüz yüze ve plasebo grubu terapötik işbirliği algıları
A11	Psikolojik Danışmanların Covid-19'a, Yüz Yüze ve Çevrimiçi Psikolojik Danışma Yapmaya, Yüz Yüze ve Çevrimiçi Eğitim Almaya İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi	2021/ Yüksel Şahin	Karma Yöntem (Nitel ve Nitel analiz) 15 danışman	Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin danışman görüşleri
A12	Dijitalleşme Sürecinde Çevrimiçi Psikolojik Danışma	2021/ Kiye	Nitel Analiz (Metafor Analizi) 38 danışman aday	Çevrimiçi psikolojik danışmaya danışman adaylarının bakış açısı
A13	Çevrimiçi psikoterapi yöntemlerinin farklı gruplar (yetişkin, çocuk, ergen ve aile) temelinde incelenmesi	2021/ Oktay ve diğ.	Nitel Analiz (Derleme Yazısı)	Çevrimiçi psikolojik danışmanın çeşitli gruplarda etkililiği
A14	Çevrimiçi Grupla Psikolojik Danışmada Yaşanan Güçlükler ve Çözüm Önerileri	2021/ Aslan ve diğ.	Nitel Analiz 11 danışan	Çevrimiçi psikolojik danışmada yaşanan sorunlar
A15	Covid-19 Salgının İlk Aylarında Gözlenen Psikolojik Problemler ve Ruh Sağlığı Uzmanlarının Bu Problemlere Çevrimiçi (Online) Yollarla Müdahale Etmeye İlişkin Deneyimleri	2021/ Yazıcı ve diğ.	Nitel Analiz (Kesitsel Tarama) 168 danışman	Çevrimiçi psikolojik danışmayla ilgili danışman görüşleri
A16	Eş Zamanlı Metne Dayalı Çevrim İçi Psikolojik Danışmada Terapötik İlişki	2022/ Gülden ve Polat	Nitel Analiz (Derleme Yazısı)	Çevrimiçi psikolojik danışmada terapötik ilişki
A17	Online ve Yüz Yüze Psikolojik Danışmaya İlişkin Tutum ile Çevrimiçi Mahremiyet Kaygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bursa İli Örneği	2022/ Öztürk ve diğ.	Nitel Analiz, 212 danışan	Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin danışan tutumları
A18	Psikolojik Danışman Adaylarının Çevrimiçi Psikolojik Danışma Deneyimlerine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması	2022/ Eken ve diğ.	Nitel Analiz (Durum Çalışması) 25 danışman aday	Çevrimiçi psikolojik danışmayla ilgili danışman aday görüşleri
A19	Kovid-19 Pandemisi Sürecinde Psikolojik Danışmanların Çevrimiçi Çalışma Deneyimleri: Metaforik bir Analiz	2022/ Kiye	Nitel Analiz (Metafor Analizi) 166 psikolojik danışman	Çevrimiçi rehberlik ve psikolojik danışmayla ilgili psikolojik danışman görüşleri
A20	Çevrimiçi Psikoterapinin Etik Kodlar Çerçevesinde İncelenmesi	2023/ Şen Pakyürek ve Korkmaz Yayın	Nitel Analiz (Tematik Analiz)	Çevrimiçi psikolojik danışmanın etik kodlar çerçevesinde incelenmesi
A21	Ergenlerde Çevrimiçi ve Yüz Yüze Kendini Açma	2023/ Ünal Karagöven ve Kamak	Nitel Analiz (İlişkisel Tarama) 306 danışan	Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin danışan tutumları
A22	COVID-19 Döneminde Mültecilere Çevrim İçi Psikolojik Destek Sağlayan Ruh Sağlığı Profesyonellerinin Deneyimleri	2023/ Gök Kurşun ve diğ.	Nitel Analiz (Fenomenoloji) 10 danışman	Çevrimiçi psikolojik danışmayla ilgili danışman deneyimleri
A23	Uzaktan Çevrimiçi Aile Danışmanlığı: Nitel Bir Çalışma	2023/ Nar	Nitel Analiz (Fenomenoloji) 19 aile danışmanı	Çevrimiçi psikolojik danışmayla ilgili danışman görüşleri
B1	Anksiyete Bozukluklarının Tedavisinde İnternet Tabanlı Bilişsel Davranışçı Terapi Uygulamaları	2019/ Çetintulum Huyut	Nitel Analiz (Derleme Yazısı)	Çevrimiçi psikolojik danışma- BDT uygulamaları (Anksiyete Tedavisi)
B2	Bilişsel Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Çevrim İçi Psikolojik Danışmanın Sağlık Kaygısını Nasıl Etkilediğine İlişkin Danışan Görüşleri	2023/ Aydın	Nitel Analiz (Durum Çalışması) 3 danışan	Çevrimiçi psikolojik danışma- BDT uygulamaları (Sağlık Kaygısı)
B3	Borderline Kişilik Örtüntüsü ve İlişki Problemlerinin Şema Terapi ile Çevrimiçi Çalışılması: Bir Vaka Örneği	2023/ Başer Baykal	Vaka Tartışması	Çevrimiçi psikolojik danışma- Şema Terapi uygulaması (Borderline Kişilik Örtüntüsü)
B4	Obsesif Kompulsif Bozuklukta Görüntülü Görüşme Tekniğiyle Bilişsel Davranışçı Terapi: Olgu Sunumu	2023/ Yılmaz ve Karaaziz	Olgu Sunumu	Çevrimiçi psikolojik danışma- BDT uygulaması (OKB)
B5	Yaygın Anksiyete Bozukluğunda Çevrim İçi Yürütülen Bilişsel ve Davranışçı Terapi: Bir Olgu Sunumu	2024/ Zereyalp ve diğ.	Olgu Sunumu	Çevrimiçi psikolojik danışma- BDT uygulaması (Yaygın Anksiyete Bozukluğu)
C1	Çevrimiçi Psikolojik Danışmaya Yönelik Psikolojik Danışmanların Görüşleri (Y.Lisans Tezi)	2019/ Damar	Nitel Analiz, 12 danışman	Çevrimiçi psikolojik danışmayla ilgili danışman görüşleri
C2	Ruh Sağlığı Uzmanlarının Gözünden Online Psikoterapi Hizmetlerinin Etkililiğini Artıran Faktörlere Dair Nitel Analiz Çalışması (Y.Lisans Tezi)	2022/ Hacalioğlu	Nitel Analiz 11 danışman	Çevrimiçi psikolojik danışmanın etkililiğine dair danışman görüşleri

Tablo 1'de sunulan çalışmalar; temaları, konuları, araştırma çeşitleri ve bu araştırmanın amaçları çerçevesinde incelenmiştir. Yapılan inceleme neticesinde çalışmaların A, B ve C olmak üzere üç gruba ayrıldığı görülmüştür. A1, A2.... A23 olarak isimlendirilen çalışmalar araştırmada incelenen ilk üç konu olan çevrimiçi psikolojik danışmanlığın (danışman ve danışan gözünden) etkililiği, çevrimiçi ile yüz yüze psikolojik danışmanlık arasındaki farklılıklar ve çevrimiçi psikolojik danışmanlıkta etik konusu tema başlığı altında yer alan makalelerdir. C1 ve C2 aynı üç tema alanındaki lisansüstü tezleridir. B1,

B2, B3, B4 ve B5 ise araştırmada incelenen dördüncü tema olan çevrimiçi psikolojik danışma uygulamaları ile ilgili yapılmış makalelerdir. Bu araştırma kapsamında incelenen 30 bilimsel araştırma, bulgular bölümünde dört tema başlığı altında analiz edilmiştir.

Yukarıda belirtilen çalışmalar, araştırmanın müteakip bölümünde burada verilmiş olan A1, A2.....C2 kodları esas alınarak isimlendirilmiştir.

BULGULAR

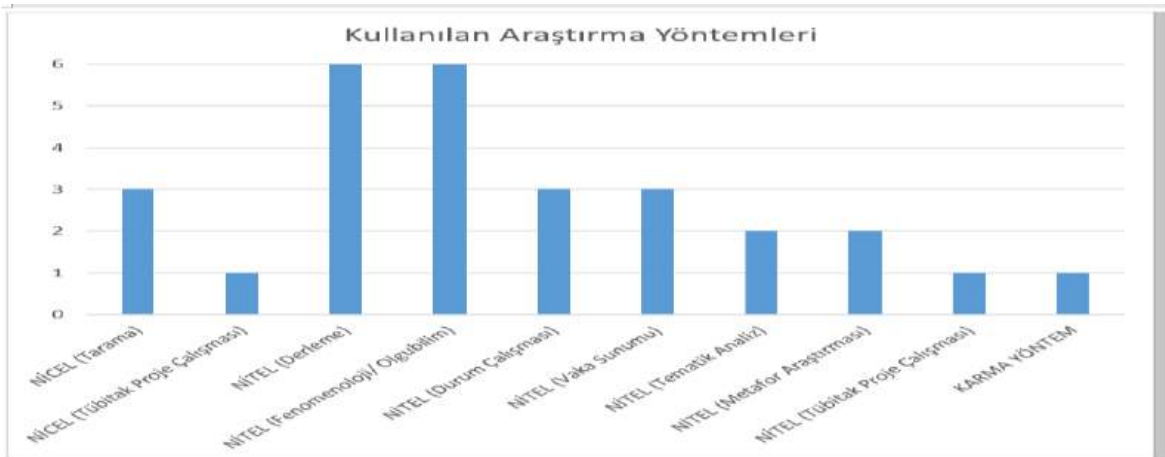
Araştırmadan elde edilen bulgular şu şekilde sunulmuştur. Öncelikle araştırmaların yıllara göre dağılımı incelenmiş, sonra araştırmada kullanılan yöntemler verilmiş, daha sonra araştırmalarda ele alınan konular bu araştırma çerçevesinde ele alınan ve giriş bölümünde belirtilen dört tema alanından hangilerinde yapıldığı gösterilmiştir. Son olarak dört tema başlığı altında incelenen 30 bilimsel araştırmadan elde edilen bulgular özet olarak verilmiştir.

Bu çalışmada incelenen araştırmaların yıllara göre dağılımı Şekil 1’de sunulmuştur.



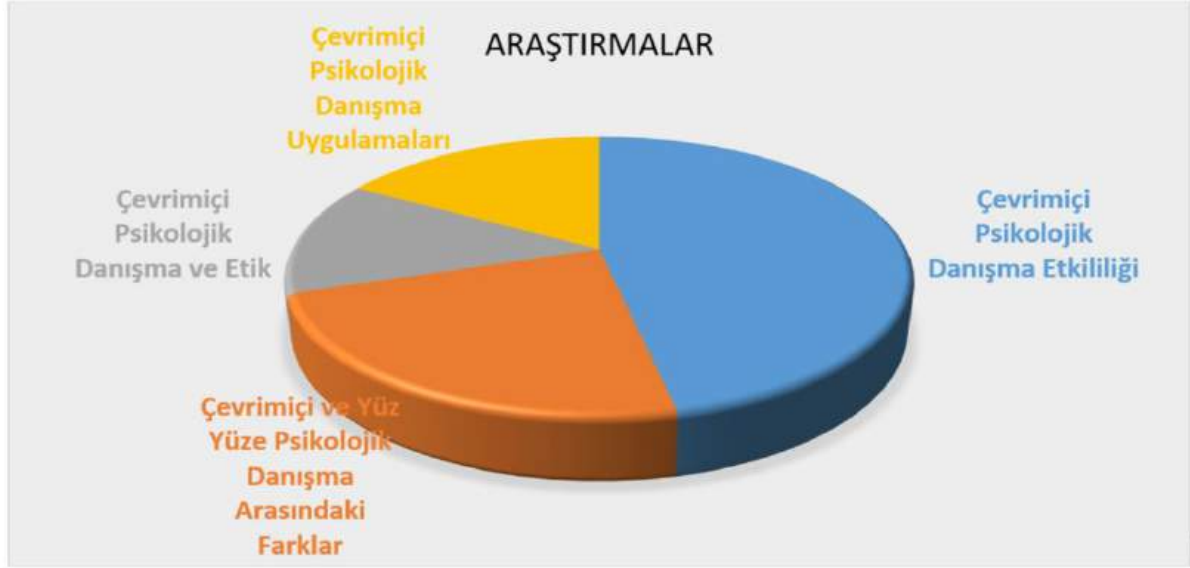
Şekil 1. Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı

Araştırmaların yayınlandığı yıllar incelendiğinde, 2016 ile 2024 yılları arasında yapıldıkları ve özellikle pandemi dönemi olan 2019 sonrası çevrimiçi/ online psikoterapi ve psikolojik danışmanlık alanında yapılan araştırmalarda bir artış olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın yapıldığı sürecin 2024 yılı başı olduğu düşünüldüğünde henüz 2024 yılı ile ilgili nicel değerlendirilme yapılmasının uygun olmayacağı aşikârdır. İncelenen çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemleri Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Araştırmalarda Kullanılan Yöntemler

İncelenen 30 araştırmada kullanılan yöntemler incelendiğinde % 76,7'sinin (23 adet) nitel analiz kullanılarak yapıldığı, % 13,3'ünün (4 adet) nicel ve % 3,3'ünün (1 adet) karma yöntem kullanılarak yapıldığı görülmektedir. En fazla uygulanan araştırma yönteminin % 20 (6 adet) ile derleme ve % 20 (6 adet) ile de olgubilim oldukları görülmüştür. İncelenen çalışmaların konularına göre dağılımı Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Araştırmaların Konularına Göre Dağılımı

Şekil 3 incelendiğinde, yapılan araştırmaların %46,7'sinin çevrimiçi psikolojik danışmanlığın (danışman ve danışan gözünden) etkinliği konusunda (A1, A5, A6, A12, A13, A14, A15, A16, A18, A19, A22, A23, C1, C2), %23,3'ünün çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmanlık arasındaki farklar konusunda (A2, A3, A9, A10, A11, A17, A21), %13,3'ünün çevrimiçi psikolojik danışmanlık ve etik konusunda (A4, A7, A8, A20) ve % 16,7'sinin ise çevrimiçi psikolojik danışmanlık uygulamaları konusunda (B1, B2, B3, B4, B5) yapıldığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan 30 bilimsel çalışma bu dört tema üzerinde incelenmiş ve araştırmalardan elde edilen sonuçlar özet olarak aşağıda sunulmuştur.

Çevrimiçi Psikolojik Danışmanlığın (Danışman ve Danışan Gözünden) Etkinliğine Dair Elde Edilen Bulgular

Bu çalışmada incelenen araştırmalardan 14 tanesinin (A1, A5, A6, A12, A13, A14, A15, A16, A18, A19, A22, A23, C1, C2) çevrimiçi psikolojik danışmanlığın etkinliği hakkında bilgiler sunduğu Tablo 1'de görülmektedir. Çevrimiçi araştırmalar genelinde en fazla araştırma yapılan konu (% 47) olduğu ve son yıllarda yoğunlaşarak arttığı gözlenmektedir. Yapılan bu çalışmalardan 10 tanesi (A1, A5, A12, A15, A18, A19, A22, A23, C1 ve C2) çevrimiçi psikolojik danışmanlıkla ilgili danışman görüşleri ile ilgilidir. Bir tanesi (A16) çevrimiçi danışmada terapötik ilişki; bir tanesi (A14) çevrimiçi danışmada yaşanan sorunlar; bir tanesi (A6) çevrimiçi danışmaya genel bir bakış diğeri ise (A13) çevrimiçi psikolojik danışmanın çeşitli gruplarda etkinliği konusunu ele almıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Özer vd., (2016) tarafından 193 psikolojik danışman örneğinde yapılan nicel araştırmada (A1), danışmanların çevrimiçi psikolojik danışmaya karşı tutumlarının cinsiyet, günlük bilgisayar kullanımı düzeyleri, toplam bilgisayar kullanım süreleri, bilgisayar kullanımına ilişkin öz yeterliklerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca araştırmada, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın ülkemizde yaygın

olmaması ve psikolojik danışman eğitiminde çevrimiçi psikolojik danışmaya yönelik bir ders bulunmaması göz önünde bulundurularak psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki öğretim programlarına dâhil edilmesinin önemli olduğu konusu vurgulanmıştır.

Korkmaz ve Şen (2018) tarafından yapılan ve 45 psikoterapi uzmanının katıldığı nitel çalışmada (A5), danışmanlar tarafından çevrimiçi psikolojik danışmanlığın uygun ve kolaylaştırıcı yönlerinin farkında oldukları ancak halen olumsuz özelliklerine yoğun şekilde atıfta buldukları görülmektedir. Psikoterapistler, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın özel eğitim ve bilgi gerektiren bir bağlam olduğu, suistimale açık olduğu, terapötik ittifak ve etik gibi temel konularda yetersiz kalabileceği gibi olumsuz algılarını dile getirmişlerdir.

Özdemir ve Barut (2020), yaptıkları çalışmada (A6), postmodern bir bakış açısı olarak ifade ettiği çevrimiçi psikolojik danışmanlığın Türkiye için yeni bir alan olduğu ve hala emekleme aşamasında olduğunu belirtmenin yanlış sayılmayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca Türkiye’de üniversitelerde psikolojik danışman eğitiminde çevrimiçi psikolojik danışmanlığın ihmal edildiği yaptıkları çalışmada ortaya konmuştur. Bu hizmeti verecek danışmanlar için meslek örgütleri tarafından etik kodların oluşturulmasının da gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Kiye (2021), 38 psikolojik danışman adayı ile yürüttüğü metafor inceleme çalışması (A12) sonucunda yeni ve farklı olan çevrimiçi bireysel psikolojik danışma sürecinin danışmanların yaklaşık yarısı tarafından olumlu algılanmasıyla birlikte diğer yarısında eksiklikler hissetme ve kaygı duymaya ilişkin algılar oluşturduğu görülmüştür. Danışman adayları, eksiklik temasında çevrimiçi psikolojik danışmayı; diyet bisküvi, kirli bir ayna ve yarım ay gibi metaforlara; kaygı temasında, karanlık bir ormana, uçan balona, dalgalı denizde tekneye binmeye benzetmişlerdir. En fazla metaforun yer aldığı memnuniyet temasında ise ağaç yetiştirmek, şarkı, kapsül, bir tohumun toprağa kök salması, dans etmek ve büyülmüş bir köprü gibi metaforların kullanıldığı görülmüştür.

Oktay vd. (2021)’nin, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın farklı gruplardaki etkinliğini araştırdığı çalışmada (A13), çevrimiçi danışmanlık uygulamasının günden güne artış gösterdiği ancak özellikle aile ve çocuklar üzerinde yapılan çalışmaların oldukça kısıtlı düzeyde olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede yapılan araştırmalarda çevrimiçi uygulamaların ulaşılabilirlik, zaman, mekân ve ekonomiklik açısından avantaj sağladığı ayrıca kısıtlı sayıda araştırmalar da olsa yapılan çalışmalarda çocuk, ergen, aile ve yetişkin gibi farklı gruplarda kaygı, depresyon, uyku sorunları, yeme bozuklukları ve travma sonrası stres bozuklukları tedavilerinde etkili olduğuna dair bulgular olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda benzer terapi modelleri ve kısıtlı alanlardaki rahatsızlıklara yoğunlaşılması nedeniyle çevrimiçi danışmanlığın etkililiği ve genellenebilirliği açısından sınırlılık taşıdığı bildirilmiştir.

Aslan vd., (2021) tarafından yapılan çalışma (A14), 11 danışana verilen çevrimiçi grupla psikolojik danışmada ortaya çıkan güçlükler ve çözüm önerilerine ait bulguları içermektedir. Yaşanan sorunlar hakkında oluşturulan temalar; teknolojiye bağlı sorunlar, Web kamerasıyla etkileşime dayalı sorunlar, etkinlik ve tekniklerin kullanılmasında yaşanan sorunlar ile grup sürecini yürütmede ortaya çıkan sorunlar olarak elde edilmiştir. Teknolojik sorunlar bağlamında, bilgisayar, kamera, mikrofon, internet bağlantısı ve cep telefonundan bağlanma gibi sorunların yaşandığı görülmüş. Çözümü için lidere grup danışmanlığında bir yardımcı atanmasının, liderin çevrimiçi bağlantı kopması durumunda yardımcının oturumu idare etmesinin sorunu çözeceği; cep telefonu yerine bilgisayar ile bağlantı kurulmasının uygun olacağı bildirilmiştir. Web kamerasında yaşanan temel sorunun kameranın yüze odaklanması nedeniyle bedeninin tamamının görünmemesinin beden dilini anlamada sorun oluşturduğu belirtilmekte ve çözüm olarak lider tarafından danışanların büyük boyutta görülmeleri için ekrandan uzaklaşmalarını istemesiyle düzelebileceği belirtilmiştir. Ayrıca çevrimiçi grup danışmanlığı sürecinde gruba odaklanmak yerine cep telefonlarıyla ilgilenmek, yeme içme gibi davranışlarda bulunmak gibi sorunların da oturumların başında grup üyeleriyle konuşularak grup kurallarına eklenmesiyle çözülebileceği bildirilmiştir. Benzer şekilde gizliliğin sağlanmasında yaşanabilecek aksaklıkların

(oturum sırasında odaya bir başkasının girmesi gibi) önlenmesi için de grup kuralları oluştururken değinilmesinin uygun olacağı belirtilmiştir.

Covid 19 pandemi sürecinin ilk aylarında gözlenen problemler ile çevrimiçi yollarla bu sorunlara müdahale etmeye ilişkin deneyimlerin Yazıcı vd., (2021) tarafından araştırıldığı çalışmada (A15), çevrimiçi danışmanlık uygulamasının etik açıdan sorun teşkil etmediği, pandemi sürecinde oldukça yararlı bir uygulama olduğu, danışmanların çevrimiçi danışmanlık uygulaması hakkındaki görüşlerinin değişmesine olumlu yönde katkı sağladığı görülmüştür. Bununla birlikte uzmanların çoğunun çevrimiçi danışmanlık uygulamaları hakkında yeterli bir bilgiye sahip olmadığı ve bu konuda da eğitim almaları ortaya konulmuştur. Bu süreçte Türkiye’de yapılan çevrimiçi psikolojik danışmanlıklarda sıklıkla Skype, Zoom ve WhatsApp gibi uygulamaların kullanıldığı belirtilmiştir. Pandemi sürecinde çoğunlukla kaygı, üzüntü, zevk ve ilgi kaybı gibi konularda ilgili uzmanlardan yardım talebinde bulunulduğu görülmüştür.

Güliden ve Polat (2022), yaptıkları çalışmada (A16) eş zamanlık metne dayalı çevrimiçi psikolojik danışmada terapötik ilişki konusunu çalışmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde, danışmanların yüz yüze olmayan bir ortamda, psikolojik danışma sürecinin olmazsa olmazı olan terapötik ilişkinin oluşturulması anlamında bazı endişelerinin olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanında yüz yüze danışmayı utanç verici bir deneyim gibi gören danışanlar açısından ise metne dayalı çevrimiçi psikolojik danışmanlığın gizlilik yönüyle önemli bir fayda sağlayabileceği de belirtilmektedir. Ayrıca bu çalışmada da çevrimiçi psikolojik danışmanlığın etkin bir şekilde verilebilmesi açısından üniversitelerde ders programlarına dâhil edilmesinin de önem arz ettiği çalışmada belirtilmiştir.

Eken vd. (2022), yaptıkları çalışmada (A18), psikolojik danışman adaylarının çevrimiçi psikolojik danışma deneyimlerine dair görüşlerini incelemişlerdir. Yapılan araştırma bulgularında; çevrimiçi danışmanlığın beden dilini gizleyebilmelerine ortam sağlaması, oturum sırasında bilişsel hazırlığı kolaylaştıran hatırlatıcı notlarını (dijital /yazılı) görebilme imkânı yaratması, mekân esnekliği sağlaması, danışanların hizmete ulaşmasını kolaylaştırması, iş saatlerine göre görüşme saatlerinin ayarlanabilmesi, erteleme ve iptal durumlarında telafi imkânının kolay olması gibi konularda avantaj sağladığı belirtilmiştir. Bununla birlikte danışman ve danışanın çevrimiçi danışma seansı esnasında buldukları ortamdan kaynaklı ve terapötik süreci olumsuz etkileyen gürültü, dikkat dağılması, ses problemleri, sıklıkla internet bağlantısının kopması, bağlantı kalitesinin düşüklüğü, ses ve görüntünün net olmaması gibi teknik sorunların ise dezavantajlı bir durum yarattığı belirtilmiştir.

Kiye (2022) tarafından yapılan metaforik analiz çalışması (A19), okullar ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan 166 psikolojik danışman görüşleriyle gerçekleştirilmiştir. Belirlenen 130 metafor, kazanım, olumsuzluk, eksiklik/ sınırlılık, belirsizlik ve endişe/ zorluk olmak üzere beş kategoride toplanmıştır. Okullar ve RAM’larda görev yapan psikolojik danışmanların çevrimiçi danışmanlık hizmetlerine yönelik metaforik algıları çoğunlukla olumsuz çıkmıştır. Araştırma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığının çevrimiçi rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi kapsamında bir takım hazırlıklar yapması önerilmiştir.

Gök Kurşun vd. (2023), yaptıkları çalışmada (A22), mültecilere çevrimiçi destek sağlayan 10 psikolojik danışmanın deneyimlerini araştırmıştır. Araştırmada psikolojik danışmanların çevrimiçi danışmanlık kapsamındaki çalışma pratiğine başlarda dirençli oldukları, olumsuz tutum içinde olmalarına rağmen deneyimledikçe görüşlerinin değiştiği görülmüştür. Elde edilen bulgular kapsamında, evden çalışmanın danışmanlar açısından ekonomik açıdan ve zaman tasarrufu açısından avantaj sağladığı, pandemiye iş yerleri kapatılan, işsiz kalan danışan mülteciler açısından da ekonomik kolaylıklar sağladığı görülmüştür. Bununla birlikte küçük yaştaki çocuklara (daha çok oyun temelli tekniklerin uygulanma gerekliliği nedeniyle) psikolojik destek sağlamada çevrimiçi danışmanlık açısından güçlüklerle karşılaşıldığı, ayrıca dil farklılığının tercüman gerekliliği de olması durumunda çevrimiçi danışmanlıkta dezavantajlı bir durum yarattığı, danışmanlık ortamının özellikle pandemi süreci ve mültecilerin kalabalık yaşama zorunlulukları durumları da göz önünde bulundurulduğunda mahremiyet ve gizlilik konularında dezavantajlı olduğu görülmüştür. Ayrıca beden dilinin

gözlenememesi ve yüksek riskli vakaların yönetiminde zorluklar da diğer sınırlılıklar olarak araştırma sonucunda ortaya konmuştur.

Nar (2023), 19 aile danışmanı ile görüşerek yapmış olduğu nitel çalışmada (A23), psikolojik danışmanların pandemi nedeniyle çevrimiçi yapmak zorunda kaldıkları aile danışmanlığının etkililiğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda zaman tasarrufu, çevrimiçi aile danışmanlığında en olumlu husus olarak görülürken danışmanlık sürecinde meydana gelebilecek olan teknik aksaklıklar ise en olumsuz husus olarak görülmüştür. Aile danışmanları bu konu ile ilgili olarak danışmanlık sürecinde görüşme öncesi teknolojik alt yapının (internet bağlantısı, kamera, mikrofon, kullanılan program vb.) kontrol edilmesinin uygun olacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca aile danışmanlarından bazıları çevrimiçi danışmanlık sürecinde etkili terapötik bağ kurmada yüz yüze danışmanlığa göre daha fazla sıkıntı yaşadıklarını ve mahremiyet ihlali konusunun da çevrimiçi aile danışmanlığında daha problemlili bir durum olduğunu belirtmişlerdir.

Damar (2019) tarafından yapılmış olan araştırmada (C1), farklı alanlarda çalışan 12 psikolojik danışmanın çevrimiçi psikolojik danışma ile ilgili görüşleri incelenmiştir. Yapılan nitel araştırma sonucunda, çalışmaya katılan psikolojik danışmanların çevrimiçi psikolojik danışmaya karşı olumlu bir bakış açısına sahip oldukları görülmüştür. Bununla birlikte Türkiye'deki çevrimiçi psikolojik danışmanlığın uygulanabilirliği açısından etik kaygılarının bulunduğu ve bu konuda etik kurallar ile denetim mekanizmasının düzenlenmesini bir gereklilik olarak gördüklerini bildirmişlerdir. Ayrıca çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmetini verecek olan psikolojik danışmanların da bu konuda eğitim almaları gerektiği ve teknolojiye yatkın olmaları gerektiğine dair algılarının bulunduğu görülmüştür.

Hacıoğlu (2022), 11 ruh sağlığı uzmanının görüşlerini alarak yaptığı çalışmada (C2), danışmanların gözünden çevrimiçi psikoterapi hizmetlerinin etkililiğini artıran faktörler üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda çevrimiçi psikolojik danışmanlığın erişiminin kolay olması, düşük maliyetli olması, ekonomik olması gibi olumlu hususların yanında teknik sorun ve aksaklıkların yaşanması, mesleki yetersizlik, danışmanların çerçevede dışı informal istekleri, gizlilik ve mahremiyetin sağlanmasındaki sıkıntılar gibi konularda ise olumsuz bazı yanlarının olduğu ruh sağlığı uzmanları tarafından belirtilmiştir. Ayrıca çevrimiçi psikolojik danışmanlığın daha etkili hale gelebilmesi için bu alanda çalışan uzmanların kriz yönetimine ve esnek düşünceye sahip olmaları, teknolojiye hâkim olmaları, mesleki deneyime ve gelişime açık olmaları gerektiği bunlarla birlikte süpervizyon desteği almasının da daha faydalı olacağı belirtilmiştir. Uzmanlar tarafından çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmeti sunulan özellikle küçük yaş grupları ile yaşlılarda sürecin olumsuz yönde etkilendiği; ergen ve yetişkin bireylerde ise sürecin daha verimli geçtiği gözlenmiştir.

Yukarıda çevrimiçi psikolojik danışmanlığın (danışman ve danışan gözünden) etkililiğine dair özet bulguları verilen 14 araştırmanın bulguları incelendiğinde, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın uygulanmasıyla ilgili 14 olumlu temadan bahsedilirken (% 28), 33 olumsuz temadan (% 72) bahsedilmiştir. Olumlu ve olumsuz temalarla ilgili ayrıntılar sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Çevrimiçi ile Yüz Yüze Psikolojik Danışmanlık Arasındaki Farklılıklara Dair Elde Edilen Bulgular

Bu çalışmada incelenen araştırmalardan %23'ünün yani 7 tanesinin (A2, A3, A9, A10, A11, A17 ve A21) çevrimiçi ile yüz yüze psikolojik danışmanlık arasındaki farklılıklar hakkında veriler sunduğu Tablo 1'de görülmektedir. Yapılan çalışmalardan 4 tanesi, danışan/ danışan adaylarının çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmanlıkla ilgili genel algıları (A9), mahremiyet kaygıları (A17), kendilerini açma konusundaki algıları (A21) ile sorun ve memnuniyetleri (A2) ile ilgilidir. İki tanesi danışman/ danışman adaylarının çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmanlık ile ilgili genel (A11) ve terapötik işbirliği (A3) hakkındaki görüşleri ile ilgilidir. Diğer araştırma ise danışman ve danışanların çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmanlıkların terapötik işbirliği çerçevesinde algıları (A10) ile ilgilidir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Erdem ve Özdemir (2020), farklı meslek gruplarında çalışan 25 danışan adayını ile yaptıkları nitel çalışmada (A9), danışan adaylarının yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışmaya ilişkin algılarını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda çalışmaya katılanların ekonomiklik ve ulaşım kolaylığı açısından çevrimiçi psikolojik danışmayı daha kullanılabilir buldukları ve çevrimiçi psikolojik danışma alma konusunda da istekli oldukları görülmüştür. Ancak katılımcıların çoğunun (20 katılımcı) etkili ve samimi olması, teknolojik engeller içermemesi, beden dili, jest ve mimik gibi sözel olmayan tepkileri içermesinden dolayı yüz yüze psikolojik danışma hizmetini daha uygun gördükleri anlaşılmıştır.

Öztürk vd., (2022)'nin 212 danışan adayını üniversite öğrencileri çalışma grubuyla gerçekleştirdiği araştırmada (A17), çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya karşı tutum ile mahremiyet kaygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik yardım almaya dair olumlu tutum sergileyen danışan adaylarının hem çevrimiçi hem de yüz yüze psikolojik danışmaya yönelik tutumlarının olumlu olduğu; ancak çevrimiçi mahremiyet kaygısı taşıyan danışan adaylarının çevrimiçi psikolojik danışmadan daha fazla rahatsızlık duydukları ve yüz yüze danışmayı daha değerli gördükleri görülmüştür.

Ünal Karagüven ve Kamak (2023), lise son sınıfta okuyan 306 öğrenci ile yapmış oldukları nicel çalışmada (A21), ergenlerde çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmada kendilerini açma tutumlarını incelemiştir. Araştırma sonucunda ergenlerin yüz yüze psikolojik danışmada kendini açmayı daha çok tercih ettiği görülmüştür. Ayrıca araştırmada hem yüz yüze hem de çevrimiçi psikolojik danışmada, danışan danışman arasındaki güven düzeyi ile danışanın sosyal ilişki gereksinimi arttıkça bireyin kendini açma tutumunun arttığı; danışanın utangaçlık düzeyi arttıkça kendini açma tutumunun azaldığı görülmüştür.

Zeren (2015), yapmış olduğu araştırmasında (A2), 21 üniversite öğrencisi danışana, üniversitelerinde yine öğrencilik yapan psikolojik danışma ve rehberlik son sınıf öğrencilerinin verdiği yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmetinin sorunlar ve memnuniyetler açısından incelenmesini konu almıştır. Araştırma sonucunda danışanların psikolojik danışma sürecinden oldukça memnun oldukları ve memnuniyet düzeylerinin de yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma süreçlerinin ikisinde de oldukça benzer olduğu görülmüştür. Ayrıca danışanların sorunları açısından da yüz yüze ve çevrimiçi danışmalarda benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Danışan sorunlarında hem yüz yüze hem de çevrimiçi psikolojik danışmada ilk sırayı kişisel sorunlar alırken, bu sorunu kariyer gelişimi, akademik, romantik ilişki ve aile sorunlarının izlediği görülmüştür.

Yüksel Şahin (2021), psikolojik danışma ve rehberlik bölümünde lisansüstü eğitim gören 15 psikolojik danışmanın Covid-19, yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma hizmeti verme ile eğitim almaya ilişkin görüşlerini incelediği nitel araştırma (A11) sonucunda, psikolojik danışmanların çevrimiçi psikolojik danışmanlığından ummadıkları şekilde yeterli verimi aldıkları ve çevrimiçi danışmanlığın ekonomik olduğunu belirttikleri görülmüştür. Ancak psikolojik danışmanlar yapılan çalışmada, çevrimiçi psikolojik danışmanlıkta teknolojik sorunlar yaşandığı, gizlilik konusunda sorunlar yaşanabileceği ve tek başına yeterli olamayacağı görüşlerini de bildirmişlerdir.

Zeren (2017), yapmış olduğu çalışmada (A3), psikolojik danışman adaylarının yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışmada terapötik işbirliği arasındaki farklılığı tespit etmeye çalışmıştır. 11 danışman adayının katıldığı çalışma neticesinde, bazı danışman adaylarının çevrimiçi danışma ortamında danışan ile yakınlığın kurulamadığı, birbirlerini anlamakta güçlük çektikleri, danışanların kendini ifade etmekte zorlandıkları konularında görüş bildirdikleri görülmüştür. Bu görüşleri bildiren danışman adayları, yakınlık kurulamamasını teknolojik cihazların varlığına, birbirlerini anlamakta zorluk yaşamalarını çevrimiçi danışmada sözel olmayan sözsüz mesajların görülememesine, beden diliyle ilgili ipuçlarını görememenin eksikliklerine bağladıkları görülmüştür. Ayrıca araştırmada danışman adayları, yüz yüze psikolojik danışmanlıkta açık ve samimi bir ilişki kurmanın ve kendini ifadenin çevrimiçi danışmanlığa göre daha kolay olduğunu belirtmişlerdir.

Erus ve Zeren (2020), yaptıkları çalışmada (A10), çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmanlık süreçlerindeki terapötik işbirliğini, danışman ve danışan penceresinden incelemiştir. 61 danışan ve

6 psikolojik danışmanın katıldığı araştırma sonucunda, çevrimiçi psikolojik danışma sürecinin de yüz yüze psikolojik danışma sürecindeki kadar terapötik işbirliği sağlamada etkili olduğu görülmüş ve bu nedenle çevrimiçi psikolojik danışmanın yüz yüze psikolojik danışmaya alternatif olarak kullanılması ve yaygınlaştırılması hususu önerilmiştir.

Yukarıda çevrimiçi ile yüz yüze psikolojik danışmanlık arasındaki farklılıklara dair özet bulguları verilen 7 araştırmanın bulguları incelendiğinde, elde edilen temalardan 3 tanesinin (% 18,5) çevrimiçi psikolojik danışmanlığın olumlu yönleri ile alakalı olduğu; 10 tanesinin (% 63) ise çevrimiçi psikolojik danışmanlığın olumsuz yönleri ile yüz yüze psikolojik danışmanlığın olumlu yönleri hakkında olduğu görülmektedir. Ayrıca tespit edilen temalardan 3 tanesinde (% 18,5) hem yüz yüze hem de çevrimiçi psikolojik danışmanlık uygulamalarında benzer memnuniyet düzeylerinden bahsedildiği görülmektedir. Ancak yapılan analizde bu düşüncelerin danışmandan ziyade danışan görüşlerinden kaynaklandığının görülmesi dikkat çekicidir. Olumlu ve olumsuz temalarla ilgili ayrıntılar sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Çevrimiçi Psikolojik Danışmanlıkta Etik Konusunda Elde Edilen Bulgular

Bu çalışmada incelenen araştırmalardan % 13'ünün yani 4 tanesinin (A4, A7, A8 ve A20) çevrimiçi psikolojik danışmanlıkta etik hakkında veriler sunduğu Tablo 1'de görülmektedir. Yapılan çalışmalardan ilk ikisinde (A4 ve A7), ülkemizde yeni bir olgu olarak ortaya çıkan çevrimiçi psikolojik danışmanlık konusuna ve yurt dışındaki etik ilkelere değinilerek ülkemiz için etik önerilerde bulunulmuştur. Bir başka araştırmada (A8), çevrimiçi psikolojik danışmanlığı, tarihçesi ve etik ilkeleri ile avantajları, dezavantajları hakkında genel bilgiler verilmiştir. Diğer araştırmada (A20) çevrimiçi psikolojik danışmanlıkta olması gerekli etik ilkeler psikolojik danışmanların öngörülmesi çerçevesinde incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Zeren ve Bulut (2018), yaptıkları çalışmada (A4), çevrimiçi psikolojik danışma ile ilgili etik ve standartlar konusuna değinmiş ve bir model önerisinde bulunmuştur. Araştırmada, pek çok ülkede yaklaşık yirmi yıldır çevrimiçi psikolojik danışma ile ilgili belirli standartlara göre uygulamanın yapılmasına rağmen Türkiye'de henüz oluşturulmuş belli standartlar olmadığı belirtilerek bazı etik ilkeler hakkında önerilerde bulunulmuştur. Önerilen standartlar, teknolojik alt yapı, danışmanın sahip olması gereken nitelikler, danışanın çevrimiçi psikolojik danışmaya uygunluğu ve etik ilkeler olmak üzere dört temel başlık altında ele alınmıştır. Ayrıca araştırmada, Amerikan Psikolojik Danışma Birliği (ACA) tarafından 1999 tarihinde kabul edilen etik standartlar sonrası 2014 yılında psikolojik danışman-danışan ilişkisi, gizlilik ve mahremiyet, mesleki sorumluluk, diğer profesyonellerle ilişkiler, ölçme ve değerlendirme, araştırma ve yayınlama, çevrimiçi psikolojik danışmada teknoloji kullanımı, sosyal medya ve etik ikilemlerin çözümü başlıkları altında etik kodlar kitapçığı da çıkarılarak alana katkıda bulunulduğuna dikkat çekilmiştir.

Poyrazlı ve Can (2020) tarafından yapılan çalışmada da (A7), çevrimiçi psikolojik danışma etik kuralları hakkında önerilerde bulunulmuştur. Benzer şekilde bu çalışmada da Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (ACA) ile Amerikan Psikoloji Derneği'nin (APA) çevrimiçi psikolojik danışma ile ilgili etik kuralları sunulmuş ve ülkemizde de bu hizmet verilirken bu kurallara uyulması tavsiye edilmiştir. Ayrıca araştırma içinde onam formu süreci ve vaka notuna neler yazılması gerektiği de örneklerle anlatılmıştır.

Tuzgöl (2020) tarafından yapılan çalışmada (A8), çevrimiçi psikoterapi, danışmanlıkta etik konusu çerçevesinde incelenmiştir. Çevrimiçi terapi hizmetlerinin tarihçesi, içerdiği hizmetlerin çeşitleri, dünyadaki kullanımı, etik ilkeleri, standartları, avantaj ve dezavantajları hakkında genel bilginin de verildiği araştırmada son yıllarda ülkemizde de pandemi nedeniyle ortaya çıkan artış sonrası henüz netleşmeyen yasal mevzuat ve etik ilkeler nedeniyle sorunlar ortaya çıkabileceğinden bahsedilmiştir. Bu kapsamda lisans ve lisansüstü eğitimlerde bu konuda eğitimler verilmesinin gerekli olduğuna değinilmiştir. Ayrıca çevrimiçi psikoterapi uygulamalarının; yetkinlik, sınırlar, yararlı olma, zarar

vermeme, dürüstlük, sorumluluk, gizlilik ve insan haklarına saygılı olma, ayrımcılık yapmama gibi etik ilkeler çerçevesinde yürütülmesinin gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Son olarak Şen Pakyürek ve Korkmaz Yayın (2023) tarafından yapılan araştırmada (A20), çevrimiçi psikoterapi uygulamalarında en çok kaygı uyandırdığı tespit edilen durumların etik uygulamalar çerçevesinde terapistlerin öngörülerinin neler olduğu incelenmiştir. Araştırma sonucunda çevrimiçi psikoterapi sürecinde etik kaygılar yaratan hususların gizliliğin korunması konusundaki kaygılar, terapist tarafından oluşturulmayan psikoterapi ortamı ve teknolojik aksaklıklardan kaynaklı kaygılar, terapötik çerçevenin bozulacağına dair kaygılar, danışanların uygun olmayan ortamlarda (trafikte seyir halindeyken vb.) terapi sürecine katılma gibi suiistimal kaygıları olarak görülmektedir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde yasal düzenlemeler yapılması, psikoterapistlerin takip etmesi gereken etik kuralların belirlenmesi, devlet destekli güvenli yazılım programlarının kullanılması, teknik ve donanımsal düzeyde danışman ve danışanın bilgi sahibi olması, psikoterapi ve psikolojik danışmanlık alanında bir meslek yasasının çıkarılması, psikoterapistlerin içinde yaşanan dönemin bilimsel ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde yetkinliklerini geliştirmeleri, üniversitelerin ilgili alanlarında lisans ve lisansüstü düzeylerde çevrimiçi psikoterapi konusunda farkındalık oluşturacak eğitimlerin verilmesi gibi hususların etik açıdan uygun olacağı önerilmiştir.

Yukarıda çevrimiçi psikolojik danışmanlıkta etik konusuna dair özet bulguları verilen 4 araştırmanın bulguları incelendiğinde, Amerika ve diğer birçok ülkede çevrimiçi danışma ile ilgili etik kurallarını oluşturmasına rağmen henüz Türkiye’de bu alanda belli bir standart, kural veya etik ilkelerin olmayışının çevrimiçi danışmanlığın uygulanması bakımından kaygılar yarattığı görülmektedir.

Çevrimiçi Psikolojik Danışma Uygulamalarına Dair Elde Edilen Bulgular

Bu çalışmada incelenen araştırmalardan % 17’sinin yani 5 tanesinin (B1, B2, B3, B4 ve B5) çevrimiçi psikolojik danışma uygulamalarına dair veriler sunduğu Tablo 1’de görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde dördünde bilişsel davranışçı terapi, bir tanesinde ise şema terapinin kuram olarak kullanıldığı görülmektedir. Çevrimiçi psikolojik danışmanın uygulandığı araştırmaların ikisinde anksiyete bozukluğu (B1 ve B5), birinde sağlık kaygısı (B2), birinde borderline kişilik örüntüsü ve ilişki problemleri (B3), diğerinde ise obsesif kompulsif bozukluk (B4) tedavi sürecinin çalışıldığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Çetintulum Huyut (2019) tarafından yapılan araştırma (B1), internet tabanlı bilişsel davranışçı psikoterapi uygulamalarının anksiyete bozukluklarına yönelik etkinliğinin araştırılması konusunda bir derleme çalışmasıdır. Yapılan derleme çalışması sonucunda, çevrimiçi bilişsel davranışçı terapi müdahalelerinin anksiyete bozukluklarının tedavisinde etkili olduğuna dair literatürde birçok çalışmanın bulunduğu bildirilmiştir. Ayrıca çevrimiçi bilişsel davranışçı tedavilerin sosyal anksiyete, panik, yaygın kaygı bozuklukları ve özgül fobi tedavilerinde de etkili olduğunu gösteren kanıtların arttığına dair bulguların olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte internet tabanlı müdahalelerde gizliliği sağlamanın yüz yüze terapilerden çok daha zor olduğu, hem danışanın hem de terapistin sahte kişilerle karşılaşma ihtimalinin bulunduğu, güvenlik ihlali ihtimallerinin bulunduğu belirtilerek bu konularda dikkatli olmayı gerektirdiği de araştırmada vurgulanmıştır.

Aydın (2023) tarafından yapılan araştırmada (B2), bilişsel davranışçı terapi yaklaşımına dayalı olarak yapılandırılan çevrimiçi psikolojik danışma müdahalesinin sağlık kaygısı üzerine etkileri danışan görüşleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yapılan durum çalışması neticesinde elde edilen bulgularda çevrimiçi BDT müdahalesinin sağlık kaygısını azalttığı, sosyal ilişkileri olumlu yönde etkilediği, sorun çözme becerilerini artırdığı ve sağlık kaygısı dışındaki endişelerini de azaltmada etkili olduğu belirtilmiştir. Araştırmada ayrıca katılımcılar tarafından uygulamanın çevrimiçi ve yüz yüze olması arasında bir farklılık olmadığı belirtilmiş ve bu durumun da gerek yüz yüze gerekse çevrimiçi ortamda yapılan müdahalelerde aynı bilişsel ve davranışçı terapi protokollerinin uygulanmasıyla açıklanabileceği belirtilmiştir.

Başer Baykal (2023) tarafından yapılan araştırmada (B3), borderline kişilik örüntüsü ve ilişki problemlerinin Şema Terapi ile çevrimiçi çalışılma olgusu bir vaka örneği ile ele alınmıştır. Şema terapi yönelimli gerçekleştirilen çevrimiçi görüşmelerin 40 seans sürdüğü belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, uygulanan teknikler ve kurulan terapötik ilişki çerçevesinde çevrimiçi şema terapinin yüz yüze olanla benzer şekilde ilerlediği ve sonuçlandığı bildirilmiştir. Bununla birlikte çevrimiçi bazı seanslarda internetin kesilmesi ve teknik problemler nedeniyle aksamalar yaşandığı belirtilmiştir. Bunun önüne geçebilmek amacıyla özellikle duygu odaklı teknikler kullanılırken Wifi yerine mobil veri kullanılarak bağlantı sağlanarak önlem alındığı belirtilmektedir. Ayrıca çift sandalye tekniği kullanılırken fiziksel olarak düzenleme yapılamadığı bunun yerine hayali olarak danışanın tekniği uyguladığı belirtilmiştir. Bu sınırlılıklar dışında genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmada çevrimiçi psikolojik danışmanlığın terapi ilişkisini olumsuz etkilemediği, terapötik ilişkinin sağlam şekilde kurulabildiği gözlemlenmiştir.

Yılmaz ve Karaaziz (2023), tarafından yapılan çalışmada (B4) obsesif kompulsif bozukluk (OKB) semptomları taşıyan bir kadın danışanın Bilişsel Davranışçı Terapi ekolüne bağlı görüntülü görüşme tekniğiyle tedavi sürecinin olgu sunumu irdelenmiştir. Yapılan çevrimiçi terapi oturumları sonucunda görüntülü görüşme tekniğiyle gerçekleştirilen BDT uygulamalarının danışan üzerinde başarılı olduğu gözlenmiştir. Araştırmada, çevrimiçi terapi hizmetine ulaşımdaki kolaylığın yoğun sıkıntılı ruh haline sahip danışan açısından bir motivasyon kaynağı olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte seans esnasında zaman zaman yaşanan bağlantı sorunlarının süreci olumsuz yönde etkilediği hatta bazı oturumların sonraki güne ertelenmesini gerektirdiği ve bu durumun da terapötik bağın daha geç kurulmasına yol açtığı ve danışanın motivasyonunu olumsuz olarak etkilediği gözlenmiştir.

Zereyalp ve diğerleri (2024) tarafından yapılan çalışmada (B5), yaygın anksiyete bozukluğunda bilişsel ve davranışçı terapi yönelimli çevrimiçi ortamda uygulanan müdahale etkinliği, bir vaka özelinde değerlendirilmiştir. 12 seans olarak gerçekleştirilen süreç sonunda yapılan analizde, danışanın çevrimiçi yürütülen bilişsel davranışçı terapiden fayda gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda danışanın yaygın anksiyete bozukluğu ölçeğinden aldığı puanın düştüğü, terapi sürecinden önce kaçındığı durumlarda kalabildiği, güvence ve onay arama davranışlarında azalma ve işlevselliğinde artış olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda çevrimiçi terapinin önde gelen avantajlarından birinin kolay ulaşılabilir olması olduğu (farklı şehre gitme durumunda bile aksama meydana gelmemesi) belirtilirken; çevrimiçi yürütülen süreçte danışanın travmatik deneyimleriyle çalışmayı engellemesinin de (travmatik bir deneyimden bahsederken bağlantının kesilmesi, yoğun duygulanım durumunun ortaya çıkması vb.) bir sınırlılık olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda çevrimiçi psikolojik danışmanlığın uygulamalarına dair özet bulguları verilen 5 araştırmanın bulguları incelendiğinde, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın şema ve bilişsel davranışçı terapi uygulamalarında başarılı sonuçlar elde edildiğinin ancak bununla birlikte bazı sınırlılıklar da içerdiğinden bahsedilmiştir. Olumlu ve olumsuz temalarla ilgili ayrıntılar sonuç bölümünde tartışılmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Derlemesi yapılan 30 bilimsel araştırma, çalışmanın amacı kapsamında oluşturulan dört konu başlığı altında incelenmiş ve elde edilen bulgular bu başlıklar altında tartışılarak sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çevrimiçi Psikolojik Danışmanlığın (Danışman ve Danışan Gözünden) Etkililiği

Bu konu başlığı altında yapılan araştırmalar incelendiğinde, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın özellikle pandemi döneminde faydalı olduğu, bazı konularda danışmanlar ve danışanlar açısından

kolaylık sağladığı ancak bunun yanında özellikle ülkemiz için henüz yeni bir olgu olduğu ve geliştirilmesi gereken birçok yönü olduğu, bu anlamda da bazı olumsuzluklar içerdiği görülmektedir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde çevrimiçi psikolojik danışmanlığın olumlu özellikleri şu şekilde olduğu görülmektedir. Çevrimiçi psikolojik danışmanlığın özellikle pandemi döneminde danışanlara hizmet sunulabilmesi açısından yararlı olduğu (Yazıcı ve diğ.,2021), uygun ve kolaylaştırıcı yönlerinin olduğu (Hacıoğlu, 2022; Korkmaz ve Şen, 2018) danışmanların bazıları tarafından olumlu olarak algılandığı (Damar, 2019; Kiye, 2021) ve erişim kolaylığı açısından faydalı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çevrimiçi psikolojik danışmanlığın hem danışman hem de danışan açısından zaman tasarrufu (Nar, 2023) sağladığı, danışanlar açısından ekonomik kolaylık (Gök Kurşun vd., 2023) sağladığı, düşük maliyetli olduğu ve uygulanmasında mekânsal esneklik (Eken vd., 2022; Hacıoğlu, 2022; Oktay vd., 2021) sağladığı da söylenebilir.

Çevrimiçi psikolojik danışmanlığın olumsuz özelliklerine bakıldığında ise özellikle danışmanların algısı çerçevesinde birçok konuda bazı kaygılar taşındığı gözlenmektedir. Bu kapsamda çevrimiçi psikolojik danışmanlığın uygulanabilirliği açısından bazı sınırlılıklar taşıdığı (Oktay vd., 2021), ülke genelinde henüz yeteri kadar yaygın olmadığı (Özer vd., 2016), henüz emekleme döneminde olduğu (Özdemir ve Barut, 2020), danışmanların çevrimiçi danışmanlıkla ilgili bilgi eksiklikleri olduğu (Yazıcı vd., 2021) ve eğitim ihtiyaçlarının bulunduğu (Damar, 2019), suistimale açık bir olgu (Korkmaz ve Şen, 2018) olduğu ve etik kaygılar içerdiği (Damar, 2019; Kiye, 2021), ve bu kapsamda da birçok uzman tarafından olumsuz olarak algılandığı (Kiye, 2022) söylenebilir. Benzer şekilde terapötik ilişkinin sağlanması ile ilgili bazı kaygıların (Gülden ve Polat, 2022; Korkmaz ve Şen, 2018) olduğu, danışanın beden dilini anlamayla ilgili sıkıntılar (Gök Kurşun vd., 2023) yaşandığı, oturumlar öncesi ve sürecinde internet bağlantısı, kamera ve mikrofon gibi bazı teknik ve teknolojik problemler (Aslan vd., 2021; Hacıoğlu, 2022; Nar, 2023) yaşandığı, oturumların yapıldığı mekân ve ortamdan kaynaklanan ses ve gürültü sorunlarının (Eken vd., 2022) yaşandığı söylenebilir. Ayrıca araştırmalardan elde edilen bulgulara bakıldığında; henüz yeni bir uygulama olarak görülebilecek olan çevrimiçi psikolojik danışmanlığın etik kurallarının ve denetim mekanizmasının henüz bulunmadığı (Damar, 2019; Özdemir ve Barut, 2020), gizliliğin tesis edilmesi ile ilgili endişelerin olduğu (Aslan vd., 2021; Gök Kurşun vd., 2023; Hacıoğlu, 2022), hâlihazırda üniversitelerin ilgili bölümlerinde konu ile ilgili olarak ayrı bir ders bulunmadığı ve bu nedenle programa dâhil edilmesinin uygun olacağına (Gülden ve Polat, 2022; Özer vd., 2016) dair uzman görüşlerinin bulunduğu söylenebilir. Son olarak aile, çocuklar ve yaşlılar üzerine yapılmış olan araştırmaların kısıtlı düzeyde olduğu (Oktay vd., 2021), yapılan çalışmalarda ise özellikle küçük yaş gruplarında (Hacıoğlu, 2022) daha çok oyun temelli uygulanması gereken danışmanlık süreci nedeniyle çevrimiçi psikolojik danışmanlık kapsamında güçlüklerle karşılaşıldığı (Gök Kurşun vd., 2023) söylenebilir.

Çevrimiçi ile Yüz Yüze Psikolojik Danışmanlık Arasındaki Farklılıklar

Bu konu başlığı altında yapılan araştırmalar incelendiğinde, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın faydalı olduğu bazı hususlar olmasıyla birlikte dezavantajlı olduğu birçok husus barındırması nedeniyle yüz yüze psikolojik danışmanlığın çevrimiçi danışmanlığa göre olumlu yönlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde çevrimiçi psikolojik danışmanlığın özellikle ekonomiklik açısından avantajlı olduğu (Yüksel Şahin, 2021) ve bununla birlikte ulaşım kolaylığı (Erdem ve Özdemir, 2020) sağladığı söylenebilir. Ancak mahremiyet ve gizliliğe ilişkin kaygılar taşınması (Öztürk vd., 2022), teknik ve teknolojik sorunlar içermesi (Yüksel Şahin, 2021), danışanların kendilerini ifade etmede ve yakınlık kurmada zorluklar (Zeren, 2017) yaşaması gibi nedenlerle çevrimiçi psikolojik danışmanlığın dezavantajlı durumlar yarattığı da görülmektedir. Buna karşılık yüz yüze psikolojik danışmanlığın etkili, samimi bir ortam yaratması (Zeren, 2017), beden dili ve sözel olmayan tepkilerin fark edilmesi açısından avantajları (Erdem ve Özdemir, 2020), danışanların

kendilerini ifade etmesinde ve açmasındaki rahatlıklar (Ünal Karagüven ve Kamak, 2023; Zeren, 2017) dikkate alındığında çevrimiçi danışmanlığa göre daha olumlu görüldüğü söylenebilir.

Ayrıca bazı araştırmalardan elde edilen bulgulara göre hem çevrimiçi hem de yüz yüze psikolojik danışmanlığın sürecine yönelik danışan memnuniyeti ve olumlu algıları olduğuna dair benzer düzeylere sahip olduğu (Erus ve Zeren, 2020; Öztürk vd., 2022; Zeren, 2015) görülse de bu görüşlerin danışmanlardan ziyade danışan görüşleri olduğunun dikkate alınması gereken bir husus olduğu söylenebilir.

Çevrimiçi Psikolojik Danışmanlıkta Etik Konusu

Çevrimiçi psikolojik danışmanlıkta etik konusu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, Amerika ve diğer birçok ülkede çevrimiçi danışma ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmış ve etik kurallar oluşturulmuş (Poyrazlı ve Can, 2020; Tuzgöl, 2020; Zeren, 2018) olmasına rağmen henüz Türkiye’de bu alanda belli bir standart, kural veya etik ilkenin olmayışının (Şen Pakyürek ve Korkmaz Yayın, 2023; Tuzgöl, 2020) çevrimiçi danışmanlığın uygulanması bakımından kaygılar yarattığı görülmektedir.

Son yıllarda, pandemi ile birlikte artarak uygulanmaya başlanan çevrimiçi psikolojik danışmanlık uygulamalarındaki bu sıkıntıların önüne geçebilmek amacıyla gerekli yasal düzenlemeler yapılmasının (Şen Pakyürek ve Korkmaz Yayın, 2023), gerekli olan etik kuralların belirlenmesinin (Poyrazlı ve Can, 2020; Tuzgöl, 2020; Zeren, 2018) uygun olacağı söylenebilir. Bununla birlikte araştırmalarda, çevrimiçi psikolojik danışmanlığın ülkemiz için yeni bir uygulama olması nedeniyle birçok psikolojik danışmanın/ alan uzmanının bilgi eksikliğinin bulunduğu bu nedenle üniversitelerin ilgili bölümlerindeki danışman adaylarına bu alandaki etik kaygıların giderilmesi amacıyla eğitim verilmesinin (Şen Pakyürek ve Korkmaz Yayın, 2023; Tuzgöl, 2020) gerekli olduğu söylenebilir.

Çevrimiçi Psikolojik Danışma Uygulamaları

Çevrimiçi psikolojik danışma uygulamalarına dair çalışmalar incelendiğinde özellikle bilişsel davranışçı terapi uygulamalarında başarılı sonuçlar elde edildiği söylenebilir. Bu durumun, yapılan araştırmaların az sayıda olması, bilişsel davranışçı terapi tekniklerinin sıklıkla kullanılması veya bilişsel davranışçı terapi protokollerinin yüz yüze ve çevrimiçi uygulamalarda aynı şekilde uygulanmasından (Aydın, 2023) kaynaklı olabileceği düşünülebilir. Yapılan araştırmalarda çevrimiçi bilişsel davranışçı terapi müdahalelerinin anksiyete bozuklukları (Çetintulum Huyut, 2019), sağlık kaygılarının azaltılması ve obsesif kompulsif bozukluklarının tedavisinde etkili olduğu (Yılmaz ve Karaaziz, 2023) sağlık kaygısı dışındaki endişeleri de azalttığı (Aydın, 2023) söylenebilir. Benzer şekilde çevrimiçi psikolojik danışma uygulamasının şema terapi kapsamında borderline kişilik örüntüsü ve ilişki problemi yaşayan bir danışanda da faydalı sonuçlar elde edildiği (Başer Baykal, 2023) bildirilmiştir. Ancak bununla birlikte travmatik olgular sergileyen danışanlar açısından çevrimiçi uygulamada müdahale etme zorluğu ve internet bağlantı sorunları gibi durumlardan dolayı sınırlılık taşınması da (Zereyalp vd., 2024) göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca çevrimiçi uygulamalardan elde edilen deneyimler sonucu, gizliliğin sağlanması hususunun yüz yüze psikolojik danışmanlıktan daha zor olduğu (Çetintulum Huyut, 2019), internet bağlantısının kesilmesi ve teknik sorunlar nedeniyle aksamalar yaşanması durumunun söz konusu olduğu, çift sandalye uygulaması gibi yüz yüze yapılması gereken psikolojik danışmanlık tekniklerindeki sınırlılıklar yaşanabileceği (Başer Baykal, 2023) söylenebilir.

Çevrimiçi/ online psikolojik danışma ve psikoterapi uygulamalarının dünya genelinde 2000’lerde sıklıkla gündeme gelen ülkemizde ise ancak 2010’lardan sonra tartışılan bir konu olması ve yapılan araştırmaların az sayıda olması nedeniyle bu çalışmadan elde edilen veriler, Türkçe yapılmış olan 52 araştırma ve 4 adet lisansüstü tez arasından araştırmanın amacı doğrultusunda seçilen 30 bilimsel

çalışmayı içermektedir. Türkiye içindeki bu 30 bilimsel çalışmayı içermesi yapılan araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla ilerlediği ve küresel ekonomik sorunların git gide artış eğiliminde olduğu, pandemi gibi benzeri sağlık sorunlarının tekrar gündeme gelebileceği düşünüldüğünde ekonomik oluşu ve ulaşım kolaylığı sağlaması açısından çevrimiçi/ online psikolojik danışmanlığın bundan sonra da önemini sürdüreceği kaçınılmaz görülmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında psikolojik danışman adaylarının gelecekte karşılaşacakları çevrimiçi/ online psikolojik danışmanlık için teknoloji okuryazarlığı ve bilgisayar kullanımı ile ilgili yetkinliklerini artıracak bilgilerin, üniversitelerde desteklenmesinin ve test edilmesinin uygun olacağı söylenebilir. Ayrıca psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencilerinin halihazırda üniversitelerinde süpervizör eşliğinde bireysel psikolojik danışmanlık kapsamında yaptıkları danışma oturumlarının bir kısmının online/çevrimiçi yaptırılmasının, karşılaşacağı sorunları yerinde ve zamanında görmeleri açısından faydalı olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte Türkiye’de bu alanda (çevrimiçi/ online psikolojik danışmanlık) bir eksiklik olarak görülen hukuksal düzenlemelerin yapılmasının ve etik kuralların belirlenmesinin psikolojik danışmanlık alanında önemli bir ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Ayrıca yapılan araştırmalarda da sıklıkla ortaya çıkan çevrimiçi/ online psikolojik danışmanlık ile ilgili danışman bilgi eksikliklerinin giderilmesi amacıyla üniversitelerin ilgili bölümlerinde eğitimi verilmek üzere ders olarak eğitim programlarına eklenmesi düşünülebilir. Benzer şekilde halen psikolojik danışmanlık yapanların eğitimini alabilmeleri için sürekli eğitim merkezlerinde alanda uzmanlaşmış öğretim üyeleri tarafından sertifika programlarının açılması önerilebilir.

Çevrimiçi psikolojik danışmanlık kapsamında yaşanan güçlükler esas alındığında, özellikle küçük yaş gruplarında daha çok oyun temelli uygulanması gereken danışmanlık süreci de göz önünde bulundurulduğunda bu yaş gruplarında yüz yüze danışmanlık yapılmasının daha uygun olacağı önerilebilir. Ayrıca çevrimiçi psikolojik danışmanlık uygulamaları ile ilgili çocuklar ve yaşlılarla yapılan araştırmaların az sayıda olduğu düşünüldüğünde yeni yapılacak olan vaka çalışmalarında dikkate alınması araştırmacılara önerilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

Andersson, G. (2010). The promise and pitfalls of the internet for cognitive behavioral therapy. *BMC Medicine*, 8(1), 1-5. <http://doi.org/10.1186/1741-7015-8-82>.

Aslan, Ş., Akşab, G., Korkmaz, K., Türk, F. ve Hamamcı, Z. (2021). Çevrimiçi grupla psikolojik danışmada yaşanan güçlükler ve çözüm önerileri, *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(2), 207-239.

Aydın, B. (2023). Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı çevrim içi psikolojik danışmanın sağlık kaygısını nasıl etkilediğine ilişkin danışan görüşleri. *Ekev Akademi Dergisi*, 96, 26-40.

Başer Baykal, N. (2023). Borderline kişilik örüntüsü ve ilişki problemlerinin şema terapi ile çevrimiçi çalışılması: Bir vaka örneği. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 10(1), 165-187.

- Çetintulum Huyut, B. (2019). Anksiyete bozukluklarının tedavisinde internet tabanlı bilişsel davranışçı terapi uygulamaları. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(6), 251-263.
- Damar, E. (2019). *Çevrimiçi Psikolojik Danışmaya Yönelik Psikolojik Danışmanların Görüşleri: Nitel Bir Çalışma*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Eken, E., Koç, İ. ve Esen, E. (2022). Psikolojik danışman adaylarının çevrimiçi psikolojik danışma deneyimlerine ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16(40), 74-104
- Erdem, A. ve Özdemir, M. (2020). Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin algıları keşfetmek: Nitel bir çalışma. *Psikolojide Güncel Yaklaşımlar*, 12(1), 331-363.
- Erus, S. M. ve Zeren, Ş. G. (2020). Danışan ve psikolojik danışmanın penceresinden terapötik işbirliği: Çevrimiçi, yüz yüze ve plasebo gruplarının karşılaştırılması. *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 81, Autumn, p. 139-152.
- Feijt, M., Kort, Y., Bongers, I., Bierbooms, J., Westerink, J. and IJsselsteijn, W. (2020). Mental health care goes online: Practitioners' experiences of providing mental health care during the COVID-19 pandemic. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 23(12) Dec 2020.860-864. <http://doi.org/10.1089/cyber.2020.0370>.
- Gök Kurşun, Ş., Uygun, E., Dikeç, G. (2023). COVID-19 döneminde mültecilere çevrim içi psikolojik destek sağlayan ruh sağlığı profesyonellerinin deneyimleri: Nitel çalışma. *Journal Cognitive Behavioral Psychotherapy Research*, 12(3), 264-278.
- Güliden, Ç. ve Polat, K. (2022). Eş zamanlı metne dayalı çevrim içi psikolojik danışmada terapötik ilişki. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 301-321.
- Hacalioğlu, N. (2022). *Ruh Sağlığı Uzmanlarının Gözünden Online Psikoterapi Hizmetlerinin Etkililiğini Artıran Faktörlere Dair Nitel Analiz Çalışması*. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İstanbul.
- Herdman, E. A. (2006). Derleme makale yazımında konferans ve bildiri sunumu hazırlamada pratik bilgiler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 3(1), 2-4.
- Kiye, S. (2021). Dijitalleşme sürecinde çevrimiçi psikolojik danışma. *Sosyal Bilimlerde Uluslararası Dijital Dönüşüm Konferansı Tam Metin Bildiri Kitabı*, 2, 226-234.
- Kiye, S. (2022). Kovid-19 Pandemisi Sürecinde Psikolojik Danışmanların Çevrimiçi Çalışma Deneyimleri: Metaforik bir Analiz. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(Özel Sayı 1), 21-42.
- Korkmaz, B. ve Şen, G. (2018). Psikoterapistlerin çevrimiçi yürütülen psikoterapilere yönelik algılarına ilişkin bir tematik analiz çalışması. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 2(3), 140-152.
- Lewis, J., Coursol, D., and Wahl, K. H. (2003). Researching the cybercounseling process: a study of the client and counselor experience. *Educational Resources Information Center (ERIC)*, 16, 307-325.
- Nar, S. (2023). Uzaktan çevrimiçi aile danışmanlığı: Nitel bir çalışma. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 6(1), 141-168.
- Oktay, S., Merdan-Yıldız, E. D., Karaca-Dinç, P. ve Erden G. (2021). Çevrimiçi psikoterapi yöntemlerinin farklı gruplar (yetişkin, çocuk, ergen ve aile) temelinde incelenmesi. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(3), 304-322.
- Özdemir, B.M., Barut, Y. (2020). Postmodern perspective in psychological counselling practices: Online psychological counselling., *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 2(3): 192-99.
- Özer, Ö., Yıkılmaz, M., Altınok, A. ve Bayoğlu F. (2016). Psikolojik danışmanların çevrimiçi (online) psikolojik danışmaya yönelik tutumlarının danışan perspektifinden incelenmesi. *Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 58, 549-559.

- Öztürk, F., Zümbül, D., ve Akça, F. (2022). Online ve yüz yüze psikolojik danışmaya ilişkin tutum ile çevrimiçi mahremiyet kaygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bursa ili örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(45), 1071-1095.
- Poyrazlı, S. ve Can, A. (2020). Çevrim içi psikolojik danışma: Etik kuralları, COVID-19 süreci, öneriler. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1), 59-83.
- Savaş, A. C. ve Hamamcı, Z. (2010). Okullarda rehberlik hizmetlerinin internet üzerinden yürütülmesine ilişkin veli, öğrenci ve psikolojik danışmanların görüşlerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 147-148.
- Şen Pakyürek, G. ve Korkmaz Yayın, B. (2023). Çevrimiçi psikoterapinin etik kodlar çerçevesinde incelenmesi. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 43(1), 1-39.
- Tanrıkulu, İ. (2009). Counselors-in-training students' attitudes towards online counseling. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 785-788.
- Tuzgöl, K. (2020). Online psikoterapi ve danışmanlıkta etik. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 3(6), 67-86.
- TÜİK, (2022). Türkiye İstatistik Kurumu *Haber Bülteni*. Sayı: 45587. 26 Ağustos 2022. 10.00
- Ünal-Karagüven, M. H. ve Kamak, E. (2023). Ergenlerde çevrimiçi ve yüz yüze kendini açma. *Humanistic Perspective*, 5(1), 724- 749.
- VandenBos, G. R. and Williams, S. (2000). The Internet versus the telephone: What is telehealth, anyway? *Professional Psychology: Research and Practice*, 31, 490-492.
- Yazıcı, H., Altun, F., Tosun C. ve Özdemir M. (2021). Covid-19 Salgının ilk aylarında gözlenen psikolojik problemler ve ruh sağlığı uzmanlarının bu problemlere çevrimiçi (online) yollarla müdahale etmeye ilişkin deneyimleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(4), 1460-1484.
- Yılmaz, Ş. N. ve Karaaziz, M. (2023). Obsesif kompulsif bozuklukta görüntülü görüşme tekniğiyle bilişsel davranışçı terapi: Olgu sunumu. *Current Research and Reviews in Psychology and Psychiatry*, 3(2), 93-98.
- Yüksel Şahin, F. (2021). Psikolojik danışmanların Covid-19'a, yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma yapmaya, yüz yüze ve çevrimiçi eğitim almaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 496-522.
- Zeren, Ş. G. (2014). Information and communication technology in education of psychological counselors in training. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(2), 494-509
- Zeren, Ş. G. (2015). Yüz Yüze ve Çevrimiçi Psikolojik Danışma: Danışanların Sorunları ve Memnuniyetleri. *Eğitim ve Bilim*,40(182), 127-141.
- Zeren, Ş. G. (2017). Yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışmada terapötik işbirliği: Psikolojik danışman adaylarının görüşleri. *Eğitim ve Bilim*,14(3), 2293--2307.
- Zeren, Ş. G. ve Bulut, E. (2018). Çevrimiçi psikolojik danışmada etik ve standartlar: Bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*,8(49), 63--80.
- Zereyalp, M., Kurtoğlu, M.B. ve Boz, C. (2024). Yaygın anksiyete bozukluğunda çevrim içi yürütülen bilişsel ve davranışçı terapi: Bir olgu sunumu. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 11(1), 163-185.



KAVRAMSAL MAKALE

Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Öğrenme Döngüleri Modeli

Arş. Gör. Merve KARAKAŞ AKSOY, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, e-posta: mervekarakas@gazi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-2935>

Öz

Bu derleme çalışması, öğrenme döngüleri modelinin okul öncesi eğitimde kullanımını incelemekte olup, modelin kuramsal temelleri, uygulama süreçleri ve potansiyel etkilerini ele almaktadır. Model, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi, Vygotsky'nin Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımı ve Knowles'ın Yetişkin Öğrenme Prensiplerine dayanmakta olup, hazırlık, gözlem ve analiz-tartışma olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır. Araştırmalar, modelin öğretmen-çocuk etkileşimlerinin kalitesini artırdığını, gelişimsel olarak uygun uygulamaların yaygınlaştığını, işbirlikçi öğrenme kültürünün güçlendiğini ve sistematik değerlendirme süreçlerinin yerleştiğini göstermektedir. Modelin başarılı bir şekilde uygulanması için kurumsal destek, liderlik, profesyonel öğrenme topluluğunun oluşturulması ve sürdürülebilir uygulama stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışmada, modelin başarılı uygulanması için öğretmenlerin düzenli gözlem ve değerlendirme yapması, kurumsal düzeyde gerekli desteğin sağlanması, politika yapıcıların modeli yaygınlaştırması için düzenlemeler yapması, öğretmen adaylarının mesleki uygulamalarında modeli deneyimlemesi ve uzun vadeli etkilerin araştırılması önerilmektedir. Sonuç olarak, öğrenme döngüleri modelinin okul öncesi eğitimde sistemli bir şekilde uygulandığında öğretmen gelişimi ve eğitim kalitesi açısından etkili bir araç olduğu ortaya konmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenme Döngüleri Modeli, Okul Öncesi Eğitim, Öğretmen, Mesleki Gelişim, Değerlendirme.

Makale Gönderme Tarihi: 22.10.2024

Makale Kabul Tarihi: 04.01.2025

Önerilen Atıf:

Karakaş Aksoy, M. (2025). Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Öğrenme Döngüleri Modeli, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 28-40.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2025, 8(1): 28-40. DOI:[10.26677/TR1010.2025.1501](https://doi.org/10.26677/TR1010.2025.1501)

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



CONCEPTUAL PAPER

**Professional Development of Teachers in Early Childhood Education: Learning
Rounds**

Research Assistant Merve KARAKAŞ AKSOY, Gazi University, Institute of Educational Sciences, Ankara, e-mail: mervekarakas@gazi.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-2935>

Abstract

This review study examines the use of learning rounds in early childhood education, discussing its theoretical foundations, implementation processes, and potential effects. The model is based on Bandura's Social Learning Theory, Vygotsky's Constructivist Learning Approach, and Knowles's Adult Learning Principles, and consists of three main components: preparation, observation, and analysis-discussion. Research shows that the model improves the quality of teacher-child interactions, increases developmentally appropriate practices, strengthens collaborative learning culture, and establishes systematic evaluation processes. Successful implementation of the model requires institutional support, leadership, establishment of professional learning communities, and development of sustainable implementation strategies. In the study, it is recommended that for the successful implementation of the model, teachers should conduct regular observation and assessment, necessary institutional support should be provided, policymakers should make arrangements to disseminate the model, pre-service teachers should experience the model in their professional practices, and long-term effects should be investigated. As a result, it is demonstrated that when systematically implemented in early childhood education, the learning rounds is an effective tool for teacher development and educational quality.

Keywords: Learning Rounds, Early Childhood Education, Teacher, Professional Development, Assessment.

Received: 22.10.2024

Accepted: 04.01.2025

Suggested Citation:

Karakaş Aksoy, M. (2025). Professional Development of Teachers in Early Childhood Education: Learning Rounds, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(1): 28-40.

GİRİŞ

Erken çocukluk eğitimi, çocukların bilişsel, sosyal-duygusal ve fiziksel gelişimlerinin en hızlı olduğu kritik bir dönemde gerçekleşmektedir (Santröck, 2018). UNICEF'in [Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu] (2019) "Öğrenmeye Hazır Bir Dünya [A World Ready to Learn]" raporunda vurgulandığı gibi, kaliteli okul öncesi eğitim, çocukların yaşam boyu öğrenme temellerinin atıldığı ve gelecekteki akademik başarılarının şekillendiği bir süreçtir. OECD'nin [Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü] (2024) "Eğitime Genel Bakış [Education at a Glance]" raporuna göre, kaliteli okul öncesi eğitime erişim ile öğrencilerin sonraki akademik başarıları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye'de okul öncesi eğitime katılım son yıllarda artış göstermektedir ancak TÜİK [Türkiye İstatistik Kurumu] (2022) verilerine göre, 2021-2022 eğitim öğretim yılında 3-5 yaş grubu net okullaşma oranı %41,78 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, OECD ülkelerinin %83 olan ortalamasının oldukça altındadır (TEDMEM [Türk Eğitim Derneği] 2022). MEB [Milli Eğitim Bakanlığı] 2023 Eğitim Vizyonu belgesinde, okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılması ve niteliğinin artırılması öncelikli hedefler arasında yer almıştır (MEB, 2018).

Eğitimin kalitesi büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki yetkinliklerine ve sürekli gelişimlerine bağlıdır (Darling-Hammond ve McLaughlin, 2011). TALIS [Uluslararası Öğrenme ve Öğretme Anketi] 2018 araştırması, öğretmenlerin mesleki gelişiminin öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır (OECD, 2020). Uluslararası karşılaştırmalı çalışmalar, yüksek performans gösteren Finlandiya ve Singapur gibi ülkelerin eğitim sistemlerinin öğretmen gelişimine sürekli ve sistematik yatırım yaptığını göstermektedir (Schleicher, 2022). Türkiye'de "Öğretmenlik Mesleği ve Mesleki Gelişim" raporuna göre, okul öncesi öğretmenlerinin %78'i mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını belirtmekte, %76'sı mesleki gelişim programlarına katılmaktadır, ancak bu programların etkililiği tartışma konusudur (Aktaş Salman, Düşkün ve Arık, 2021). Mesleki gelişim programlarının etkililiği konusundaki tartışmalarda, eğitimlerin etkileşime izin vermemesi, içeriklerin uygulanabilirliğinin zor olması, süreklilik olmaması ve sunulan hizmetiçi eğitimlerden duyulan memnuniyetsizliğin tartışıldığı belirtilirken, eğitimlerin sunulma şekli (seminer yöntemi) odaklı eleştiriler ön plana çıkmaktadır (Aktaş Salman, Düşkün ve Arık, 2021). Günümüzde okul öncesi eğitimcilerin mesleki gelişimlerini desteklemek için kullanılan geleneksel yaklaşımlar (hizmet içi eğitimler, seminerler, çalıştaylar vb.), çoğu zaman sınıf içi uygulamalara doğrudan yansımada yetersiz kalmaktadır (Buysse vd., 2014). Bu noktada, İskoçya'da geliştirilen ve tıp eğitimindeki vizit sisteminden esinlenen öğrenme döngüleri modeli, eğitimcilere işbirlikli ve uygulamalı bir mesleki gelişim fırsatı sunmaktadır (City vd., 2009). Bu model öğretmenlerin birbirlerinin sınıflarını sistematik olarak gözlemlmelerini, veri toplamalarını ve mesleki öğrenme toplulukları içinde reflektif tartışmalar yapmalarını içermektedir. Darling-Hammond ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, öğrenme döngülerine katılan öğretmenlerin derslerinde daha yüksek düzeyde eleştirel düşünme ve problem çözme becerileri geliştirdikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Borko ve arkadaşları (2010), öğrenme döngülerine dayalı mesleki gelişim programlarının öğretmenlerin pedagojik alan bilgisini güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, Ronfeldt ve arkadaşları (2015) tarafından yürütülen bir çalışmada, öğrenme döngülerine katılan öğretmenlerin öğrenci başarısında önemli ölçüde artış gözlemlendiği belirlenmiştir. Bu bulgular, öğrenme döngülerinin öğretmenlerin mesleki gelişiminde etkili bir yaklaşım olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrenme döngüleri modelinin kuramsal temelleri, Vygotsky'nin (1978) sosyo-kültürel öğrenme teorisine ve işbirlikli profesyonel gelişim modellerine dayanmaktadır. Çeşitli araştırmalar, bu tür işbirlikli mesleki gelişim yaklaşımlarının öğretmen yeterliklerini geliştirmede etkili olduğunu göstermektedir (Borko vd., 2020; Darling-Hammond vd., 2017; Ronfeldt vd., 2015; Philpott ve Oates, 2015). TALIS 2018 sonuçları da işbirlikli profesyonel öğrenme topluluklarının öğretmen öz-yeterliğini artırdığını ortaya koymaktadır (OECD, 2020).

Türkiye'de okul öncesi eğitimin niteliğini artırma çabaları kapsamında, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyecek yenilikçi yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır. MEB'in (2022) Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri belgesinde, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişiminin önemi vurgulanmaktadır. TÜİK (2022) verilerine göre, Türkiye'de 95.619 okul öncesi öğretmeni görev yapmakta olup, bu öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerinin desteklenmesi önem taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, eğitimde profesyonel gelişim modellerinden biri olan öğrenme döngüleri modelinin kuramsal temellerini, uygulama süreçlerini ve okul öncesi eğitimde kullanımının potansiyelini ve uygulama sonuçlarını inceleyerek literatüre dayalı olarak tartışmaktır. Bu araştırmanın, okul öncesi eğitimde öğretmen gelişimini desteklemeye yenilikçi bir yaklaşım ile Türkiye bağlamında ışık tutması ve literatüre özgün katkılar sunması beklenmektedir.

ÖĞRENME DÖNGÜLERİ MODELİ

Öğrenme döngüleri modeli, eğitimsel profesyonel gelişim yaklaşımları içinde özgün bir yere sahip olan ve tıp eğitimindeki "medical rounds" modelinden esinlenerek geliştirilen işbirlikçi bir öğrenme modelidir (City vd., 2009). Model, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla sistematik gözlem, yapılandırılmış tartışma ve reflektif düşünme süreçlerini bir araya getiren bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır (Del Prete, 2013). Öğrenme döngüleri modelinin kuramsal temelleri, sosyal öğrenme teorisi (Bandura, 1977), yapılandırmacı öğrenme yaklaşımı (Vygotsky, 1978) ve yetişkin öğrenme prensipleri (Knowles vd., 2015) üzerine inşa edilmiştir. Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi, modelin gözlem ve model alma süreçlerini şekillendirmektedir. Bu kurama göre öğretmenler, birbirlerinin derslerini gözlemleyerek ve iyi uygulamaları model alarak öğrenirler. Grup içi etkileşim, işbirliğine dayalı öğrenme süreçleri ve karşılıklı geri bildirim mekanizmaları da bu kuramın modele yansımaları olarak değerlendirilebilir (Bandura, 1977). Vygotsky'nin Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımı, modelin bilgi yapılandırma sürecini açıklar. Bu yaklaşım doğrultusunda, bilgi sosyal etkileşim yoluyla yapılandırılır ve yakınsal gelişim alanında meslektaş desteği önem kazanır. İşbirlikli problem çözme, anlam oluşturma, aktif katılım ve deneyimsel öğrenme süreçleri bu yaklaşımın temel bileşenleridir (City vd., 2009; Vygotsky, 1978). Knowles'ın (2015) Yetişkin Öğrenme Prensipleri, modelin yetişkin eğitimi boyutunu oluşturur. Bu prensipler öz-yönelimli öğrenme, deneyimlerin öğrenme kaynağı olarak kullanılması, problem-merkezli yaklaşım, öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesinde aktif rol alma, içsel motivasyon ve profesyonel gelişime odaklanmayı içerir. Bu üç kuramsal temel, öğrenme döngüleri modelinde sistematik gözlem, yapılandırılmış tartışma ve reflektif düşünme bileşenleri olarak bütünleştirilmiştir. Böylece model, öğretmenlerin aktif katılımcı olarak deneyimlerini paylaşmalarını, meslektaşlarından öğrenmelerini, kendi uygulamalarını sorgulayıp geliştirmelerini ve işbirlikli bir öğrenme topluluğu oluşturmalarını destekleyen kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Bu kuramsal çerçeve, modelin beş temel varsayımını şekillendirmektedir. İlk varsayım "Sosyal Etkileşim Yoluyla Öğrenme"dir, Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme teorisine dayanan bu varsayım, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin izole edilmiş bireysel çabalardan ziyade, sosyal etkileşimler yoluyla daha etkili gerçekleştiğini vurgular. Öğretmenlerin birbirlerinin deneyimlerinden öğrenme sürecinin, klasik profesyonel gelişim seminerlerinden daha kalıcı etkiler yarattığı görülmüştür (Aykan ve Kıncal, 2016; Doğan ve Yurtseven, 2021). Bir diğer varsayım ise "Yapılandırılmış Refleksiyon"dur, Schön'ün (1983) reflektif uygulama teorisinden hareketle, öğrenme döngüleri modeli, öğretmenlerin kendi uygulamaları üzerine sistematik düşünme ve değerlendirme yapmalarını temel alır, öğretmen yeterliliklerini geliştirmede refleksiyon kritik rol oynamaktadır. Bir diğer varsayım ise "İşbirlikçi Uygulama

Toplulukları" dır, Hargreaves ve O'Connor'ın (2018) çalışmalarında vurguladığı gibi, profesyonel öğrenme toplulukları içinde gerçekleşen işbirlikçi çalışmalar, bireysel ve kurumsal gelişimi hızlandırmaktadır. Bu topluluklar, ortak hedefler doğrultusunda çalışan, deneyimlerini paylaşan ve birbirlerinden öğrenen profesyonellerden oluşur. Bir diğer varsayım olan 'Kanıt Temelli Uygulama', City ve arkadaşları (2009) tarafından vurgulanan şekilde, öğretmen gelişiminin sistematik gözlem ve veri toplama süreçleriyle desteklenmesi gerektiğini savunur. Objektif verilere dayalı tartışmalar, öznel değerlendirmelerin ötesinde daha etkili profesyonel gelişim fırsatları sunar. Son olarak, 'Sürdürülebilir Profesyonel Gelişim' varsayımında, Del Prete (2013), öğrenme döngüsü modelinin sürdürülebilir profesyonel gelişim için gerekli olan süreklilik, tutarlılık ve kurumsal destek unsurlarını içerdiğini belirtmektedir. Öğrenme döngüleri modeli öğretmenlerin sosyal etkileşim yoluyla birbirlerinden öğrenmelerini, uygulamaları üzerine derinlemesine düşünmelerini, kanıta dayalı ve işbirlikçi bir yaklaşımla çalışmalarını teşvik eden kapsamlı bir profesyonel gelişim yaklaşımı sunar. Bu ilkelerin bütünlüklü uygulanması, öğretmenlerin uzun vadeli ve sürdürülebilir mesleki gelişimini destekler.

ÖĞRENME DÖNGÜLERİ MODELİNİN TEMEL BİLEŞENLERİ

Öğrenme döngüleri modeli, birbiriyle bütünlüklü ve döngüsel olarak işleyen üç temel bileşenden oluşmaktadır. City ve arkadaşları (2009), bu bileşenlerin etkin bir şekilde uygulanmasının, modelin başarısı için kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır. Hazırlık, gözlem, analiz ve tartışma modelin üç temel bileşenini oluşturmaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. Öğrenme Döngüleri Modelinin Temel Bileşenleri

Hazırlık aşaması, öğrenme döngüsü sürecinin temelini oluşturur. Bu aşamada, katılımcı öğretmenler ve yöneticiler bir araya gelerek gözlem odağını belirler, gözlem protokollerini oluşturur ve zaman planlaması yaparlar. Del Prete (2013), hazırlık aşamasında belirlenen hedeflerin spesifik, ölçülebilir ve ulaşılabilir olmasının önemine dikkat çekmektedir. Okul veya sınıf düzeyinde geliştirilebilecek bir alan belirlenir, belirlenen odağın açık, gözlemlenebilir ve değiştirilebilir olması gerekmektedir. Hazırlık aşamasında gerçekleştirilen detaylı bir planlama, sonraki aşamaların etkililiğini doğrudan etkilemektedir (Teitel, 2013).

Gözlem süreci, modelin ikinci temel bileşenini oluşturur. City ve arkadaşları (2009) etkili bir gözlem sürecinin dört ana unsuru içermesi gerektiğini belirtir: sistematik veri toplama, objektif gözlem teknikleri, detaylı not alma ve gözlem sonrası ön değerlendirme. Gözlem protokolünde sistematik veri toplama araçları geliştirilir, gözlem odağı ve kriterleri belirlenir, tarafsız ve tanımlayıcı gözlemlerin nasıl yapılacağı planlanır. Gözlem döngüsü aşamasında, küçük

öğretmen grupları (genelde 3-4 kişi) sınıfları ziyaret eder ve 20-25 dakikalık gözlemler yaparak sadece gözlenen olguları kaydeder, yorum yapmazlar. Gözlem sürecinde kullanılan protokollerin standartlaştırılması, toplanan verilerin güvenilirliğini arttırmaktadır. Gözlemciler, önceden belirlenen kriterlere göre sınıf içi uygulamaları gözlemler ve yapılandırılmış formlar aracılığıyla veri toplarlar (Fowler-Finn, 2013; Teitel, 2013).

Analiz ve tartışma bileşeni, toplanan verilerin derinlemesine incelendiği ve profesyonel öğrenmenin gerçekleştiği aşamadır. Bu aşamada toplanan veriler analiz edilir, örüntüler ve temalar belirlenir, kanıta dayalı çıkarımlar yapılır. Bu aşamada gerçekleştirilen yapılandırılmış tartışmalar, öğretmenlerin uygulamalarını geliştirmede kritik rol oynamaktadır (Sleenhof, Thurlings, Koopman ve Beijaard, 2021). Tartışma oturumları, gözlem verilerinin paylaşılması, ortak refleksiyon yapılması ve eylem planlarının oluşturulmasını içerir. Yeni uygulama stratejileri geliştirme aşamasında gözlem bulgularına dayalı eylem planları oluşturulur, öğretim stratejileri geliştirilir ve profesyonel öğrenme hedefleri belirlenir (Roegman vd., 2017; Teitel, 2013).

Bu bileşenlerin örneklerine Del Prete'nin (2013) çalışmasında bakıldığında, bir ortaokulda öğretmenler, öğrencilerin akademik tartışmalara katılım düzeyini artırmayı odak problem olarak belirlemişlerdir. Gözlem protokolü aşamasında, öğrenci katılımını ölçmek için yapılandırılmış bir gözlem formu geliştirmişlerdir. Bu formda öğrenci katılımının göstergeleri, öğretmen-öğrenci etkileşiminin niteliği ve sınıf içi tartışma dinamikleri gibi başlıklar yer almıştır. Gözlem döngüsü aşamasında, dört kişilik öğretmen grupları matematik, fen ve sosyal bilgiler derslerinde 20'er dakikalık gözlemler yapmış ve öğrenci katılımına ilişkin nesnel veriler toplamışlardır. Veri analizi aşamasında, toplanan veriler incelenmiş ve öğrencilerin tartışmalara katılım düzeyinin özellikle açık uçlu sorular sorulduğunda ve akran etkileşimine fırsat verildiğinde arttığı belirlenmiştir. Son olarak, yeni uygulama stratejileri geliştirme aşamasında öğretmenler, derslerinde açık uçlu soru sorma tekniklerini artırma ve akran tartışma grupları oluşturma gibi stratejiler geliştirmişlerdir. Bu bileşenler birbiriyle döngüsel bir ilişki içindedir ve sürekli iyileştirme odaklı bir yaklaşımla uygulanmaktadır Her bir döngü tamamlandığında, elde edilen sonuçlar yeni bir döngünün başlangıç noktasını oluşturmaktadır. DeLuca vd., (2014) çalışmalarında öğrenme döngüleri modelinin etkililiğini incelemiş, çalışmada planlama aşamasında öğretmenler ve müdürler gruplar halinde toplanarak, öğrenme hedefleri belirlemiş ve gözlem protokolleri oluşturmuşlardır. Uygulamada öğretmenler birbirlerinin uygulamalarını gözlemlemiş, müdürler de birbirlerinin liderlik uygulamalarını gözlemlemiş ve gözlem sırasında değerlendirici olmayanlar notlar almıştır. Değerlendirmede ise gözlem sonrası grup tartışmaları yapılmış, geribildirimler paylaşılmış, iyileştirme alanları belirlenmiştir, geliştirmede öğrenilen uygulamalar kendi uygulamalarına aktarılmış, yeni hedefler belirlenmiş ve süreç tekrarlanmıştır. Öğrenme döngüleri modeli eğitimde okul öncesinden yüksek öğrenime birçok kademe öğretmenler tarafından uygulanan ve öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayan bir yaklaşımdır (Philpott ve Oates; 2017; O'Leary, 2020).

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMDE ÖĞRENME DÖNGÜLERİ MODELİ VE UYGULAMA SONUÇLARI

Okul öncesi eğitimde öğrenme döngüleri uygulamaları, erken çocukluk eğitiminin özel gereksinimlerini dikkate alan bir yaklaşım gerektirmektedir. Kostelnik ve arkadaşları (2015), erken çocukluk döneminde eğitimin kendine özgü niteliklerinin, öğrenme döngüsü modelinin bu alana özgü uyarlamalarını gerekli kıldığını vurgulamaktadır. Wasik ve Hindman (2011), okul öncesi eğitimde sınıf içi gözlem ve değerlendirme süreçlerinde dikkat edilmesi gereken üç temel alan belirlemiştir. Bunlar, çocuk-öğretmen etkileşimlerinin niteliği, öğrenme ortamının

düzenlenmesi ve gelişimsel değerlendirme süreçleridir. Boehm ve Weinberg (1997) tarafından, okul öncesi eğitim ortamlarında gözlem sürecinde dikkati ve objektif olunması gerektiği belirtilirken, zengin bilgiyi yakalamak için sistematik ve amaçlı bir gözlemin yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Boehm ve Weinberg (1997) ile Gullo'nun (2005) belirttiği şekilde erken çocukluk eğitim ortamlarında gözlemcinin,

- kişisel duygu ve sezgilerini kontrol edebilir olması,
- kültürel norm ve önyargılarının etkisinin farkında olması,
- sistematik bir stratejisinin olması gerektiği,
- gözlem kalıplarını takip etmesi,
- önceden belirlenmiş kategorilere göre veri toplarken yansız gözlem yapması gerekmektedir.

Pianta ve arkadaşları (2008), okul öncesi eğitimde sistematik gözlem ve değerlendirmenin öğretmen profesyonel gelişimine katkılarını inceledikleri araştırmalarında, yapılandırılmış gözlem protokollerinin önemini vurgulamışlardır. Bu protokoller arasında gelişimsel uygunluk, oyun temelli öğrenme ortamları, çocukların doğal öğrenme süreçleri ve rutin etkinliklere uyum gibi faktörleri içermektedir. Cohen ve arkadaşları (2003), okul öncesi eğitimde mesleki gelişim programlarının etkili olabilmesi için gözlem, değerlendirme ve yansıtma süreçlerinin dikkatli yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Kostelnik ve arkadaşları (2015), okul öncesi eğitimde öğrenme döngüsü uygulamalarının temel aşamalarını tanımlamıştır. Bunlardan ilki, "Hazırlık ve Planlama"dır. Bu aşamada Copple ve Bredekamp (2009), gelişimsel olarak uygun uygulamalar çerçevesinde gözlem protokollerinin hazırlanması ve sınıf rutinlerine uygun zaman planlamasının yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda öğretmenler gözlem odaklarını belirlerler, gözlem protokollerini uyarlar ve zaman planlaması yaparlar. Wasik ve Hindman (2011) tarafından yapılan araştırmada da, hazırlık aşamasında çocukların gelişim özelliklerinin ve sınıf rutinlerinin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. İkinci aşama olan "Gözlem ve Veri Toplama"da, Pianta ve arkadaşları (2008), okul öncesi sınıflarında yapılan gözlemlerin yapılandırılmış protokoller kullanılarak gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Jablon ve arkadaşları (2007), erken çocukluk ortamlarında etkili gözlem stratejilerinin kullanılmasının önemini vurgulamakta ve çeşitli gözlem tekniklerinin bir arada kullanılmasını önermektedir. Bu teknikler arasında anekdot kayıtları, kontrol listeleri ve gelişim gözlem formları yer almaktadır. Son aşama olan "Analiz ve Değerlendirme"de, Epstein (2014), okul öncesi öğretmenlerinin gözlem sonrası tartışmalarında özellikle çocuk-öğretmen etkileşimi, oyun temelli öğrenme ve gelişimsel uygunluk konularına odaklanmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Helm ve Katz (2011), öğretmenlerin gözlem verilerini analiz ederken çocukların gelişimsel özelliklerini, öğrenme stillerini ve bireysel farklılıklarını da dikkate almalarını önermektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde sistematik gözlem ve değerlendirme önemli bir rol oynamaktadır (Riley-Ayers, 2018; Sheridan vd., 2009). Öğretmen gelişimi açısından bakıldığında, Zaslow ve arkadaşları (2010), erken çocukluk eğitimcilerinin mesleki gelişiminde işbirlikli öğrenme, sistematik gözlem ve yapılan değerlendirmenin önemli rol oynadığını ortaya koymuştur. Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim Programlarında da (2024, 2013) programın değerlendirilmesi çok yönlü yapılmaktadır ve değerlendirme basamaklarından biri öğretmenin kendini değerlendirmesidir. 2024 Programlarında "Gelişim ve Öğrenme İzleme Formu" ve "Öğretmen Yönünden Değerlendirme"; 2013 programında öğretmenin kendini değerlendirmesi için "Öz Değerlendirme Formu"; 2006 programında "Öğretmen Öz Değerlendirme Formu" yer almaktadır. Okul Öncesi Eğitim programlarının çok yönlü değerlendirme aşamalarında sonuç yerine eğitimde gerçekleştirilen süreç önemlidir ve bu bağlamda öğrenme döngüleri modelinin tüm bileşenlerinin (hazırlık, gözlem, analiz ve tartışma) kullanımı süreçte değerlendirilme olanağı sağlayarak, etkililik ve verimlilik kazandırmaktadır

(MEB, 2024). Turupçu (2014) öğretmenlerin gözleme ilişkin görüşlerine ilişkin çalışmasında öğretmenlerin değerlendirmede gözlemi etkin şekilde kullandıkları, gözlem sırasında çocukların ilgi ve ihtiyaçlarının yanında problem durumlarına odaklandıkları, gözlem verilerinin öğretmenlerin öz değerlendirme yapmalarına olanak sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen adayları ile yapılan bir çalışmada da, öğrenme döngüleri ile farklı ortamlarda çeşitliliği gözleme fırsatı, teori ve pratik arasında ilişki kurdukları, mesleki gelişimlerinin desteklediği görülmüş, öğretmen adaylarının daha fazla gözlem yapması ve gözlem sonrası tartışmaları önerilmiştir (McCall, Ritter ve Gardner, 2024). Öğretmen adayları ile yapılan bir diğer çalışmada ise, öğrenme döngüleri modeli ile öğretmenler arasında işbirliğinin arttığı, mesleki diyalog fırsatları yarattığı, yapılan gözlem ve tartışmaların öğretmenlerin mesleki bilgilerini pekiştirdiği, yapılandırılmış gözlemlerin öğretmenlerin gözlem ve değerlendirme becerilerini geliştirdiği, kişisel yansıtma fırsatlarının öz değerlendirme becerilerini arttırdığı görülmüştür (Chew, 2013). Uysal (2018), çalışmasında modelin öğretmen ve öğretmen adaylarının bireysel ve mesleki gelişimlerini desteklediğini, öğretmen adaylarına sorumluluk kazandırdığını, mesleğin anlamını kavramalarına yardımcı olduğunu, öz yeterlilik ve özgüvenlerini artırırken kaygılarını azalmasına yardımcı olduğunu bulmuştur.

Öğrenme döngüleri modelinin okul öncesi eğitim ortamlarındaki etkilerinin yansıdığı çalışmalardan birinde yapılandırılmış gözlem ve geri bildirim sistemlerinin öğretmen-çocuk etkileşimlerinin kalitesini önemli ölçüde artırdığını ortaya koymuştur. Araştırmada özellikle duygusal destek, sınıf organizasyonu ve öğretimsel destek alanlarında belirgin gelişmeler gözlenmiş, öğretmenlerin çocuklarla olan etkileşimlerinde daha duyarlı ve destekleyici yaklaşımlar sergiledikleri belirlenmiştir (Pianta vd., 2008). Wasik ve Hindman (2011) tarafından gerçekleştirilen boylamsal çalışma, öğrenme döngülerinin öğretmen yeterlilikleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin gelişimsel olarak uygun uygulamaları daha sık kullandıklarını, çocuklarla olan etkileşim kalitelerinin yükseldiğini ve öğrenme ortamlarını daha etkili düzenlediklerini göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin değerlendirme becerilerinde de önemli gelişmeler kaydedilmiştir. La Paro ve arkadaşlarının (2009) araştırması, modelin sınıf içi uygulamalara olan etkilerini detaylı şekilde incelemiştir. Çalışma sonuçları, çocukların etkinliklere katılım düzeylerinin arttığını, öğrenme ortamlarının daha zengin hale geldiğini ve akran etkileşimlerinin güçlendiğini ortaya koymuştur. Özellikle oyun temelli öğrenme fırsatlarının artması ve çocukların sosyal-duygusal gelişimlerinin desteklenmesi konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

Sheridan ve arkadaşları (2009), başarılı uygulamalar için kurumsal destek ve liderliğin, profesyonel öğrenme topluluğunun ve sistematik değerlendirmenin önemini vurgulamıştır. Araştırma, yönetici desteği ve aktif katılımın, sürdürülebilir uygulama stratejilerinin geliştirilmesinde kritik rol oynadığını göstermiştir. İşbirlikçi öğrenme kültürünün oluşturulması ve düzenli paylaşım oturumlarının düzenlenmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine önemli katkılar sağlamıştır. Bektaş (2024) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin öğrenme olarak değerlendirme uygulamalarını öğrenme döngüleri modeli ile destekleme sürecini incelemiş, çalışma sonucunda modelin öğretmenlerin değerlendirme uygulamalarında katkılarının olduğu görülmüş, özellikle işbirlikçi öğrenme, aktif katılım, dönüt ve yansıtma süreçleri ile katılımcıların uygulamalarını desteklediği bulunmuştur. Zaslow ve arkadaşlarının (2010) çalışması, erken çocukluk eğitiminde mesleki gelişim programlarının etkililiğini artıran faktörleri incelemiştir. Araştırma sonuçları, uygulamalı öğrenme fırsatlarının, bireyselleştirilmiş geri bildirim ve sürekli destek mekanizmalarının önemini ortaya koymuştur. Özellikle mentörlük sisteminin, öğretmenlerin yeni öğrendiklerini uygulamaya geçirmelerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Diamond ve Powell (2011) tarafından yapılan araştırma, öğrenme döngülerinin kurumsal etkileri üzerine odaklanmıştır. Çalışma, profesyonel iletişimin güçlendiği, kurumsal hedeflere ulaşmada

ilerleme kaydedildiği ve kalite standartlarında iyileşme sağlandığını göstermiştir. Araştırmacılar, özellikle kurumsal kültürün dönüşümünde ve sürdürülebilir gelişim süreçlerinin oluşturulmasında modelin etkili olduğunu vurgulamışlardır.

Okul öncesi eğitimde öğrenme döngüleri modelinin uygulamaları ve etkileri üzerine yapılan araştırmalar, modelin çoklu düzeylerde olumlu sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Pianta vd. (2008), Wasik ve Hindman (2011), La Paro vd. (2009), Sheridan vd. (2009), Bektaş (2024) Zaslou vd. (2010), Diamond ve Powell (2011) tarafından yapılan çalışmalar, modelin öğretmen yeterlilikleri, sınıf içi uygulamalar, çocukların katılımı ve kurumsal gelişim üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Özellikle öğretmen-çocuk etkileşimlerinin kalitesinin artması, gelişimsel olarak uygun uygulamaların yaygınlaşması, işbirlikçi öğrenme kültürünün güçlenmesi ve sistematik değerlendirme süreçlerinin yerleşmesi, modelin en belirgin katkıları olarak öne çıkmaktadır. Araştırma sonuçları, modelin başarılı uygulanması için kurumsal destek ve liderlik, profesyonel öğrenme topluluğu oluşturma ve sürekli iyileştirme yaklaşımının benimsenmesinin önemini vurgulamaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğrenme döngüleri modelinin okul öncesi eğitim öğretmenleri tarafından kullanımı, mesleki gelişim ve eğitim kalitesi açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Modelin başarılı bir şekilde uygulanması için kurumsal destek, sistematik planlama ve sürdürülebilir uygulama stratejilerinin önemi vurgulanmaktadır. Mevcut okul öncesi öğretmenlerinin mesleki gelişim planlarına modeli dahil etmeleri, düzenli gözlem ve değerlendirme yapmaları, meslektaşlarıyla işbirlikli öğrenme toplulukları oluşturmaları ve uygulama sonuçlarını belgelendirmeleri önerilmektedir. Okul yöneticilerinin kurumsal düzeyde modeli benimsemeleri, öğretmenlere gerekli zaman ve kaynak desteğini sağlamaları, mentorluk sistemini kurmaları ve sürdürülebilir uygulama stratejileri geliştirmeleri önerilmektedir. Politika yapımcıların modelin ulusal düzeyde yaygınlaştırılması için gerekli yasal ve idari düzenlemeleri yapmaları, kaynak planlaması yapmaları ve hizmet içi eğitim programlarına modeli entegre etmeleri önerilmektedir. Öğretmen adaylarının mesleki yeterliliklerini daha iyiye taşımak amacıyla öğretmenlik uygulaması deneyimlerinde modeli ve bileşenlerini deneyimlemeleri, modeli aktif kullanımları, sistematik gözlem tekniklerini öğrenmeleri ve reflektif düşünme becerilerini geliştirmeleri, kendilerini değerlendirmeleri önerilmektedir. Modelin uygulanması sürecinde yapılan gözlemlerin hedefinin belirlenmesi, gözlem kriterlerinin belirlenmiş olması, gözlem sırasında ön yargıdan uzak olunması, birden daha fazla gözlem yapılması, gözlem yapılan sınıf ve çocukların tanınması, ortam ve materyal gibi tüm öğeleri birlikte değerlendirmeleri önemli görülmektedir.

Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmaların modelin uzun vadeli etkililiğini incelemeleri, farklı sosyo-kültürel bağlamlarda karşılaştırmalı çalışmalar yapmaları ve çocukların gelişimsel çıktıları üzerine boylamsal araştırmalar yürütmeleri önerilmektedir. Uygulama sürecinde gözlem protokollerinin standardizasyonu, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, değerlendirme kriterlerinin netleştirilmesi ve geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir. Sürdürülebilirlik için kurumsal hafızanın oluşturulması, iyi uygulama örneklerinin paylaşılması ve paydaş katılımının sağlanması da önem taşımaktadır. Değerlendirme sürecinde objektif kriterlerin belirlenmesi, çoklu veri kaynaklarının kullanılması ve düzenli geri bildirim mekanizmalarının kurulması gerekmektedir. Kurumlar arası işbirliği ağlarının kurulması, üniversite-okul işbirliklerinin geliştirilmesi ve uluslararası deneyim paylaşımının sağlanması da modelin başarısı için önemli görülmektedir. Teknoloji entegrasyonunun yapılan uygulamalarda sınırlı kaldığı düşünüldüğünde bu kapsamda dijital gözlem ve değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, çevrimiçi işbirliği platformlarının oluşturulması ve dijital portfolyo sistemlerinin

kullanılması önerilmektedir. Tüm bu önerilerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve sistematik bir şekilde uygulanması, öğrenme döngüleri modelinin okul öncesi eğitimde etkili bir şekilde kullanılmasını destekleyeceği düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurul Onayı: Çalışma kamuya açık ikincil verilerin kullanılmasıyla oluşturulmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Çalışma tek yazarlı olup katkı oranı %100'dür.

KAYNAKLAR

Aktaş Salman, U., Düşkün, Y. ve Arık, B. M. (2021). *Eğitim İzleme Raporu 2021: Öğretmenler*. Eğitim Reformu Girişimi. [Online] <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izleme-raporu-2021-ogretmenler/> [Erişim Tarihi: 01.09.2024]

Aykan, A., ve Kıncal, R. Y. (2016). Ders Araştırması Kapsamında Farklı Ülkelerde Yayımlanan Bilimsel Çalışmaların İçerik Analizi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 19-31.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. NJ: Prentice Hall. [Online] https://books.google.com.tr/books/about/Social_Learning_Theory.html?id=IXvuAAAAMAAJ&redir_esc=y [Erişim Tarihi: 10.10.2024]

Bektaş, N. (2024). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğrenme Olarak Değerlendirme Uygulamalarının Öğrenme Döngüleri Modeli ile Desteklenmesi* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Boehm, A. E., and Weinberg, R. A. (1997). *Classroom Observer: Developing Observation Skills in Early Childhood Settings*. New York, Teachers College Press.

Borko, H., Jacobs, J., and Koellner, K. (2010). Contemporary Approaches to Teacher Professional Development. *International Encyclopedia of Education*, 7(2), 548-556.

Buyse, V., Winton, P. J., and Rous, B. (2014). Reaching Consensus on A Definition of Professional Development for The Early Childhood Field. *Topics in Early Childhood Special Education*, 28(4), 235-243.

Chew, C. L. (2013). *Instructional Rounds as Professional Development for Teachers* (Doctoral dissertation). Northeastern University, Boston.

City, E. A., Elmore, R. F., Fiarman, S. E., and Teitel, L. (2009). *Instructional Rounds in Education: A Network Approach to Improving Teaching and Learning*. Cambridge: Harvard Education Press.

Cohen, D. K., Raudenbush, S. W., and Ball, D. L. (2003). Resources, Instruction, and Research. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 25(2), 119-142.

Copple, C., and Bredekamp, S. (2009). *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age 8*. National Association for the Education of Young Children.

- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher Education around The World: What Can We Learn from International Practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Darling-Hammond, L., and McLaughlin, M. W. (2011). Policies that Support Professional Development in An Era of Reform. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 81-92.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., and Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Del Prete, T. (2013). *Teacher Rounds: A Guide to Collaborative Learning in and from Practice*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- DeLuca, C., Klinger, D., Pyper, J., and Woods, J. (2014). Instructional Rounds as a professional learning model for systemic implementation of Assessment for Learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 22(1), 122–139. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2014.967168>
- Diamond, K. E., and Powell, D. R. (2011). An Iterative Approach to the Development of a Professional Development Intervention for Head Start Teachers. *Journal of Early Intervention*, 33(1), 75-93.
- Doğan, S., ve Yurtseven, N. (2021). Salgın Sürecinde ve Sonrasında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi için Karma Bir Program Önerisi. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(2), 774–792
- Epstein, A. S. (2014). *The Intentional Teacher: Choosing The Best Strategies for Young Children's Learning*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.
- Fowler-Finn, T. (2013). *Leading Instructional Rounds in Education: A Facilitator's Guide*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Gullo, D. F. (2005). *Understanding Assessment and Evaluation in Early Childhood Education* (Vol. 95). New York Teachers College Press.
- Hargreaves, A., and O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative Professionalism: When Teaching Together Means Learning for All*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Helm, J. H., and Katz, L. G. (2011). *Young Investigators: The Project Approach in The Early Years*. New York: Teachers College Press.
- Jablon, J. R., Dombro, A. L., and Dichtelmiller, M. L. (2007). *The Power of Observation for Birth through Eight*. Washington, DC: Teaching Strategies.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., and Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (8th ed.). New York: Routledge.
- Kostelnik, M. J., Soderman, A. K., Whiren, A. P., and Rupiper, M. L. (2015). *Developmentally Appropriate Curriculum: Best Practices in Early Childhood Education*. Boston: Pearson.
- La Paro, K. M., Hamre, B. K., and Pianta, R. C. (2009). *Classroom Assessment Scoring System Manual–Toddler*. Baltimore: Brookes Publishing.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. Ankara: MEB.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2018). *2023 Eğitim Vizyonu*. Ankara: MEB.
- McCall, M., Ritter, K. and Gardner, A. (2024), Preservice Teacher Perceptions of Instructional Rounds, *School-University Partnerships*, 17(4), 386-402.
- OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris: OECD Publishing.

- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- O'Leary, M. (2020). *Classroom Observation: A Guide to The Effective Observation of Teaching and Learning*. New York: Routledge.
- Philpott, C., and Oates, C. (2017). Professional Learning Communities as Drivers of Educational Change: The Case of Learning Rounds. *Journal of Educational Change*, 18, 209-234.
- Philpott, C. and Oates, C. (2015). What Do Teachers Do When They Say They Are Doing Learning Rounds? Scotland's Experience of Instructional Rounds. *European Journal of Educational Research*, 4(1), 22-37.
- Pianta, R. C., La Paro, K. M., and Hamre, B. K. (2008). *Classroom Assessment Scoring System Manual Pre-K*. Paul H. Baltimore: Brookes Publishing.
- Riley-Ayers, S. (2018). *Introduction to Early Childhood Education: A Developmental Perspective*. Boston: Pearson.
- Roegman, R., Allen, D., and Hatch, T. (2017). The Elusiveness of Equity: Evolution of Instructional Rounds in A Superintendents Network. *American Journal of Education*, 124(1), 127-159.
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., and Grissom, J. A. (2015). Teacher Collaboration in Instructional Teams and Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 52(3), 475-514.
- Schleicher, A. (2022). *Science Education Through Multiple Literacies: Project-Based Learning in Elementary School*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.
- Sheridan, S. M., Edwards, C. P., Marvin, C. A., and Knoche, L. L. (2009). Professional Development in Early Childhood Programs: Process Issues and Research Needs. *Early Education and Development*, 20(3), 377-401.
- Sleenhof, J. P. W., Thurlings, M. C. G., Koopman, M., and Beijaard, D. (2021). The Role of Structure and Interaction in Teachers' Decision Making During Allocation Meetings. *Teaching Education*, 33(3), 332-354.
- TEDMEM. (2022). *2022 Eğitim Değerlendirme Raporu*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Teitel, L. (2013). *School-Based Instructional Rounds: Improving Teaching and Learning Across Classrooms*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Turupcu, A. (2014). *Observation as an Assessment Tool in Early Childhood Education: A Phenomenological Case Study of Teacher Views and Practices* (Master of Science). Middle East Technical University.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2022). *Eğitim İstatistikleri 2021-2022*. Ankara: TÜİK.
- UNICEF. (2019). *A World Ready to Learn: Prioritizing Quality Early Childhood Education*. New York: UNICEF.
- Uysal, A. (2018). *Öğretmenlik Uygulaması Derslerinde Öğretim Döngüleri Modelinin Uygulanabilirliği ve Öğretmenlik Mesleği Açısından Kazandırdıkları* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press.

Wasik, B. A., and Hindman, A. H. (2011). Improving Vocabulary and Pre-Literacy Skills of At-Risk Preschoolers through Teacher Professional Development. *Journal of Educational Psychology*, 103(2), 455–469.

Zaslow, M., Tout, K., Halle, T., Whittaker, J. V., and Lavelle, B. (2010). *Toward the Identification of Features of Effective Professional Development for Early Childhood Educators*. Washington: U.S. Department of Education.



KAVRAMSAL MAKALE

Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a Geçiş: Dijital Dönüşümde Yapay Zeka ve Metaverse'in Rolü

Dr. Öğr. Üyesi Kemal Gökhan NALBANT, İstanbul Beykent Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, İstanbul, e-posta: kemalnabant@beykent.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5065-2504>

Dr. Öğr. Üyesi Sevgi AYDIN, İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, e-posta: sevgiaydin@beykent.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9507-5448>

Öz

Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a geçiş, endüstriyel operasyonlarda önemli bir değişim anlamına gelmektedir. Endüstri 4.0 otomasyon ve veri merkezli operasyonlara öncelik verirken, Endüstri 5.0 kişiselleştirme, insan-makine işbirliği ve sürdürülebilir üretimi teşvik etmektedir. Yapay zeka (AI) bu dönüşümde çok önemli bir rol oynamakta ve karar verme, tahmine dayalı analitik ve otonom sistemleri güçlendirmektedir. Endüstri 5.0'da yapay zeka, insan yaratıcılığını otomasyonla bütünleştirerek daha akıllı ve uyarlanabilir endüstriyel süreçleri kolaylaştırır. Metaverse, insanlar, makineler ve robotlar arasında işbirliği için sürükleyici sanal ortamlar sunarak bu değişimi kolaylaştırır. Kuruluşlar, fiziksel uygulamadan önce artırılmış ve sanal gerçeklik, dijital ikizler ve simülasyonlar kullanarak dijital bir ortamda geliştirebilir ve yaratabilir. Yapay zeka ve metaverse birlikte insan merkezli ve sürdürülebilir bir endüstriyel paradigma oluşturmakta, insanlar ve makineler arasındaki ara yüzü geliştirirken yenilikçiliği ve verimliliği teşvik etmektedir. Bu çalışma, yapay zeka ve metaverse teknolojilerinin, kişiselleştirme, insan-makine iş birliği ve sürdürülebilir üretim gibi alanlarda Endüstri 5.0'a sağladığı katkıları analiz etmeyi amaçlamaktadır. Özellikle, yapay zeka uygulamaları ile sanal ve artırılmış gerçeklik (metaverse) arasındaki etkileşim ele alınarak, bu teknolojilerin yenilikçi çözümler geliştirme potansiyeli değerlendirilmektedir. Çalışma, endüstriyel süreçlerin daha verimli ve insan merkezli hale gelmesi için yapay zeka ve metaverse'in nasıl kullanılabileceğine dair bütünsel bir çerçeve sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Gerçeklik (VR), Dijital Dönüşüm, Endüstri 4.0, Endüstri 5.0, Yapay Zeka.

Makale Gönderme Tarihi: 03.10.2024

Makale Kabul Tarihi: 05.01.2025

Önerilen Atf:

Nalbant, K. G. ve Aydın, S. (2025). Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a Geçiş: Dijital Dönüşümde Yapay Zeka ve Metaverse'in Rolü, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 41-54.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2025, 8(1): 41-54. DOI:[10.26677/TR1010.2025.1502](https://doi.org/10.26677/TR1010.2025.1502)

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



CONCEPTUAL PAPER

**Transitioning From Industry 4.0 To Industry 5.0: The Role of Artificial Intelligence
and The Metaverse in Digital Transformation**

Assistant Prof. Dr. Kemal Gökhan NALBANT, İstanbul Beykent University, Faculty of Engineering and Architecture, İstanbul, e-mail: kemalnalbant@beykent.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5065-2504>

Assistant Prof. Dr. Sevgi AYDIN, İstanbul Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, İstanbul, e-mail: sevgiaydin@beykent.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9507-5448>

Abstract

The transition from Industry 4.0 to Industry 5.0 signifies a substantial change in industrial operations. Industry 4.0 prioritizes automation and data-centric operations, whereas Industry 5.0 promotes personalization, human-machine cooperation, and sustainable manufacturing. Artificial intelligence (AI) is pivotal in this transformation, augmenting decision-making, predictive analytics, and autonomous systems. In Industry 5.0, artificial intelligence integrates human creativity with automation, facilitating more intelligent and adaptive industrial processes. The metaverse facilitates this shift by offering immersive virtual environments for collaboration among humans, machines, and robots. Organizations may develop and create in a digital environment using augmented and virtual reality, digital twins, and simulations prior to physical implementation. AI and the metaverse are together establishing a human-centric and sustainable industrial paradigm, promoting innovation and efficiency while improving the interface between humans and machines.

Keywords: Virtual Reality (VR), Digital Transformation, Industry 4.0, Industry 5.0, Artificial Intelligence.

Received: 03.10.2024

Accepted: 05.01.2025

Suggested Citation:

Nalbant, K. G. and Aydın, S. (2025). Transitioning From Industry 4.0 To Industry 5.0: The Role of Artificial Intelligence and The Metaverse in Digital Transformation, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(1): 41-54.

GİRİŞ

Facebook'un adının 'Meta' olarak değiştirilmesi dikkatleri 'meta' kavramına çekti. Bu ilkenin çeşitli uygulamaları vardır. Yunanca bir terim olan meta, başlangıçta 'ile' veya 'sonra' anlamına gelirken, günümüzde modern İngilizcede en yaygın olarak yukarıda, hakkında ve/veya ötesinde anlamında kullanılmaktadır. Örneğin, 'meta-communication' ifadesinde, meta terimi iletişimi niteleyen bir son ektir ve 'iletişim hakkında' ifadesine karşılık gelir. Meta'nın başka bir ismi nitelediği bu kullanımın örnekleri saymakla bitmez. Öte yandan, metanın herhangi bir şeyin ötesinde kullanıldığı anlamı felsefi soruları gündeme getirmektedir (Yıldız ve Bozkurt, 2023). "Metaverse" terimi, sanal bir dünya, dijital alan veya sürükleyici paralel gerçeklik olan bir 'evren' veya 'çoklu evren' kavramından türetilmiştir. Metaverse, kullanıcıların birbirleriyle kesintisiz ve gerçekçi bir şekilde etkileşime girebildiği, tamamen sürükleyici ve etkileşimli bir sanal dünyayı ifade eden bir kavramdır. Metaverse, internet, yapay zeka, sanal ve artırılmış gerçeklik gibi teknolojilerdeki ilerlemeler tarafından yönlendirilmektedir ve internette devrim yaratma potansiyeli nedeniyle metaverse, dünyanın dört bir yanındaki teknoloji devlerinden büyük ilgi ve yatırım görmektedir. Halihazırda Roblox ve Facebook gibi büyük oyuncular bu alana girmeyi planladıklarını açıkladılar. Metaverse'in mimarisi, kullanıcıların verileri ve deneyimleri üzerinde tam kontrole sahip olacağı merkezi olmayan bir ağa dayanmaktadır (Cheng, 2023).

İş açısından bakıldığında, Metaverse umut verici ticari fırsatlar ortaya koymuştur. Büyük şirketler Metaverse'i yeni bir sermaye ihracı biçimi olarak geliştirmeye odaklanırken, tüketicilerin İnternet içeriği ve etkileşim yöntemlerinin yanı sıra sanal dünyada özgürlük talepleri de sürekli artmaktadır. Hyundai Motor, BMW ve Boeing gibi birçok tanınmış şirket bu dönemde Metaverse'e katılmaya başlamıştır. İnternet devlerinin Metaverse alanına milyarlarca dolar akıtacaklarını açıklamasının ardından, oyun işletmelerinin hareketlendiği algılanmakta ve büyük teknoloji şirketlerinin önemli satın almalar yapması beklenmektedir. Yakın gelecekte gözlükler, yeni tür aygıtlar ve farklı deneyimler sunacak teknolojilerle karşılaşacağımızdan da bahsediliyor (Berber, 2023).

Genellikle "çapraz gerçeklik" (XR) olarak bilinen "genişletilmiş gerçeklik" ifadesi, verilerin görüntülediği ve temsil edildiği elektrikli ve dijital ortamlar da dahil olmak üzere geniş bir sürükleyici teknolojiler kategorisini ifade eder. Artırılmış Gerçeklik (AR), Karma Gerçeklik (MR) ve Sanal Gerçeklik (VR) XR'ye dahildir. VR, tamamen farklı ve alternatif olan dijital olarak oluşturulmuş sahte bir ortamdır. Sanal gerçeklikte (VR), kullanıcılar ayrı bir ortamdaymış gibi bir daldırma hissine sahiptir ve gerçek dünyada nasıl davranacaklarına benzer şekilde davranırlar. Görme, ses, dokunma, hareket ve sanal şeylerle organik bağlantı modaliteleri, çok yönlü koşu bantları, VR başlıkları ve daldırma kaskları gibi uzman çok modlu ekipmanların kullanımıyla geliştirilir. AR, gerçek ortamlar söz konusu olduğunda farklı bir yol izler; gerçek dünyayı geliştirmek yerine, dijital girdileri ve sanal yönleri ona dahil eder. Sanal ve gerçek dünyaları coğrafi olarak bütünleştirir. Sonuç, uzamsal olarak yansıtılan ve akıllı telefonlar, tabletler, gözlükler ve kontakt lensler gibi şeffaf yüzeylerin aracılık ettiği bir dijital eserler katmanıdır (Mystakidis, 2022).

Yapay zeka, 1950'lerin ortalarında bir bilgisayar bilimi disiplini olarak ortaya çıkmıştır. O zamandan bu yana, birçoğu normalde insan zekası gerektiren zor problemleri çözmek için mühendislikte pratik olarak kullanılan bir dizi güçlü araç üretmiştir. Bunlar: bilgi tabanlı sistemler, bulanık mantık, tümevarımsal öğrenme, sinir ağları ve genetik algoritmalarıdır. Bu araçların tümü 30 yılı aşkın bir süredir mevcuttur ve mühendislikte uygulama alanı bulmuştur (Pham ve Pham, 1999).

Yapay Zeka (YZ), minimum insan müdahalesi ile akıllı davranışı modellemek için bir bilgisayarın kullanılmasını ifade eden genel bir terimdir. YZ'nin genellikle robotların icadıyla başladığı kabul

edilir (Hamet ve Tremblay, 2017). Yapay zekanın çevresinde konuşulan konu başlıkları, bileşenler ise yapay sinir ağları, uzman sistemler, bulanık mantık, genetik algoritmalarıdır. Yapay zekayı sahiplenen birçok disiplin vardır. Bazıları, bilgisayar mühendisliği, felsefe, bilişsel bilim, elektronik bilimleridir (Pirim, 2006). Yapay zeka, operasyonel yönetim, felsefe, beşeri bilimler, istatistik, matematik, bilgisayar bilimleri ve sosyal bilimlerde teknolojik bir kavramdır. Yapay zeka, genellikle insan zekasına ihtiyaç duyan işleri yürütmek için bilgisayarlar veya makineler yaratmayı amaçlar. Yapay zekanın alt disiplini, daha sonra istatistiksel öğrenmeye yönelen makine öğrenimidir. Yapay zeka, makinenin insan zekasını taklit etmesine ve insanların daha verimli bir şekilde gerçekleştirebileceği görevleri yürütmesine olanak tanıyan bir bilgisayar bilimi dalıdır (Abonamah vd., 2021).

Yapay Zeka (YZ) terimi, John McCarthy tarafından 1956'da bu konu hakkında düzenlenen bir konferansta ortaya atıldı. Ancak, makinelerin insan davranışını simüle edebilme ve gerçekten düşünebilme olasılığı, insanları makinelerden ayırt etmek için Turing testini geliştiren Alan Turing tarafından daha önce gündeme getirildi. O zamandan beri, hesaplama gücü anında hesaplamalar yapma ve daha önce değerlendirilen verilere göre yeni verileri gerçek zamanlı olarak değerlendirme becerisi noktasına geldi (Mintz ve Brodie, 2019).

Çalışmanın devamında dijital dönüşüm teknolojilerinden bahsedilecektir. Diğer bir bölümde ise yapay zeka'nın endüstride kullanım alanları incelenecektir. Daha sonra Endüstri 4.0 için yapay zeka uygulamaları, Endüstri 4.0 için yapay zeka kullanımının avantajları, modelleme ve optimizasyon başlıkları analiz edilecektir. Sonuçlar bölümünden önce ise Endüstri 5.0 ve yapay zeka, metaverse'in sürdürülebilirliği: Endüstri 5.0'a geçiş gibi konular araştırılmıştır.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM TEKNOLOJİLERİ

Dijital Dönüşümün özünde, bir organizasyon içindeki teknolojinin rolündeki somut değişim tarafından yönlendirilir. Artık yalnızca iş süreçlerini etkinleştiren bir destek işlevi olmaktan çıkan teknoloji, artık çok daha fazlasını yapabiliyor. Teknoloji artık yeni, yenilikçi iş modellerine (örneğin, XaaS) olanak sağlıyor, satış büyümesini yönlendiriyor ve hatta Rekabet Avantajı kaynağı bile olabiliyor. Dijital Dönüşümü yönlendiren çok sayıda yeni teknoloji trendi var. Bunlardan öne çıkanlar arasında Sosyal Medya, Mobilite, Nesnelerin İnterneti (IoT), Siber Güvenlik, Büyük Veri ve Analitik, Bulut Bilişim, Robotik Süreç Otomasyonu (RPA), Yapay Zeka (yani Makine Öğrenimi), Blockchain vb. yer alıyor. Teknolojinin uygulanabilirliği büyük ölçüde sektöre ve organizasyona bağlıdır (Tang, 2021).

Dijital dönüşümle ilgili kaynaklar incelendiğinde, bu kavramın özellikle son beş yılda Endüstri 4.0 kavramıyla birlikte ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak aslında işletmelerin dijital dönüşümünü tetikleyen şey dijitalleşme süreci ya da dijital teknolojinin işletme içinde uygulanmasıdır. Bugünlerde yeni dijital teknolojiler, iş üretim süreçleri üzerinde özellikle büyük bir etkiye sahip ve bu süreçleri değiştiriyor. Robotik, sensörler ve otonom sistemler tarafından kontrol edilen akıllı fabrikaların bir sonucu olarak kurumsal üretim süreçleri dijital bir devrim geçirmektedir. Dijital dönüşüm, çeşitli iş fonksiyonlarında bilgisayar ve internet kullanımına atıfta bulunmanın ötesinde, sosyal medya, yapay zeka ve büyük veri gibi yeni dijital teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonunu ve bunun sonucunda yeni iş modellerinin oluşturulmasını da ifade etmektedir. "İşletmelerde dijital dönüşüm" terimi literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin dijital dönüşüm, kurumsal operasyonları geliştirmek için ortaya çıkan dijital teknolojilerin (bulut bilişim, sosyal medya, büyük veri analizi ve diğerleri gibi) uygulanmasını ifade eder (Klein, 2020).

Dijital dönüşüm kanalları artık internet teknolojisi tarafından desteklenmektedir. "Nesnelerin

İnterneti" (IoT) tarafından oluşturulan ve izlenen dijital tüketici profilleri, algoritmik öneri tabanlı mobil uygulamalar, özelleştirilmiş ürünlerin oluşturulmasını kolaylaştıran 3D baskı teknolojileri, kullanıcılara zaman kazandıran arama motoru öneri motorları, robotik, yapay zeka, ses tanıma ve hareket algılama teknolojileri, kronik hastalık yönetimi ve insanların günlük aktivitelerindeki kişisel sağlıkları bunlara örnek olarak verilebilir. Mobil sağlık uygulamaları giderek daha popüler hale gelmekte ve kullanıcıların hastalıklarını izlemelerine olanak sağlamaktadır (Altuntas, 2018).

Şu anda iş dünyasında ve toplumda tanık olduğumuz değişimin katlanarak büyümesi dijital teknolojiye kaynaklanmaktadır. Günümüzde olağanüstü bilgi işlem gücü, giyilebilir cihazlar, mobil cihazlar, biyoteknoloji, yapay zeka, sanal gerçeklik ve yüksek hızlı internet erişimi şeklinde her yerde ve sürekli olarak mevcuttur. Dijital teknolojiler, kolay çevrimiçi işlemler ve kişiselleştirilmiş öneriler gibi çeşitli yollarla müşteri deneyimini iyileştirebilir. Örneğin, kuruluşlar sohbet robotları, sosyal medya ve mobil uygulamalar gibi dijital teknolojilerden yararlanarak müşteri deneyimlerini iyileştirebilir ve daha güçlü müşteri ilişkileri kurabilir. İşletmeler dijital teknolojileri kullanarak tekrarlayan prosedürleri otomatikleştirebilir, operasyonel verimliliği artırabilir ve manuel hata oranlarını düşürebilir. İşletmeler, veri yönetimi ve analitiğini geliştirmek için dijital teknolojilerden yararlanabilir, böylece müşteri davranışını daha derinlemesine kavrayabilir, süreçleri düzene sokabilir ve daha bilinçli karar vermeyi sağlayabilir (Aksoy, 2024).

Robotlar, iş yerinde hayatı kolaylaştırmak ve verimliliği artırmak amacıyla genellikle üretim ve üretim dışı faaliyetlerde kullanılan gelişmiş otomasyon teknolojileridir. Üretim sistemlerinde, birçok üretici daha güvenilir üretim sistemi çözümleri için robotik ve otomasyona yönelmiştir. Robotların uygulama örneklerine inşaat sektöründe, otoparklarda, nükleer tesislerde, havaalanlarında, madenlerde, hastanelerde, kaynak tersanelerinde, uzay istasyonlarında ve otomotiv uygulamalarında rastlanmaktadır. Özellikle robotlar, çevre ve çalışma koşullarının tehlike arz ettiği ve/veya tehlikeli görevlerin yerine getirildiği alışılmadık yerlerde bulunur (Oke, 2008).

Hızla gelişen bu dijital çağda, dijital dönüşüm mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) dahil olmak üzere ekonominin tüm sektörleri için bir zorunluluk haline gelmiştir. Dijital dönüşüm, operasyonel verimliliği artırmak, pazar erişimini genişletmek ve rekabet gücünü geliştirmek için dijital teknolojinin benimsenmesini ifade eder. Genellikle sınırlı kaynaklara sahip olan KOBİ'ler için dijitalleşme, daha büyük ve daha köklü şirketlerle rekabet etmek için önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak bu fırsatların yanı sıra, teknolojiyi yönetmede çeşitli zorluklar da vardır. Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ'ler) dijital dönüşüm, ekonomiyi, kurumları ve toplumu bir bütün olarak sistemik düzeyde yeniden yapılandırmak için kullanılan bir süreçtir. KOBİ'lerde dijital dönüşüm, işletme operasyonel verimliliğini artırma, yeni iş fırsatları yaratma ve önemli karlar elde etme çabaları olarak tanımlanabilir (Hendrawan vd., 2024).

YAPAY ZEKA'NIN ENDÜSTRİDE KULLANIM ALANLARI

Yapay zeka ve makine öğreniminin en yaygın kullanım alanlarından biri lojistik sektörüdür. Yapay zeka, lojistik kuruluşlarına satın alma, ulaşım ağı tasarımı, depolama, sevkiyat, talep tahmini ve planlaması, envanter yönetimi, müşteri ilişkileri yönetimi gibi alanlardaki çalışmalarda yardımcı olmaktadır. Müşteri kaybı tahmini, son zamanlarda lojistik işinde önemli bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır. Lojistik pazarı hızla genişlemekte ve güçlü bir rekabet ortamı yaratmaktadır. Sonuç olarak, lojistik şirketlerinin birincil odak noktası müşteriye

elde tutmaya kaymıştır. Tüketicinin gelecekte rakip kuruluşlara geçebileceğini kabul etmek kritik önem taşımaktadır. Sektöre özgü veriler ve makine öğrenimi teknikleri kullanılarak müşteri kaybı tahmin edilebilir ve önenebilir. Makine öğrenimi uygulamalarında, müşteri kaybı tahmini şu şekilde yönetilir ve tanımlanır: gelecekte, belirli bir tahmin ve hedef müşterilere ilişkin veriler kullanılarak, potansiyel kayıp öngörülür. Müşteri elde tutma maliyeti, müşteri kazanma kaybı tahmininden çok daha düşük olduğu için işletmeler için önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca uzun vadeli siparişler ise yüksek depolama maliyetlerine sebep olmaktadır. Bu sorunun üstesinden gelmek için firma altı aylık zaman dilimi içinde oluşabilecek talepler için, yapay zekâ algoritmaları ile haftalık talep tahminleri oluşturmaktadır (Aylak ve Oral, 2021).

Yapay zeka giderek artan bir şekilde (ve genellikle yanlışlıkla) insan yaratıcılığı ve sanatsal uygulamalarla ilişkilendirilmektedir. 'Görme', 'duyuma', 'konuşma', 'hareket etme' ve 'yazma' yeteneklerini ortaya koyduğu için, ses, görüntü ve video analizi, oyun, gazetecilik, senaryo yazma, film yapımı, sosyal medya analizi ve pazarlama gibi alanlarda ve uygulamalarda kullanılmıştır. Yirmi yılı aşkın bir süredir mevcut olan en eski yapay zeka teknolojilerinden biri, ses tonlama hatalarını otomatik olarak düzelten Autotune'dur. Yaratıcılık, Cambridge Sözlüğü'nde 'orijinal ve alışılmadık fikirler üretme ya da yeni veya yaratıcı bir şey yapma yeteneği' olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcı görevler genellikle bir dereceye kadar özgün düşünme, kapsamlı deneyim ve izleyicinin anlaşılmasını gerektirirken, üretim görevleri genel olarak daha tekrarlayıcı veya öngörülebilirdir, bu da onları makineler tarafından gerçekleştirilmeye daha uygun hale getirir. Bugüne kadar, yapay zeka teknolojileri, orijinal yaratıcı çalışmalar üretmek için kullanıldığında karışık sonuçlar üretmiştir. (Anantrasirichai ve Bull, 2022).

Birçok endüstri sektörü, dijitalleşme ve akıllı makinelerin kullanımı yoluyla yalın ve tam zamanında üretim gerçekleştirmeyi vaat eden Endüstri 4.0 (I4.0) fikir ve teknolojilerini benimsemeye çalışmaktadır. Bu değişim, Yapay Zeka ve makine öğrenimi, sensör ağları ve Nesnelerin İnterneti teknolojileri, bulut bilişim, eklemeli üretim ve bu teknolojiler tarafından kullanılabilir büyük miktarda verinin mevcudiyeti gibi teknolojik ilerlemelerden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, I4.0 için YZ teknolojilerinin benimsenmesi, endüstri sektörleri arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir (Jan vd., 2023).

Endüstriler ürün tutarlılığını, üretkenliği iyileştirmeye ve işletme maliyetlerini azaltmaya odaklanıyor ve bunu robotik ve insanlar arasındaki iş birliği ortaklığıyla başarmak istiyorlar. Akıllı endüstrilerde, hiper bağlantılı üretim süreçleri, tüm veri türlerini yakalayıp yorumlayarak AI otomasyon sistemlerini kullanarak etkileşime giren farklı makinelerle bağlıdır. Akıllı otomasyon platformları, modern üretimi dönüştürmede belirleyici bir rol oynayabilir. AI, karar alma ve insanları olası arızalar konusunda uyararak için uygun bilgiler sağlar. Endüstriler, nesnelerin interneti (IoT) cihazlarından ve bağlı makinelerden iletilen verileri, bunları ekipmanlarına entegre etme isteklerine göre işlemek için AI'yı kullanacaklar. Şirketlere tüm uçtan uca faaliyetlerini ve süreçlerini tam olarak izleme yeteneği sağlar (Javaid vd., 2022).

Veri yoğun ve riske duyarlı yapısıyla öne çıkan finans sektörü, yapay zeka teknolojilerini erken benimseyenlerden biri olmuştur. Algoritmik ticaret ve dolandırıcılık tespitinden risk yönetimi ve müşteri hizmetlerine kadar, yapay zeka finansal hizmetleri kökten dönüştürüyor. Bu bölümde, yapay zekanın finans alanında nasıl uygulandığı, verimlilik ve karar alma üzerindeki etkisi ve kullanımıyla ilişkili zorluklar ele alınmaktadır. Yapay zeka ayrıca piyasa analizi ve portföy yönetimi için de kullanılıyor. Yapay zeka algoritmalarıyla desteklenen robo danışmanlar, bireysel risk tercihlerine ve finansal hedeflere göre kişiselleştirilmiş yatırım tavsiyesi sağlar. Bu sistemler, portföyleri optimize etmek ve piyasa değişikliklerine yanıt olarak varlıklarını yeniden dengelemek için makine öğrenimini kullanır. Özellikle makine öğrenimine dayalı yapay zeka modelleri, sahtekarlık faaliyetini gösterebilecek anormallikleri tespit etmek için büyük miktarda

işlem verisini gerçek zamanlı olarak analiz edebilir. Yapay zeka, daha doğru risk değerlendirmeleri sağlayarak ve olası kayıpları azaltmak için proaktif önlemlere olanak tanıyarak risk yönetimi süreçlerini geliştirmek için kullanılıyor. Yapay zeka destekli öngörücü bakım, üreticilerin ekipman arızalarını meydana gelmeden önce tahmin etmelerini sağlayarak bir çözüm sunuyor. Makine öğrenimi modelleri, olası arızaları gösteren kalıpları tespit etmek için makinelere yerleştirilmiş sensörlerden gelen verileri analiz edebilir. Bu modeller, sıcaklık, titreşim ve basınç gibi parametreleri gerçek zamanlı olarak izleyerek ekipman anormallikleri konusunda erken uyarılar sağlayabilir. Yapay zeka, talep tahmini ve envanter yönetiminden lojistik ve tedarikçi yönetimine kadar tedarik zincirinin çeşitli yönlerini optimize etmek için kullanılıyor. Yapay zeka, gerçek zamanlı olarak otomatik ve doğru kusur tespitini mümkün kılarak kalite kontrolünde devrim yaratıyor (Weng vd., 2024).

Netflix, Amazon, Apple, Google ve Facebook gibi teknoloji şirketlerinin katılımıyla medya sektörü, izleyici davranışında, dağıtım platformlarında, içerik stratejilerinde ve iş modellerinde önemli değişiklikler gördü. Böylesine akışkan bir ortamda, medya şirketleri belirsizlik zamanlarında hayatta kalmalarına ve hatta gelişmelerine yardımcı olabilecek sürdürülebilir rekabet avantajları arıyor. Dönüştürücü vaatleriyle yapay zeka, tercih edilen bir sonraki teknoloji gibi görünüyor (Chan-Olmsted, 2019).

Endüstri 4.0 girişiminin gelişi, üretim ortamlarının giderek daha dinamik, bağlantılı ancak aynı zamanda doğası gereği daha karmaşık hale gelmesini sağladı; ek karşılıklı bağımlılıklar, belirsizlikler ve üretilen büyük miktarda veri var. Endüstriyel Yapay Zeka'daki son gelişmeler, bu teknolojinin, veri odaklı öngörücü analitiği ve son derece karmaşık, doğrusal olmayan ve genellikle çok aşamalı ortamlarda karar almaya yardımcı olma kapasitesi aracılığıyla, üreticilerin Siber-Fiziksel Sistemlerin bu dijital dönüşümüyle ilişkili zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olma potansiyelini sergilemiştir (Peres vd., 2020).

Yapay zeka tıpta popülerlik kazanıyor ve en geniş uygulama alanı radyolojidir. Bunun bir nedeni de son yıllarda yeterli dijital veri birikimi ve kullanılabilirliğinin yanı sıra önemli hesaplama gücünde artış görülen görüntü tanıma görevlerindeki kayda değer ilerlemedir. Radyolojik muayenelere erişimdeki artışla birlikte radyologlar için artan iş yükü ve eğitimli deneyimli radyolog eksikliği, yapay zeka ve yeteneklerini tıpta ön saflara taşımıştır (Mintz ve Brodie, 2019).

Endüstri 4.0, Dördüncü Sanayi Devrimi'ni tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Üretim teknolojileri bu devrimin bir parçasıdır. Bu grupta yer alan teknolojiler arasında Nesnelerin İnterneti (IoT), siber-fiziksel sistemler (CPS) ve yapay zeka (AI) gibi teknolojiler yer alır. Bir makinenin öğrenme, muhakeme ve sorun çözme gibi insan işlevlerini yerine getirme becerisine genellikle yapay zeka denir. Sensör teknolojilerini kullanarak, makine zekası ajanları çevrelerini algılayabilir ve onlarla etkileşime girebilir (Banitaan vd., 2023).

Yapay zeka (AI), Endüstri 4.0'daki son gelişmelere katkıda bulunur. Yapay zeka (YZ) teknolojilerinin uygulamaları, personel planlamasından ürün tasarımına, performansın, ürün kalitesinin ve çalışan refahının en üst düzeye çıkarılmasına kadar çeşitli iş kolları ve düzeylerinde çalıştığı için üretim sektöründeki yetenekleri önemli ölçüde artırır. YZ'deki gelişmeler, robotların daha fazla hesaplamalı görevi yönetmesine ve Endüstri 4.0 için gerçek zamanlı olarak çevresel verilere dayalı bağımsız kararlar almasına olanak tanıyarak çeşitli gelişmelerin merkezinde yer alır. YZ algoritmaları, işletmelerin üretim tedarik zincirlerini en üst düzeye çıkarmak için pazarlardaki değişimleri tahmin etmelerine yardımcı olur. Derin öğrenme ve yapay sinir ağlarındaki gelişmiş YZ algoritmaları, varlık arızası tahminlerini formüle etmek için onarım tahmini için kullanılır. Kalite, YZ algoritmalarının ürün kalitesi sorunlarını tetikleyebilecek üretim ekiplerine gelişen üretim kusurlarını bildirmesini gerektirir. Üretim endüstrileri, fabrika, ürün veya fiziksel özellikleri kopyalayan sanal bir temsil üretmek için bu teknolojiyi kullanır.

Kameralar, sensörler ve diğer veri toplama tekniklerini kullanarak, bu gerçek zamanlı bilgiyi yansıtır. ML modelleme, tüketilen enerjiyle ilgili geçmiş verileri işleyerek gelecekteki enerji talebini tahmin edecektir. Popüler ML yöntemi, enerji tüketimini tahmin etmek için sıralı veri ölçümlerine odaklanır (Javaid vd., 2022).

COVID-19 salgını dünya çapında önemli miktarda insan kaybına yol açtı ve sağlık hizmetleri üzerinde muazzam bir etkiye sahiptir. Endüstri 4.0 teknolojileri, sağlık alanında özelleştirilmiş taleplerin karşılanması için etkili tedarik zinciri yönetimi oluşturmuştur. Ayrıca, nesnelerin interneti, yapay zeka, büyük veri analitiği ve 3D baskı, COVID-19 salgınıyla mücadele etmek ve sağlık sektöründe katma değerli hizmetler sağlamaya yardımcı olmak için kapsamlı bir şekilde kullanılmıştır. Yapay zeka, Endüstri 4.0'da güçlü bir araç olarak kabul ediliyor ve karmaşık sağlık verilerinin analizi, infodeminin etkilerinin azaltılması, en uygun tedavi yönteminin belirlenmesine yardımcı olma ve virüsleri tespit etmek için X-ışını ve BT taramaları gibi tıbbi görüntüleme tekniklerinin kullanımı yoluyla şüphelilerin semptomlarının değerlendirilmesi dahil olmak üzere bu pandemide yaygın bir şekilde kullanılıyor. Buna karşılık, IoT dördüncü sanayi devriminde otomatik üretimden sorumludur. Endüstri 4.0 devriminde ortaya çıkan trendlerden biridir. IoT, sağlık sektöründe farklı tıbbi cihazlar arasında bağlantı sağlar. Büyük veri analitiği, daha iyi karar alma için kolayca erişilebilen ve analiz edilebilen büyük miktarda veriyi düzenli bir şekilde depolamak için kullanılır. 3D baskı, tasarım ve üretim sürecinde mükemmel esneklik sağlayan dördüncü sanayi devriminin temel direklerinden biridir. 3D baskı teknolojisi, COVID-19 döneminde tıbbi acil durumlarla başa çıkmak için yaygın olarak kullanılmıştır (Sood vd., 2022).

ENDÜSTRİ 4.0 İÇİN YAPAY ZEKA KULLANIMININ AVANTAJLARI

Yapay zeka, ürün süreçlerini yeniden üretme ve fabrika performansını izleme gibi endüstriyel hedeflere ulaşmak için güvenlik, otomatik yapılandırma, planlama, kontrol ve izleme, tahmin ve teşhis, bilgi ve algoritmalara dayalı karar alma gibi çeşitli uygulamaları içerir. AI yaklaşımları Endüstri 4.0'da şu avantajlar için kullanılır (Alenizi vd., 2023):

- i) Akıllı sistemler kullanılarak farklı şubelerin yönetilebilmesi. Birçok olay izleme yoluyla düzenlenir. Gerektiğinde hata veya problemler için uyarılar verilir ve sanal deneyimler farklı yerlerdeki şubelerin izlenmesine olanak tanır.
- ii) Daha önce sistemler doğru çalışıyordu ve bir sorun oluştuğunda hata oluşuyor ve sistem çalışmayı durduruyordu. Ancak izleme sistemlerinin yardımıyla sistem entegre izleme ile sürekli olarak analiz edilir. Bu analiz, hata oluşmadan önce sorunun keşfedilmesine yardımcı olur ve yönetim maliyeti düşürülür.
- iii) AI yardımıyla senaryolar simüle edilebilir. Bu senaryolar kullanılarak parametreler optimize edilebilir ve iyileştirilebilir ve son olarak senaryo ve sistem performansı iyileştirilebilir.
- iv) AI yardımıyla kalıpları bulma ve geleceği tahmin etme işlemleri hızlı bir şekilde yapılabilir ve bu da sistem yönetimini iyileştirir, kısa vadede sistem maliyetlerini düşürür ve insan kaynaklarını ve sistem varlıklarını daha iyi kullanır.

MODELLEME VE OPTİMİZASYON

Sanal dünyayı kolayca değiştirebilme yeteneği, test ve tasarım alanında yeni olanaklar sunuyor. Örneğin, dijital prototipler, fiziksel prototipleri oluşturmak ve test etmek için gereken masraf ve

zaman olmadan kopyalanabilir, değiştirilebilir ve test edilebilir. Bu, öğrencilerin fiziksel bir versiyon oluşturmadan önce tasarımlarını hızlı ve ucuz bir şekilde iyileştirmelerine ve test etmelerine olanak tanır. Sanal gerçeklik aynı zamanda farklı senaryo ve hipotezlerin test edilmesini de kolaylaştırır çünkü ortam, yabancı değişkenlerin test sonuçlarını bozmasını engelleyecek şekilde tasarlanabilir ve deneysel değişkenler hassas bir şekilde kontrol edilebilir (Boyles, 2017).

Yapay zeka (YZ) modelleri ve optimizasyon algoritmaları (OA), teknoloji ve bilimin farklı alanlarında yaygın olarak kullanılmaktadır ve son zamanlarda bitki doku kültürünün farklı aşamalarını iyileştirmek için uygulanmaktadır (Hesami ve Jones, 2020). Son yıllarda, malzeme modelleme alanında yapay zeka (AI) tekniklerinin kullanımı, çok miktarda veriyi analiz etme ve birbiriyle ilişkili çeşitli karmaşık fenomenler arasındaki korelasyonları ortaya çıkarma konusundaki mükemmel yetenekleri nedeniyle büyük ilgi görmüştür (Huang vd., 2021).

İlaç adayları için mevcut olan devasa veri kümeleri nedeniyle, modern ilaç keşfi büyük veri çağına doğru ilerledi. Bu değişimin merkezinde, ilaç veri kümelerinin dinamik, heterojen ve büyük doğasına dayalı yenilikçi modellemeyi uygulamak için yapay zeka yaklaşımlarının geliştirilmesi yer almaktadır. Sonuç olarak, derin öğrenme ve ilgili modelleme çalışmaları gibi yakın zamanda geliştirilen yapay zeka yaklaşımları, büyük veri modelleme ve analizine dayalı ilaç adaylarının etkililik ve güvenlik değerlendirmelerine yeni çözümler sunmaktadır (Zhu, 2020).

Son yıllarda, malzeme modelleme alanında yapay zeka (YZ) tekniklerinin kullanımı, çok miktarda veriyi analiz etme ve birkaç karmaşık birbiriyle ilişkili olgu arasındaki korelasyonları ortaya çıkarma konusundaki mükemmel yetenekleri nedeniyle önemli ilgi görmüştür. Geleneksel malzeme bilimi genellikle birikmiş deneyim ve özetlenmiş kurallara dayanarak ilerler. Sayısal modellemedeki son gelişmeler, büyük miktarda verinin sistematik olarak edinilmesini kolaylaştırırken, aynı zamanda edinilen verilerdeki desenlerin analizini, hipotezini ve tahminini daha karmaşık hale getirir. Örneğin, çimento bazlı malzemelerin hidrasyon sürecini etkileyen faktörler birlikte ele alınamayacak kadar çoktur, bu nedenle hidrasyon sürecini kontrol eden ortak bir kural önermek zorlaşır. Yapay zeka tekniklerinin ortaya çıkması bu eksikliği büyük ölçüde telafi eder. YZ teknikleri, deneme yanılma sürecini hızlandırabilir ve tüm olası tasarım alanlarını tatmin edici bir doğrulukla keşfedebilir. Bu nedenle, YZ teknikleri, akıllı araçlar, robotik ve sağlık hizmetleri gibi modern teknolojilerde sürdürülebilir uygulama için gelişmiş mühendislik malzemelerinin tasarımı, optimizasyonu ve dijital üretimi için umut verici bir araç olarak algılanmıştır (Huang vd., 2021).

ENDÜSTRİ 5.0 VE YAPAY ZEKA

Avrupa Komisyonu yakın zamanda dayanıklı, sürdürülebilir ve insan merkezli bir Avrupa endüstrisine ulaşmanın bir yolu olarak Endüstri 5.0'ı önerdi. İnsan merkezli yaklaşım, işgücünün ihtiyaçlarını, tercihlerini ve çıkarlarını ön plana çıkararak üretim sürecini teknoloji odaklı bir paradigmadan insan merkezli ve toplum merkezli bir paradigmaya kaydırır. Daha fazla kaynak verimliliğine sahip dairesel ekonomiler yaratmak, dairesel süreçler geliştirmeyi, kaynakları geri dönüştürmeyi, atıkları azaltmayı ve olumsuz çevresel etkileri azaltmayı gerektirir. Öte yandan, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) olarak bilinen bir dizi hedef yayınlanmıştır. Sonuç olarak, yukarıda listelenen SKH'ler, Endüstri 5.0'ın ve dolayısıyla Toplum 5.0'ın başarılması için hedefler olarak düşünülebilir. Üretim sisteminin şokları emme yeteneğini iyileştirmek ve acil durumlarda hayati altyapının tedarik edilebilmesini ve hizmet verilebilmesini garanti altına almak için dayanıklılık, artan yanıt verme yeteneğinin

geliştirilmesini gerektirir (Leng vd., 2024).

Endüstri 5.0'ın en belirgin özelliklerinden biri, insanların refahını üretim sürecinin merkezine yerleştirmesidir. Beşinci sanayi devriminin trendine ayak uydurmak için gelişmiş teknolojiler de yaratılmıştır. Yapay zeka (AI) algoritmalarının Endüstri 4.0'da önemli bir rol oynadığı kanıtlanmıştır. İnsan merkezli yönelimle Endüstri 5.0'a geçerken, AI, insan zekası (HI) ile birlikte geliştirilmiş ve bu da Artırılmış Zeka (AuI) adlı yeni bir konsepte yol açmıştır. AI ve AuI algoritmalarının Endüstri 5.0'da akıllı üretimi mümkün kılmak için önemli faydalar sağlaması beklenmektedir (Nguyen ve Tran, 2023).

Endüstri 5.0'ın gelecekteki yönü robotların ve endüstriyel robotların üretimidir. Yapay zeka ve bilişsel hesaplama teknolojilerinin ilerlemesi, üretim dünyasını yüksek bir hıza taşıyor ve iş verimliliğini artırıyor. Üretim işindeki faydalarının yanı sıra, endüstri 5.0, yenilenebilir enerjiyle çalışan sürdürülebilir bir sistem geliştirmeyi amaçladığı için sürdürülebilirlikte de fayda sağlar. Şirketler için endüstri 5.0'ı benimsemek için, personelin makineler ve operatörler arasında uygun etkileşime ihtiyacı vardır. Robotik ve yapay zeka gibi alanlarda bilgidir. İşletme organizasyonunun rolü, gelişmiş faktörler etrafında kararlar almaya dayanmaktadır. Çalışanlara eğitim sağlamak için üretimin durdurulması gerekmediğinden, işletmelerin maliyetini düşürmek için sanal eğitimle çalışanların eğitilmesi gerekir. Eğitim oturumları sırasında çalışanların gereksiz sorunlara maruz kalmasını önleyebilecek güvenli bir eğitim sağlar. İşbirlikçi robotlar, insanlarla sezgisel etkileşim için tasarlanıyor. Dijital ikizlerin genişletilmesi, endüstri 5.0'da gerekli bir teknolojidir. Ürünlerin, süreçlerin ve üretimin görsel modelleri daha iyi anlama ve test etme olanağı sağlayacaktır (Adel, 2022).

Endüstri 5.0 devrimi, ağ sensörü veri birlikte çalışabilirliği, robotlar ve diğer akıllı sistemler gibi daha sofistike sistemlerin müdahalesini gerektirir. Bu bağlamda, üretim ve toplumsal ihtiyaçlar arasındaki boşluğu kapatmak için insan-teknoloji etkileşimi hakkında bilgiyi birleştirmek gerekir. Yapay zeka, emeğin soğuk bir ikamesi değil, dönüşüm ve büyüme için bir fırsattır. Bu doğrultuda, insan merkezli yapay zeka (HCAI), sürdürülebilir kalkınma doğrultusunda daha fazla kapsayıcılık sağlamak ve insan yeteneklerini değiştirmek yerine geliştiren yapay zeka sistemleri yaratmak için Endüstri 5.0 vizyonunu gerçekleştirmede insan merkezli bir yaklaşımı savunur. Endüstri 5.0'daki insan merkezli yapay zeka (HCAI), akıllı makineler ve insan operatörler arasındaki iş birliğinin ve etkileşimin önemine odaklanarak yapay zeka sistemlerini kullanmayı amaçlayan yeni bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, insan girdilerinden öğrenir ve teknolojiye ek olarak insan bilimlerinden bilgi edinen iş birliğine dayalı ilkelere dayanır, böylece insanlar ve yapay zeka arasındaki iş birliği ve sinerji, artan güven ortamında gelişebilir. Endüstri 5.0, insanların ve makinelerin birlikte çalışarak, mevcut akıllı sistemlerle bütünleşerek insanın entelektüel yeteneklerinden ve yaratıcılığundan tam olarak yararlanarak süreç verimliliğini artırdığı fabrikalardaki insan emeğinin yeniden canlandırılmasını hedefliyor (Martini vd., 2024).

METAVERSE'İN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ: ENDÜSTRİ 5.0'A GEÇİŞ

Hiç tereddüt etmeden, metaverse dışındaki toplumun sanal etkileşimlerden ziyade gerçek etkileşimlere dayandığı için birçok farklılığa sahip olduğunu söylemek doğru olacaktır. Dahası, sosyal dışlanma, zenginler ve yoksullar arasındaki uçurum, ayrımcılık gibi toplumsal sorunlar metaverse aracılığıyla daha da artacaktır. Ancak, bu teknolojinin yıkıcı etkisi ve gelecekte oynayacağı rol göz önünde bulundurulduğunda, metaverse'in sosyal sürdürülebilirliğini garanti altına almak için gerçek hayatlarımız ve sanal hayatlarımız dengelenmelidir. İklim değişikliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, barış ve adalet gibi bazı küresel zorluklar toplumda çok üst düzeyde ele alınabildiği ve yönetilebildiği için SKH'ler büyük olasılıkla ülkelere yöneliktir. Ancak genel

olarak firmalar, kurumlar, kişiler ve paydaşlar SKH'leri küresel düzeyde sundukları katkıyı göstermek için kullanabilirler. Şirketler metaverse'i kullanarak küresel ölçekte işbirliği yapabilir, karbon ayak izlerini azaltabilir ve üretim süreçlerini kolaylaştırabilir. Endüstri 5.0, metaverse aracılığıyla yaratıcılığı, yeniliği ve sürdürülebilirliği teşvik ederek imalat endüstrisinde devrim yaratabilir. Genel olarak, metaverse ve Endüstri 5.0, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek ve birden fazla SKH'ye ulaşılmasını desteklemek için birlikte çalışabilecek tamamlayıcı yaklaşımlar olarak görülebilir. Bu yaklaşımlar, sanal dünyaların ve ileri teknolojilerin potansiyelinden yararlanarak herkes için daha sürdürülebilir ve eşitlikçi bir gelecek yaratılmasına yardımcı olabilir (De Giovanni, 2023).

DEĞERLENDİRME

Çalışmamız, yapay zeka ve metaverse teknolojilerinin Endüstri 5.0 çerçevesindeki kullanımını ele alırken aynı zamanda dijital dönüşüm, sürdürülebilirlik, ve insan-makine iş birliği gibi farklı alanları entegre ediyor. Bu, çalışmayı mevcut literatürdeki daha spesifik yaklaşımlardan ayırmaktadır. Çalışmada metaverse'ün sanal ortamları ve yapay zekanın endüstriyel süreçlere getirdiği yenilikler, birlikte değerlendirilerek bir bütünlük sağlanmıştır. Bu, özellikle Endüstri 5.0 bağlamında, literatürde daha az ele alınan bir konu olarak çalışmayı benzersiz kılar. Ayrıca, sadece teorik bir çerçeve sunmakla kalmayıp, metaverse ve yapay zekanın endüstriyel operasyonlarda gerçek uygulama alanlarını da incelemektedir. İnsan-makine iş birliğini ve kişiselleştirilmiş süreçleri ele alarak Endüstri 5.0'ın sürdürülebilirlik vizyonuna doğrudan katkı sağlamakta, yapay zeka ve metaverse'in gelecekteki sanayi dönüşümündeki rolleri, literatürdeki birçok çalışmadan daha ileri bir perspektifle değerlendirilmektedir. Çalışmanın bulgularını özetlemek için aşağıdaki Tablo 1 kullanılabilir. Ayrıca, Endüstri 5.0'a geçişte yapay zeka ve metaverse'in kritik rollerini karşılaştırmalı bir şekilde sunar.

Tablo 1. Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a Geçiş

	Endüstri 4.0	Endüstri 5.0	Açıklama
Odağı	Otomasyon ve Veri Analitiği	Kişiselleştirme, İnsan-Makine İş Birliği	İnsan merkezli paradigmaya geçiş
Teknolojiler	IoT, Büyük Veri, Robotik Sistemler	Yapay Zeka, Metaverse, Dijital İkizler	İleri teknolojilerin entegrasyonu
Üretim Yaklaşımı	Seri Üretim	Sürdürülebilir ve Esnek Üretim	Çevresel sürdürülebilirlik öncelikli
Yapay Zeka Uygulamaları	Karar Destek Sistemleri	Yaratıcılığı Artırma, Adaptif Sistemler	Daha karmaşık ve esnek yapay zeka sistemleri
Metaverse'in Rolü	Yok	Sanal İşbirliği ve Ürün Tasarımı	Artırılmış gerçeklik temelli tasarım süreçleri

SONUÇ

Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a geçiş büyük bir değişimdir. Artık sadece teknoloji ve veri entegrasyonuna odaklanmak yerine, daha uygulanabilir ve insan odaklı bir üretim modeline

odaklanılıyor. Yapay zeka (AI) ve metaverse gibi modern teknolojiler bu değişimi mümkün kılıyor. Bunların her ikisi de farklı işletmelerin nasıl dönüştüğünde büyük rol oynuyor. Yapay zeka (AI), karar verme, ne olacağını tahmin etme ve operasyonları kendi başına yürütme yeteneğini geliştirir. Metaverse, ekip çalışmasını ve yaratıcılığı teşvik eden gerçekçi dijital dünyalar yaratır. Çünkü yapay zeka çok büyük veri kümelerinden öğrenebilir ve bu da endüstriyel süreçleri daha esnek ve verimli hale getirir. Üretimi özelleştirmeyi kolaylaştırmanın yanı sıra israfı da azaltır. Endüstri 5.0 ile yapay zeka sadece makinelerin daha iyi çalışmasını sağlamakla ilgili değil; aynı zamanda daha akıllı ve daha esnek sistemler oluşturmak için insan hayal gücünü ve geri bildirimini artırmakla da ilgilidir. Öte yandan Metaverse, gerçek ve simüle edilmiş dünyaların sorunsuz bir şekilde birbirine karışmasını sağlar. İnsanlar, robotlar ve uzmanlar sanal ortamlar sayesinde projeler üzerinde uzaktan birlikte çalışabiliyor. İşletmeler artık fikirlerini hayata geçirmeden önce çevrimiçi olarak test edip deneyebiliyor, bu da üretkenliği artırıyor ve çevre dostu ürün geliştirmeyi teşvik ediyor. Sonuç olarak, yapay zeka ve Metaverse karışımı, işletmelerin gelecekte daha müşteri odaklı, yaratıcı ve çevreye duyarlı olmalarını mümkün kılıyor. Bu teknolojilerin kullanımıyla çevresel sorumlulukla uyumlu, daha uyarlanabilir, verimli ve yaratıcı endüstriyel sistemlerin yaratılmasında büyük bir etki olacaktır.

Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a geçiş süreci, sadece teknolojik değil, aynı zamanda sosyal ve çevresel bir dönüşümü de ifade etmektedir. Yapay zeka ve metaverse, bu dönüşümde stratejik bir rol oynayarak, endüstriyel süreçlerde inovasyon, verimlilik ve sürdürülebilirlik sağlamaktadır. Ancak, bu teknolojilerin başarılı bir şekilde benimsenmesi ve uygulanması için, işletmelerin hem insan kaynaklarını hem de dijital altyapılarını geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, bu süreçte etik ve güvenlik konularına da özel bir önem verilmelidir. Gelecekte, Endüstri 5.0'ın insan merkezli yaklaşımı ve sürdürülebilirlik hedefleri, yapay zekâ ve metaverse gibi yenilikçi teknolojilerle daha da güçlenecek ve bu alanlarda entegre çalışmalar yapılabilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurul Onayı: Çalışma kamuya açık ikincil verilerin kullanılmasıyla oluşturulmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

Abonamah, A. A., Tariq, M. U., and Shilbayeh, S. (2021). On the commoditization of artificial intelligence. *Frontiers in Psychology*, 12, 696346.

Adel, A. (2022). Future of industry 5.0 in society: human-centric solutions, challenges and prospective research areas. *Journal of Cloud Computing*, 11(1), 1-15.

Aksoy, C. (2024). İşletmelerin dijital dönüşümü ve dijital liderlik yaklaşımı. *Kalite ve Strateji Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-29.

Alenizi, F. A., Abbasi, S., Mohammed, A. H., and Rahmani, A. M. (2023). The artificial intelligence technologies in Industry 4.0: A taxonomy, approaches, and future directions. *Computers & Industrial Engineering*, 185, 109662.

- Altuntas, E. Y. (2018). Dijital dönüşüm uygulamalarının kurumların marka değeri üzerindeki etkisi. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Medya ve İletişim Araştırmaları Hakemli E-Dergisi*, (2), 1-18.
- Anantrasirichai, N., and Bull, D. (2022). Artificial intelligence in the creative industries: a review. *Artificial Intelligence Review*, 55(1), 589-656.
- Aylak, B. L., ve Oral, O. (2021). Yapay zeka ve makine öğrenmesi tekniklerinin lojistik sektöründe kullanımı. *El-Cezeri*, 8(1), 74-93.
- Banitaan, S., Al-refai, G., Almatarneh, S., and Alquran, H. (2023). A review on artificial intelligence in the context of industry 4.0. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 14(2), 23-30.
- Berber, Ş. (2023). Metaverse ve işletmeler: mevcut uygulamalar-gelecek senaryoları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 598-631.
- Boyles, B. (2017). Virtual reality and augmented reality in education. Center For Teaching Excellence, United States Military Academy, West Point, Ny, 67.
- Chan-Olmsted, S. M. (2019). A review of artificial intelligence adoptions in the media industry. *International Journal on Media Management*, 21(3-4), 193-215.
- Cheng, S. (2023). *Metaverse*. In *Metaverse: Concept, Content and Context* (pp. 1-23). Cham: Springer Nature Switzerland.
- De Giovanni, P. (2023). Sustainability of the Metaverse: A transition to Industry 5.0. *Sustainability*, 15(7), 6079.
- Hamet, P., and Tremblay, J. (2017). Artificial intelligence in medicine. *Metabolism*, 69, 36-40.
- Hendrawan, S. A., Chatra, A., Iman, N., Hidayatullah, S., and Suprayitno, D. (2024). Digital Transformation in MSMEs: Challenges and Opportunities in Technology Management. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 6(2),141-149.
- Hesami, M., and Jones, A. M. P. (2020). Application of artificial intelligence models and optimization algorithms in plant cell and tissue culture. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 104(22), 9449-9485.
- Huang, J. S., Liew, J. X., Ademiloye, A. S., and Liew, K. M. (2021). Artificial intelligence in materials modeling and design. *Archives of Computational Methods in Engineering*, 28, 3399-3413.
- Jan, Z., Ahamed, F., Mayer, W., Patel, N., Grossmann, G., Stumptner, M., and Kuusk, A. (2023). Artificial intelligence for industry 4.0: Systematic review of applications, challenges, and opportunities. *Expert Systems with Applications*, 216, 119456.
- Javaid, M., Haleem, A., Singh, R. P., and Suman, R. (2022). Artificial intelligence applications for industry 4.0: A literature-based study. *Journal of Industrial Integration and Management*, 7(1), 83-111.
- Klein, M. (2020). İşletmelerde dijital dönüşüm ve etmenleri. *Journal of Business in The Digital Age*, 3(1), 24-35.
- Leng, J., Zhu, X., Huang, Z., Li, X., Zheng, P., Zhou, X., ... and Liu, Q. (2024). Unlocking the power of industrial artificial intelligence towards Industry 5.0: Insights, pathways, and challenges. *Journal of Manufacturing Systems*, 73, 349-363.
- Martini, B., Bellisario, D., and Coletti, P. (2024). Human-Centered and Sustainable Artificial Intelligence in Industry 5.0: Challenges and Perspectives. *Sustainability*, 16(13), 5448.

- Mintz, Y., and Brodie, R. (2019). Introduction to artificial intelligence in medicine. *Minimally Invasive Therapy & Allied Technologies*, 28(2), 73-81.
- Mystakidis, S. (2022). Metaverse. *Encyclopedia*, 2 (1), 486-497.
- Nguyen, H.D., and Tran, K.P. (2023). Artificial Intelligence for Smart Manufacturing in Industry 5.0: Methods, Applications, and Challenges. In: Tran, K.P. (eds) *Artificial Intelligence for Smart Manufacturing*. Springer Series in Reliability Engineering. Springer, Cham.
- Oke, S. A. (2008). A literature review on artificial intelligence. *International Journal of Information and Management Sciences*, 19(4), 535-570.
- Peres, R. S., Jia, X., Lee, J., Sun, K., Colombo, A. W., and Barata, J. (2020). Industrial artificial intelligence in industry 4.0-systematic review, challenges and outlook. *IEEE Access*, 8, 220121-220139.
- Pham, D. T., and Pham, P. T. N. (1999). Artificial intelligence in engineering. *International Journal of Machine Tools and Manufacture*, 39(6), 937-949.
- Pirim, A. G. H. (2006). Yapay Zeka. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 1(1), 81-93.
- Sood, S. K., Rawat, K. S., and Kumar, D. (2022). A visual review of artificial intelligence and Industry 4.0 in healthcare. *Computers and Electrical Engineering*, 101, 107948.
- Tang, D. (2021). What is digital transformation?. *EDPACS*, 64(1), 9-13.
- Weng, Y., Wu, J., Kelly, T., and Johnson, W. (2024). Comprehensive Overview of Artificial Intelligence Applications in Modern Industries. arXiv preprint arXiv:2409.13059.
- Yildiz, S. K., and Bozkurt, G. (2023). Sanal gerçekliğin yeni anakarası: *Metaverse*. *TRT Akademi*, 8(17), 268-293.
- Zhu, H. (2020). Big data and artificial intelligence modeling for drug discovery. *Annual Review of Pharmacology and Toxicology*, 60(1), 573-589.



KAVRAMSAL MAKALE

Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Kırılgan Kesimdeki Kadın İstihdamının Rolü ve Önemine İlişkin Bir Değerlendirme*

Ebru AKTAŞ, Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya, e-posta: ebruaktas231@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4856-4959>

Prof. Dr. Berna HIZARCI BEŞER, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kütahya, e-posta: berna.beser@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2957-5030>

Öz

Dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar birçok toplumda ikinci plana atılarak taciz, şiddet küçük yaşta evlilikler gibi çeşitli zorbalıklara maruz kalmıştır. Kırılgan kesim içerisinde yer alan kadınların sürdürülebilir kalkınma açısından önemine ilişkin son yıllarda uluslararası örgütler tarafından çeşitli öncü çalışmalar yürütülmektedir. Kadınların erkeklerle eşit olması gerektiği ve kadın istihdamının desteklenmesi ile kadın işsizliğinin azaltılmasının etkisine ve önemine değinilmektedir. Türkiye’de ise Anayasa ve kanunlarla kadınların kırılganlığı önlenmeye çalışılmakta ve caydırıcı yaptırımlar ile kadına yönelik ekonomik ve sosyal desteklemeler artmaktadır. Ancak çoğu ülkede kadın istihdam oranı %50’nin üzerinde iken Yunanistan’da %48,2, İtalya’da %49,4, Meksika’da %46,2 ve Türkiye’de bu oran %31,7 dir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne dahil edilmemesi durumu beşerî sermayenin verimsiz kullanılmasına neden olurken ekonomik ve sosyal olarak sürdürülebilir kalkınma açısından geriletici olabilecektir. Sosyal sürdürülebilir kalkınma düzeyinin artırılması için toplumların yaşam koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda özellikle kadın istihdamının etkisi ve önemine ilişkin çalışmaların gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde arttırılmasının etkili olacağı görülmektedir.

*Bu çalışma danışmanlığını Berna HIZARCI BEŞER’in yaptığı ve Ebru AKTAŞ tarafından 2023 yılında ‘Sürdürülebilir Kalkınma Kapsamında Sosyal Sürdürülebilirlik ve Türkiye’de Kırılgan Kesimin Güçlendirilmesi’ isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kırılgan Kesimde Kadın, Kadın İstihdamı, Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma.

Makale Gönderme Tarihi: 16.09.2024

Makale Kabul Tarihi: 02.01.2025

Önerilen Atıf:

Aktaş, E. ve Hızarcı Beşer, B. (2025). Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Kırılgan Kesimdeki Kadın İstihdamının Rolü ve Önemine İlişkin Bir Değerlendirme, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 55-70.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2025, 8(1): 55-70. DOI:[10.26677/TR1010.2025.1503](https://doi.org/10.26677/TR1010.2025.1503)

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



CONCEPTUAL PAPER

**An Evaluation of the Role and Importance of Women's Employment in Vulnerable
Segments in Terms of Social Sustainable Development**

Ebru AKTAŞ, MSc. Student, Kütahya Dumlupınar University, Institute of Graduate Education, Kütahya, e-mail: ebruaktas231@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4499-3169>

Prof. Dr. Berna HIZARCI BEŞER, Kütahya Dumlupınar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kütahya, e-mail: berna.beser@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4856-4959>

Abstract

Women in many societies around the world are exposed to various tyrannies such as harassment, violence, and underage marriages. In recent years, various pioneering studies have been carried out by international organizations regarding the importance of women in the vulnerable segment in terms of sustainable development. It is mentioned that women should be equal to men and the impact and importance of supporting women's employment and reducing women's unemployment. In Turkey, efforts are being made to prevent women's vulnerability through the Constitution and laws, and economic and social support for women is increasing through deterrent sanctions. However, while the female employment rate is over 50% in most countries, this rate is 48.2% in Greece, 49.4% in Italy, 46.2% in Mexico and 31.7% in Turkey. Not including women, who constitute half of the population, in the workforce will lead to inefficient use of human capital and may be regressive in terms of economically and socially sustainable development. In order to increase the level of social sustainable development, the living conditions of societies need to be improved. In this regard, it seems that it will be effective to increase studies on the impact and importance of women's employment, both at national and international levels.

Keywords: Woman in Fragile Cut, Women's Employment, Social Sustainable Development.

Received: 16.09.2024

Accepted: 02.01.2025

Suggested Citation:

Aktaş, E. and Hızarcı Beşer, B. (2025). An Evaluation of the Role and Importance of Women's Employment in Vulnerable Segments in Terms of Social Sustainable Development, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(1): 55-70.

GİRİŞ

Tarih boyunca kadınlar çoğu toplumda ikinci planda tutularak dezavantajlı bir konumda yer almıştır. Yıllar içinde kadının geride bırakılmasına yönelik eleştirilerin artarak dikkatlerin bu konuya yöneldiği görülmektedir. Özellikle 2000'li yıllara gelindiğinde cinsiyet ayrımcılığı üzerine yapılan vurgular azalmış ve cinsiyet eşitliği kavramı gündeme gelmiştir (Aksoy ve Günay, 2018: 89). Avrupa Birliği (AB)'nin kadın-erkek eşitliğini temel ilkeler arasında yer vermesi ve büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şart olarak kabul etmesi önemli bir adımdır. Diğer taraftan OECD ülkelerinin toplumdaki büyüme ve kalkınmada kadının rolünü vurgulaması ve Birleşmiş Milletler üyesi ülkelerin İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve 1993 tarihli Kararla Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildirisi oldukça etkili olmuştur. Bu doğrultuda etkili öncü çalışmaların varlığı kadının yerinin geri planda kalmasının daha çok sorgulanmasına olanak sağlamıştır.

Kadın işi veya erkek işi olarak belirtilen mühendislik gibi alanlarda kadına yüklenen anne-eş kavramından çıkılarak, kadınların sosyal ve beşerî hayata katılımının artırılması hedeflenmelidir. Ancak kadınlar ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte Türkiye de gerek aile yapısından kaynaklanan gerekse çevre, sokak zorbalığı, eğitimden mahrum bırakma, çocuk yaşta evliliğe zorlama, sektörlerde önceliğin erkeklere verilmesi, şiddete maruz kalma ve hatta taciz gibi etkenlerle sıklıkla karşı karşıya kalmaktadır.

Kırılgan kesimler, içerisinde buldukları toplumun ekonomik ve sosyal kaynaklarını kullanabilme yönünden yoksun kalan gruplar olarak tanımlanabilir. Ancak kimlerin kırılgan kesimler olduğu toplumdan topluma farklılık gösterebilir. Dünyada yetersiz yaşam şartları içinde yaşayan buldukları yerlerin özelliklerine göre fiziksel, psikolojik, sağlık, maddiyat gibi konularda insani yaşam standartlarına ulaşabilmede devletlere sorumluluklar yüklenmiştir (Bayraktar, 2014: 14).

Bu çalışmada sosyal sürdürülebilir kalkınma kapsamında kırılgan kesim içerisinde yer alan kadına vurgu yapılmakta ve kadın istihdamının etkili olacağı konusu üzerinde durulmuştur. Kadının dünya genelinde yeri ve önemine ilişkin tespitler istihdam verileri düzeyinde değerlendirilerek uluslararası alanda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Ancak veriler değerlendirildiğinde gerek ülkeler açısından karşılaştırma yapıldığında gerekse Türkiye'de yer alan düzenlemeler, günümüz çağımızda halen kadının istenen konuma ulaşamadığını göstermektedir. Bu konuda ekonomik büyüme rakamları kadar kalkınmanın hızlanmasında büyük önemi olan dezavantajlı grupların göz ardı edilmemesi ve gerekli çalışmaların kadın bazında daha fazla ön plana taşınmasına gerek duyulduğu ifade edilmektedir.

SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA ve KIRILGAN KESİMDEKİ KADININ DURUMU

Sürdürülebilir kalkınma, 1987 yılında literatüre "Brundtland Raporu" olarak anılan "Ortak Geleceğimiz" (Common Future) raporuyla birlikte genel kabul gören bir olgu olarak girmiş olup aslında 18. ve 19. yüzyılda dahi kullanılmış bir kavramdır.

"Sürdürülebilirlik", uzun vadeli kalkınma (bazen önemli sosyal sermaye olarak adlandırılır) için gereken sosyal minimumları belirlemeyi ve toplumun uzun vadeli işlevlerinin çoğuna yönelik zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır (Bart, 2002: 6). Toplumların kalitesi, toplumun doğal ilişkilerini ve toplum içindeki bireylerin ilişkileri gösterir. Sosyal sürdürülebilirlik, toplumda ve ilgili kurumlarda çok çeşitli insan ihtiyaçlarını karşıladığında ve kimliği şekillendirmek ve uzun bir süre boyunca refahı sürdürmek için sosyal adalet, insan onur ve katılım gibi normlar karşılandığında elde edilmektedir (Littig ve Griebler, 2005: 71). McKenzie'ye göre ise sosyal sürdürülebilirlik, topluluklardaki yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve toplulukları bu koşullara ulaşma sürecidir (McKenzie, 2004:12).

Sosyal sürdürülebilir kalkınma tanımları ise 1990'lı yıllardan başlayarak geçen 30 yıl süre içerisinde tekrar tekrar türetilerek özüne dokunulmadan revizeler yapılmıştır. Sosyal sürdürülebilir kalkınma konusunda netlik ve sağlamlık konusundaki eksikliklerin varlığı uygulanabilir bir sosyal sürdürülebilir

kalkınmanın tanımı olmadığını ortaya koymuştur. Sürdürülebilirliğin genel olarak kabul edilen tek bir tanımı bulunmamaktadır. Sosyal kelimesi çok yönlü bir kelimedir. Sosyal kelimesinin dilimizde karşılığı toplumsaldır. Fransızca ve İngilizce kökenlere sahip sosyal, social (yoldaş, müttefik, ortak) anlamlarını taşımakla birlikte topluma uygun, toplumu gözeten, toplumsal sözcüğünden alıntıdır. Sosyal sürdürülebilirlik sadece tek bir alanla sınırlı değildir. Disiplinler arası bir kavramdır. Başta ekonomi olmak üzere sosyoloji, psikoloji, mimari gibi birçok alanda literatürde kullanılmıştır.

Sosyal sürdürülebilir kalkınma tanımlarının bazıları sırasıyla açıklanmaktadır. Bunlardan ilki sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde sosyal sürdürülebilirlik zincirin kayıp olan ekonomik büyüme ve kalkınmada destekleyici etkileşim içeren sosyal sermaye boyutu olarak tanımlanmıştır. Sosyal istikrarın güçlü bir tanımı, eşitlik ve demokrasi değerlerine dayanmalıdır; ikincisi, insan-politik, medeni, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tüm halklara etkin bir şekilde tahsis edilmesi anlamına gelmektedir (Sachs, 1999: 27).

Sivil toplumun gelişmesiyle kültürel ve sosyal olarak farklı grupların bir arada yaşamasına yol açan bir ortamın oluşmasıyla uyumlu bir gelişmedir ve sosyal teşviklere herkes için yaşam kalitesinde bir iyileşme vaat etmesidir (Stren, Polese ve Mario, 2000: 16). Bir toplumun içindeki çalışma ve ilgili kurumsal düzenlemeler, geniş bir insan ihtiyaçlarını karşılıyorsa doğanın ve onun üreme yeteneklerinin uzun bir süre boyunca ve sosyal adaletin normatif iddialarını koruyacak şekilde şekilleniyorsa, sosyal sürdürülebilirlik sağlanacak ve insan onuru ve katılımı yerine gelmiş olacaktır.

Sürdürülebilir kalkınma kavramı çevresel ve ekonomi alanında ilgi görmesine rağmen sosyal boyutunun çok yönlü olması nedeniyle ivme kazanamamıştır. Sosyal sürdürülebilirlik kavramının ülkelerin çıkarımı bile farklılaşmaktadır. AB ülkelerine bakıldığında iç politikaya bağlı olarak şekillenmektedir. Örneğin Almanya sosyal sürdürülebilir kalkınmanın emekten geçtiğini düşünürken Hollanda sosyal sürdürülebilir kalkınmayı tüketime bağlamaktadır. Sosyal sürdürülebilir kalkınmanın gelişim süreci incelendiğinde ise yıllara göre farklılık gösterip farklı algılanmasının temelinde mevcut duruma hizmet ettiği görülmektedir. Bununla birlikte sosyal hizmetin desteklenmesi de aynı zamanda sosyal sürdürülebilirliği ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında oldukça etkilidir. Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik olarak uygun, sosyal olarak kabul edilebilir ve çevresel açıdan sağlıklı bir ilerleme olduğunda gerçekleşmektedir (Özmete, 2010: 90). Bu doğrultuda kırılma; yaşamı boyunca çeşitli sorunlarla karşılaşan gerek fiziksel gerek zihinsel ya da ekonomik imkânların yetersizliği nedeniyle diğer insanlara göre eksikliğini hisseden kişilerin yer aldığı gruptur. Bir birey, ülkede yaşayan vatandaşların genelinin ulaşabildiği hizmetlere ulaşamıyorsa veya ulaşmada zorluklar çekiyorsa kırılma kesimin içinde yer alır (Karaboğa, 2015: 8). Kırılma kesimler maddi olanak yetersiz, yaşayan birey veya ailenin din, dil ırk gibi ayrımcılıklara maruz kalan ve bu etkenler nedeniyle toplumdan uzaklaşan bireylerdir. Bu bireyler yaşamını sürdürmede gerekli olan gıda, barınma, sağlık vb. temel gereksinimlere ulaşmada zorluk çekmektedirler. İnsanlar sahip olduğu cinsiyet, özel (fiziksel durumlar) yoksulluk gibi etkenlerle hayatları süresince mücadele etmek zorundadır. Kırılma kesimleri yalnızca cinsiyet, ırk, etnik grup ve yoksulluk kavramıyla ilişkilendirilmemektedir. Kırılma kesimler aynı zamanda bireysel öz ihtiyaçlarını karşılamada sürekli sorunlarla yaşamaktadır (Mayer, 2003). Kırılma kesimler; bedensel ve zihinsel özel gereksinimi olan bireyler, alkol bağımlıları, yaşlılar, suçlular, istismara uğramış çocuklar, tek ebeveynli aileleri dezavantajlı olarak tanımlanmaktadır (Adaman ve Keyder, 2007: 89).

Kırılma kesimler denildiğinde öncelikli olarak; özel gereksinime sahip, ailelerinin etnik kimlikleri nedeniyle dışlanan çocuklar, ülkeleri savaş içinde olan çocuklar ve özellikle yoksulluk içinde yaşayan çocuklar yer almaktadır. Çeşitli kaynaklara bakıldığında kırılma kesimler yoksullar, çocuklar, kadınlar, gençler, özel gereksinimi olan bireyler, yaşlılar /göçmenler, kayıt dışı istihdam edilen işçiler ve azınlıklar yer almaktadır.

Kadın –kalkınma ilişkisinin kurulmasında geliştirilen 3 farklı yaklaşım bulunmaktadır. Durmaz, 2022: 37). İlki kalkınmada kadın yaklaşımı (WID-women in development) dir. Bu yaklaşımda kadının ev dışında üretken faaliyetlere katılımına odaklanmıştır. Ancak birlikte aşırı yük altına giren kadının

cinsiyetler arası iş bölümünün yetersiz olması nedeniyle zayıf yönleri de bulunmaktadır. İkinci yaklaşım kadının ekonomi alanında varlığına verdiği değer açısından sonrasında kadın ve kalkınma yaklaşımı (WAD-women and development) dır. Bu yaklaşım toplumsal düzeyde cinsiyete dayalı iş bölümü ve sömürüye odaklanmıştır. Kadınların hane içinde ve dışında zaten üretici faaliyetlerde buldukları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımda belirtilen faaliyetlere görünürlük ve sosyo-ekonomik statü açısından marjinal düzeyde ele alınmaktadır. Son yaklaşım ise toplumsal cinsiyet ve kalkınma yaklaşımı (GAD-gender and development) dır. Kadının üretim süreçlerindeki emeğini tanıyan eşitsizliklerin çok düzeyli müdahaleler ile dönüştürülmesi gerektiğini öneren bir yaklaşım olup kadınların güçlendirilmesini kilit kavram olarak görmektedir. Kadınların ataerkil sosyo-ekonomik düzenin dönüştürülmesinde başlıca rol oynaması gerektiği ve kalkınma politikalarının da bunu destekleyerek gerekli düzenlemelerin yapılmasının gerekliliğine odaklanmaktadır (KEİG, 2015:8).

Kalkınma kavramının kendi içindeki gelişimi uzun yıllar sürse de bu süreçlere kadınların dâhil edilmesi yıllarca ihmal edilmiştir. Kalkınma içinde kadınların üretici rolünün gerekli olması ve kadınların istihdama katılarak özellikle üçüncü dünya ülkelerinde yoksulluğun önlenileceği düşüncesi; kadınların kalkınmaya dâhil edilmesinin önemini göstermiştir (Yıldırım ve Gül, 2021: 681).

Kırılgan Kesimdeki Kadınların İstihdamı

2000'li yıllara kadar kadının toplumdaki mevcut durumu önemsenmemiş ve kadınlar toplumsal baskılara maruz kalmıştır. Özellikle Türkiye'de geleneksel düşünce yapısı kadını birtakım kalıplara sokmuştur. Kadını sadece anne ve eş olarak kabul edilmesi, kadını çalışma hayatında geri plana atmıştır. Fiziksel gücünün erkeklere oranla yetersiz olması da kadını kırılganlığa sürüklemiştir. Bu durumda kültürel ve sosyal çevrenin de etkisi vardır. Kırılganlığın temelinde baktığımızda eğitim alma hakkından mahrum bırakılma, iş hayatına atılmada zorluklara ve dışlanmalara maruz kalma, eşit ücret alamama, siyasette yerinin olmaması ya da kısıtlı olmasının yanında kadınlar çocuk yaşlarda alınıp zorla evlendirilmesi, şiddet görmesi hatta öldürülmesi de yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılması, kadın istihdamının artırılması, toplumlarda ekonomik kalkınmanın sağlanmasında ve kırılganlığın da azalmasında etkili olacağı belirtilmektedir (Sar, 2021:21). Çalışma hayatında dezavantajlı gruplar arasında yine özel gereksinimi olan bireyler, çocuklar, yaşlılar, göçmen işçiler, eski hükümlüler ile birlikte başta kadınlar bulunmaktadır. Neoliberal politikaların da etkisiyle iş bulma, çalışma ve işten ayrılma sürecinde kadınların ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Cinsiyet temelli yaklaşımların kadınları çalışma hayatında dezavantajlı kırılgan duruma düştüğü görülmektedir (Çevik ve Özkul, 2022: 612).

Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları zorluklardan bazıları şunlardır (Durmaz, 2016: 44-54 ve Ertürkmen, 2023: 394-395);

1. İkili Rol Yaklaşımı,
2. Kazançtaki Farklılıklar,
3. Eğitim Seviyesi ve Beşerî Sermaye Yatırımı,
4. Çocuk Sahibi Olmak,
5. Medeni Durum,
6. İşverenin Ayrımcı Tutumu,
7. Üst Yönetim Kademesine Geçememe: Cam Tavan, Kraliçe Arı Sendromu ve Cam Asansör (cam yürüyen merdiven).

Avrupa Birliği'nde Kırılgan Kesimdeki Kadınlar

AB Antlaşmasının 2. ve 3. Maddelerinde kadın-erkek eşitliğinin temel ilkeler arasında sayılması ve "Kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplum" vurgusu ile eşitliğin desteklendiği görülmektedir. AB işleyiş anlaşmasının 8. maddesinde ise "Birlik tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba gösterir" hükmü yer almaktadır. Aynı şekilde temel haklar şartında kadın erkek eşitliği başlığında kadın-erkek eşitliği istihdam, iş ve ücret dâhil olmak üzere bütün konularda garanti altına alınmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir hak ve AB'nin ortak bir değeri olmanın yanı sıra, AB büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şarttır. Birlik "toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi ile kadın ve erkeğe eşit muamele ve eşit fırsatların sağlanması, cinsiyet temelli her tür ayrımcılığın önlenmesi için çaba sarf etmektedir" maddeleri yer almaktadır.

AB'nin kadınlar için yaptığı başlıca düzenlemeler; Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi, Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji, Kadın Erkek Eşitliği için Yol Haritası, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi AB Eylem Planı (2010), Kadın Şartı (2010) çalışmaları mevcuttur.

Kadın-erkek eşitliği AB'de fırsat eşitliğinin başlangıç noktası olan 1957 Roma Anlaşması'dır. AB Konseyi; 1995 yılında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğine yönelik ve 1996-2000 yıllarını kapsayan program kabul etmiştir. Amaç fırsat eşitliği konusunu hem AB hem de uluslararası platformlardaki programlara dâhil etmektir. 1997 yılına gelindiğinde Amsterdam Antlaşmasıyla kadın ve erkek eşitliği AB'nin temel görevi olarak belirtilmiştir. 2006-2010 yılları için Avrupa Komisyonu, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının geniş alanları kapsamaması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu kapsamda, kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine eşit düzeyde katılmaları ve bu durumun teşvik edilmesi, cinsiyetler arasında aile hayatı ve meslek hayatı açısından uzlaşma sağlamaya yönelik politikalar teşvik etmek istenmektedir. Kadın ve erkekler arasında Eşitlik Raporu 2008 yılında Avrupa'da kadın-erkek eşitliğinin iki boyutlu bir denge olduğuna dikkat çekmektedir (Kılınçarslan, 2024: 138).

Kadınların erkeklerle eşit durumda olmasına önem veren AB bu eşitliğin kadınların da üretken hale gelmesiyle sağlanacağı görüşünden yola çıkmaktadır. Buna göre kadın istihdamının desteklenmesi, kadın işsizliğinin azaltılması, bakım hizmetlerine erişimin artırılması, kadınların kariyerlerine ara vermelerinden sonra istihdam piyasasına geri dönüşlerinin kolaylaştırılması, kadınların işsizlik oranları ile orantılı olarak aktif istihdam politikalarından yararlanmasının sağlanması, kadın istihdamını olumsuz etkileyebilecek vergi avantajlarının azaltılması yönündedir. Ayrıca esnek çalışma biçimlerinin kadınlar için olumlu etkiler yaratacak şekilde kullanılması eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması; kadınların hayat boyu öğrenme faaliyetlerine erişiminin kolaylaştırılması, kadın istihdam oranının artırılması sürecine sosyal tarafların da müdahil olması, istihdam piyasasında cinsiyet ile ilişkili tüm farkların azaltılmasına önem verilmektedir.

Avrupa Komisyonu kadın-erkek eşitliğini teşvik etmeye yönelik çalışmalarına devam etme taahhüdünü 2016 Çalışma Programı kapsamında yeniden teyit etmiş, 2016-2019 dönemi için cinsiyet eşitliği hakkındaki stratejik bağlantı belgesini açıklamıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda eşitsizlik oranı azaltılmış olsa da eşitsizlik düzeyi istenen seviyede değildir.

Türkiye ve Balkan ülkelerinde kadın haklarının güçlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla Avrupa Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü tarafından yeni bir proje olarak "Kadınların Güçlendirilmesi" duyurulmuştur. Sivil Toplum Bileşeni Ortaklık Eylemleri Programı kapsamında Avrupa Birliği ülkeleri, Türkiye ve Balkan ülkelerinde cinsiyet eşitliğini geliştirmek amacıyla faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve kamu otoriteleri arasında güçlü bölgesel ortaklıklar kurmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda sivil toplum kuruluşları kadın haklarının geliştirilmesi ve AB düzeyinde daha etkin olmalarının sağlanması, vatandaşların hak ve sorumlulukları konusundaki farkındalığının artması, kültürlerarası diyalogun artırılması, daha etkin bilgi paylaşımının sağlanması, kadın haklarının iyileştirilmesi ve kadına karşı şiddetle mücadele konularında desteklenmesi hedeflenmektedir.

Tablo 1. AB Üyesi Ülkelerde Kadın İstihdam Oranı (%)

Ülke	2021 Yılı	2022 Yılı	2023 Yılı
Belçika	66.8	68.1	68.3
Bulgaristan	69.1	72.1	72.6
Çek Cumhuriyeti	72.1	73.7	74.5
Danimarka	75.5	77.4	77.0
Estonya	77.5	80.4	80.9
İrlanda	69.9	72.6	74.3
İspanya	62.1	63.7	65.4
Fransa	70.2	71.2	71.7
Hırvatistan	63.4	65.5	66.9
Kıbrıs	70.8	73.4	75.2
Letonya	72.9	75.5	76.0
Litvanya	76.7	78.6	77.7
Lüksemburg	70.3	71.5	71.4
Almanya	75.6	76.7	77.2
Malta	68.4	72.9	73.6
Hollanda	77.5	79.0	79.6
Avusturya	71.3	73.4	73.3
Polonya	68.5	70.3	72.0
Portekiz	72.7	74.3	75.4
Romanya	56.9	59.1	59.1
Slovenya	72.6	74.3	74.3
Slovakya	70.4	72.6	73.6
Finlandiya	75.8	77.8	78.1
İsveç	77.7	79.1	80.2
İzlanda	77.5	82.1	82.1
Norveç	77.5	78.0	77.8
İsviçre	78.1	78.4	79.2
Sırbistan	58.9	61.8	63.4
Macaristan	73.6	75.4	76.1

Kaynak: Eurostat, 2024.

AB üye ülkelerinin 2021, 2022, 2023 ekonomide kadın istihdam oranları yıllar itibariyle artış göstermiştir. En düşük istihdam oranı ise 2023 yılı verileri itibariyle Romanya (59,1)'dir. 2022, 2023 yıllarında Romanya, Slovenya ve İzlanda da kadın istihdam oranı aynı oranda kalarak gelişme/

gerileme göstermemiştir. 2023 yılında 2022 yılına göre istihdam oranı düşen ülkeler ise Danimarka, Litvanya, Lüksemburg ve Avusturya'dır.

Kadın istihdamı için AB esneklik olgusuna önem vermiştir. Bunun temelinde ise ilk kez işe girecek genç kadınlar, ya da özel gereksinime sahip kadınlar için istihdam olanaklarının genişletilerek rekabet koşullarına adapte olmalarını sağlamaktır. AB cinsiyete göre istihdam çalışmasında 2005 yılı ve sonrası için AB üye ülkelerinde kadın istihdamı raporları bulunmaktadır.

OECD Ülkelerinde Kırılgan Kesimdeki Kadınlar

OECD'ye üye ülkelerde kadınların çalışma hayatındaki zorluklarına dikkat çekerek istihdam çalışmaları yürütmüştür. 1929 yılında meydana gelen büyük bunalım işgücü piyasasındaki eksikleri ele almış ve bunun sonucunda OECD piyasayı güçlendirmek ve engelleri azaltmak adına daha aktif faaliyetler yürütülmüştür. Kadın katılımında çeşitli politikalara da sahip olan kuruluş 2010 yılında cinsiyet insiyatifini de kurmuştur.

OECD ülke araştırmalarında kadınların genel olarak yarı zamanlı işlerde çalıştığı görülmektedir. Kadınlar erkeklerle eşit koşullarda ve eşit sürede çalışma imkânına sahip olsa da cinsiyete dayalı ücretlendirme yapıldığı ve kadınların erkeklere oranla düşük ücret aldığı görülmektedir.

Kadınların iş hayatında istihdam edilmesini desteklemek amacıyla aile dostu politikalar da geliştirilmiştir. Aile gelirinin yeterli düzeyde olmasını sağlamak, çocuk gelişimini iyileştirerek, iş ile çocuk bakımı yardımcı olmak ve istihdamda cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için aile ve iş dengesinin sağlanması için etkili politikalar içermektedir. Maliyetler ile istihdam arasında doğrusal bir paralellik vardır. Maliyetlerde ne kadar düşüş gözlemlenirse kadınların istihdam oranında da artış gözlemlenmektedir. OECD ülkelerindeki vergilendirmeye bakıldığında evli kadınların daha ağır vergilere tabi tutulduğu bilinmektedir.

İlalan (2017) yılında gerçekleştirilen "OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılımı: ekonomik kalkınma ve vergi yükü açısından analizi" isimli çalışmasında, uluslararası kuruluşların kadınların işgücüne katılımlarını incelemiştir. İlalan'a göre OECD ülkelerinde 1929 Büyük Bunalım sonrasında kadınlara daha iyi ekonomik fırsatlar sunmak için işgücü piyasasının güçlendirmesine yönelik çalışmalara başlanmıştır. 2010 yılında "OECD Cinsiyet İnsiyatifi"ni kurmasıyla birlikte kadınların işgücüne katılımının ekonomik ve sosyal faktörlere bağlı olduğunu da vurgulanmıştır.

Ekonomik faktörlere göre: devletler birçok kez kriz dönemlerinden geçmişlerdir. Bu dönemlere oluşan çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerindeki eksiklik kadınlar tarafından tamamlanmıştır. İşsiz kalan eşin yükünü hafifleterek aile ekonomisine destek olan kadınlar çeşitli işlerde çalışabileceği koşulları aramışlardır. Eğitim seviyesinin önemi fark edilerek daha eğitimi yüksek kadınların kayıt dışı ekonomide ezilmemiştir. Ücret ve terfi konularında da kadına karşı negatif ayrımcılık uygulanmış ve çalışma hayatından caydırılmaya çalışılmıştır. Fakat kadınların iş hayatına atılması hane halkı yoksulluk oranlarını düşürmüştür.

Sosyal faktörlere göre: İnsan haklarını açısından kadınların çeşitli kurumlarda istihdam edilmesi, kadınların karar alma mekanizmasında yer alması ülkeleri farklı bakış açıları ve yetenekleri sayesinde siyasi otoriteyi daha geniş açıdan etkileyecek, yeni hukuki düzenlemeler, politikalar bu bakış açısı ile şekillenecektir.

OECD'nin 2010 ve 2021 yılları arası istatistiklerine baktığımızda OECD ülkelerinde 18-64 yaş arası kadınların iş hayatındaki yeri yüzde 50'nin altında olan ülkeler Yunanistan, İtalya, Meksika ve Türkiye'ye ait veriler sırayla verilmektedir.

Tablo 2. Yunanistan'da Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	48,0	45,0	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4	45,3	47,3	47,5	48,2
İşgücüne katılım oranı	57,5	57,5	58,3	58,3	59,0	59,9	60,4	60,3	59,9	60,4	59,3	59,6
İşsizlik oranı	16,5	21,7	28,4	31,6	30,4	29,1	28,3	26,3	24,4	21,7	20,0	19,1

Kaynak: OECD Stat, 2022.

Yunanistan da kadının çalışma hayatındaki yeri OECD ortalamasının altında kalmıştır. İşsizlik oranı 2021 yılı itibariyle yaklaşık %20 civarındadır.

Tablo 3. İtalya'da Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,9	48,9	49,5	50,1	49,0	49,4
İşgücüne katılım oranı	51,1	51,4	53,4	53,6	54,4	54,1	55,2	55,9	56,2	56,5	54,7	55,4
İşsizlik oranı	9,7	9,6	11,9	13,2	13,9	12,8	12,9	12,5	11,9	11,3	10,4	10,8

Kaynak: OECD Stat, 2022.

İtalya da kadın istihdam ve katılımı yıllar itibariyle çok fazla artış gösterememiştir. İşsizlik oranı ise dalgalanmalar göstermekle birlikte 2020 ve 2021 yıllarında yaklaşık %10 seviyelerinde kalmıştır.

Tablo 4. Meksika'da Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	43,2	43,7	44,9	45,0	44,2	44,7	45,1	44,9	45,6	47,0	44,6	46,2
İşgücüne katılım oranı	45,6	46,2	47,3	47,4	46,6	46,8	47,0	46,7	47,3	48,8	46,7	48,3
İşsizlik oranı	5,4	5,3	5,1	5,1	5,0	4,6	4,1	3,7	3,6	3,7	4,3	4,3

Kaynak: OECD Stat, 2022.

Meksika da kadın istihdam ve işgücüne katılım oranı %40 seviyesindedir. 2010-2019 döneminde işsizlikte de gerçekleşen düşüş, pandemi sonrası 2019 yılından sonra artış göstermiş ve yaklaşık %4 civarında sabit kalmıştır.

Tablo 5. Türkiye'de Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	26,2	27,8	28,7	29,6	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2	29,7	31,7
İşgücüne katılım oranı	30,2	31,5	32,3	33,7	33,6	35,0	36,2	37,6	38,3	38,7	35,	37,3
İşsizlik oranı	13,3	11,6	11,0	12,2	12,1	12,9	14,0	14,4	14,2	16,8	15,3	15,0

Kaynak: OECD Stat, 2022.

Türkiye'de kadının istihdam ve işgücüne katılım oranı pandemi döneminde dalgalanma gösterse de son yıllarda artış seyrindedir. İşsizlik oranı 2024 yılında da %15 civarındadır. OECD üyesi ülkelerin kadın istihdam oranlarına bakıldığında yıllar içinde istikrarlı bir artış göstermiştir.

BM'ye Üye Ülkelerde Kırılğan Kesimdeki Kadın

BM yüzyıllardır süre gelen kadınların dezavantajlı (ikinci plana atılma, hor görülme, alınıp-satılma, eğitim-sağlık hizmetlerinden yoksun bırakılma) durumuna ayrıca ilgi göstermiştir. Başta çıkan insan hakları evrensel bildiriyle ayrımcılığın kabul edilemezliği vurgulayarak bütün insanların eşit ve özgür doğduklarını ve herkesin hiçbir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın hak ve özgürlüklere sahip olduklarını ilan etmiştir (BM, 1948: 1-7).

BM Genel Kurulunun 18 Aralık 1979 tarihinde 34/180 sayılı Kararıyla kabul ettiği kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın tasfiye edilmesini içeren "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi" (Convention on the Elimination of All Forms Discrimination against Women-CEDAW) sözleşmesi 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. 30 maddeden oluşan sözleşme genel hatlarıyla kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılık için hukuki, siyasal, ekonomik ve kültürel alanlarda tedbirlerin alınması, aile ve toplum geleneklerindeki ayrımcılığı tasfiye ederek eğitim ile güçlendirilmesi, kadın satışlarının yasaklanması, vatandaşlık başta olarak oy verme seçme seçilme hakları tanınmıştır (CEDAW, 1981: 1-9).

BM kadınların eğitim, sağlık, çalışma gibi hakları gözetilerek hem ekonomik hem de sosyal alanda etkin bir şekilde var olmalarını hedeflemektedir. Kırsal alanda yaşayan kadınlar için eğitim başta olmak üzere teknik yeterlilik sağlanarak ekonomik imkânlardan yararlanarak toplumsal faaliyetlerde etkin kredi alarak pazarlama imkânı da sunarak başta yerleşimini sağlayacak konut ihtiyacı olmak üzere çeşitli olanakları kapsayan yararlanma hakkı verilmiştir. Kadına şiddete karşı da çalışmalar yapan BM Genel Kurulu tarafından 20 Aralık 1993 tarihli Kararla Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiriyi ilan edilmiştir. Bu bildiri doğrultusunda ise; vücut bütünlüğüne özen göstererek eşitlik, özgürlük kısaca insan onuruna yakışır hakları belirterek insanlık dışı, onur kırıcı muameleye karşı cezaya sözleşmesini dikkate alarak kadınların yaşamsal alanı iyileştirmek hedeflenmiştir (Brundtland, 1987:27).

TÜRKİYE'DE KADINLARIN DURUMU ve KADIN İSTİHDAMI

Türkiye de kadınlar, gerek aile yapısından kaynaklanan çevre, sokak zorbalığı, eğitimden mahrum kalma, çocuk yaşta evliliğe zorlanma, sektörlerde önceliğin erkeklere verilmesi, şiddete maruz kalma ve hatta taciz gibi etkenlerle tarih boyunca karşı karşıya kalmıştır. Kadın nüfusu 42 milyon 252 bin 172 kişidir ve Türkiye'de nüfusun %49,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. BM tarafından 2013 yılında BM *Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri 52 Minimum Gösterge Setini* kabul etmiş olup Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ilk defa 2017 yılında yayımlamıştır.

Tarihsel süreç içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kadınların ağır işlerde çalışmasını önlemek amacıyla 1936 yılında kadınların yer altında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Türkiye'de ise kadınlara ülkenin kuruluşundan itibaren siyasi haklar tanınmıştır. Bu kapsamda ilk kadın partisi kurulmuş olup 1923 yılında yapılan reformlar ile kadınların çalışma hayatında kendilerine yer bulmaları sağlanmıştır. Tevhid-i tedrisat kanunu çıkarılmıştır. Eğitime yönelik milli eğitim bakanlığı kurulmuş ve tüm okulları buraya bağlayarak eğitimde kadın erkek eşitliği sağlanması istenmiştir. Fakat ardından eğitime yönelik yapılması gereken faaliyetlerin geç kaldığını belirtirken Türkiye de zorunlu eğitimin uzatılmasına yönelik ilk adım 1997 yılında atılmıştır. Çıkarılan belediye yasasıyla kadınlara seçme ve seçilme hakları tanınmış ardından muhtar, milletvekili, oranları artmıştır. Türkiye'de 1926 yılı Medeni Kanun ile erkeklerin kadınları alıp satma durumunu ve çok eşlilik için yapılan çalışmalar ise çok eşliliği kaldırmıştır. Ayrıca tek taraflı boşanma usulünü de kaldırarak kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf hakkı verilmiştir. Eşitliğin sağlanması için BM ile birlikte hareket eden Türkiye bu kapsamda "Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ni 1979 yılında kabul etmiştir. Şiddete uğrayan ve savunmasız bir durumda kalan kadınlar için sığınma evleri ve devlet koruması başlamıştır.

1980’li yıllardan bu yana gerek uluslararası düzeyde gerek ülke içinde kadına yönelik çalışmalar ve kadın hakları konusunda toplumsal bilinç giderek artmıştır. 1995 itibariyle ulusal mevzuat gözden geçirilmiş, çeşitli yasal düzenlemeler yapılarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması hususunda gelişmeler meydana gelmiştir. 1998 yılında yürürlüğe giren 4320 sayılı “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” ile birlikte aile içinde şiddete maruz kalan kadın veya çocuklara şahsen şikâyet bildiriminde bulunma imkânı tanımaktadır. Avrupa Birliği uyum çerçevesinde kadın hakları konusundaki 3 Ekim 2001 tarihinde TBMM’de kabul edilerek 17 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişiklikleri, aile içinde kadın-erkek eşitliği kavramını güçlendirici hükümler içermektedir. 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Medeni Kanun da Anayasa değişikliklerini tamamlayıcı niteliği ile kadının hem aile içinde hem toplumsal yaşamdaki konumunu güçlendirmiştir. 22 Mayıs 2004 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişiklikleri çerçevesinde de Anayasa’nın “Kanun önünde eşitlik” konulu 10. maddesinde yapılan düzenlemeyle, “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. 1990 yılında kurulan ve kadın hakları konusunda uygulayıcı ve sorumlu kuruluş konumundaki Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün teşkilat kanunu tasarısı TBMM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Kadının toplumsal ve sosyal statüsünü güçlendiren düzenlemelere yer veren yeni Türk Ceza Kanunu TBMM Genel Kurulu tarafından 26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilmiştir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından kadına yönelik şiddet, töre/namus cinayetlerinin önlenmesi amacıyla, yasal, kurumsal, eğitsel ve kültürel alanlarda alınması gereken önlemler 2007-2010 Ulusal Eylem Planı’nın hazırlanması hedefinde yer almıştır (T.C Dışişleri Bakanlığı, 2024)

“Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”, 2018-2023 yıllarını arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde kamu kurum ve kuruluşlarının, yerel yönetimlerin, üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının, meslek kuruluşlarının, özel sektörün ve ilgili diğer kuruluşların kadınların güçlenmesine yönelik yapacakları çalışmalarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.

Tablo 6. Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranı (%)

Yıllar	2020	2021	2022
Oran	15,1	15,2	13,7

Kaynak: TÜİK, 2022.

Türkiye de kadınların işsizlik oranlarına bakıldığında son 3 yıl için (2020, 2021, 2022); 2020 yılı başında kadın işsizlik oranı %15,1 iken 2021 başında bu oran %15,2 olmuştur. 2022 yılında gerileme göstererek %13,7’e düşen kadın işsizliği erkek işsizlik oranlarıyla kıyaslandığında %3 oranında fazladır.

Tablo 7. Türkiye’de Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıllar	2020	2021	2022
Oran	27,0	29,3	29,5

Kaynak: TÜİK, 2022.

Tablo 8. Türkiye’de Toplam Nüfus İçinde Kadın İşgücü Oranı (%)

2020/2021 yılı	Kadın	Toplam
Okuma yazma bilmeyen	6,5	3,8
Yükseköğretim mezunu	17,3	19,2
İstihdam oranı	26,3	42,8
İşgücüne katılım oranı	30,9	49,3
İşsizlik oranı	15,0	13,2

Kaynak: TÜİK, 2022.

Kadınların istihdam oranına bakıldığında son üç yılda (2020, 2021, 2022) artış göstermektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa son verme ve cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde çalışmalar yapılsa da sektörlerde erkek istihdamı her zaman üstünlük göstermektedir. 2021 yılına gelindiğinde istihdam oranı %29,3 düzeyine çıkmıştır.

Eğitim seviyesinin de etkisiyle değişen istihdam oranı %26,3 düzeyine ulaşmıştır. Eğitime katılım oranı %30,9 iken işsizlik oranı da %15 seviyesindedir.

Tablo 9. Türkiye’de Toplam Nüfus İçinde Kadınların Eğitim Seviyesi

Eğitim Seviyesi	Toplam Nüfus		Kadın		Erkek	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Okuma Yazma Bilmeyen	16 785	19 835	13 475	17 020	21 165	23 642
Bir Okul Bitirmeyen	22 936	25 911	18 765	19 211	24 917	29 373
Lise Altı Eğitim Seviyesi	32 838	35 344	22 137	23 672	35 263	38 058
Lise Ve Dengi Eğitim Seviyesi	41 855	47 326	32 114	33 359	44 480	50 988
Yükseköğretim Seviyesi	63 085	68 229	50 788	56 814	70 639	75 360
Toplam	43 118	47,886	35 828	40 116	45 648	50 678

Kaynak: ASHB, 2022.

Tablo 9’a göre eğitim seviyelerinden ziyade okuma yazma bilmeyen kişi sayısı ve okul bitirmeyenlerin oranı da artmıştır. Türkiye nüfusun %49,9’ u kadındır ve kadınların 2022 verilerine göre işsizlik oranı %13,7 düzeyinde iken istihdam %29,5 dir. Eğitime katılım oranı ise %30,9’dur. Bu oran eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte yıllar itibariyle artış göstermiştir. Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %16,4 düzeyine çıkmış, hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,1 olmuştur. Kadın milletvekili oranı %17,3 düzeyine yükselirken, yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %33,2 olmuştur. Yönetici pozisyonundaki kadın oranı ise 2022 itibariyle %20,7’dir. Bu oranlar artış göstermekle birlikte AB ve OECD ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça geride kalmaktadır.

Türk Anayasasıyla desteklenen kadın erkek eşitliği ilkesi 2010 yılında yapılan değişiklik ve 10. madde ile de kuvvetlendirilmiştir. Medeni kanuna göre evlenme yaşı 18 olarak belirtilmiş ve evlenme yerini erkeğin ikametgâhından değiştirerek kadın ya da erkeğin yapmıştır. Bu kanunun ardından aile mahkemeleri devreye girmiştir. Aile mahkemeleriyle aile içi çatışmalardan doğan sorunların eşitlik esas alınarak çözüm bulması istenmiştir. 2008 yılında ailenin korunmasına dair kanun yürürlüğe girmiş ve kadına dair şiddeti önlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. İş Kanunu kapsamında işçi ve işveren arasında ayrımın özellikle cinsiyet esas alınarak yapılmasının önüne geçilmiştir. Türk Ceza Kanunu eşitliğe aykırı davranışlar, şiddet, istismar gibi konularda kadınların korunması için gereken önlemler ve yaptırımları içermektedir. 1986 yılında yürürlüğe giren kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi ile kadınlara uluslararası düzeyde karşılaştıkları ayırım, suiistimal eşitsizlik gibi durumlara karşı güvence verilmiştir (ASHB, 2022).

Yıllar itibariyle çocuk evliliklerin önüne geçme çalışmaları devam etmiş ve oranlar son on yılda %6’lardan %2 düzeyine düşmüştür. OECD ülkelerinde kadın iş hayatında %70 düzeylerinde yer alırken Türkiye’de sadece %31,7 düzeyindedir. Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal desteklemeler ise şu şekildedir;

- **Şartlı Nakit Transferi (Eğitim ve Sağlık İçin Belirli Bir Şarta Tabi Yardımlar):** Sosyal yardımlar kırılgan kesimlerin tamamını kapsamakla birlikte özellikle yoksulluğu esas alarak yoksul aileler, eşi vefat eden kadınların bulunduğu ailelerde eğitim alması gereken öğrencilerin okula gitmesi önündeki engelleri kaldırarak yeni olanaklar açmak için yapılan maddi desteklerdir.

- *Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım:* Eşi vefat eden ihtiyaç sahibi kadınlara yapılan bu yardımlar ihtiyaç sahiplerinin standart asgari yaşam düzeyini yakalamaları için desteklemeler içermektedir. 2024 yılı kapsamında verilen yardım miktarı ise 2.215 TL destek verilmektedir. Destekçi role sahiptir.
- *Muhtaç Asker Çocuğu Yardımı:* Babanın askerde olmasından dolayı maddi durumu kötü olan ve herhangi bir sosyal güvencesi olmayan ailelere uygulanan destektir. 2024 yılı itibariyle ödeme tutarı 1600 TL'dir.
- *Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik Yardım:* Maddi durumu kötü olan asker ailelerinin desteklenmesi için verilen maddi yardımlardır. 2 defa ödenir. Tutar 2024 itibariyle aylık 800 TL'dir.
- *Öksüz ve Yetim Yardımı:* Anne baba veya her ikisi de vefat ermiş çocukların yoksulluk çekmesinden dolayı yapılan ödemelerdir. Ödeme aylık olarak yapılır. 2024 yılında tutar 800 TL'dir.
- *Çoklu Doğum Yardımı:* Çoklu doğumlarda ailenin beslenmesini karşılamaya yönelik yapılan ödemelerdir. Tutar 2024 yılı için 800 TL'dir.
- *Aile Destek Ve Sosyal Dayanışma:* Bu kapsamda sosyal, kültürel, mesleki ve sportif kurslar, seminerler ve konferanslar ile kadınlara yönelik bilinçlendirme çalışmaları sürdürülmüştür.

Aile yardımları kapsamında yeni doğum yapan kadınlar ve çocuklar için destekleme yaparak hem anne hem de bebeğin sağlığı korunmak istenmiştir. Eşi vefat eden kadınların tek başına yaşamlarını sürdürmede karşılaştıkları sorunların önlenmesi için düzenli nakit yardımları yapılmaktadır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Toplumların gelişmesinde sosyal sürdürülebilirliğe duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Sürdürülebilir sosyal bir toplum kendi kaynaklarını koruma ve geliştirme yeteneğine sahiptir. Böylece toplumların gelecekteki sorunlarını önleme ve/veya çözme esnekliğine sahip olması da önemlidir. Bu kapsamda uluslararası kuruluşlar sosyal açıdan güçlendirme çalışmaları yürütmekte, büyüme ve kalkınma için dezavantajlı kesimlere yönelik düzenlemeler yapmaktadır.

Günümüzde kadınların işgücüne katılımı ve statüsü iyileştirilmekle birlikte çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı sorunlar görülmektedir. OECD'ye göre toplumdaki büyüme ve kalkınmada kadının rolü azımsanmayacak kadar büyüktür. Diğer taraftan AB kadın-erkek eşitliğinin birliğin dayandığı temel ilkeler arasında sayarak, AB büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şart olarak kabul etmiştir. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirisiyle ve 1993 tarihli kararlar *Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri* ile kırılmanın önüne geçmeye çalışmıştır. Kadın kırılma kesimde önceliğe sahiptir. Toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımın etkisiyle kadınların gebelik, annelik olasılığı nedeniyle *güvenilmez çalışanlar* olarak algılanmasına neden olmaktadır (Çevik ve Özkul, 2022:613).

2010 ve 2021 yılları arasında OECD üyesi ülkelerde kadın istihdam oranlarına göre Yunanistan, İtalya, Meksika ve Türkiye hariç diğer ülkelerdeki kadın istihdam oranlarının %50 ve üzeri olduğu görülmektedir. 2021 yılında AB ülkeleri kadın istihdam oranı ise ortalama 75,07 düzeyindedir. Yunanistan'da %48,2, İtalya'da %49,4, Meksika'da %46,2 ve Türkiye'de bu oran %31,7'dir.

Sosyal olarak sürdürülebilir bir toplum, adil, eşitlikçi, kapsayıcı ve demokratik olan ve mevcut nesil ile gelecek nesiller için yaşam kalitesi sağlamayı amaçlayan bir toplumdur. Sosyal sürdürülebilirlik sağlanması için topluluklardaki yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve toplulukları bu koşullara ulaşma sürecinde kırılma kesimin geride bırakılmaması gerekmektedir. Bu kapsamda kadınlar özellikle Türkiye'de sokak zorbalığı, eğitimden mahrum bırakma, çocuk yaşta evliliğe zorlama, sektörlerde önceliğin erkeklere verilmesi, iş hayatında zorluklara ve dışlanmalara maruz kalma, eşit ücret alamama, şiddete maruz kalma ve hatta taciz gibi etkenlerden dolayı kırılma düzeyi yüksek olup güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu nedenle çalışmada devletlerin özellikle Türkiye'de baskı ve çıkar grubu olarak sivil toplum kuruluşlarının kadına yönelik toplumsal baskının azaltılmasında eğitimin etkisini ön plana çıkarması

önerilmektedir. Türkiye’de kadın istihdamının arttırıcı yönde desteklemelerin ve teşviklerinin miktarının arttırılması gerekmektedir. İş adamlarının ve yatırımcıların kadın istihdamının arttırılması sorumluluğunu daha fazla üstlenmesi de oldukça etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın en temel kısıtı sürdürülebilirliğin sosyal boyutuna ilgi artsa da literatürü sınırlı bir çerçevede kalmış olup açık bir teorik kavrama oturtulamamasıdır. Dezavantajlı kesimlerin kalkınmasının sosyal sürdürülebilirlik açısından etkili olduğu yönünde destekleyici çalışmalara sonraki çalışmalar daha çok yer vermelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluşun destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurul Onayı: İkincil verilerin kullanılmasıyla oluşturulmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

AB Kadınların Güçlenmesi Proje Çağrısı. (2024) Erişim Adresi: <https://www.ab.gov.tr/45719.html>
Erişim Tarihi: 11.11.2024.

Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2007). Türkiye’nin büyük kentlerinin gecekondu ve çöküntü mahallelerinde yaşayan yoksulluk ve sosyal dışlanma. *Tes-İş Dergisi*, 83, 89-92.

Aksoy, A. D. ve Günay, G. (2018). Türkiye’de kadın kooperatifçiliği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(1), 86-90.

Bayraktar, İ. (2014). *Dezavantajlı gruplar*. Erişim Adresi: <http://www.ibrahimbayraktar.net/01/dezavantajl-gruplar.html>. Erişim Tarihi: 04.08.2022.

Biart, M. (2002). Social sustainability as part of the social agenda of the European community. *soziale Nachhaltigkeit Von der Umweltpolitik zur Nachhaltigkeit*, 149(8), 5-10.

BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, (1948) Erişim Adresi: <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> Erişim Tarihi: 03.11.2024.

BM (1993). Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri. (1993). Erişim Adresi: https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020094614bm_19.pdf Erişim Tarihi: 05.11.2023.

Brundtland, G. H. (1987). Our Common Future World Commission on Environment and Development. Erişim Adresi: <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html> Erişim Tarihi: 02.06.2022.

CEDAW Komitesi Raporu (1981) Erişim Adresi: https://www.tbmm.gov.tr/komision/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/ulke_raporlari/CEDAW%20Komitesi'ne%20verilen%20T%C3%9CRK%C4%B0YE%20RAPORU%202%20ve%203.%20d%C3%B6nem.pdf. Erişim Tarihi: 03.07.2022

Çevik, C. ve Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*; 7(3): 611-618.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.

- EURO Stat. (2021). Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_13846020/default/table?lang=en Erişim Tarihi: 03.11.2024.
- Ertürkmen, G. (2023). Türkiye’de dezavantajlı gruplar ve istihdam. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 388-411.
- İlalan, İ. (2017). OECD Ülkelerinde kadın işgücüne katılımı: ekonomik kalkınma ve vergi yükü açısından analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, SBE, Maliye Anabilim Dalı, Ankara.
- Karaboğa, Ş. (2015). *Türkiye’de dezavantajlı gençlerin belirlenmesinde kullanılan kriterlerin eleştirel incelenmesi* (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ankara.
- Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015). Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler, Ekim 2015, İstanbul: Kayhan.
- Kılınçarslan, P. (2024). Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları: Başlangıcından günümüze bağlamsal bir inceleme, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 23(1), 135-148.
- Littig, B., and Griebler, E. (2005). Social sustainability: a catchword between political pragmatism and social theory. *International Journal of Sustainable Development*, 8(1-2), 65-79.
- Mayer, S. (2003). What is a disadvantaged group. Effective Communities Project. Minneapolis, MN. Retrieved from: http://www.effectivecommunities.com/pdfs/ECP_DisadvantagedGroup.pdf. Erişim Tarihi: 01.06.2021.
- McKenzie, S. (2004). Social sustainability: towards same definitions. (2022, 8 December) Retrieved from: http://naturalcapital.us/images/Social%20Sustainability%20Towards%20Some%20Definitions_20100120_024059.pdf. Erişim Tarihi: 05.07.2022.
- OECD Stat. (2021). LFS by sex and age. Erişim Adresi: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r Erişim Tarihi: 05.12.2022.
- Özmete, E. (2010). Sosyal hizmette sürdürülebilir kalkınma anlayışı: Kavramsal analiz, *Aile ve Toplum*, 11(6), 22 .
- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 20-40.
- Sachs, I. (1999). *Social sustainability and whole development: Exploring the dimensions of sustainable development*. In Becker, E. and Jahn, T. (Eds) *Sustainability and the Social Sciences: A Cross-disciplinary Approach to Integrating Environmental Considerations into Theoretical Reorientation*. (pp. 25-36). London: Zed Books.
- Stren, R., Polese, M., and Stren R.E. (2000). *The social sustainability of cities: diversity and the management of change* (1st ed.). Toronto: University of Toronto Press.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, (2022). İşgücü İstatistikleri, Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2021> Erişim Tarihi: 08.03.2023.
- T.C Dışişleri Bakanlığı (2022). Türkiye de kadın hakları alanında kaydedilen gelişmeler. Erişim Adresi: https://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelismeler.tr.mfa Erişim Tarihi: 11.07.2022.
- ASHB, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022). Türkiye de Kadın, Ankara, Ocak Erişim Adresi: https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf. Erişim Tarihi: 01.09.2022.

Yıldırım, F., ve Gül. H. (2021). Uluslararası Kalkınma Politikaları ve Kadınların Güçlendirilmesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Manas Journal of Social Studies*, 10(1):680-682.