

SOSYAL SORUNLAR

(Teoriler, Politikalar, Uygulamalar)

2

Editörler

Ömer Faruk ASLAN

Yasemin COŞKUN ERDOĞAN

Sosyal Sorunlar Teoriler, Politikalar, Uygulamalar 2

Editör : Ömer Faruk ASLAN ORCID (0000-0001-7415-6049)
Editör : Yasemin COŞKUN ERDOĞAN ORCID (0000-0002-5724-8395)

ISBN 978-625-6713-80-2
E-ISBN 978-625-6713-81-9
1. Baskı Aralık 2023

Bu eserin; yayın, satış ve kopyalama hakları EFE AKADEMİ'ye aittir.

Kütüphane Kartı

Sosyal Sorunlar Teoriler, Politikalar, Uygulamalar 2

ASLAN, Ömer Faruk – COŞKUN ERDOĞAN, Yasemin

1. Basım 152 s., 160 x 235 mm. Kaynakça var, Dizin yok.

Türü : Özgün Bilimsel Kitap

Anahtar Kelimeler :

- | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Dijitalleşme, | 2. Mülteci, | 3. Yerel Kalkınma, |
| 4. Enerji Ekonomisi, | 5. Finansal Küreselleşme | |

Dizgi / Design
Kapak Tasarım / Cover Design

İsa Burak GÜNGÖR
(burakgungor@efeakademi.com)
Gamze DUMLU
(gamzedumlu.2710@gmail.com)

Sertifika No / Certificate No

49168

Matbaa Sertifika No
/ Printing Certificate No

49168

Efe Akademik Yayıncılık
/ Efe Akademik Publishing

Cağaloğlu Yokuşu Cemal Nadir Sokak
Büyük Milas Han No: 24/125
Fatih/ İSTANBUL
0212 520 52 00 - www.efeakademi.com

Efe Akademik Yayıncılık
Matbaa Adres:
/ Efe Akademik Publishing
Printing Address:

Cağaloğlu Yokuşu Cemal Nadir Sokak
Büyük Milas Han No: 24/125
Fatih/ İSTANBUL
0212 520 52 00 - www.efeakademi.com

ÖNSÖZ

Toplumsal sorunlar, bireylerin ve toplumların çözüm bulmaya ve bahşederek üstesinden gelmeye çalıştıkları bir konudur. Bu kapsamda birçok çalışma yapılmış ve geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı da toplumsal sorunlara katkı olabilecek çalışmaları hâlihazırda tartışmaktır. Çalışmamız bu motivasyonla toplumsal sorunları inceleyen, değerlendiren, özgün verileri kapsayan bölümlerden oluşmaktadır. Çalışmamızın oluşum sürecinde, çalışmanın bilimsel temeller ışığında gerçekleştirilmesine katkı olan tüm yazarlara ve emeklerine teşekkürü borç biliriz.

Aralık 2023

Öğr.Gör.Dr.Ömer Faruk ASLAN

Dr.Öğr.Üyesi Yasemin COŞKUN ERDOĞAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	3
REFUGEE CRISIS, THEIR SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS ON TÜRKİYE, IS IT BLESSING OR CURSE?	7
<i>Burak ARSLAN - Erol KUTLU</i>	
DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ STRATEJİLERİ	29
<i>Kübra BOZMA</i>	
DİJİTALLEŞMENİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞE ALIM SÜRECİ	49
<i>Kübra BOZMA - Fatih KARCIOĞLU</i>	
AFETLERDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI: FAYDALARI, TEHDİTLERİ, SORUN ALANLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	73
<i>Mehmet KANAT</i>	
FİNANSAL KÜRESELLEŞMENİN SOSYAL POLİTİKA ETKİLERİ.....	95
<i>Olcay BESNİLİ MEMİŞ</i>	
YEREL KALKINMADA ELEKTRİK HARCAMALARIN YERİ: ÜLKE GENELİNDEKİ ELEKTRİK HARCAMALARI İLE EKONOMİK BÜYÜME GÖSTERGELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME.....	111
<i>Ömer Faruk ASLAN</i>	
AFET DÖNEMLERİNDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA GÖNÜLLÜ YÖNETİMİ	125
<i>Özgür YEŞİLYURT - Hacer ÇELİK</i>	
BEYOND BORDERS: THE EMERGENCY OF CONFRONTING THE REFUGEE DILEMMA AS A GLOBAL THREAT.....	141
<i>Sibel Elif ÖZDİLEK</i>	

REFUGEE CRISIS, THEIR SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS ON TÜRKİYE, IS IT BLESSING OR CURSE?

Burak ARSLAN

- ❖ Kurum Bilgisi: Anadolu Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0002-1465-1870
- ❖ Mail: barslan@anadolu.edu.tr

Erol KUTLU

- ❖ Kurum Bilgisi: Anadolu Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0003-0600-5534
- ❖ Mail: ekutlu@anadolu.edu.tr

1. Introduction

People have been changing the place they were born because of war, crime, economic reasons, marrying or to have a better life in a simple sense. Sometimes these movements from homeland to foreign country can be by the reasons of free will such as brain drain or marrying but in some cases, it is because of obligatory reasons in a manner that natural disaster, asylum and shortly for the sake of saving their life people immigrate to other countries. However, the reason why they move to other countries are called differently. While a migrant is giving a decision to change the country deliberately to have a better life in another country, a refugees are leaving their country because their life in danger due to the human right violation, safety or persecution. (Settlement Services International, 2023).

In the last decade, middle eastern countries have been going through a difficult path due to the fact people started to claim for their right to legal remedies and tried to change degenerated system of their country. Initially, these uprising act started in Tunisia after a young hawker burned himself in 2010, thus people started to revolt (Honwana, 2011). This act was the starting point of Arabic countries' revolution act in which millions of people' life has been affected unprecedentedly. In the Arabic spring, after the Tunisia, particularly, Egypt, Libya, Syria and Algeria, Bahrain, Jordan, Yemen and Lebanon are the other highly effected countries. While in some of them, severity of the crisis was not so high such as Tunisia, in some cases it was severely devastating like in Libya, Egypt. However, last uprising took place in Syria caused 6.7 million Syrian people to leave their countries (UNHCR, 2021), and caused 387 thousands people to die included 117 thousands civilian since 2011 (Euronews, 2020).

The most devastating effects of Arabic spring have been still happening in the Syria. Even though the civil war begun in Syria 9 years ago (15th march of 2011), still it is not easy to estimate when Syria will find peace and be a stable country again. The civil war, which was started with the act of some civil people' protests against government ended up with a severe military intervention again Syrian population, causing Syrian population to separate as Bashar al-Assad's supporters and anti-regime supporters. While the majority of the regime supporter which generally consist of people believing in Shia sectarian chose to stay in the Syria, mostly Sunni Syrian people, including some other minority belonging different sectarian and religion had to leave their countries and fled to other countries

There are many factors determining which country to immigrate. If there is death risk on the process of immigration, people tend to go the nearest safe country in order to survive and later on when they feel safer not only economical but also culturel proximities play an important role for selection.

There are almost 6 million Syrian refugee in the whole world and these people settled down around middle eastern and other near countries. The countries which were leading in accepting Syrian people to come in are Türkiye, Lebanon and Jordan at a quite high rate and Egypt, Libya, Germany are the other countries took the responsibility of hosting these war weary people. The reason of high immigration to the Türkiye, Lebanon, Iraq and Jordan are being estimated that the economical reason, identity network and the distance to the war area (Akıncı, 2021).

Table 1. Number of Syrian Refugee by Country

Name of the country	Number of Syrian Refugee	Percentages of total syrian population
Türkiye	3,671,811	65.6%
Lebanon	855,182	15.3%
Jardon	665,834	11.9%
Iraq	244,760	4.4%
Egypt	131,235	2.3%
Other(North Africa)	31,657	0.6%
Total	5,714,664	100

Source: (UNHCR, 2021)

When we look at Table 1, what we see is that Türkiye is hosting the highest number of Syrian refugees in the world with the number of 3 million and 671 thousand. Secondly Lebanon and Jordon are hosting the highest number of Syrian people after Türkiye. Number of people that they are hosting is 855,182 and 665,834 respectively. Other Syrian refugee hosting countries are Iraq, Egypt and North African countries (mostly Tunisia, Morocco and Algeria).

The reasons that the number of Syrian people' percentages are so high in Türkiye, Lebanon and Jordan is substantially due to the fact that they are nearest country to flee. Another thing explaining why Syrian refugees population high in Türkiye is that Türkiye started to have open gate policy since the internal war started in Syria. As a result of this policy, while in 2011 the number of Syrian refugee were 9.500, it was 132.000 in 2012, 587.616 in 2013, 1.550.000 in 2014 and the number of Syrian population reached 2.5 million in 2015 (Esen & Binatlı, 2016) in relatively short period of time. In the late 2021, it is about to be 4 million. So it is obvious that Türkiyes' open gate policy enabled Syrian people to reach to Türkiye easily.

The idea behind this open gate policy was to save the millions of war weary people and to ease their process of coming Türkiye with policy of temporary protection law (Ahmet, İçduygu, & Diker, 2017). Syrian people who heard this open gate policy of Türkiye rushed into Türkiye. Another thing to consider is the ratio of the Syrian population to the hosting country's population in order to understand severity of the refugee influx. Even though Türkiye is the country accepting the highest number of Syrian refugees, as a percentage ratio to its' population, Türkiye is not on the first list in terms of this analysis.

Table 2. Ratio of Syrian Refugee to Hosting Countries' Population

Name of the Country	Population of the Country	Ratio of the Syrian Refugees to Population
Türkiye	84,979.91	4.32%
Lebanon	5,489.740	15,57%
Jardon	11,285.87	5,89%
Iraq	44,496.12	0.55%
Egypt	110,990.10	0.118%

Source: (World Bank, 2022 ; UNHCR, 2021)

When we look at the Table 2 we observe that Lebanon is hosting the highest number of Syrian refugee compare to its' population size with the percentage of 15,57% and Jordan is the second highest Syrian refugee hosting country with the percentage ratio of 5.89. As it is obvious Türkiye is not the most suffering country in terms of accepting more Syrian refugee, compare to to its' population size, the number that Türkiye hosting is the way lower than both Lebanon and Jordon. However high number of immigrant coming from other countries, mostly from Afghanistan and Pakistan increasing the anxiety in the society.

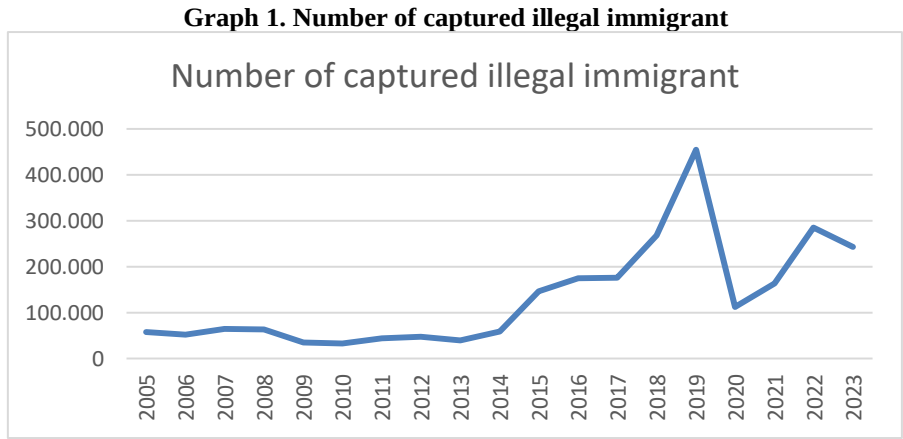
In this study, effects of Syrian refugees are going to be analyzed in terms of sociological and economical effect and particularly their effect on labor market will be analyzed. Unfortunately it is hard to access labor market data in which we can get the intuition to analyze their real effect quantitatively due to the fact the overwhelming majority of the refugees are working in informal market. This is the main reason why mostly gray literature and reports will be reviewed and got conclusion.

2. Immigration to Türkiye:

Having immigrant is not something unprecedented in the history of Türkiye. There are variety of samples in which Türkiye embraces the one were hard up such as Bosnia-Herzegovina, Bulgarian, Iraqi in the past. However, in these years, because of the instability in the middle east, and looking for a

better life condition, Türkiye has become one of the main destination to immigrate. Another reason why people immigrating Türkiye is because they see Türkiye as a transfer point to European countries. Considering the fact that refugees see Türkiye as a ladder to reach Europe either legally or illegally, Türkiye and EU had an agreement on 18th March 2016 to prevent refugees or asylum seeker to go Europe with illegal way and with this agreement Türkiye was asked to host Syrian and does not let them to flee other European countries (Idriz, 2017). However, in addition to its' decreasing number of refugees reaching Europe, it did not totally prevent refugees to go European countries from Türkiye but also it turned to be a used a trump card for Türkiye.

An increasing number of refugee are attracting the attention of people in Türkiye and they have faced an adverse response due to the rising unemployment and prejudice against a different culture. When we look at Graph 1, we will see number of the irregular immigrant have an increasing trend. Especially considering the sharp increasing number of immigrant captured after 2014 there is a gradual increasing starting from 58,647 to almost 400,000 per a year which is something to take into account in terms of safety of country and also economic burden of these immigrant Türkiye which already more than suffered for having refugees.



Source: (Directorate General of Migration Management, 2023)

Because those workers who are coming to Türkiye in an illegal way causes drastical problem due to the fact that they work for really low wage causing Turkish workers to lose their job for low class working such as contruction, textile, farming e.t.c. Another thing to consider is those who are coming Türkiye in a illegal way may have a criminal background such as joining a terrorist organization, so uncontrolled entry of these people to Türkiye may cause a significant devastating effect on Turkish society and Turkish economy.

When we look at the nationality of the people who came to Türkiye in 2018, what we see is there is more than 100 thousands people coming from Afghanistan and secondly there are 50 thousands people coming from Pakistan and third largest community who have been coming to Türkiye is Syria relatively lower than 20 thousands in 2018 (Directorate General of Migration Management, 2023).

Other countries' nations coming Türkiye via illegal way are Iraq, Palestine, Bangladesh, Uzbekistan, Algeria, Iran, The central Africa and other countries respectively. So we see that a variety of distinct nation try to immigrate to Türkiye as we see from the table, and naturally there are some positive and negative impulse of these people both in terms of Turkish citizens side and refugees sides.

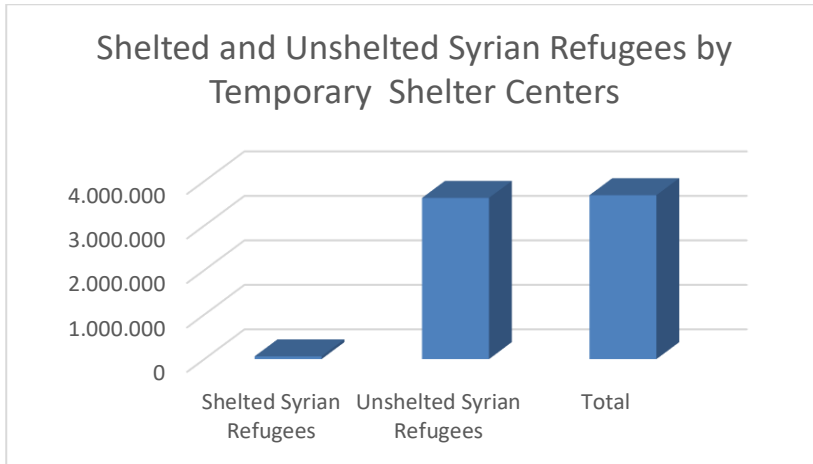
2.1. Adaptation Problems of Syrian Refugees

Living outside of your home country is something really hard, even as a tourist when people go abroad have some problem related with language and cultural differences. However, when it comes to being refugee everything gets harder. Especially considering the Syrian refugees case they had been coming to Türkiye in a very short period of time with a huge number of population which is about to be almost 4 million people (Management, 2019). Hosting this kind of large population is not something easy and it necessitate a vital plan in which government arrange these people accommodation, young generations' education, creating job opportunity, providing health service and physiological support and many more. However due to the unexpected and huge number of peoples' entries , these process could not processed as it was supposed to be (Kıvılcım & Ertan, 2017). After refugees entries to Türkiye, some regulation regarding whole these subjects were brought and government still have been working on these subject.

2.1.1. Accommodation Problem:

There is one important issue should be taken into consideration is that majority of these refugees are not living in an area that government control. As it is given below on table, only 62,578 Syrian refugee lives in shelter centers which make only 1.73 percentage of total population living under the observation of government. So basically majority of population which is more than 88 percentage of total population lives in the different cities which are mainly Istanbul, Gaziantep, Hatay, Şanlıurfa, Adana and Mersin. At the beginning, when Syrian refugees started to flee other countries(2012 and 2013), with the effect of the first chaos leading to fast and collective movement to the near neighboring countries but after they settle down to nearest cities, in the second period, they started to look for a permanent home (Tumen, 2016).

Graph 2. Sheltered and Unsheltered Syrian Refugees



Source: (Management, 2019)

Graph 2 showing that where sheltered Syrian refugees' lives in different cities of Türkiye. As it is given on table 3, biggest population of sheltered Syrian refugees lives in Sarıçam temporary sheltered center in Adana, second biggest shelter center in term of number of people they host is Cevdediye shelter center in Osmaniye. Thirdly Kahramanmaraş hosting 11000 people in shelter center and Hatay with the three different shelter center host 10,836 Syrian refugee.

Table 3. Temporary Shelter Center

Province	Name of temporary shelter center	Total temporary shelter center	Grand Total
Adana	Sarıçam	19251	19251
Kilis	Elbeyli	8515	8515
Kahramanmaraş	Merkez	11000	11000
Hatay	Altınözü	2665	10836
	Yayladağı	4111	
	Apaydın	4060	
Osmaniye	Cevdediye	12976	12976
Total			62578

Source: (Management, 2019)

When we take into consideration their rapid nestling to cities around the Türkiye and since this case is not expected, real estate market has been having a positive demand side shock. Thus rent price augmented unprecedentedly in a variety of cities in which Syrian refugees settled down collectively. According to the field work of Deniz Genç & Merve Özdemirkan based on phone interviews and face to face interviews in the different district of the Istanbul such as Fatih, Başakşehir, Zeytinburnu and Bahçelievler, they collected information from the Mukhtar of the neighbourhood, they concluded that rent prices skyrocketed in the area that Syrian refugees live in, as Mukhtar of Arnavutköy neighborhood said “ Rent prices were maximum at 400 tl, now you cannot find a flat at 500 tl” (Genç & Özdemirkan, 2015). And this problem is not only special for Türkiye, another Syrian hosting country Lebanon have the same problem due to the fact that increasing demand and limited supply of home cause to increase the rental prices by 44% in 2012 and 2013, which in returns mostly effect the economically poor citizen of Lebanon and effect their life in a bad manner (Cherri, Arcos Gonzalez, & Castro Delgado, 2016).

Table 4. Top ten cities hosting Syrian Refugees

Name of the Province	Number of the Syiran living	Number of the local living	Percentage of Syrian refugee to local resident
Istanbul	554.289	15.067.724	3,68%
Gaziantep	452.113	2.028.563	22,29%
Hatay	440.557	1.609.856	27,37%
Şanlıurfa	429.890	2.035.809	21,12%
Adana	240.410	2.220.125	10,83%
Mersin	205.154	1.814.468	11,31%
Bursa	176.538	2.994.521	5,90%
Izmir	146.929	4.230.519	3,40%
Kilis	115.737	142.541	81,20%
Konya	110.276	2.205.609	5,00%

Source: (Directorate General of Migration Management, 2021)

As in the case for Lebanon, in Türkiye, more or less the case has similar characteristic for increasing rent price. As Syrian refugees started to live in Türkiye, they settled down not only in cities listed above the table but also other 71 cities hosting Syrian refugees varying from small number to high number depending on the cities economic situation and distance to the Türkiye and Syria Border. When we look at the table 4, the city that has the highest number of people living as refugees is Istanbul with the number of 554.289

by the reason of Istanbul is the economic heart of Türkiye as it offers more job opportunities, Syrian refugees chose to go this city. However, there is one thing to consider here is that these numbers are only the one Syrian that registered city and took his or her residence permission from that city. There are certainly more Syrian refugees living in Istanbul and regarding this issue, Minister of Internal Affairs announced that application of Syrian refugees' residence permission for Istanbul is no more available and for those who do not hold residence permission from Istanbul should turn back the cities they are having a resident permit in a certain period of time (NTV, 2019). The reason of this administration is to decrease the mobility of Syrian refugees among the cities and prevent them to go towards only a certain cities in which they find economically better opportunities (Hürriyet, 2016). The main reason of this administration is that refugees settled in a certain couple of cities and this cause to increase rent price, and unemployment rate to increase for low qualified job. So the main idea behind this administration is not only because of the security reason but also trying to control refugees to cluster in same place with a high population rate. However, this causes some problems for Syrian refugees as it is restricting their freedom of travel tourism, business or education. Only if they get a permission from Municipal for travelling by showing the necessary document they can travel. Except the Istanbul, when we consider the data above the table, other cities where Syrian refugees settled down are the cities where they are quite near to Syrian and Türkiye borders. Gaziantep, Hatay and Şanlıurfa are top refugee hosting cities after Istanbul and the number of people they host are respectively 452.113, 440.557 and 429.890. When you look at the these three cities percentage of Syrian refugees to local resident are more than 20% for all. The highest proportion of Syrian refugee to local resident exist in city of Kilis which is 81.20%, so more than local resident there are Syrian refugees living in this cities. According to the one article in which Authors had fieldworks in Kilis regarding testing rent price, when they as to the local people if Syrian increased the rent price 93.5 % answered as yes and also when they asked the question to workshop owner and to the businessman of Kilis if their total profit increased after Syrians' coming, 32.8% of participant answered this question as yes (Paksoy, Koçarslan, Kılınç, & Tunç, 2015).

2.1.2. Local Perception on Syrian Refugees:

When we look at from the local citizens' point of view, there is an another story why it has been hard for Syrian refugees to adapt to the society, when we take account of local perception on Syrian refugee, what we will see is that there is an increasing phenomenon on Syrian perception in a bad meaning. Some people assert that they steal Turkish citizens' job opportunity by accepting lower wages, as it is estimated Syrian refugee are earning for 1 third of minimum wage lower than the minimum wage (Korkmaz, 2017). The

only side having advantage from this case is Turkish employer. It seems that both low class Turkish workers and Syrian refugees are not happy. Turkish workers are not happy since some of them lost their job or some of them had to accept lower salaries due to the fact that as number labor supply increase price for labor will decrease. On the other hand, Syrian refugees are not happy because majority of them are working in the low segment job in which they do work illegally and even if their employer do not pay their salary they cannot put in a claim for their right since they are not working legally so then they will either quit the job or will try to solve its' problem either threatening or resorting to brute force, which all cause tension to increase and creating a social conflict. (Korkmaz, 2017).

So all reason mentioned above makes harder Syrian refugees to adapt themselves to the Türkiye and the high burden of Syrian refugees on both society and government have been increasing. As a result of these problem it is not hard to see that so often we see conflict between refugees and some Turkish people and it is so common to see that some people organize campaign asserting how to send back these people to their hometown and Syrian those who are aware of these black propaganda in which they are not wanted in this land by some portion of Turkish community, causing Syrian refugees to turn in upon themselves. Thus unity among Syrian refugees increasing and social ties between Turks and Syrians decreasing.

2.1.3. Language Problem

One of the outstanding reason regarding Syrian refugees' adaptation problem is language problem. Even though Syrian have been living in Türkiye since 2011, still it is not something unusual to see that a high portion of Syrian population, especially those at the old age, do not able to communicate to Turkish society and it is so common to see that Syrian parents do ask for their children's help when they go shopping or to handle some official paper works. While the case is like this, it becomes so hard for two nations to socialize and understand each other. And naturally it is not easy to empathize with Syrian refugee, if you do not now their life story, if you do not know their sorrow. And also considering the fact that high portion of these people are living in the poorest district of cities and they are becoming ghetto, it becomes near to impossible two societies to understand each others' value and especially when refugees lives in their closed worlds only interacting each other, it will be harder to adapt themselves to the culture and the country that they are living in.

2.1.4. Education Problem

Another devastating problem is that education problem of Syrian refugees. When we look at the number of the Syrian refugee who are under 18

years old is more than 1 million 731 thousands which makes almost 47 percent of total population of Syrian refugee living in Türkiye (Management, 2019). These high ratio of young generation can create a big value for host country. If these young Syrian people can be educated in a good way, it will enable Türkiye to have more human capital and also considering their age, their adaptability to the society is much more higher compare to the old generation. So it is severely important to reintroduce these children to the society. It is not only important in terms of their contribution to the country economically and socially but also to increasing their education level will lead to Syrian young generation to engage less criminal activity (Lochner, 2017). So by doing this, Türkiye can be more powerful economically. However when we look at the ratio of Syrian children joining school process is 58% and others unfortunately do not join the schooling process and hence it cause to lose human capital. Those student attending class do not easily adapt to the school due to the fact that lack of language capacity of students and some of them do drop the school because of this reason. Even though in the school student have Turkish class but either by reason of teacher do not have so qualified on teaching Turkish to foreigners or the pressure and anxiety coming from the idea that their children should be taught in their own language may effect these courses' efficiency (Tanrıkulu, 2017).

Table 5. Number of Syrian Refugees by Age Interval

Age Interval	Male	Female	Total
0-4	255.003	245.967	500.970
5-9	281.531	258.144	539.675
10-14	201.630	181.620	383.250
15-18	139.108	115.721	254.829
19-24	283.187	210.412	493.599
25-29	199.655	145.42	344.697
30-34	157.302	114.152	271.454
35-39	117.391	95.425	212.816
40-44	83.903	74.439	158.342
45-49	59.77	56.271	115.348
50-54	49.211	48.340	97.551
55-59	37.495	37.501	74.996
60-64	28.103	29.13	57.116
65-69	20.194	20.562	40.756
70-74	7.690	8.629	16.319
75+	7.665	9.949	17.614
Total	1.928.145	1.651.187	3.579.332

Source: (Mülteciler Derneği, 2020)

When we analyse table 5, we are going to see that big part of the Syrian population in Türkiye do consist of children and woman. Those people' 1 millioan and 678 thousands' people are the kids which 46.8% of their total

population. Considering this number, half of the syrian population are in the schooling age and When we include numbers of woman to kids' population it is becoming more than 2 and half million (Mülteciler Derneği, 2020). Therefore it is quite crucial to educate them to increase these peoples potential and increasing the countries educated population.

2.1.5. Misperception on Syrian Refugees;

When high quantity of people from different culture and different country settle down in a host country, it may be considered as normal to have some prejudice but the quantity of people who have these pre-judgement and misperception against a defined group of people is crucial to take into consideration. When we look at the Tukey's case for this situation, what we see is there is a huge misperception on these Syrian refugees and mainly the reason of these misperception, very high portion of Turkish population do not have any interaction with Syrian and as a result of this fact, after a while these misperceptions can be considered as the truth in the society. The most well-known argument of these misperception is Syrian refugees engages more criminal activity than Turkish people but when we look at the crime ratio of these people according to republic of Türkiye of ministry of interior directorate general of migration management's data, estimated Syrian refugees' ratio of criminal activities was 1.46 in 2018 (TRT Haber, 2018). While the criminal activity ratio is not something vital, but perception on Syrian in social media ad for some portion of local citizens perceived as much more than this ratio as if they are crime machine. The crucial point here explaining why the local citizens think that refugees engage more criminal activity is because local citizen keep a watchful eye on refugees and when any of them engages criminal activity, it's news just go viral and also with the black propaganda in social media, majority of the people are being aware of this criminal activity. In the part of Istanbul where the Syrian refugee population is high, in interview with mukhtar, the general idea of Mukhtar were that there are a lot of aggressive Syrian refugee among their population and as the Zeytinburnu neighborhoods' mukhtar commented " their human relations are savage , violent" (Genç & Özdemirkıran, 2015). And also as the Fatih neighborhoods' mukhtar said on interview "They are nice people among them, but they are mainly aggressive" (Genç & Özdemirkıran, 2015). While the Mukhtar of the neighborhood and high portion of social media users comment on Syrian refugees like this, it should be questioned why their criminal activity and perception on local people does not match. It may be because of the intolerantness against refugee due to the high number of refugee and also because people are ready to comment bad on these people if any of them do something wrong it go viral in everywhere. So basically, I do think that while number of people who are posting and sharing everywhere are so high when they see bad news about refuge, the number of people sharing

good things about refugee such small that when you ignore you will not lose much.

Some of the common false notion that people are having about Syrian refugee according to Refugees association in Türkiye, Syrian workplace do not pay tax with the privilege of government, Syrian refugees can go any city and work, government pay them salary as complimentary, Syrian student can go to the any universities without taking the entry exams, refugees do not pay for their utility and these misperception list go long. If the truth should be necessitated to list, there is no special regulation for Syrian to not pay the tax but there may be some case that government officials may tolerate it. There is no special arrangement for Syrian refugees to study in any school, they are considered as foreigners and according to the legal law, how these foreigners are accepted to the universities is the same for Syrian refugees (Mülteciler Derneği, 2019). Another thing is some people do think that government will give Syrian refugee from the Housing Development Administration of Türkiye(Toki), however according to law of Toki, to be able to have a house from the Housing Development Administration of Türkiye you should have citizenship of Türkiye (Anadolu Ajansı, 2018).

3. Economical Effect of Syrian Refugees;

When a high number of refugee or immigrant settle in a host country, the most popular idea is that they are affecting economy negatively. It is reasonable that they are affecting economy both in a good ways and bad ways. Even though refugee coming may be considered as something bad in short term regarding local economy in the long term they may contribute to economy. They are affecting economy positively by increasing total demand which means that higher expenditure and greater gross domestic product in total. Syrian refugees create demand shock on food consumption, dwelling house, health and education and naturally these demand shocks increase total consumption. Thus total production and local employment will increase (Esen & Binatlı, 2016). The countries those respond these demand shocks may increase the growth rate of country and also considering the refugees native languages and the networks with other countries, they may enable host countries to have more exportation to the refugees home country (Ünsal, 2019).

Another important economic effects of Syrian refugees is labor supply shock on the economy. Labor supply curve will shift rightward and decrease the wage level but at the same time it cause local workers to lose their jobs. While this effect show itself in informal economy more effectively, in formal economy it shows it effect in an indirect way. Decreasing wage level in the informal economy will lead cost of production to decrease and this is the reason why both formally and informally labor demand will increase (Esen & Binatlı, 2016).

There are some sector that local resident do not want to work in and these sector are giving their occupation to the Syrian refugees. The leading sector for Syrian refugees is agriculture. This sector one of the most popular for them. The reasons why refugees work in agriculture sector is that it is easy to find job in this sector and this sector is more suitable to employ labor informally and also agricultural area is hard to be controlled by the government compare to other areas (Dedeoğlu & Bayraktar, 2017). This case is common to see in other countries too. For instance, it is quite common to see immigrant working in agriculture sector nonofficially from middle and east part of Europe and also when you analyze the case in Italy and Spain, it can be observed that there are immigrant working in agricultural sector from Romania and Albania (Dedeoğlu & Bayraktar, 2017). Another common thing in agricultural sector, beside the refugee or immigrant are being main labor forces of this sector, they also are paid low and with the bad working conditions in a unfair way (Dedeoğlu & Bayraktar, 2017).

While some are joining to labor force as a low qualified workers, some refugees with entrepreneurship spirit opening factories, shops and e.t.c. The refugees who are escaping from the internal war opened 7 thousand and 243 new company since they have come (Posta Haber, 2018). The numbers of opened companies are expected to be more than 10 thousands with informally opened companies. Considering these companies production level and contribution to Turkish economy, it may be expected to have higher growth rate and naturally higher GDP in total. However, it should not be forgotten that with Syrian refugees now total GDP will be divided more population. So as there is no increase in GDP per capita, these positive affect may not be welcomed by the local residents.

While some of these Syrian companies operate in local market, some have operation internationally. Before the internal war, exportation from Türkiye to Syria was in increasing trend but after 2012 it decreased sharply. However after 2014 it started to increase and reached the same exportation level of before war case and also interestingly in the southeast part of Türkiye have more exportation level than the before war case (Esen & Binatlı, 2016). Considering the high number of Syrian refugees living in southeast part of Türkiye near to Türkiye-Syria border, they are having more trade with their own country thanks to the their networks living in Syria.

3.1. Regulation on Syrian Refugees Employment in Türkiye:

Since there is no regular financial resource for Syrian refugees except European Unions' financial assistance to Turkey about education, migration, health and socio-economic support, for their surviving in Türkiye they have to work, contribute to Turkish employment and in return they should be paid.

Except those small portion of people living in the shelter center in defined cities already mentioned, the others should finance themselves for their general costs. However, it is not something really easy to find a decent job in such place where unemployment rate already at a high rate. When you also consider increasing labor supply with the high number of Syrian refugee entering Türkiye, both pressure on unemployment rate increased and hourly wage had to decrease naturally.

When Syrian refugee first came in 2011 the unemployment level was about 9,1 percent and very recently on August in 2019, the unemployment rate is 14 percent (TUIK, 2019). When you compare these unemployment ratio with OECD countries unemployment ratio which is 5.2 for the second quarter of 2019 it will give a clue that how Türkiye's unemployment rate is higher (OECD, 2019). It may not be true to say that unemployment rate increased with Syrian refugees as it is given on table since there are variety of parameters effecting unemployment but it can be considered as one of the parameter effecting unemployment rate to increase.

To employ a Syrian refugee as worker, they should have working permission and with the residence permission that they are having they are not able to work and even if they want to work they should take their working permission but with this permission they can only work in the city where they have residence permission. According to a new law effecting whole foreigners living in Türkiye , International Labor Force Law, which is passed in July 2016, foreigners who hold long term residence permission or 8 years of working permission can have working permission for life (Ahmet, İçduygu, & Diker, 2017). So for those who want to employ foreigners, with some basic document preparation process can take working permission for their employee. There are different types of working permission which are definite, indefinite and independent.

Tablo 6. Number of Working Permission

<i>Year</i>	<i>Type of permission</i>			<i>Total</i>
	<i>Fix-Term</i>	<i>Indefinite</i>	<i>Independent</i>	
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
2018	115.826	4	7	115.837
2019	145.232	0	0	145.232
2020	123.574	0	0	123.574
2021	168.103	0	0	168.103
2022	212.682	0	0	212.682

Source: (Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020)

Table 6 showing number of the foreigners got working permission with different types of application included Syrian refugees. As it is given, there is an increasing trend from 2011 to 2022 on number of working permission given to foreigners. It was given that number of the Syrian refugees took working permission was only 20 thousands and 970 persons (Mülteciler Derneği, 2018). Considering number of Syrian refugees living in Türkiye which is about to be 4 million, number of people having working permission is quite little and undoubtedly these information gives a significant clue about how these people are working in an illegal way for low skilled works. And another reason restricting Syrian refugees joining the legal employment process is according to the law of Foreigners and International protection law with the number of 6458, Syrian refugees can work if they comply with rules and accomplish the certain procedure. However there are some restriction on employment process of foreigners as such for companies where number of employees is less than 10 can only employ 1 Syrian refugee or total number of Syrian refugee can exceed the 10% of the total number of employee working in company (Mızrak, 2019). Basically these restrictions also prevent employer to attempt to have the legal process for Syrian refugee. Considering the majority of the Syrian refugees works for low-skilled working spaces, based on the research of (ALTINDAĞ, Bakış, & Rozo, 2019) decreasing labor cost via the illegal employment of Syrian refugees give signal them local production in place where refugee lives in. And also their observation based on research do not give a significant change on formal employment but they do deduced that in informal labor market Syrian

refugees substitute the Turkish workers for low-skilled jobs (ALTINDAĞ, Bakış, & Rozo, 2019).

3.2. Informal Labor Market With Syrian Refugees

Informal labor market and informal economy terms have been started to be an important phenomenon after Syrian refugees coming to Türkiye. Due to the fact that, Syrian refugees are being less expensive labor source for informal sectors, which makes them a good substitute of native citizens, employers do not want to miss such an opportunity and they are exploiting it (Suzuki, Paul, Maru, & Kusadokoro, 2019). In one study Mutlu et al.(2018) had a field research in Istanbul in the textile sector. They had survey with 300 Syrian and 303 Turkish workers. They concluded that Syrian workers age groups are younger than the Turkish one. These Syrian refugees are satisfying the need of cheap labor and unqualified labor and elastic working sectors. In their survey, they also concluded that Syrian refugees education level is higher than Turkish workers by the reason of refugees are having tendency to work in low class work than they were normally doing. They also concluded that Syrian refugees are earning less than Turkish workers (Mutlu et al, 2018). These studies also show the reality of the informal market' case in which refugees are taking place in low-status works. Even though some are more qualitative compare to their current job, they work in unqualified jobs because of the number of the given working permission is such small that majority of the Syrian refugees do not have right to work in a legal way, majority of the people works in the informal and unqualified jobs. So it cause to lose human capital due to the fact that many people are working under their potential.

One of the outstanding problem of labor force of Türkiye is structural unemployment and informal employment. Even though Türkiye have this problem, it is still common to hear that some employer says that they can not find people to employ. This contradiction is the result of some jobs are not preferred by local people and with the Syrian refugees entering to Türkiye, these shortfall can be satisfied them (Dedeoğlu & Bayraktar, 2017).

Considering the easiness to find an informal job in Türkiye, a decline in the possibility of finding an informal job can be considered as a negative result in terms of native who were working in an informal market, so for those who lost their job because of Syrian refugees change their direction to either formal sector or exit the labor force (Ceritoğlu, Burcu, Yüncüler, Torun , & Tümen, 2017). Ceritoğlu et al. (2017) created two different area as the treatment area which contains 5 region from the Southeastern Anatolia and control area includes 4 regions from Eastern Anatolia. In the treatment area, the cities are Kilis, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin, Kahramanmaraş, Şırnak, Batman, Mersin, Osmaniye, Adana, Adıyaman, Diyarbakır and Siirt. In the control group, the cities are Muş, Elazığ, Bitlis, Malatya, Van, Hakkari, Bingöl, Ağrı,

Kars, Erzurum, Tunceli, Iğdır, Ardahan, Erzincan and Bayburt (Ceritoğlu, Burcu, Yüncüler, Torun , & Tümen, 2017). Using a difference in difference strategy, they search about displacement effect of refugee inflow in terms of displacing native labor in the market. What they found is the possibility of finding an informal job has decreased by 2.2 percentage points for Turkish citizen in the treatment area due to the Syrian refugees and also the reason why informal employment and Syrian refugees inflow to Türkiye have negative relationship is because Refugees do not have working permits. Thus refugees are even a substitutions for formally employed Turkish citizens (Ceritoğlu, Burcu, Yüncüler, Torun , & Tümen, 2017). In addition to this study, Suzuki's (2019) research results also demonstrate that Syrian refugees inflow have a negative effect on Turkish labor market. This negative effect is especially for the informal sectors and females and less-educated group of people (Suzuki, Paul, Maru, & Kusadokoro, 2019).

Conclusion:

Syrian war which began in 2011 and accompanying problem coming with cause millions of people to leave their home countries and started leave in different countries around the world. However, there is no doubt that the most effected countries due to Syrian refuge crisis are neighboring countries. Inside from those neighboring countries Türkiye is hosting the highest number of Syrian refugees around the world and naturally with a sudden increase on number of population living in Türkiye increased sharply and considering the fact that these people settled down in some defined cities. In places they started to live, rent prices, house prices increased and wage level decreased. From these changing, mostly low income level group of people effected since majority of Syrian refugee started live in rural area and in neighborhood where low income level group lives. These cause to increase the level of conflict between Syrian and Turkish people who does not break bread with other people. However, for white color employee and qualified employee, there does not seem significant effect on Turkish employee due to the fact that there is no high number of Syrian refugee who got either citizenship or working permission and thus they cannot enter official work or constitutional firms.

With the entry of the Syrian refugees, they affected economy in significantly. Increasing total demand in economy, increased total consumption of country and thus production level increased. While this demand shocks is considered bad in short terms, in the long term it may turn into advantages, if companies respond and satisfy increasing demand. On the other hand increasing number of Syrian companies helps economy to grow more and in the progress of time, with more education and adaptation, their economical contribution to Türkiye will increase.

Another crucial thing to consider is asymmetric information about refugees due to the fact that so little interaction with Syrian refugees and Turkish community. To prevent these misinformation people should have more interaction with Syrian refugees to see how they really live may be increase the chance of adaptation of these Syrian refugees to Türkiye. Adapting these refugees to the country, one of the most important thing is that increasing their language capability by giving more reachable free language course. Investing more on education for young Syrian may increase the chance of adaptation process of young generation which is really crucial to give them equal chance to not to lose more human capital.

As a solution, authors believe that in a world where countries try to decrease their cost of labor to compete with the world market in which there are such countries like China and India and other middle Asian countries where labor cost are quite low compare to the other part of the world. Hence, considering the Türkiye which is in middle income trap for years, with true policies and educating these people and also preventing illegal employment for the safety of the market, Türkiye can decrease its' labor cost and can be more competitive in the world more that as it was before. To do all these, adaptation process should be accelerated, interaction between Syrian and Türkiye should be increased by some campaign and governmental activity. There should be more activity regarding increasing these peoples' language capability and equality in opportunity in both education and employment sector should be increased because these people are living in Türkiye for more than 8 years and in Syria, thing is still not going well and thus no one can guess when the conflict will end in Syria, so it may be true strategy to adapt these people into the Turkish economy and instead of focusing in the bad effect of Syrian refugee in which Türkiye is already more than suffered, focusing on turning the crisis into an opportunity will enable Türkiye to get rid of burden of bad effect of high number of people with the least damage as much as possible.

References:

- Ahmet, İçduygu, A., & Diker, E. (2017). Labor Market Integration of Syrian Refugees in Türkiye: From Refugees to Settlers. *The Journal of migration studies*, 12-35.
- Akıncı, Ş. (2021). Suriyeli Mülteci Akımını Belirleyen Faktörler: Ekonometrik Bir Analiz. *Ortadoğu Etütleri*, 13(1), 71-90.
- ALTINDAĞ, O., Bakış, O., & Rozo, S. (2019). *Blessing or Burden? The Impact of Refugees on Business and the Informal Economy*, 1-50.
- Anadolu Ajansı. (2018, 12 28). *Suriyelilerle ilgili doğru bilinen yanlışlar*. Retrieved from Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/suriyelilerle-ilgili-dogru-bilinen-yanlislar/1348256>
- BBC NEWS. (2018, 03 15). *Grafiklerle: Suriye'de 8. yılına giren savaş*. Retrieved from BBC NEWS: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-43414137>
- Ceritoğlu, E., Burcu, H., Yüncüler, G., Torun , H., & Tümen, S. (2017). The Impact of Syrian Refugees on Natives' Labor Market Outcomes in Türkiye: Evidence from a Quasi-Experimental Design . *Journal of Labor Policy*, 1-50.
- Cherri, Z., Arcos Gonzalez, P., & Castro Delgado, R. (2016). The Lebanese–Syrian crisis: impact of influx of Syrian refugees to an already weak state. *Risk Management and Healthcare Policy*, 165-172.
- Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020, 061 16). *Yabancıların Çalışma İzinleri*. Retrieved from Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: [https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri](https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri)
- Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023, 12 23). *Yabancıların Çalışma İzinleri*. Retrieved from Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/>
- Dedeoğlu, S., & Bayraktar, S. (2017). Türkiye'de Suriyeli Tarım İşçileri. *İktisat ve Toplum*, 39-44.
- Directorate General of Migration Management. (2023, 12 23). *Irregular Migration*. Retrieved from www.goc.gov.tr: <https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler>
- Esen, O., & Binatlı, A. (2016). Suriye'li Mülteciler Türkiye Ekonomisini Nasıl Etkiliyor? *İktisat ve Toplum*, 4-9.
- Euronews. (2020, 12 31). *Suriye'deki savaşta 2011'den bu yana en az ölüm 2020'de kaydedildi*. Retrieved 05 08, 2021, from Euronews: <https://tr.euronews.com/2020/12/31/suriye-deki-savasta-2011-den-bu-yana-en-az-olum-2020-de-kaydedildi>
- Genç, D., & Özdemirkıran, M. (2015). Local perception on Syrian Migration to Türkiye: A case study of Istanbul neighborhoods. *Transnational Press Londol*, 106-117.

- Honwana, A. (2011). Youth and the Tunisian Revolution.
- Hürriyet. (2016, 03 16). *Suriyeli sığınmacılara "seyahat izin belgesi" uygulaması*. Retrieved from Hürriyet: <http://www.hurriyet.com.tr/suriyeli-siginmacilara-seyahat-izin-belgesi-uygulamasi-37259266>
- Idriz, N. (2017). The EU-Türkiye statement or the 'refugee deal' : the extra-legal deal of extraordinary times. *Asser Institute*.
- Kıvılcım, A., & Ertan, B. (2017). Türkiye'nin Göç Politikası. *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü*, 7-39.
- Korkmaz, M. (2017). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri Ve Değerlendirmeleri. *Sosyal Güven Dergisi*, 57-83.
- Lochner, L. (2017). Education and Crime. *International Encyclopedia of Education, 3rd Edition* , 1-14.
- Management, D. G. (2019). *Temporary Protection*. Retrieved from Directorate General Of Migration Management: <https://en.goc.gov.tr/temporary-protection27>
- Mızrak, M. A. (2019, 02 26). *İşyerinde Suriyeli yada yabancı işi çalıştırma şartı*. Retrieved from MuhasebeDR: <https://www.muhasabedr.com/isyerinde-suriyeli-yada-yabanci-isci-calistirma-sartlari->
- MUTLU, P., Yiğit MISIRLI, K. Y., KAHVECİ, M., AKYOL, A. E., erol, e., GÜMÜŞCAN, İ., ... SALMAN, C. (2018). Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklenmeleri ve Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 69-92.
- Mülteciler Derneği. (2018, 02 26). *Türkiye'de çalışma izni verilen Suriyeli Sayısı*. Retrieved from Mülteciler Derneği: <https://multeciler.org.tr/turkiyede-calisma-izni-verilen-suriyeli-sayisi/>
- Mülteciler Derneği. (2019, 10 19). *Suriyelilerle ilgili doğru bilinen yanlışlar*. Retrieved from Mülteciler Derneği: <https://multeciler.org.tr/suriyeli-multecilerle-ilgili-dogru-bilinen-yanlislar/>
- Mülteciler Derneği. (2020, 5 26). *Türkiyedeki Suriyeli Sayısı Mayıs 2020*. Retrieved from <https://multeciler.org.tr/>: <https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/>
- NTV. (2019, 07 06). *Süleyman Soylu: Suriyeli Kaydına İstanbul Kapalıdır*. Retrieved from NTV: https://www.ntv.com.tr/turkiye/suleyman-soylu-suriyeli-kaydina-istanbul-kapalidir,xNoCL4_zTE6vVk1vJOYPeA
- OECD. (2019, 11 24). *Unemployment Rate*. Retrieved from OECD DATA: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- Paksoy, H. M., Koçarslan, H., Kılınç, E., & Tunç, A. (2015). Suriyelilerin Ekonomik Etkisi: Kilis İli Örneği. *Birey ve Toplum*, 143-173.
- Posta Haber. (2018, 7 26). *Suriyeliler, Türkiye'de 7 yılda 7 bin 243 şirket kurdu*. Retrieved from posta: <https://www.posta.com.tr/suriyeliler-turkiyede-7-yilda-7-bin-243-sirket-kurdu-2029981>

- Settlement Services International. (2023, 12 22). *What is the difference between a refugee and a migrant*. Retrieved from Settlement Services International: <https://www.ssi.org.au/faqs/refugee-faqs/148-what-is-the-difference-between-a-refugee-and-a-migrant>
- Suzuki, K., Paul, S., Maru, T., & Kusadokoro, M. (2019). AN EMPIRICAL ANALYSIS OF THE EFFECTS OF SYRIAN REFUGEES ON THE TURKISH LABOR MARKET. *ADBI Working Paper Series*.
- Tanrıkulu, F. (2017). Türkiye'de Yaşayan Suriyeli Çocukların Eğitim Sorunu ve Çözüm Önerileri. *Liberal Düşünce Degisi*, 127-144.
- TRT HABER. (2018, November 22). *Suriyelilerin karıştığı suç oranı yüzde 1,46'ya düştü*. Retrieved from TRT HABER: <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/suriyelilerin-karistigi-suc-orani-yuzde-146ya-dustu-390505.html>
- TUIK. (2019). *İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE ÜCRET*. Retrieved from TUIK: <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
- Tumen, S. (2016). The Economi Impact of Syrian Refugees on Host Countries: Quasi-Experimental Evidence from Türkiye. *American Economic Review*, 456-460.
- UNHCR. (2019, 11 18). *Total persons of concern*. Retrieved from UNHCR: <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria>
- UNHCR. (2021, 05 08). *Syria emergency*. Retrieved from UNHCR: <https://www.unhcr.org/syria-emergency.html>
- Ünsal, A. (2019). ULUSLARARASI GÖÇ KAVRAMI ve ULUSLARARASI GÖÇÜN ÜLKE. *Selçuk Üniversitesi Selcuk University*, 50-61.
- World Bank. (2022, 12 23). *Population, Total*. Retrieved from World Bank: <https://data.worldbank.org/indicator/sp.pop.totl>

DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ STRATEJİLERİ

Kübra BOZMA

- ❖ Kurum Bilgisi: Atatürk Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0002-6536-1953
- ❖ Mail: kubra.akdas@atauni.edu.tr

Giriş

21. Yüzyıl, bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırılan bir dönemde, iş dünyası hızla değişmektedir. Bu dönüşüm, özellikle insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında, işletmelerin ve çalışanların karşılaştığı zorlukları ve fırsatları yeniden şekillendirmektedir. Dijitalleşme, işletmelerin insan kaynakları stratejilerini ve uygulamalarını yeniden düşünmelerini zorunlu kılmaktadır. Dijital teknolojilerin yükselişi, insan kaynakları yönetimini temelden değiştirmiştir. Bu değişim, veri yönetimi, işe alım süreçleri, çalışan performansı değerlendirme ve çalışanların gelişimi gibi çeşitli alanlarda kendini göstermektedir. Dijital araçlar ve platformlar, insan kaynakları profesyonellerine daha önce mümkün olmayan veri analizi ve içgörü kazanma fırsatları sunmaktadır. İşletmeler, dijitalleşmeyle birlikte insan kaynakları stratejilerini yeniden şekillendirmek zorundadır. Bu, sadece teknolojik araçların benimsenmesi anlamına gelmez; aynı zamanda, çalışanların beklentilerini, kariyer gelişim yollarını ve çalışma ortamını dönüştürmeyi de içerir. Dijital çağda insan kaynakları yönetimi, daha esnek, katılımcı ve çalışan odaklı bir yaklaşım gerektirir. Dijital insan kaynakları yönetimi, verimliliği artırmanın ve rekabet avantajı sağlamanın anahtarını sunar. İnovatif teknolojilerin kullanımı, işe alım süreçlerini hızlandırabilir, çalışanların performansını ve memnuniyetini artırabilir ve uzaktan çalışma gibi yeni çalışma modellerini destekleyebilir. Bu süreç, aynı zamanda, geleneksel HRM uygulamalarının yerini alacak yeni stratejilerin ve yaklaşımların geliştirilmesini gerektirir. Bu bölümde, dijital insan kaynakları yönetimi stratejileri derinlemesine incelenmektedir. Dijitalleşmenin insan kaynakları alanında nasıl bir dönüşüme yol açtığını ve bu dönüşümün işletmelere nasıl fayda sağlayabileceğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Dijital HRM stratejilerinin, işletmelerin dijital çağın zorluklarına nasıl uyum sağlayabileceği ve çalışanların performansını nasıl artırabileceği üzerine odaklanılmıştır.

1) İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm

Dijital dönüşüm günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir gerçeklik haline geldi. Bu bağlamda işletmelerin dijital dönüşümü gerçekleştirmek için dinamik yetenekler geliştirmeleri gerekmektedir (Warner ve Wäger, 2019). Bu süreçte işletmeler stratejik yenilenmeye ve kurumsal stratejinin iş modeli tasarımını nasıl belirlediğine odaklanmalıdır (Warner ve Wäger, 2019).

Ayrıca dijitalleşme sürecinde işgücünün hazırlığının ve değişim algısının değerlendirilmesi de büyük önem taşıyor (Saatçı ve Ovacı, 2022). Yeni yüzyılın vazgeçilmez gerçekliği olan dijital dünya, işletmelerde dijital dönüşümün başarılı bir şekilde uygulanmasında dijital insan kaynakları yönetimi uygulamalarının rolünü vurgulamaktadır (Nicolás-Agustín vd., 2021).

İnsan kaynakları yönetimi, çevre yönetimi ve yeşil insan kaynakları yönetimi ile birlikte ele alındığında işletmelerin sürdürülebilirliğinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Molina-Azorín ve diğerleri, 2021). Ayrıca Endüstri 4.0'ın, işletmelerin tedarik zincirlerinin sürdürülebilirliğine 13 temel kolaylaştırıcı aracılığıyla rehberlik etmede önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Bag ve diğerleri, 2018). Bu bağlamda dijital ekonomi çağında işletmelerin insan kaynakları yönetimini yenilikçi bir şekilde nasıl geliştirebilecekleri konusunda analizler yapılmaktadır (Liao ve Zhang, 2022). Tahran Belediyesi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma, İKY geliştirme stratejilerinin kurumsal performans üzerindeki etkisini incelemekte ve SEM tekniğini kullanarak bunları önceliklendirmektedir (Akbari ve Rasouli, 2022).

Stratejik insan kaynakları yönetiminin kaynak temelli bakış modelinin genişletilmesi, işletmelerin stratejik insan kaynakları planlamasında nasıl ilerleyebileceği konusunda yeni bakış açıları sunmaktadır (Collins, 2020). İşletmelerin gelişim stratejilerinde insan kaynaklarının oluşumuna, kullanımına ve geliştirilmesine öncelik verilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır (Potemkin ve Rasskazova, 2020). Ek olarak, Güney Koreli üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma, dijital okuryazarlık, öğrenme stratejileri ve temel yeterlilikler arasındaki yapısal ilişkiyi araştırıyor ("Güney Koreli Üniversite Öğrencileri Arasında Dijital Okuryazarlık, Öğrenme Stratejileri ve Temel Yetkinlikler Arasındaki Yapısal İlişki", 2019).

İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında örgütsel değişim süreçleri, işletmelerin değişim süreçlerinde insan kaynaklarının rolü ve önemine ilişkin bakış açıları sunmaktadır (Baran vd., 2018). Dijital ekonomide işletmelerin organizasyon yapısını iyileştirmeye yönelik teorik yaklaşımlar, dijital teknolojilerin incelenmesi yoluyla araştırılmaktadır (Hryenko, 2019). Ayrıca dijitalleşmenin Rus sanayi işletmelerinde insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisi bu konuya adanmış bir makalede ele alınmaktadır (Odegov

vd., 2019). İnternetin işe alım ve iş arama teknolojileri üzerindeki etkisi incelenmekte, özellikle perakende sektöründe özel sektöre ait ve finansal açıdan başarılı firmalar arasındaki yaygınlığına dikkat çekilmektedir (Roshchin ve diğerleri, 2017).

2) Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejileri:

a) Yetenekli İnsan Kaynaklarına İhtiyaç:

Dijital insan kaynakları yönetimi (HRM), iş dünyasının hızla değişen dinamiklerine ayak uydurabilen yetenekli profesyonelleri gerektirir. Dijital çağ, sadece teknik bilgi ve becerilerin ötesinde, insan kaynakları profesyonellerinden yaratıcılık, stratejik düşünme ve değişime adapte olabilme yeteneklerini talep etmektedir. Bu dönem, insan kaynakları uzmanlarının, dijital araçlar ve platformlar konusunda derinlemesine bilgi sahibi olmalarının yanı sıra, insan ilişkileri ve işbirliği becerilerine de sahip olmalarını gerektirir.

Dijital dönüşümün getirdiği zorluklarla başa çıkabilmek için insan kaynakları profesyonellerinin kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve yeniliklere açık olmaları gerekmektedir. Bu, sürekli öğrenme ve adaptasyon anlamına gelir. Yeni teknolojiler, veri analizi yöntemleri ve dijital işe alım platformları gibi konularda bilgili olmak, bu alanda çalışan profesyoneller için artık bir zorunluluk haline gelmiştir.

Dijital çağda insan kaynaklarının stratejik yönetimi, işletmelerin yüksek kaliteli yetenekleri etkili bir şekilde çekmesi, geliştirmesi ve elde tutması için şarttır (Keçecioğlu vd., 2017). Organizasyonların insan kaynakları açısından stratejik bir öncelik olarak etkili yetenek yönetimi stratejileri oluşturmaları gerektiği vurgulanmıştır (Keçecioğlu vd., 2017). Yetenek kazanımına yönelik bu stratejik odaklanma, organizasyonların iş gücünü organizasyonel hedeflerle uyumlu hale getirmesi ve doğru miktar ve kalitede insan kaynağının kullanılabilirliğini sağlaması açısından çok önemlidir (Gerçek, 2021).

Ayrıca, bağlılığı yüksek çalışanların istihdam edilmesinin bir yolu olarak insan kaynakları yönetiminde çalışan merkezli yönetim yaklaşımlarının önemi vurgulanmaktadır (Bulut ve Tolon, 2021). Bu yaklaşım, yetenekleri elde tutma ve organizasyonel başarı için gerekli olan yüksek çalışan bağlılığını teşvik etmede iç kurumsal iletişimin önemini vurgulamaktadır

(Bulut ve Tolon, 2021). Ayrıca, stratejik insan kaynakları yönetiminin rekabet stratejileri ile organizasyonel performans arasındaki ilişkiye aracılık etmedeki rolü araştırılarak, yetenek yönetimi ve genel organizasyonel başarı arasındaki karmaşık etkileşime dair içgörüler sağlanmaktadır (Düzgün ve Çetin, 2017).

Yetenek kazanımı bağlamında insan kaynakları uygulamalarının dijitalleşmesi büyük önem taşıyor. Dijital dönüşüm, iş modellerinin tasarlanmasında stratejik yenilenme ve kurumsal stratejinin vurgulanmasıyla, dijital dönüşüm için dinamik yeteneklerin geliştirilmesini gerektirmiştir. Üstelik dijital dönüşümün uygulanması, işletmelerin yetenek kazanma stratejilerinde önemli hususlar olan işgücü hazırlığını ve değişim algısını değerlendirmesini gerektirir. Dijital çağın etkili yetenek kazanımı ve yönetimine duyulan ihtiyaç vurgulanarak, dijital dönüşümün başarılı bir şekilde uygulanmasında insan kaynakları uygulamalarının rolü de vurgulanıyor.

Yetenek kazanımı arayışında işletmelerin, çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerin niteliğine ve derinliğine de odaklanmaları tavsiye edilmektedir (Keçecioğlu vd., 2017). Bu, yalnızca yetenekleri çekmenin değil, aynı zamanda kuruluş içindeki mevcut yetenek havuzunu beslemenin ve geliştirmenin öneminin altını çiziyor. Ayrıca, kurumsal kaynak planlama (ERP) proje yönetiminde önceliklerin belirlenmesinde analitik hiyerarşi sürecinin (AHP) kullanılması, yanlış yetenek kazanımı kararlarından kaynaklanan yüksek maliyetleri ve kaynak israfını önlemenin bir yolu olarak vurgulanmaktadır (ŞAHİN, 2022).

Teknik becerilerin yanı sıra, dijital dönüşüm sürecinde insan kaynakları profesyonellerinin iletişim, liderlik ve etkileşim becerileri gibi yumuşak becerilere de ihtiyacı vardır. Çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak, değişim yönetimi ve kültürel dönüşümde kritik rol oynamaktadır. Bu beceriler, çalışanlar arasında güven oluşturmak ve dijital dönüşüm sürecinde onları desteklemek için gereklidir.

Ayrıca, dijital insan kaynakları yönetimi, yaratıcılığı ve yenilikçi düşüncüyü teşvik etmelidir. İşletmelerin dijitalleşme sürecinde insan kaynakları, yeni fikirler ve yaklaşımlar sunarak önemli bir rol oynar. Bu, iş süreçlerinin yeniden tasarlanması, çalışan deneyiminin iyileştirilmesi ve işe alım stratejilerinin modernize edilmesini içerir.

Dijital dönüşüm, yetenekli ve çok yönlü insan kaynakları profesyonellerini gerektirir. Bu profesyoneller, teknik becerilerin yanı sıra, değişen iş dünyasının ihtiyaçlarına uyum sağlayabilen yumuşak becerilere de sahip olmalıdır. İşletmeler, bu yetenekleri işe alarak ve geliştirerek, dijital çağı getirdiği zorluklara daha iyi yanıt verebilir ve rekabet avantajı sağlayabilirler. Dijital HRM, sadece teknik becerilere değil, aynı zamanda güçlü iletişim ve yaratıcılık gibi yumuşak becerilere de sahip yetenekli insan kaynakları gerektirir (Mukhtar et al., 2022).

Sonuç olarak, dijital çağ, yetenek edinme ortamını yeniden şekillendirdi ve yeteneklerin edinilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulmasına öncelik veren stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarını zorunlu kıldı. Dijital dönüşüm, yetenek kazanımı ve organizasyonel başarı arasındaki etkileşim, dijital insan kaynakları yönetimi stratejilerinin yetenek kazanımının geleceğini şekillendirmedeki kritik rolünün altını çiziyor.

b) Dijital Olgunluk ve Çalışan Bağlılığı

Dijital olgunluk, bir işletmenin dijital teknolojileri etkin ve verimli bir şekilde kullanma kabiliyetini ifade eder. İnsan kaynakları (HR) perspektifinden bakıldığında, dijital olgunluk, HR süreçlerinin, araçlarının ve stratejilerinin, dijital dönüşümün gerekliliklerine ne kadar uyum sağladığını gösterir. Bu, sadece teknolojiyi benimsemekle ilgili değil, aynı zamanda bu teknolojileri stratejik amaçlar için kullanma yeteneğiyle de ilgilidir. İşletmeler, çalışanların bağlılığını, öğrenmelerini ve kariyer gelişimlerini destekleyerek dijital olgunluğa ulaşmalıdır (Mihalcea, 2017).

Dijital olgunluk, işletmelerin dijital teknolojileri etkin bir şekilde benimsemesi, bu teknolojileri kullanarak süreçlerini dönüştürmesi ve iş stratejilerini dijitalleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu süreçte, çalışanların dijital beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesi, dijital dönüşüm sürecine uyum sağlamaları ve bu süreçte etkin bir şekilde rol almaları gerekmektedir Asiltürk (2021). Ayrıca, dijital dönüşüm sürecinde çalışanların dijital bağlılıklarının artırılması, işletmelerin dijital hedeflerine ulaşmaları ve rekabet avantajı elde etmeleri açısından önemlidir (Thillepan & Raveendran, 2022).

Dijitalleşme, çalışan bağlılığını artırmak için yeni fırsatlar sunar. Çalışanların öğrenme ve gelişimine yönelik dijital platformlar, kariyer

yollarının net bir şekilde tanımlanması ve sanal eğitimler, çalışanların iş yerinde daha bağlı ve motive olmalarını sağlayabilir. Bu süreçte, dijital araçlar, çalışanlarla etkileşimi ve iletişimi güçlendirir, böylece çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur. Çalışan bağlılığı ise, çalışanların işletmeye duydukları bağlılık, motivasyon ve sadakat düzeylerini ifade etmektedir. Araştırmalar, dijital olgunluğun artmasıyla birlikte çalışan bağlılığının da arttığını göstermektedir (Akpınar & Kurgun, 2021). Özellikle, dijital dönüşüm sürecinde çalışanların örgüte duydukları bağlılığın artırılması, işletmelerin dijital hedeflerine ulaşmaları ve başarılı bir dönüşüm süreci geçirmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir (Davras, 2019).

Dijital olgunluk ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişkiyi anlamak için yapılan çalışmalar, liderlik tarzının, dijital dönüşüm sürecinde çalışanların bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Popli & Rizvi, 2016). Ayrıca, dijital beceri ve yetkinliklerin artırılmasının, çalışanların dijital dönüşüm sürecine aktif katılımını teşvik ettiği ve bu durumun çalışan bağlılığını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Chan et al., 2021).

Dijital HRM, çalışanların sürekli öğrenme ve kendini geliştirme ihtiyaçlarını desteklemek için çeşitli araçlar sunar. Çevrimiçi kurslar, interaktif eğitimler ve dijital mentorluk programları, çalışanların kişisel ve profesyonel becerilerini geliştirmelerine olanak tanır. Bu tür imkanlar, çalışanların kendi kariyer yollarını şekillendirmelerine ve iş yerinde daha etkili olmalarına yardımcı olur.

Dijital olgun bir HRM sistemi, çalışanlara kariyerlerinde ilerleme ve farklı rollerde deneyim kazanma fırsatları sunar. Çalışanların iç mobilitelerini destekleyen dijital platformlar, onların beceri setlerini genişletmelerine ve organizasyon içinde çeşitlilik yaratmalarına imkan tanır. Ayrıca, performansa dayalı ödüllendirme sistemleri ve dijital takdir mekanizmaları, çalışan motivasyonunu ve bağlılığını artırır.

Etkili bir dijital olgunluk seviyesine ulaşmış bir HRM sistemi, yetenek yönetiminde önemli bir rol oynar. Bu sistemler, işe alım süreçlerini optimize eder, doğru yetenekleri çeker ve bu yetenekleri organizasyona entegre eder. Böylece, işletmeler dijitalleşen bir dünyada rekabet avantajı kazanır ve yüksek potansiyelli çalışanları elde tutar.

Sonuç olarak, dijital olgunluk ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişki, işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde başarılı olmaları için kritik bir öneme sahiptir. Bu alandaki literatür, işletmelerin dijital olgunluklarını artırmak ve çalışan bağlılığını güçlendirmek için izlenmesi gereken stratejiler konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. Dijital olgunluk, insan kaynakları yönetiminde kritik bir faktördür. Bu olgunluk, teknolojiyi stratejik bir şekilde kullanarak, çalışan bağlılığını, öğrenme ve gelişim fırsatlarını ve organizasyonel mobilitayı artırır. İşletmeler, dijital HRM sistemlerini etkin bir şekilde uygulayarak, çalışanların potansiyelini en üst düzeye çıkarabilir ve sürekli değişen iş dünyasının taleplerine daha iyi yanıt verebilirler.

c) Veri Toplama ve Otomasyon:

Dijital çağda insan kaynakları yönetimi (HRM), veri toplama ve analizine büyük önem vermektedir. Veri, karar verme süreçlerinde objektifliği artırır, işe alım ve performans değerlendirme gibi alanlarda daha doğru stratejilerin belirlenmesine yardımcı olur. Veri toplama, çalışan memnuniyeti anketleri, performans değerlendirmeleri ve işe alma süreçlerinden elde edilen bilgileri içerir. Bu veriler, çalışanların beceri seviyelerini, eğitim ihtiyaçlarını ve kariyer gelişim fırsatlarını belirlemede kritik rol oynar. Teknolojik programlar aracılığıyla veri toplama, dijitalleşme ve otomasyon, insan kaynakları yönetimi stratejilerini iyileştirebilir (Prifti et al., 2023). İnsan kaynakları süreçlerinde otomasyon, verimliliği ve etkinliği artırır. Örneğin, otomatik CV tarama araçları ve yapay zeka destekli işe alma sistemleri, işe alım süreçlerini hızlandırır ve daha uygun adayları belirlemede yardımcı olur. Ayrıca, eğitim programlarının yönetimi, çalışanların performans değerlendirmeleri ve maaş işlemleri gibi rutin görevler, otomasyon araçlarıyla daha az hata ile ve daha hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilir.

Günümüz işletmeleri, veri toplama ve otomasyonun stratejik önemini giderek artırmaktadır. Bu süreç, işletmelerin rekabet avantajı elde etmeleri, karar alma süreçlerini iyileştirmeleri ve operasyonel verimliliklerini artırmaları açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu makalede, veri toplama ve otomasyonun işletmeler için stratejik önemine odaklanarak, mevcut literatürdeki bulguları derleyerek bu konuya ışık tutulacaktır. Şaylan ve diğerleri (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, uzman görüşlerine başvurulmuş ve SWARA yöntemi kullanılarak 4 temel pazarlama stratejisi

geliştirildiği belirtilmiştir. Bu çalışma, veri toplama süreçlerinin stratejik pazarlama yönetimi için nasıl kullanılabileceğine dair önemli bir örnek sunmaktadır. Ayrıca, Kilili ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, güçlü sosyal bilgi yönetimi kaynaklarına sahip kuruluşların, bilgi yönetimi ve iş planlama süreçlerini daha etkin bir şekilde entegre edebildiği vurgulanmıştır (Kilili et al., 2020). Bu durum, veri toplama süreçlerinin bilgi yönetimi ve iş planlaması için nasıl kullanılabileceğine dair önemli bir perspektif sunmaktadır.

Keçecioğlu ve diğerleri (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, günümüz küreselleşen dünyasında rekabetin artmasıyla birlikte insan faktörünün ön plana çıktığına dikkat çekilmiştir (Keçecioğlu et al., 2017). Bu durum, veri toplama süreçlerinin insan kaynakları yönetimi açısından stratejik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Şahin (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, ERP proje yönetiminde önceliklerin belirlenmesi için AHP yaklaşımının nasıl kullanılabileceği üzerine önemli bulgular elde edilmiştir (Şahin, 2022). Bu durum, veri toplama süreçlerinin proje yönetimi ve karar verme süreçlerinde nasıl kullanılabileceğine dair önemli bir perspektif sunmaktadır.

Dijitalleşme, insan kaynakları alanında derinlemesine veri analizi yapılmasını sağlar. Büyük veri analitiği ve yapay zeka teknolojileri, çalışan verilerinden anlamlı içgörüler elde etmeyi ve bu bilgileri stratejik kararlar için kullanmayı mümkün kılar. Bu tür analizler, çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlamayı ve organizasyonel politikaları bu ihtiyaçlara uygun hale getirmeyi sağlar.

Veri toplama ve otomasyon, çalışan deneyimini iyileştirmenin anahtarını sunar. Çalışanlara özelleştirilmiş eğitim programları, kariyer gelişim planları ve performans geri bildirimleri sunarak, çalışanların iş yerindeki memnuniyeti ve bağlılığı artırılabilir. Ayrıca, otomasyon sayesinde çalışanlar, rutin iş yüklerinden kurtularak daha yaratıcı ve stratejik görevlere odaklanabilirler.

Veri toplama ve otomasyon, modern insan kaynakları yönetiminin temel taşlarından biridir. Bu yaklaşımlar, işletmelere çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlama, iş süreçlerini optimize etme ve stratejik insan kaynakları kararları alabilme imkanı tanır. Sonuç olarak, veri odaklı ve

otomatikleştirilmiş HRM sistemleri, işletmelerin rekabetçi ve etkili olmasını sağlar.

d) Dijitalleşme ve İK Uygulamaları:

Dijital teknolojilerin gelişimi, insan kaynakları (HR) uygulamalarında köklü değişikliklere yol açmıştır. Dijitalleşme, işe alma süreçlerinden çalışanların performans yönetimine, eğitim ve gelişim programlarından çalışan bağlılığına kadar HR'nin her alanını dönüştürmektedir. Bu dönüşüm, daha verimli ve etkili insan kaynakları yönetim süreçlerinin oluşturulmasına olanak tanır. Dijitalleşme, günlük insan kaynakları uygulamalarını etkiler ve bu stratejiler, kuruluşların dijital dönüşüm süreçlerine katkıda bulunabilir (Fenech et al., 2019)

Dijitalleşme, öncelikle işe alma süreçlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Çevrimiçi işe alma platformları, yapay zeka destekli değerlendirme araçları ve otomatik tarama yazılımları, uygun adayları daha hızlı ve etkili bir şekilde bulmaya yardımcı olur. Bu araçlar, adayların becerilerini ve uygunluklarını objektif bir şekilde değerlendirmeyi sağlar ve işe alma sürecini hızlandırır.

Dijitalleşme, çalışan performansı yönetimini de dönüştürmüştür. Online performans değerlendirme sistemleri ve geri bildirim araçları, sürekli ve gerçek zamanlı geri bildirim sağlar. Bu sistemler, çalışanların güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olur ve bireysel performans hedeflerine ulaşmaları için yol gösterir.

Dijital teknolojiler, eğitim ve gelişim programlarının daha erişilebilir ve etkileşimli hale gelmesini sağlamıştır. Çevrimiçi kurslar, sanal gerçeklik (VR) eğitimleri ve interaktif öğrenme platformları, çalışanların becerilerini geliştirmeleri için çeşitli ve esnek öğrenme fırsatları sunar. Bu, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekler ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur.

Dijitalleşme, çalışan deneyimini ve bağlılığını iyileştirmenin anahtarını sunar. Dijital HRM araçları, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine daha iyi yanıt verir ve onlara daha katılımcı ve tatmin edici bir çalışma ortamı sunar. Ayrıca, dijital anketler ve geri bildirim platformları, çalışan memnuniyetini ve iş yerindeki sorunları anlamak için önemli bilgiler sağlar.

Dijitalleşme, insan kaynakları uygulamalarını dönüştürerek işletmelere daha dinamik, etkileşimli ve verimli bir çalışma ortamı sunar. Dijital HRM araçları, işletmelerin değişen iş dünyasının ihtiyaçlarına uyum sağlamasını ve çalışanların becerilerini ve performansını maksimize etmesini sağlar. Böylece, işletmeler dijital dönüşümü başarıyla yönetebilir ve sürekli gelişen bir iş ortamında rekabet avantajı elde edebilirler.

e) Dijital Teknolojiler ve İnsan Kaynakları:

Dijital çağda, teknolojinin işletmeler üzerindeki etkisi inkar edilemez. İnsan kaynakları (HR) alanında, dijital teknolojiler, işe alımdan çalışanların gelişimine, performans yönetiminden çalışan bağlılığına kadar her yönüyle dönüşüm yaratmaktadır. Bu teknolojiler, verimliliği artırma, süreçleri optimize etme ve çalışan deneyimini iyileştirme potansiyeline sahiptir.

Dijital teknolojiler, işe alım süreçlerini daha verimli hale getirir. Yapay zeka destekli tarama araçları, uygun adayları hızlı ve etkin bir şekilde belirlemeye yardımcı olur. Ayrıca, sosyal medya ve çevrimiçi işe alım platformları, geniş bir yetenek havuzuna ulaşmayı ve marka bilinirliğini artırmayı sağlar. Bu araçlar, adaylar hakkında daha fazla bilgi toplamaya ve daha bilinçli işe alım kararları almaya olanak tanır.

Dijital teknolojiler, çalışan performansının değerlendirilmesinde ve yönetilmesinde önemli bir rol oynar. Performans yönetimi yazılımları, sürekli ve objektif geri bildirim sağlar ve çalışanların hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur. Ayrıca, büyük veri analitiği ve analiz araçları, çalışan performansını ve etkinliğini değerlendirmede derinlemesine içgörüler sunar. Strohmeier (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, dijital İK yönetiminin kavramsal bir netleştirme yapılmıştır (Strohmeier, 2020). Bu çalışma, dijitalleşme sürecinde İK uygulamalarının temel kavramlarını ve ilişkilerini açıklamaktadır. Ayrıca, Zhou ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, İK uygulamalarının dijitalleşme sürecinde işletme performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir (Zhou et al., 2020). Bu çalışma, dijitalleşme sürecinde İK uygulamalarının işletme performansı üzerindeki stratejik önemini vurgulamaktadır.

Dijital teknolojiler, çalışan eğitimi ve gelişimini de dönüştürmektedir. Çevrimiçi öğrenme platformları, sanal gerçeklik uygulamaları ve e-öğrenme araçları, çalışanların beceri setlerini genişletmelerine ve sürekli öğrenme

kültürünü benimsemelerine olanak tanır. Bu araçlar, öğrenmeyi daha etkileşimli, erişilebilir ve kişiselleştirilmiş hale getirir. Giotopoulos ve diğerleri (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, COVID-19 krizine yanıt olarak KOBİ'lerin dijital gelişimine odaklanılmıştır Giotopoulos et al. (2022). Bu çalışma, KOBİ'lerin dijitalleşme süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları ve bu süreçteki stratejik önemini ele almaktadır. Ayrıca, Berg ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, dijitalleşmiş bir organizasyondaki İK uygulamalarının temel becerilerini inceleyen bir araştırma yapılmıştır (Berg et al., 2020). Bu çalışma, dijitalleşme sürecinde İK uygulamalarının stratejik rolünü vurgulamaktadır.

Dijital teknolojiler, çalışan deneyimini ve katılımını artırarak iş yerinde daha tatmin edici bir ortam yaratır. Mobil uygulamalar, iç iletişim araçları ve çalışan bağlılığı platformları, çalışanların sesini daha iyi duyurmayı ve onların ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt vermeyi sağlar. Bu, çalışanların iş yerindeki memnuniyetini ve bağlılığını artırır. Barišić ve diğerleri (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, dijital dönüşümün İK yönetimi üzerindeki etkileri ele alınmıştır (Barišić et al., 2021). Bu çalışma, dijitalleşme sürecinde İK uygulamalarının işletmelerin karşılaştığı zorlukları ve fırsatları nasıl etkilediğini incelemektedir. Ayrıca, Jani ve diğerleri (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, dijital dönüşümün İK teknolojisi ve İK rolü üzerindeki etkileri incelenmiştir (Jani et al., 2021). Bu çalışma, dijitalleşme sürecinde İK uygulamalarının işletmelerin dönüşüm sürecindeki stratejik rolünü vurgulamaktadır.

Dijital teknolojiler, insan kaynakları yönetiminin geleceğidir. İşletmeler, bu teknolojileri benimseyerek, iş süreçlerini optimize edebilir, çalışanların becerilerini geliştirebilir ve daha verimli ve tatmin edici bir çalışma ortamı yaratabilir. Dijitalleşme, işletmelerin insan kaynakları stratejilerini dönüştürerek rekabet avantajı sağlama potansiyeline sahiptir.

3) Dijital HR Stratejilerinin Geliştirilmesi

a) Teknoloji Entegrasyonu

Teknoloji entegrasyonu, dijital insan kaynakları (HR) stratejilerinin temel bir bileşenidir. İşletmeler, teknolojiyi etkili bir şekilde entegre ederek, iş süreçlerini otomatize edebilir, veri yönetimini iyileştirebilir ve genel olarak çalışan deneyimini zenginleştirebilir.

Dijital çağda, HR departmanları, teknolojiyi iş süreçlerine entegre ederek daha verimli ve etkili hale gelir. Yapay zeka, makine öğrenimi ve otomasyon araçları, işe alım süreçlerinden çalışanların performans yönetimine kadar her alanda kullanılabilir. Bu teknolojiler, iş yükünü azaltırken, daha hızlı ve doğru karar alma imkanı sunar.

b) Bulut Tabanlı HR Sistemleri

i) Bulut Tabanlı Çözümlerin Avantajları:

Bulut tabanlı HR sistemleri, veri depolama ve erişim kolaylığı, maliyet etkinliği ve esneklik açısından önemli avantajlar sunar. Bu sistemler, her yerden erişilebilir ve ölçeklenebilir yapıları sayesinde, işletmelerin değişen ihtiyaçlarına hızla uyum sağlar. Ayrıca, bulut tabanlı sistemler, güvenlik ve veri koruma konularında da gelişmiş çözümler sunar.

Bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmeler için stratejik bir avantaj sağladığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin, Abdullah ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmelerin verimliliğini artırdığı ve iş süreçlerini optimize ettiği belirtilmiştir. Bu durum, bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmelerin rekabet avantajı elde etmeleri için kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmeler için sağladığı stratejik avantajlar incelenmiştir. Wang ve diğerleri (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, bulut tabanlı İK sistemlerinin küçük ve orta ölçekli işletmeler için stratejik bir araç olduğu vurgulanmıştır. Bu durum, bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmelerin ölçeklenebilirliklerini artırdığı ve maliyetleri düşürdüğüne dair önemli bir perspektif sunmaktadır.

Bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmeler için stratejik bir değer sağladığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin, Al-Rwaidan ve diğerleri (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, bulut tabanlı çözümlerin İK uygulamalarının dijital dönüşümüne olan etkisi incelenmiştir. Bu çalışma, bulut tabanlı İK sistemlerinin işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde stratejik bir rol oynadığını göstermektedir.

c) API Entegrasyonları ve Veri Entegrasyonu

i) API ve Veri Entegrasyonunun Önemi:

Application Programming Interface (API) entegrasyonları, farklı sistemlerin ve yazılımların birbiriyle etkileşimde bulunmasını sağlar. HR için API entegrasyonları, çalışan verilerinin çeşitli sistemler arasında sorunsuz bir şekilde akışını sağlar. Bu entegrasyon, veri tutarlılığını artırır, süreçleri otomatize eder ve çeşitli HR işlevlerini merkezi bir platformda toplar.

Dyché ve Levy (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, veri entegrasyonunun karşılaştığı zorluklar ele alınmıştır. Bu çalışma, veri entegrasyonunun işletmeler için stratejik önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, Taner ve Biçer (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, Endüstri 4.0'ın proje yönetim etmenlerine etkisi incelenmiştir. Bu durum, Endüstri 4.0'ın içerisinde yer alan sistem entegrasyonunun işletmeler için stratejik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, API entegrasyonları ve veri entegrasyonunun işletmeler için sağladığı stratejik avantajlar incelenmiştir. Alkan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, tedarikçi seçimi problemlerinde kullanılan entegrasyon yöntemleri ele alınmıştır. Bu durum, entegrasyon yöntemlerinin işletmelerin tedarikçi seçimi süreçlerinde stratejik bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, Akan ve Şendurur (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, sürdürülebilirlik raporlamasının entegrasyonu için makine öğrenimi teknolojilerinin kullanımı ele alınmıştır. Bu durum, makine öğrenimi teknolojilerinin işletmelerin sürdürülebilirlik raporlamasında stratejik bir avantaj sağladığını göstermektedir.

API entegrasyonları ve veri entegrasyonunun işletmeler için stratejik bir değer sağladığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Kılıç ve Tutan (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, bütüncül kanal entegrasyonu kalitesinin tüketicilerin satın alma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışma, kanal entegrasyonunun işletmelerin tüketicilerle olan ilişkilerinde stratejik bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, Erkayaoğlu (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, veri entegrasyonunun işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetimindeki stratejik önemine odaklanılmıştır. Bu durum, veri entegrasyonunun işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği performansını artırmak için stratejik bir araç olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, API entegrasyonları ve veri entegrasyonu, işletmelerin verimliliğini artırmak, iş süreçlerini optimize etmek ve rekabet avantajı elde etmek için kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçlerin stratejik bir yaklaşımla ele

alınması, işletmelerin başarılı olmaları ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri için önemlidir.

ii) Veri Entegrasyonunun Rolü:

Etkili bir veri entegrasyonu stratejisi, farklı kaynaklardan gelen verilerin birleştirilmesini ve analiz edilmesini içerir. Bu, işletmelere, çalışan performansı, işe alım eğilimleri ve çalışan memnuniyeti gibi alanlarda daha kapsamlı içgörüler sağlar. Ayrıca, veri entegrasyonu, karar verme süreçlerini destekler ve işletmelerin stratejik insan kaynakları planlamasını geliştirmelerine yardımcı olur.

Yıldız ve Çetindaş (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, tedarikçilerle süreç entegrasyonunun firma performansı üzerindeki etkisinde ürün performansının aracılık rolü araştırılmıştır. Bu çalışma, süreç entegrasyonunun firma performansı üzerindeki etkisinde ürün performansının aracılık rolünün stratejik önemini vurgulamaktadır Yıldız & Çetindaş (2020). Ayrıca, Taner ve Biçer (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, Endüstri 4.0'ın proje yönetim etmenlerine etkisi incelenmiştir. Bu durum, Endüstri 4.0'ın içerisinde yer alan sistem entegrasyonunun işletmeler için stratejik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, veri entegrasyonunun işletmeler için sağladığı stratejik avantajlar incelenmiştir. Alkan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, tedarikçi seçimi problemlerinde kullanılan entegrasyon yöntemleri ele alınmıştır. Bu durum, entegrasyon yöntemlerinin işletmelerin tedarikçi seçimi süreçlerinde stratejik bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, Erkayaoğlu (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, veri entegrasyonunun işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetimindeki stratejik önemine odaklanılmıştır. Bu durum, veri entegrasyonunun işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği performansını artırmak için stratejik bir araç olduğunu göstermektedir.

Dijital HR stratejilerinin geliştirilmesi, teknoloji entegrasyonu, bulut tabanlı sistemler ve API ile veri entegrasyonu gibi unsurları içerir. Bu yaklaşımlar, işletmelerin insan kaynakları yönetimini daha etkili, verimli ve esnek hale getirir. Dijitalleşme, işletmelerin insan kaynakları alanında sürekli gelişen taleplere yanıt vermesini sağlar ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olur.

Sonuç olarak, veri entegrasyonu, işletmelerin verimliliğini artırmak, karar alma süreçlerini optimize etmek ve rekabet avantajı elde etmek için kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçlerin stratejik bir yaklaşımla ele alınması, işletmelerin başarılı olmaları ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri için önemlidir.

Sonuç Yerine

Dijital çağın yükselişi, insan kaynakları (HR) yönetiminde önemli değişikliklere yol açmıştır. Dijital teknolojilerin entegrasyonu, HR stratejilerini ve uygulamalarını dönüştürmekte, böylece işverenler ve çalışanlar arasında daha verimli, esnek ve etkileşimli bir ortam yaratmaktadır. Bulut tabanlı HR sistemlerinin uygulanması, veri yönetimini ve erişimini kolaylaştırmaktadır. Örneğin, bazı çok uluslu şirketler, bulut tabanlı sistemlerle çalışan verilerine her yerden erişim sağlamış ve iş süreçlerini otomatikleştirmiştir. Bu, verimliliği artırarak, HR ekiplerinin daha stratejik görevlere odaklanmasına olanak tanımıştır. Yapay zeka (AI) ve makine öğrenmesi, özellikle işe alım süreçlerinde önemli değişiklikler getirmiştir. Örneğin, bazı şirketler AI tabanlı özgeçmiş analizi ve aday taraması kullanarak, daha objektif ve verimli işe alım süreçleri oluşturmuştur. Bu teknolojiler, aday seçimini hızlandırmakta ve işe alım kalitesini artırmaktadır.

Kaynaklar

- Abdullah, P., Zeebaree, S., Jacksi, K., & Zeabri, R. (2020). An hrm system for small and medium enterprises (sme)s based on cloud computing technology. *International Journal of Research -Granthaalayah*, 8(8), 56-64. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i8.2020.926>
- Akbari, H. and Rasouli, R. (2022). The effect of hrm development strategies on organizational performance in employees of tehran municipality and prioritization them using sem technique. *Journal of Social Humanities and Administrative Sciences*, 54(54), 800-809. <https://doi.org/10.29228/joshas.63308>
- Akpınar, A. and Kurgun, A. (2021). Çalışan bağlılığı ve radar ilişkisi: swissotel büyük efes izmir örneği. *İzmir İktisat Dergisi*, 36(1), 211-228. <https://doi.org/10.24988/ije.202136114>
- Alkan, A., Kasimoğlu, H., Çelik, C., & Aladağ, Z. (2017). Ahp ve promethee yöntemleri ile lastik üreticisi bir firma için tedarikçi seçimi. *Sakarya University Journal of Science*, 21(2), 1-1. <https://doi.org/10.16984/saufenbilder.284227>
- Al-Rwaidan, R., Aldossary, N., Eldahamsheh, M., Al-Azzam, M., Al-Quran, A., & Al-Hawary, S. (2023). The impact of cloud-based solutions on digital transformation of hr practices. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 83-90. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.12.003>
- Asiltürk, A. (2021). İşletmelerde dijital dönüşüm yönetiminde nihai hedef: dijital olgunluk. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 647-669. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.859300>
- Bag, S., Telukdarie, A., Pretorius, J., & Gupta, S. (2018). Industry 4.0 and supply chain sustainability: framework and future research directions. *Benchmarking an International Journal*. <https://doi.org/10.1108/bij-03-2018-0056>
- Baran, B., Filipkowski, J., & Stockwell, R. (2018). Organizational change: perspectives from human resource management. *Journal of Change Management*, 19(3), 201-219. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1502800>
- Barišić, A., Barišić, J., & Miloloža, I. (2021). Digital transformation: challenges for human resources management. *Entrenova - Enterprise Research Innovation*, 7(1), 365-375. <https://doi.org/10.54820/gtfn9743>
- Berg, M., Stander, M., & Vaart, L. (2020). An exploration of key human resource practitioner competencies in a digitally transformed organisation. *Sa Journal of Human Resource Management*, 18. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1404>
- Bulut, F. and Tolon, M. (2021). Kurum içi iletişimin kurumsal bağlılık üzerine etkisi ve bir kamu kurumu uygulaması (the effect of internal corporate communication on the organizational commitment and application of the

- public institution). *Journal of Business Research - Turk*, 13(2), 1255-1272. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1197>
- Chan, A., Hooi, L., & Ngui, K. (2021). Do digital literacies matter in employee engagement in digitalised workplace?. *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 523-540. <https://doi.org/10.1108/jabs-08-2020-0318>
- Collins, C. (2020). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>
- Davras, Ö. (2019). İşveren markasının marka bağlılığı, çalışan memnuniyeti ve örgütsel kariyer yönetimi üzerindeki etkileri: otel çalışanları üzerinde bir araştırma (the effects of employer brand on brand commitment, employee satisfaction, and organizational career management: a research on hotel employees). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(4), 3088-3107. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.517>
- DÜZGÜN, A. and ÇETİN, C. (2017). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel performans arasındaki ilişkide rekabet stratejilerinin aracı etkisi: antalya ili örneği. *International Journal of Management Economics and Business*, 13(ICMEB17), 0-0. <https://doi.org/10.17130/ijmneb.2017icmneb1735468>
- Dyché, J. and Levy, E. (2012). Challenges of data integration., 61-79. <https://doi.org/10.1002/9781119202127.ch3>
- Erkayaoğlu, M. (2020). A data integration application for occupational health and safety management in the mining industry. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 35(1), 105-114. <https://doi.org/10.21605/cukurovaummfd.764636>
- Gerçek, M. (2021). Human resources management approaches of turkey's top industrial enterprises: a qualitative research on iso 500 enterprises. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(3), 391-410. <https://doi.org/10.17065/huniibf.806796>
- Giotopoulos, I., Κοντόλαιμου, Α., & Τσακανίκας, Α. (2022). Digital responses of smes to the covid-19 crisis. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 28(7), 1751-1772. <https://doi.org/10.1108/ijebr-11-2021-0924>
- Hrynko, P. (2019). Improvement of the digital transformation strategy of business on the basis of digital technologies. *Eureka Social and Humanities*, 6, 10-18. <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2019.001083>
- Jani, A., Muduli, A., & Kishore, K. (2021). Human resource transformation in india: examining the role digital human resource technology and human resource role. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 959-972. <https://doi.org/10.1108/ijoa-08-2021-2886>

- Keçecioglu, T., Yilmaz, M., Erkal, H., & Basar, S. (2017). Örgüt çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerin kalitesi ve derinliği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 1-19. <https://doi.org/10.30803/adusobed.309065>
- Keçecioglu, T., Yilmaz, M., Erkal, H., & Basar, S. (2017). Örgüt çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerin kalitesi ve derinliği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 1-19. <https://doi.org/10.30803/adusobed.309065>
- Kilili, R., Altun, Ö., & Cizrelioğullari, M. (2020). Knowledge management in the hotel sector: effect of performance and market orientation to create competitive advantage. *The Journal of Social Science*, 4(7), 238-250. <https://doi.org/10.30520/tjsosci.687192>
- Kim, K. T. (2019). The structural relationship among digital literacy, learning strategies, and core competencies among south korean college students. *Educational sciences: theory and practice*, 19(2), 3-21.
- Liao, K. and Zhang, J. (2022). Analysis on the innovation path of enterprise human resource management in the era of digital economy. *Frontiers in Business Economics and Management*, 4(1), 128-131. <https://doi.org/10.54097/fbem.v4i1.532>
- Molina-Azorín, J., López-Gamero, M., Tarí, J., Pereira-Moliner, J., & Ortega, E. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: a literature review. *Administrative Sciences*, 11(2), 48. <https://doi.org/10.3390/admsci11020048>
- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez, D., & Maeso-Fernandez, F. (2021). The role of human resource practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower*, 43(2), 395-410. <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2021-0176>
- Odegov, J., Malakhova, E., & Гарнов, А. (2019). Digitalization of business processes in human resources management of russian industrial enterprises.. <https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.19>
- Popli, S. and Rizvi, I. (2016). Drivers of employee engagement: the role of leadership style. *Global Business Review*, 17(4), 965-979. <https://doi.org/10.1177/0972150916645701>
- Potemkin, V. and Rasskazova, O. (2020). Digital competence of employees and the value of human resources in the development strategy of enterprises. *Iop Conference Series Materials Science and Engineering*, 940(1), 012098. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/940/1/012098>
- Roshchin, S., Solntsev, S., & Vasilyev, D. (2017). Recruiting and job search technologies in the age of internet. *Foresight and Sti Governance*, 11(4), 33-43. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.4.33.43>

- Saatci, E. and Ovaci, C. (2022). Ready or not, here comes the digitalization: assessment of workforce readiness and change perception. *Istanbul Business Research*, 0(0), 0-0. <https://doi.org/10.26650/ibr.2022.51.806691>
- ŞAHİN, Z. (2022). Ahp yaklaşımı ile erp proje yönetiminde önceliklerin belirlenmesi. *Eurasian Business & Economics Journal*, (30). <https://doi.org/10.17740/eas.econ.2022-v30-04>
- ŞAHİN, Z. (2022). Ahp yaklaşımı ile erp proje yönetiminde önceliklerin belirlenmesi. *Eurasian Business & Economics Journal*, (30). <https://doi.org/10.17740/eas.econ.2022-v30-04>
- ŞAYLAN, O., Esmer, Y., & Çelik, P. (2023). Strategic marketing management in smes: the case of lüleburgaz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 639-657. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1219980>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: a conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management Zeitschrift Für Personalforschung*, 34(3), 345-365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Taner, Z. and Biçer, Z. (2021). Endüstri 4.0'ın proje yönetim etmenlerine etkisi. *Politeknik Dergisi*, 24(4), 1461-1472. <https://doi.org/10.2339/politeknik.741566>
- Thileepan, J. and Raveendran, T. (2022). Impact of digital transformation on employee engagement at ceylon electricity board in the northern province of sri lanka. *Journal of Management Matters*, 9(1), 53-81. <https://doi.org/10.4038/jmm.v9i1.32>
- Wang, X., Wang, L., Bi, Z., Li, Y., & Xu, Y. (2016). Cloud computing in human resource management (hrm) system for small and medium enterprises (smes). *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 84(1-4), 485-496. <https://doi.org/10.1007/s00170-016-8493-8>
- Warner, K. and Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation: an ongoing process of strategic renewal. *Long Range Planning*, 52(3), 326-349. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.12.001>
- Yildiz, B. and Çetindaş, A. (2020). Tedarikçilerle süreç entegrasyonunun firma performansı üzerindeki etkisinde ürün performansının aracı rolü. *Journal of Transportation and Logistics*, 13-28. <https://doi.org/10.26650/jtl.2020.0002>
- Zhou, Y., Liu, G., Chang, X., & Li-jun, W. (2020). The impact of hrm digitalization on firm performance: investigating three-way interactions. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 20-43. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12258>

DİJİTALLEŞMENİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞE ALIM SÜRECİ

Kübra BOZMA

- ❖ Kurum Bilgisi: Atatürk Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0002-6536-1953
- ❖ Mail: kubra.akdas@atauni.edu.tr

Fatih KARCIOĞLU

- ❖ Kurum Bilgisi: Atatürk Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0002-3182-6484
- ❖ Mail: fkarci@atauni.edu.tr

Giriş

19. Yüzyılın başlarından itibaren, teknolojinin hızlı gelişimi iş dünyasını kökten değiştirmiştir. Bu değişim, özellikle insan kaynakları (İK) alanında, geleneksel yöntemlerin yerini dijital çözümlerin almasıyla kendini göstermektedir. Dijital insan kaynakları yönetimi, bu yeni paradigmada, İK süreçlerinin ve stratejilerinin teknolojiyle entegrasyonunu ifade eder. Bu entegrasyon, işe alımdan çalışan deneyimine, eğitimden performans yönetimine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

Teknoloji, insan kaynakları fonksiyonlarını daha etkin, verimli ve ölçülebilir hale getirmiştir. Bulut bilişim, yapay zekâ, makine öğrenmesi ve büyük veri analitiği gibi teknolojiler, HR profesyonellerine veriye dayalı kararlar alma ve daha stratejik roller üstlenme imkânı sunmaktadır. Bu teknolojiler, aynı zamanda çalışan deneyimini zenginleştirerek, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmada kritik rol oynamaktadır.

Dijital insan kaynakları yönetimi, sadece teknolojik araçların kullanımıyla sınırlı değildir; aynı zamanda kurumsal kültür, iş süreçleri ve çalışan beklentilerindeki dönüşümü de içerir. Dijital araçlar, İK profesyonellerine zaman ve mekân sınırlamalarını aşan esneklikler sağlar. Bu esneklik, özellikle küresel pandemi sonrası artan uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla daha da önem kazanmıştır.

Dijital dönüşüm, insan kaynakları alanında yeni zorluklar ve fırsatlar da yaratmaktadır. Bu zorluklar arasında çalışan verilerinin güvenliği, dijital araçların etik kullanımı ve sürekli değişen teknolojik ortama adaptasyon yer almaktadır. Öte yandan, dijitalleşme, küresel iş gücüne erişimi kolaylaştırarak, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır.

Bu bölüm, dijital insan kaynakları yönetiminin temel yönlerini ele almakta ve HR profesyonelleri için pratik rehberler sunmaktadır. Dijitalleşmenin işe alım sürecine etkisini inceleyerek, teknolojinin insan kaynakları üzerindeki dönüştürücü gücünü ortaya koymaktadır.

1. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi

Dijital insan kaynakları yönetimi, günümüz işletmeleri için giderek daha önemli hale gelmektedir. İnsan kaynakları profesyonellerinin dijital teknolojiler hakkında bilgi sahibi olmaları ve bunları verimli bir şekilde kullanmaları gerekmektedir (Asiltürk, 2018). Ayrıca, dijital dönüşüm sürecinde insan kaynakları yönetiminin örgütsel yenilikçiliğe destek olması önemlidir (Parsehyan, 2020). Bu bağlamda, işletmelerin dijital dönüşüm senaryolarını gösteren kavramsal modellere ihtiyaçları vardır (Klein, 2020). Endüstri 4.0'a geçişte dijitalleşme konusunda yaşanan zorluklar da dikkate alınmalıdır (Yılmaz ve Yılmaz, 2023).

İnsan kaynakları yönetimi, örgütte insan kaynaklarının çevreye, bireye ve örgüte faydalı olacak şekilde etkin bir şekilde yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Sahin, 2023). Bu bağlamda, insan kaynakları yönetiminin temelini oluşturan insan kaynakları planlaması, bütün bir insan kaynakları yönetim sürecinin başlangıcını oluşturmaktadır (Pelit ve Çetin, 2020). İnsan kaynakları yönetiminin süreçlerinden biri olan işe alım süreçleri, işletmeler için ciddi önem taşımaktadır (Günay ve Çarıkçı, 2019). Ayrıca, insan kaynakları yönetiminin örgüt içerisindeki önemi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Karaca vd., 2020).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgüt performansının insan kaynakları uygulamaları tarafından şekillendiği varsayımına dayanmaktadır (Düzgün ve Çetin, 2017). Bu bağlamda, stratejik insan kaynakları uygulamalarının otel işletmelerinin finansal olmayan örgüt performansı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi alanına katkı sağlayabilir (Konaklıoğlu ve Atar, 2017). Ayrıca, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, organizasyonun uzun dönemde devamlılığını sağlayan sosyal ve insani çıktılarla ilişkilendirilmektedir (Dulkadir, 2018).

2. Dijitalleşmenin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkisi: İşe Alım Süreçlerinde Değişim

Dijitalleşme, iş dünyasının her alanında olduğu gibi, insan kaynakları (HR) alanında da devrim niteliğinde değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerden belki de en çarpıcı olanı, işe alım süreçlerinde yaşanmıştır. Geleneksel işe alım

yöntemleri, artık dijital araçlar, veri analitiği ve otomatik süreçlerle desteklenmektedir. Bu bölüm, dijitalleşmenin işe alım süreçlerine olan etkilerini incelerken, bu yeni yaklaşımların avantajları ve zorluklarına da değinmektedir.

Dijitalleşmenin İnsan Kaynakları üzerindeki etkisi konusunda yapılan araştırmalar, işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde insan kaynakları yönetiminin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu süreçte, insan kaynakları yönetiminin dijitalleşme ile nasıl etkilendiği ve bu etkinin işletme performansı üzerindeki sonuçları incelenmektedir. Dahlbom ve arkadaşları (2019) yaptıkları çalışmada, büyük veri ve İK analitiğinin dijital çağda insan kaynakları yönetimine nasıl entegre edildiğini incelemişlerdir. Bu çalışma, dijitalleşmenin İK süreçlerine nasıl yansıdığını ve bu durumun orijinallik ve yaratıcılık üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Ayrıca, Nicolás-Agustín ve ekibi (2021) dijital dönemde insan kaynakları uygulamalarının dijital dönüşümün uygulanmasına nasıl katkı sağladığını araştırmışlardır. Bu çalışma, dijital dönüşümün uygulanmasını destekleyen İK uygulamalarını inceleyerek, dijital dönüşüm sürecinde İK'nın rolünü vurgulamaktadır. Ayrıca, Verma ve diğerleri (2020) endüstri 4.0'ın İK süreçlerini nasıl dönüştürdüğünü ve organizasyonlara çeşitli faydalar sunduğunu ele almışlardır. Bu çalışma, yeni nesil çalışanlarla güçlendirilmiş teknolojilerin İK süreçlerini nasıl dönüştürdüğünü ve organizasyonlara çeşitli faydalar sağladığını vurgulamaktadır. Malik ve ekibi (2020) ise, yapay zekâ destekli İK uygulamalarının İK maliyet etkinliğini artırdığını ve çalışan deneyimlerini kişiselleştirdiğini göstermişlerdir. Bu çalışma, yapay zeka destekli İK uygulamalarının İK süreçlerine nasıl entegre edildiğini ve bu entegrasyonun İK maliyet etkinliği ve çalışan deneyimleri üzerindeki etkilerini ele almaktadır.

Dijitalleşmenin işe alım süreçlerindeki değişim üzerine yapılan araştırmalar, işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde insan kaynakları yönetiminin önemli bir rol oynadığını ve bu sürecin işletme performansı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, online işe alım platformlarının da dijitalleşme sürecinde İK yönetimi üzerinde etkili olduğu ve işletmelerin bu platformları nasıl kullanabileceği konusunda önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Özellikle, online işe alım platformlarının işe alım süreçlerindeki değişime etkisi üzerine yapılan araştırmalar, işletmelerin bu platformları kullanarak işe alım süreçlerini dijitalleştirmelerinin ve

optimize etmelerinin önemini vurgulamaktadır. Bu platformlar, işletmelere adaylarla etkileşime geçme, aday verilerini analiz etme ve işe alım süreçlerini daha verimli bir şekilde yönetme imkânı sunmaktadır Gilch ve Sieweke (2020). Ayrıca, online işe alım platformlarının, işletmelerin yetenek çekme ve adayları değerlendirme konusundaki becerilerini artırarak işletme performansına olumlu katkı sağladığı belirtilmektedir (Holm, 2012). Dijitalleşmenin işe alım süreçlerindeki değişim üzerine yapılan araştırmalar, online işe alım platformlarının işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerindeki rolünü ve bu platformların işe alım süreçlerine entegrasyonunun işletme performansı üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Bu platformların, işletmelerin işe alım süreçlerini dijitalleştirmelerine olanak tanıdığı ve bu sayede işletme performansına olumlu katkı sağladığı belirtilmektedir (Dalessandro, 2018). Ayrıca, online işe alım platformlarının, işletmelerin yetenek çekme, adayları değerlendirme ve işe alım süreçlerini yönetme konusundaki becerilerini artırarak işletme performansına olumlu katkı sağladığı belirtilmektedir (Cennamo vd., 2020).

Dijitalleşmenin İKY üzerindeki etkileri, özellikle işe alım süreçlerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Özellikle uygulamada İKY pratiklerinde dönüştürücü bir etki yaratmıştır. Bu değişimler, işe alım performansını iyileştirmek, iş süreçlerinin verimliliğini artırmak ve daha stratejik bir İKY yaklaşımı benimsemek şeklinde kendini göstermektedir.

- **İşe Alım Performansının İyileştirilmesi:** Dijital araçlar ve yazılımlar, işe alım ve işe alma süreçlerinin zamanını azaltırken, yöneticilere iş gücü hakkında detaylı analitik bilgiler sunar (Torosyan vd., 2020). Ayrıca, dijital teknolojiler, sistemi optimize ederek, subjektif etkileri azaltır ve ekonomik pazarda rekabet gücünü artırır (Grishin vd., 2022).
- **İş Süreçlerinin Verimliliğinin Artırılması:** Dijital HR araçları, operasyonel verimliliği, iş süreci verimliliğini ve çalışan deneyimini artırarak bir şirketin rekabet gücünü olumlu yönde etkiler (Degtyareva, 2021).
- **Daha Stratejik İKY Yaklaşımı:** Geleneksel insan kaynakları yönetimi yöntemleri artık yetersiz kalmış ve bu alanın daha da dijitalleşmesiyle e-işe alım süreçleri ortaya çıkmıştır (Baykal, 2020). Dijital İKY, özellikle işe alım, geliştirme ve çatışma çözümleme gibi işlevlerin dönüşümünü gerektirir ve Endüstri 4.0 teknolojilerinin

uygulanması için bir dijital İKY modeli gerektirir (Munsamy ve Telukdarie, 2019).

Sonuç olarak dijitalleşme, İKY'nin işe alım süreçlerindeki yöntemlerini ve yaklaşımlarını önemli ölçüde dönüştürmüş, bu alandaki uygulamaları daha verimli, stratejik ve rekabetçi hale getirmiştir. Bu değişim, özellikle işe alım performansının iyileştirilmesi, iş süreçlerinin verimliliğinin artırılması ve daha stratejik bir İKY yaklaşımının benimsenmesi şeklinde kendini göstermektedir.

i. Online İşe Alım Platformları

Günümüzde, işe alım süreçleri büyük ölçüde online platformlar üzerinden yürütülmektedir. LinkedIn, Indeed ve Glassdoor gibi siteler, işverenlerin geniş bir yetenek havuzuna ulaşmasını sağlar. Bu platformlar, adayların özgeçmişlerini, yeteneklerini ve deneyimlerini geniş bir kitleye sunmalarına olanak tanırken, işverenlerin de daha hızlı ve etkin bir şekilde potansiyel adaylara ulaşmasını sağlar.

İKY'de dijitalleşmenin etkileri konusunda yapılan araştırmalar, işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde insan kaynakları yönetiminin önemli bir rol oynadığını ve bu sürecin işletme performansı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, online işe alım platformlarının da dijitalleşme sürecinde İK yönetimi üzerinde etkili olduğu ve işletmelerin bu platformları nasıl kullanabileceği konusunda önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Online işe alım platformları, modern iş dünyasında işe alım süreçlerini büyük ölçüde değiştirmiş ve kolaylaştırmıştır. Bu platformlar, işverenlerin ve iş arayanların daha etkili bir şekilde bağlantı kurmalarını sağlayarak, işe alım süreçlerinin verimliliğini artırmaktadır.

İnternetin ve dijital aktivitelerin zaman içinde derinden değiştiği ve önceki İnternet Öz Yeterlilik Ölçeklerinin bu yeni İnternet görevlerini yansıtmadığı belirtilmektedir (Guazzini vd., 2022). Bu durum, online işe alım platformlarının İK profesyonellerinin dijital becerilerini ve öz yeterliliklerini nasıl etkilediğini anlamak için önemli bir noktadır. Ayrıca, dijital dönemde insan kaynakları uygulamalarının dijital dönüşümün uygulanmasına nasıl katkı sağladığını araştıran çalışmalar da bu konunun önemini vurgulamaktadır (Karaca vd., 2020).

Online işe alım platformları, işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu platformlar, işletmelerin işe alım süreçlerini dijitalleştirmelerine olanak tanımakta ve bu sayede işe alım süreçlerinin verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca, bu platformlar aracılığıyla adaylarla etkileşime geçme, aday verilerini analiz etme ve işe alım süreçlerini optimize etme imkânı sunmaktadır. Bu da işletmelerin daha iyi yetenekler çekmelerine ve işe alım süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine olanak tanımaktadır.

Yapılan araştırmalar, online işe alım platformlarının İK süreçlerine nasıl entegre edildiğini ve bu entegrasyonun işletme performansı üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Bu platformların, işletmelerin yetenek çekme, adayları değerlendirme ve işe alım süreçlerini yönetme konusundaki becerilerini artırdığı ve bu sayede işletme performansına olumlu katkı sağladığı belirtilmektedir. İlgili alan yazında yapılan araştırmalarca bulgularan etkiler:

- **Verimlilik ve Üretkenlik Artışı:** Online işe alım platformları, işe alım sürecinin verimliliğini ve üretkenliğini artırır, dolayısıyla hem işverenler hem de iş arayanlar için zaman ve maliyet tasarrufu sağlar (Goyal, 2022). Bir startup, Indeed ve Glassdoor gibi platformları kullanarak hızlı işe alım yapmıştır. Bu platformlar, adayların hızlı bir şekilde değerlendirilmesini, iletişime geçilmesini ve sürecin yönetilmesini kolaylaştırmıştır. Bu şekilde hızlı bir büyüme sürecine girmiştir. Ayrıca, reklam ve işe alım maliyetlerinde de avantajlı sonuçlar elde edilebilmektedir. Birçok küçük ve orta ölçekli işletme (KOBİ), geleneksel işe alım yöntemlerine kıyasla online platformları kullanarak maliyetlerini önemli ölçüde düşürmüştür. Online ilanlar ve otomatik tarama araçları, bu şirketlerin daha az maliyetle daha geniş bir aday havuzuna ulaşmasını sağlamıştır.
- **Otomatik CV Değerlendirme Araçları:** Bu platformlar, eğitim, deneyim ve yetenekler gibi faktörler temelinde otomatik CV değerlendirme araçları sunarak işe alım sürecini daha da basitleştirir (Mehboob vd., 2022). Bir çok ulusal perakende zinciri, online işe alım platformlarını kullanarak çeşitli arka planlara sahip adaylara ulaşmış ve işe alım süreçlerinde çeşitliliği artırmıştır. Bu platformlar, aday havuzunu genişletmek ve farklı bakış açılarına sahip yetenekleri çekmek için etkili bir yol olmuştur.

- **Sosyal Medyanın Rolü:** LinkedIn, Facebook ve Twitter gibi sosyal medya platformları, modern organizasyonlar için yetenek kazanımında önemli bir rol oynamaktadır (Gomathy, 2022).
- **Erişim ve Kapsam:** Online işe alım platformları, geniş bir iş arayan kitlesine ulaşır ve geleneksel işe alım süreçlerine kıyasla daha maliyet etkili bir şekilde en iyi yetenekleri işe alır (Umachandran, 2021). Bir sağlık hizmetleri şirketi, çalışanlarını online işe alım platformlarına adapte etmek için kapsamlı bir eğitim programı uygulamıştır. Bu, işe alım ekibinin yeni teknolojilere uyum sağlamasını ve platformların tam kapasitede kullanılmasını sağlamıştır.
- **Adil Olmayan Uygulamalar ve Ayrımcılık Sorunları:** Online iş platformları, veri toplama süreçlerinde, bilgi erişilebilirliğinde ve kültürel faktörlerde asimetri yaratarak, marjinalleşmiş iş başvuru sahipleri için işe alımda ayrımcılığa neden olabilir (Afnan vd., 2021).

Online işe alım platformları, işe alım süreçlerinde önemli bir rol oynamakta ve işe alımı daha verimli, erişilebilir ve etkili hale getirmektedir. Bununla birlikte, bu platformların marjinal gruplar üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri de göz önünde bulundurulmalı ve işe alım süreçlerinin adil ve kapsayıcı olmasını sağlamak için gerekli önlemler alınmalıdır.

ii. Yapay Zekâ Destekli Özgeçmiş Tarama

Yapay zeka (AI), işe alım süreçlerinde özellikle özgeçmiş tarama aşamasında devrim yaratmıştır. AI tabanlı algoritmalar, adayların özgeçmişlerini hızla tarayarak, belirli yetenek ve deneyimlere sahip adayları otomatik olarak belirleyebilir. Bu, işe alım süreçlerini sadece hızlandırmakla kalmaz, aynı zamanda aday seçiminde objektifliği artırarak önyargıları azaltabilir. AI teknolojileri, adayların özgeçmişlerini otomatik olarak tarama ve değerlendirme sürecini hızlandırarak, işe alım sürecinin verimliliğini ve etkinliğini artırmaktadır. Bu teknoloji, işverenlere ve insan kaynakları profesyonellerine, büyük veri analitiği ve yapay zeka algoritmaları aracılığıyla aday havuzlarını tarayarak en uygun adayları belirleme imkanı sunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, yapay zeka destekli özgeçmiş taramanın işe alım süreçlerindeki etkilerini ve fırsatlarını ele almaktadır. Türksoy (2022), iletişim mesleklerinde yapay zeka uygulamalarının geleceğini inceleyen bir çalışmada, yapay zeka destekli sistemlerin halkla ilişkiler, reklamcılık ve gazetecilik gibi meslekleri nasıl dönüştüreceğini ve bu dönüşümün toplum

için neden önemli olduğunu ele almıştır. Ercan (2020) turizm pazarlamasında yapay zeka teknolojilerinin kullanımı ve uygulama örneklerini incelediği bir çalışmada, yapay zeka destekli robot teknolojilerinin turizm pazarlaması kapsamında nasıl kullanılabileceğini ortaya koymuştur. Demirkol ve diğerleri (2022) yaptıkları bir bibliyometrik analizde, diyabet ve yapay zeka arasındaki ilişkiyi inceleyerek, yapay zekâ destekli bilimsel çalışmalara olan ihtiyacı vurgulamışlardır.

AI destekli özgeçmiş taraması, işe alım süreçlerinde etkinlik ve verimlilik sağlasa da, bazı olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuz etkiler, işe alım süreçlerinin adilliği ve etik yönleri üzerinde önemli etkilere sahiptir. İlk olarak yapay zekâ destekli özgeçmiş taramasının olası olumlu etkileri üzerinde durulacaktır:

- Otomasyon ve Verimlilik: AI, adayların özgeçmişlerini otomatik olarak tarayarak, işe alımcıların daha kaliteli adaylara odaklanmalarını sağlar (Leong, 2017). Bir büyük veri şirketi, AI destekli özgeçmiş tarama sistemini kullanarak yüzlerce aday arasından en uygun olanları hızlı ve objektif bir şekilde seçti. Bu sistem, adayların eğitim, deneyim ve becerilerini verimli bir şekilde analiz etti ve işe alım sürecinin süresini önemli ölçüde kısalttı.
- Gelişmiş Eşleştirme ve Değerlendirme: AI, adayların deneyim, bilgi ve becerilerini iş gereksinimleriyle standardize bir şekilde eşleştirerek, İKY süreçlerini kolaylaştırır ve hızlandırır (Majumdar ve Chattopadhyay, 2020).
- Gelişmiş Arama Algoritmaları: AI, arama algoritmalarını basitleştirerek ve insan-bilgisayar etkileşimini geliştirerek, işe alımcıların stratejik görevlere odaklanmalarını ve aday tarama sonuçlarını iyileştirmelerini sağlar (Qin vd., 2023).
- AI Destekli Video Mülakatlar ve Özgeçmiş Çıkarma: AI, online işe alımda adayların kişilik özelliklerini %95'in üzerinde bir doğrulukla tanımlayabilir, bu da hem adaylar hem de mülakatçılar için faydalıdır (Kamble ve Kulkarni, 2022).
- İnsan Önyargılarının Azaltılması: AI, işe alım sürecinde insan önyargılarını nötralize ederek, işe alım sürecinin kalitesini artırabilir (Hmoud ve Várallyai, 2019). Bir global teknoloji şirketi, AI destekli özgeçmiş tarama sistemini kullanarak, farklı ülkelerden ve kültürlerden adayları değerlendirdi. Bu sistem, adayların

yeteneklerini ve potansiyelini daha geniş bir perspektifle analiz etmeyi sağladı.

Yapay zekâ destekli özgeçmiş taraması, işe alım sürecinin verimliliğini ve etkinliğini artırarak, adayların daha hızlı ve doğru bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanır. Bu teknoloji, özellikle büyük aday havuzlarından en uygun adayların seçilmesinde ve insan önyargılarının azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, AI uygulamalarının etik ve adil olmasını sağlamak için dikkatli bir şekilde tasarlanması ve uygulanması gerekmektedir.

AI Destekli Özgeçmiş Taramasının Olumsuz Sonuçları:

- **Aday Algıları Üzerindeki Olumsuz Etkiler:** Özellikle AI mülakatları ile birleştirildiğinde AI taramasının, iş arayanların süreç öncesi beklentileri, algıları ve niyetleri üzerinde küçük olumsuz etkileri olabilir (Wesche ve Sonderegger, 2021). Süreçte insan faktörünün eksik olmasının olası olumsuz sonuçları ortaya çıkmıştır: Bir pazarlama ajansı, AI destekli özgeçmiş taraması sonucunda seçilen adayların bazı kişisel ve yaratıcı yeteneklerinin göz ardı edildiğini tespit etti. Bu durum, insan faktörünün ve birebir değerlendirmelerin önemini vurguladı.
- **Bilgi Güvenliği ve Veri Gizliliği Endişeleri:** AI'nın organizasyonlarda benimsenmesi bilgi güvenliği, veri gizliliği, iş riski ve iş güvencesi gibi olumsuz etkilere yol açabilir (Malik vd., 2021).
- **Yaş Ayrımcılığı:** AI destekli işe alım süreci, özellikle yaşlı çalışanlar için iş başvurusu yapma olasılığını %5,8 oranında azaltabilir, bu da iş mobilitesi ve erken emeklilik konularında endişelere yol açabilir (Choi, 2020).
- **İnsan Uzman Tavsiyelerine Karşı Güven Eksikliği:** İşe alımcılar, algoritmik tavsiyeler yerine insan uzman tavsiyelerine daha yüksek düzeyde güven gösterebilir, ancak tutarsız tavsiyeler uygun olmayan özgeçmişlere yönelik bir önyargıya yol açabilir (Lacroux ve Martin-Lacroux, 2022).
- **Azınlık Gruplarına Karşı Ayrımcılık:** Özgeçmiş taramasında etnik ayrımcılık ve önyargılı karar verme riski bulunmakta, bu da işe alım sürecinde azınlık grup adaylarının daha düşük seçim oranlarına sahip olmalarına yol açabilir (Deros ve Ryan, 2018). Bir finans şirketi, AI

destekli özgeçmiş tarama sisteminin, belirli üniversitelerden mezun olan adayları önceliklendirdiğini fark etti. Bu, algoritmanın önyargılı olabileceğini ve eşitlik ilkesine aykırı davranabileceğini gösterdi.

Yapay zeka destekli özgeçmiş taraması, işe alım süreçlerinde verimlilik ve etkinlik sağlarken, aynı zamanda olumsuz etkilere de neden olabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar arasında adayların algıları üzerindeki etkiler, bilgi güvenliği ve veri gizliliği endişeleri, yaş ayrımcılığı, insan uzman tavsiyelerine olan güven eksikliği ve azınlık gruplarına yönelik ayrımcılık yer almaktadır. Bu nedenle, AI destekli işe alım süreçlerinin etik ve adil olmasını sağlamak ve olumsuz etkileri en aza indirmek için dikkatli bir şekilde tasarlanması ve uygulanması gerekmektedir.

iii. Video Mülakatlar ve Sanal Gerçeklik

Dijitalleşme, işe alım mülakatlarını da dönüştürmüştür. Fiziksel mülakatların yerini alan video mülakatlar, hem zaman hem de maliyet açısından verimlilik sağlar. Ayrıca, bazı şirketler, adayların becerilerini ve uyumlarını daha iyi değerlendirebilmek için sanal gerçeklik (VR) teknolojilerini kullanmaktadır. VR, adayların gerçek iş ortamlarında nasıl performans göstereceklerini görmek için etkili bir araç olabilir.

Video mülakatlar ve sanal gerçeklik, işe alım süreçlerinde yeni ve yenilikçi teknolojiler olarak öne çıkmaktadır. Bu teknolojiler, adayların değerlendirilmesini ve işverenlerin etkileşimini dönüştürmekte, işe alım sürecini daha etkili ve etkileyici hale getirmektedir. Sanal gerçeklik ve video mülakatları, işe alım süreçlerindeki dönüşümü ve etkinliği artırmak adına önemli bir araç haline gelmiştir. Bu teknolojiler, işverenlere ve insan kaynakları profesyonellerine, adayları daha etkili bir şekilde değerlendirmeleri ve işe alım süreçlerini geliştirmeleri için yeni fırsatlar sunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, sanal gerçeklik ve video mülakatlarının işe alım süreçlerindeki etkilerini ve fırsatlarını ele almaktadır. Avcı ve diğerleri (2019) yaptıkları bir meta-analiz çalışmasında, üç boyutlu sanal ortamların ve artırılmış gerçeklik uygulamalarının öğrenme başarısı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu çalışma, sanal gerçeklik teknolojilerinin öğrenme süreçlerini nasıl dönüştürdüğünü ve bu dönüşümün eğitim alanında neden önemli olduğunu ele almaktadır. Sayimer ve

Küçükşaraç (2015) ise iletişim fakültesi öğrencilerinin artırılmış gerçeklik uygulamalarına yönelik görüşlerini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma, artırılmış gerçeklik teknolojisinin gerçek dünya ile sanal imgelerin birleştiği, gerçek ve sanal nesneler arasında eş zamanlı etkileşimin sağlandığı bir teknoloji olduğunu vurgulamaktadır (Sayimer ve Küçükşaraç, 2015). Sanal gerçeklik ve video mülakatları, işe alım süreçlerinde adayların yeteneklerini ve uyumlarını daha iyi değerlendirmek için kullanılmaktadır. Örneğin, Ordu ve Çalışkan (2021) yaptıkları bir çalışmada, sanal gerçeklik oyunlarının öğrencilerin tecrübelerini ve motivasyonlarını artırdığını göstermişlerdir (Ordu ve Çalışkan, 2021). Benzer şekilde, Alyaz ve Demiray (2023) yabancı dil öğrenimi için sanal gerçeklik uygulamalarına ilişkin öğrenci ve öğretmenlerin tutum ve görüşlerini ele almışlardır (Alyaz ve Demiryay, 2023).

Video Mülakatlar ve Sanal Gerçeklik Kullanımının Etkileri:

- **VR Teknolojisinin Mülakat Deneyimini İyileştirme Potansiyeli:** Bir eğitim teknolojisi şirketi, video mülakatları kullanarak coğrafi sınırları aşan bir yetenek havuzuna ulaştı. Bu yöntem, adayların coğrafi konumlarına bakılmaksızın eşit şartlarda değerlendirilmelerini sağladı. Bir mimarlık firması, adayların tasarım becerilerini değerlendirmek için VR teknolojisini kullandı. Adaylar, sanal bir ortamda gerçekçi projeler üzerinde çalıştılar, bu da şirketin adayların gerçek iş performansını daha iyi değerlendirmesini sağladı. VR teknolojisi, yüksek sadakatli iş senaryoları ve sanal mülakatçılar sunarak mülakat deneyimini ve işe alım seviyesini iyileştirebilir (Chen, 2019).
- **İşe Alımda Zaman ve Maliyet Tasarrufu:** Bir uluslararası teknoloji şirketi, dünya genelindeki adaylarla video mülakatlar yaparak seyahat masraflarını ve süreçte geçen zamanı önemli ölçüde azalttı. Bu yaklaşım, adayların da rahat bir ortamda mülakata katılmalarını sağlayarak, daha doğal ve rahat bir mülakat deneyimi sunmuştur. VR, işe alım sürecindeki mülakatları yürütmek için hem zaman hem de maliyet tasarrufu sağlayabilir ve eğitimi iyileştirebilir (Vasilenko, 2019).
- **Adayların İletişim Becerileri ve Profesyonelliği Değerlendirmede VR Kullanımı:** VR mülakatlar, program direktörleri tarafından aday seçimi kararlarında ağırlıklı olarak değerlendirilen adayların

kişilerarası iletişim becerileri ve profesyonelliğine dair içgörüler sunar (Davis vd., 2020).

- **İş Mülakat Becerilerini Geliştirmede VR-JIT'in Kullanımı:** VR tabanlı iş mülakatı eğitimi (VR-JIT), şizofreni tanısı alan bireylerde iş mülakatı becerilerini geliştirerek ve iş teklifi alma olasılıklarını altı ay içinde artırmasına etki etmiştir (Smith vd., 2015).
- **VR ve AR Teknolojilerinin İşe Alım Sürecine Katkıları:** Bir sağlık hizmetleri şirketi, yeni çalışanların orientasyon sürecinde VR kullanarak, gerçekçi bir çalışma ortamını simüle etti. Bu, yeni çalışanların işe başlamadan önce şirket kültürü ve iş akışı hakkında derinlemesine bir anlayış kazanmalarını sağladı. VR ve artırılmış gerçeklik (AR) teknolojileri, adaylar için daha derin bir deneyim yaratarak işe alım sürecini iyileştirebilir (Santos vd., 2019).

Video mülakatlar ve sanal gerçeklik teknolojileri, işe alım süreçlerini dönüştürmektedir. VR teknolojisi, mülakat deneyimini zenginleştirirken, video mülakatlar adayların yeteneklerini ve profesyonelliklerini değerlendirmede etkili bir araç olmaktadır. VR ve AR'nin işe alımda kullanımı, adaylara daha etkileyici ve etkileşimli bir deneyim sunarak, işe alım sürecinin genel etkinliği artırmaktadır.

Öte yandan, olası zorlukların da göz önünde bulundurulması gereklidir. Yaşanması muhtemel teknik zorluklar gerek adayların gerek de işverenlerin erişim engeline uğramalarına neden olabilir. Olası zorlukların çözümlenebileceği alternatif çözümlerin geliştirilmesi sürecin sürdürülebilirliğini sağlayabilecektir. Örneğin, bir perakende şirketi, video mülakat sırasında yaşanan teknik aksaklıklar nedeniyle aday değerlendirmelerinde zorluklar yaşadı. Şirket, bu sorunu çözmek için daha güvenilir ve kullanıcı dostu bir video konferans platformuna geçiş yaptı. Ayrıca VR sırasında adaylarla kişisel bağ kurma sorunu da yaşanabilir. Bu adayın tam anlamıyla kendini tanıtamamasına ve yeterlilik ya da yetkinlik alanlarını ispat edememesine neden olabilir. Süreçte bu problemin çözümüne yönelik olarak bir pazarlama ajansı, video mülakatlar sırasında adaylarla kişisel bir bağ kurmanın zor olduğunu fark edince, bu sorunu çözmek için, şirket mülakat sürecine yüz yüze görüşmeleri de dâhil etmeyi tercih etti.

Sonuç olarak, sanal gerçeklik ve video mülakatların işe alım süreçlerindeki dönüşümü ve etkinliği artırmada önemli bir rol oynadığı ve bu teknolojilerin

adayların değerlendirilmesi ve seçilmesi süreçlerini iyileştirdiği görülmektedir.

3. Kariyer Siteleri ve Sosyal Medya Üzerinden Yetenek Avcılığı Üzerine

Yirmi birinci yüzyılın işe alım manzarası, kariyer siteleri ve sosyal medya platformlarının yetenek avcılığı süreçlerindeki önemi ile büyük ölçüde değişmiştir. LinkedIn, Indeed, Glassdoor gibi kariyer siteleri ve Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal medya platformları, yetenek avcılığında önemli araçlar haline gelmiştir.

Kariyer siteleri ve sosyal medya platformlarının iş dünyasına olumlu etkileri:

- **Geniş Aday Havuzu:** Kariyer siteleri ve sosyal medya platformları, işverenlere geniş bir aday havuzu sunmaktadır. Bu, işverenlerin daha geniş bir yetenek havuzundan faydalanarak işe alım süreçlerini zenginleştirmelerine olanak tanımaktadır. Çeşitli kariyer siteleri, adayların eğitim, deneyim ve yeteneklerini analiz ederek işverenlere detaylı bilgi sunar. LinkedIn, dünya genelinde 700 milyondan fazla kullanıcıya sahiptir. Örneğin, bir Amerikan teknoloji şirketi olan Google, LinkedIn üzerinden global bir yetenek havuzuna ulaşarak, farklı ülkelerden yüzlerce mühendisi başarıyla işe almıştır. Bu, şirketin çeşitlilik ve kapsayıcılık hedeflerine de önemli katkılar sağlamıştır. Yetenek cazibini artırmada sosyal medyanın rolünü vurgulayan önemli örneklerden biri, Airbnb'nin Instagram Kampanyasıdır: Airbnb, Instagram'da çalışanlarının ofis hayatı ve şirket etkinliklerinden kareler paylaşarak, şirketin dinamik ve yenilikçi çalışma ortamını vurgular. Bu tür paylaşımlar, özellikle genç ve yaratıcı yetenekler arasında Airbnb'yi çekici bir işveren olarak konumlandırır. Sosyal medya, işe alımcıların pasif adaylarla doğrudan bağlantı kurmalarını ve belirli yetenek gruplarına maliyet etkin bir şekilde ulaşmalarını sağlar (Kavitha ve Prabhu, 2014).
- **Marka Bilinirliği ve İşveren Markası:** Kariyer siteleri ve sosyal medya platformları, işveren markasının güçlendirilmesi ve geniş kitlelere ulaşılması açısından önemli araçlardır. Bu platformların

kullanımı, şirketlerin hem mevcut hem de potansiyel çalışanlar arasında marka bilinirliğini artırmalarına ve pozitif bir işveren imajı oluşturmalarına olanak tanır. Örnek olarak Google'ın LinkedIn Stratejisi ele alınabilir: Google, LinkedIn'i aktif olarak kullanarak şirket kültürü, yenilikçi projeler ve çalışan deneyimleri hakkında içerikler paylaşır. Bu yaklaşım, Google'ın sadece mevcut açık pozisyonlar için değil, aynı zamanda uzun vadede yetenek havuzunu genişletmek için de marka bilinirliğini artırmasına yardımcı olur.

İşveren Markasının Güçlendirilmesi politikasına yönelik örnek Zappos'un Sosyal Medya Kullanımıdır: Zappos, Twitter ve Instagram gibi sosyal medya platformlarını, şirket kültürünü ve çalışan memnuniyetini ön plana çıkaran paylaşımlar yaparak kullanır. Bu paylaşımlar, Zappos'un sadece müşteri hizmetleriyle değil, aynı zamanda çalışanlarına verdiği değerle de tanınmasını sağlar. Bu strateji, Zappos'un işveren markasını güçlendirmekte ve adayların şirkete olan ilgisini artırmaktadır.

Sonuç olarak, sosyal medya platformları, işveren markasını güçlendirme ve yetenek kazanımı, edinimi ve elde tutma gibi İKY uygulamaları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Jeelani ve Hussain, 2023).

Kariyer siteleri ve sosyal medya platformları, işe alım süreçlerinde giderek daha fazla kullanılmaktadır. Bu platformlar, şirketlerin yetenek havuzlarını genişletmelerine ve adaylara erişimlerini artırmalarına büyük katkılar sağlar. Ancak, bu araçların kullanımı bazı riskleri de beraberinde getirir. Kariyer siteleri ve sosyal medya platformlarının iş dünyasına olumsuz etkileri:

- **Negatif Önyargılar ve Dışlama Riskleri:** Sosyal medya profilleri üzerinden aday değerlendirilmesi, bazen yanıltıcı olabilir. Profil fotoğrafları veya kişisel bilgiler, adayların profesyonel yetkinlikleri hakkında doğru bilgi vermeyebilir. Örneğin, bir Avrupa bankasının LinkedIn üzerinden yaptığı işe alımlarda, adayların dış görünüşlerine dayalı önyargılar oluştuğu ve bu durumun işe alım kararlarını etkilediği görülmüştür. Sosyal medya üzerinden yetenek avcılığı, özellikle azınlık adaylara karşı olumsuz önyargılara yol açabilir ve dışlama risklerini artırabilir (Ruggs vd., 2016).
- **Bilgi Eksikliği ve Yanlış Yorumlamalar:** Ayrıca, kariyer sitelerinde yer alan bilgiler, bazen adayların yeteneklerini ve deneyimlerini tam

olarak yansıtmayabilir. Örneğin, bir Amerikan teknoloji şirketi, adayların online profillerindeki eksik veya yanıltıcı bilgiler nedeniyle yanlış işe alım kararları aldığı durumlarla karşılaşmıştır.

- **Teknoloji Erişimindeki Farklılıklar:** Kariyer siteleri ve sosyal medya üzerinden yapılan işe alımlar, teknolojik erişimi kısıtlı olan adayları dışlayabilir. Bir Güney Asya ülkesinde, kırsal bölgelerden gelen yetenekli adayların düşük internet erişimi nedeniyle online işe alım süreçlerine katılamadığı tespit edilmiştir.
- **Kültürel ve Demografik Çeşitlilik Eksikliği:** Sosyal medya ve kariyer sitelerinin kullanımı, bazen sadece belirli bir demografik veya kültürel arka plana sahip adayların öne çıkmasına yol açabilir. Örneğin, bir İngiliz pazarlama şirketi, sosyal medya üzerinden yaptığı işe alımlarda, benzer eğitim ve sosyoekonomik geçmişe sahip adayları tercih etme eğiliminde olduğunu fark etmiştir.
- **Gizlilik İhlalleri ve Organizasyona Olan İlginin Azalması:** Sosyal ağ sitelerindeki taramalar, adayların gizliliklerinin ihlal edildiğini hissetmelerine ve organizasyona olan ilgilerinin azalmasına neden olabilir, hatta dava açma niyetlerini artırabilir (Stoughton vd., 2015).
- **Olumsuz Etkiler ve Yönetimi:** Sosyal medyada şirket hakkında yapılan olumsuz yorumlar ve geri bildirimler, işveren markasına zarar verebilir. Örneğin, bir teknoloji şirketi, çalışanlar tarafından yapılan olumsuz yorumları dikkate alarak, çalışma koşullarını iyileştirmek için adımlar atmış ve bu süreci sosyal medya üzerinden şeffaf bir şekilde paylaşmıştır. Bu yaklaşım, şirketin olumlu bir işveren imajını yeniden inşa etmesine yardımcı olmuştur.

Sonuç olarak, kariyer siteleri ve sosyal medya platformları üzerinden yetenek avcılığı, hem fırsatlar hem de zorluklar sunar. Bu platformlar, daha geniş bir aday havuzuna ulaşım, marka bilinirliği ve işveren markasının güçlendirilmesi gibi olumlu etkilere sahipken, önyargılar, gizlilik ihlalleri ve adayların organizasyona olan ilgisinin azalması gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilir. Bu nedenle, işe alımcıların bu platformları kullanırken dikkatli ve sorumlu olmaları gerekmektedir.

4. Değerlendirme

Günümüzde işe alım süreçleri, dijitalleşmenin etkisiyle önemli bir dönüşüm süreci yaşamaktadır. Bu dönüşüm, işletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ve işe alım süreçlerini dijital teknolojilerle entegre etmelerini gerektirmektedir. Bu bağlamda, yapay zekâ destekli özgeçmiş tarama, video mülakatlar, sanal gerçeklik gibi teknolojilerin işe alım süreçlerindeki rolü ve etkisi giderek artmaktadır.

Yapay zekâ destekli özgeçmiş tarama, işverenlere aday havuzlarını daha etkili bir şekilde tarayarak en uygun adayları belirleme imkânı sunmaktadır. Bu teknoloji, büyük veri analitiği ve yapay zekâ algoritmaları aracılığıyla adayları değerlendirmekte ve işe alım süreçlerini optimize etmektedir. Ayrıca, video mülakatlar, adaylarla etkileşime geçme ve adayları daha yakından tanıma imkânı sunmaktadır. Bu sayede, işverenler adayların iletişim becerilerini, yeteneklerini ve uyumlarını daha iyi değerlendirebilmektedir. Sanal gerçeklik ise, adayların belirli senaryolar üzerinde değerlendirilmesine olanak tanımakta ve işverenlere adayların performansını daha gerçekçi bir ortamda gözlemlene imkânı sağlamaktadır.

Bu teknolojilerin işe alım süreçlerindeki kullanımı, işe alım süreçlerinin maliyetlerini azaltmakta, işletmelerin verimliliğini artırmakta, sürecin daha hızlı bir şekilde tamamlanmasını sağlamak ve adayların değerlendirilmesini daha objektif hale getirmektedir. Bununla birlikte, bu teknolojilerin kullanımıyla aday deneyimleri de olumlu yönde etkilenmekte ve işveren markası algısının güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

Ancak, bu teknolojilerin kullanımıyla beraber bazı etik ve güvenlik konuları da gündeme gelmektedir. Özellikle, aday verilerinin gizliliği ve güvenliği konuları, bu teknolojilerin kullanımıyla beraber dikkatle ele alınması gereken konulardır. Ayrıca, bu teknolojilerin insan faktörünü tamamen ortadan kaldırmaması ve insan odaklı bir yaklaşımla entegre edilmesi de önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, dijitalleşmenin işe alım süreçlerindeki etkisi giderek artmakta ve yapay zekâ destekli özgeçmiş tarama, video mülakatlar, sanal gerçeklik gibi teknolojilerin işe alım süreçlerindeki rolü ve etkisi önemli bir konu haline gelmektedir. Bu teknolojilerin kullanımı, işletmelerin işe alım süreçlerini daha

etkili hale getirmekte ve adayların değerlendirilmesini daha objektif bir şekilde gerçekleştirmektedir. Ancak, bu teknolojilerin kullanımıyla beraber etik ve güvenlik konularının da dikkate alınması gerekmektedir.

Dijitalleşme, işe alım süreçlerini kökten değiştirmiştir. Online platformlar, yapay zeka destekli özgeçmiş tarama ve video mülakatlar gibi yenilikler, işe alım süreçlerini daha hızlı, etkin ve adil hale getirmiştir. Ancak, bu yeni teknolojilerin etkin kullanımı, işe alım uzmanlarının sürekli öğrenme ve adaptasyon gerektiren yeni becerilere sahip olmalarını gerektirir. Dijitalleşmenin getirdiği bu değişiklikler, işe alımın geleceğini şekillendirmeye devam edecek ve iş dünyasında insan kaynakları yönetiminin merkezinde yer alacaktır.

5. Kaynakça

- Alarcon, D., Villarreal, A., Waller, A., DeGrassi, S., ve Staples, H. (2019). Follow me: The use of social media in recruitment. *The Journal of Social Media in Society*, 8(2), 2-17.
- Alexander, E. C., Mader, D. R., ve Mader, F. H. (2019). Using social media during the hiring process: A comparison between recruiters and job seekers. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 29(1), 78-87.
- Alyaz, Y. and DEMİRYAY, N. (2023). Virtual reality applications in foreign language learning and teaching. *Diyalog Interkulturelle Zeitschrift Für Germanistik*, 11(1), 107-127. <https://doi.org/10.37583/diyalog.1312776>
- Asiltürk, A. (2018). İnsan kaynakları yönetiminin geleceği: ik 4.0. *Journal of Awareness*, 3(5), 527-544. <https://doi.org/10.26809/joa.2018548665>
- AVCI, A. F., & Taşdemir, Ş. (2019). ARTIRILMIŞ VE SANAL GERÇEKLİK İLE PERİYODİK CETVEL ÖĞRETİMİ. *Selcuk University Journal of Engineering Sciences*, 18(2), 68-83.
- Avci, Ş., Çoklar, A., ve İSTANBULLU, A. (2019). The effect of three dimensional virtual environments and augmented reality applications on the learning achievement: a meta-analysis study. *Ted Eğitim Ve Bilim*. <https://doi.org/10.15390/eb.2019.7969>
- Balasubramanian, P., Vishnu, P., ve Sidharth, S. (2016). Social media as a recruitment tool. *International Journal of Industrial Engineering and Management Science*, 6(3), 108-110.
- Banerjee, P. (2012). Social networking sites: A fad or a breakthrough in new age recruitment. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(3), 71-75.
- Brecht, F., Eckhardt, A., Berger, C., ve Guenther, O. (2012, May). Corporate career presences on social network sites: an analysis of hedonic and utilitarian value. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2441-2450).
- Cennamo, C., Dagnino, G., Minin, A., ve Lanzolla, G. (2020). Managing digital transformation: scope of transformation and modalities of value co-generation and delivery. *California Management Review*, 62(4), 5-16. <https://doi.org/10.1177/0008125620942136>
- Dahlbom, P., Siikanen, N., Sajasalo, P., ve Järvenpää, M. (2019). Big data and hr analytics in the digital era. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 120-138. <https://doi.org/10.1108/bjm-11-2018-0393>
- Dalessandro, C. (2018). Recruitment tools for reaching millennials. *International Journal of Qualitative Methods*, 17(1), 160940691877444. <https://doi.org/10.1177/1609406918774446>

- Demirkol, D., Koçoğlu, F. Ö., Aktaş, Ş., & Çiğdem, E. R. O. L. (2022). A bibliometric analysis of the relationship between diabetes and artificial intelligence. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 85(2), 249-257.
- Dulkadir, B. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde kurumsal kaynak planlaması işgücü kariyer ve bilgi fonksiyonu üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628. <https://doi.org/10.24289/ijsser.448523>
- DÜZGÜN, A. and ÇETİN, C. (2017). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel performans arasındaki ilişkide rekabet stratejilerinin aracı etkisi: antalya ili örneği. *International Journal of Management Economics and Business*, 13(ICMEB17), 0-0. <https://doi.org/10.17130/ijmneb.2017icmeb1735468>
- Ercan, F. (2020). Turizm pazarlamasında yapay zekâ teknolojilerinin kullanımı ve uygulama örnekleri. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 23(2), 394-410. <https://doi.org/10.34189/tfd.23.02.009>
- Gilch, P. and Sieweke, J. (2020). Recruiting digital talent: the strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management Zeitschrift Für Personalforschung*, 35(1), 53-82. <https://doi.org/10.1177/2397002220952734>
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53-82.
- Golovko, D., ve Schumann, J. H. (2019). Influence of company Facebook activities on recruitment success. *Journal of Business Research*, 104, 161-169.
- Guazzini, A., Serritella, E., Gamma, M., ve Duradoni, M. (2022). Italian version of the internet self-efficacy scale: internal and external validation. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2022/9347172>
- Günay, A. and Çarikçi, İ. (2019). İnsan kaynakları işe alım süreçlerinde kullanılan psikoteknik testlere ilişkin bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 178-194. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.515315>
- Holm, A. (2012). E-recruitment: towards an ubiquitous recruitment process and candidate relationship management. *German Journal of Human Resource Management Zeitschrift Für Personalforschung*, 26(3), 241-259. <https://doi.org/10.1177/239700221202600303>
- Jeelani, S. Mohd. Aamir Hussain (2023). Transforming HRM: The Impact of Social Media on HR Practices. *Saudi J Bus Manag Stud*, 8(1), 13-15.
- Jiang, L., Qin, X., Yam, K. C., Dong, X., Liao, W., & Chen, C. (2023). Who should be first? How and when AI-human order influences procedural justice in a multistage decision-making process. *Plos one*, 18(7), e0284840.

- Kakavand, B., Teimourzadeh, A., ve Kakavand, S. (2022). Organizational attractiveness: Targeting prospective employers on social networking sites. *Human Systems Management*, 41(6), 671-684.
- Kamble, P., & Kulkarni, U. (2022, December). An Innovative Approach of Personality Recognition for E-Recruitment. In 2022 5th International Conference on Advances in Science and Technology (ICAST) (pp. 324-328). IEEE.
- Karaca, M., Bayram, A., ve Harmanci, Y. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 199-208. <https://doi.org/10.33206/mjss.497053>
- Karaca, M., Bayram, A., ve Harmanci, Y. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 199-208. <https://doi.org/10.33206/mjss.497053>
- Kavitha, H., ve Prabhu, R. (2014). Promises and perils of recruitment in the age of social media-an expository review. *ZENITH International Journal of Business Economics ve Management Research*, 4(10), 34-45.
- Klein, M. (2020). İşletmelerin dijital dönüşüm senaryoları - kavramsal bir model önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 997-1019. <https://doi.org/10.17755/esosder.676984>
- Konaklioglu, E. and Atar, A. (2017). Stratejik insan kaynakları uygulamaları ile otel işletmelerinin finansal olmayan örgüt performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 6-19. <https://doi.org/10.24010/soid.334314>
- Kroeze, R. (2015). Recruitment via Social Media Sites: A Critical Review and Research Agenda. University of Twente, The Faculty of Behavioural, Management and Social Sciences. In 5th IBA Bachelor Thesis Conference, Enschede, The Netherlands. <https://purl.utwente.nl/essays/68499>.
- Küçüksaraç, B., & Sayımer, İ. (2016). DENEYİMSEL PAZARLAMA ARACI OLARAK ARTIRILMIŞ GERÇEKLİK: TÜRKİYE'DEKİ MARKA DENEYİMLERİNİN ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. *Connectist: Istanbul University Journal of Communication Sciences*, (51), 73.
- Lacroux, A., & Martin-Lacroux, C. (2021). L'Intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement: nouvelles promesses et nouveaux risques. *Revue management et avenir*, (2), 121-142.
- Majumdar, D., ve Chattopadhyay, H. K. (2020). Emergence of AI and its implication towards data privacy: from Indian legal perspective. *Issue 4 Int'l JL Mgmt. ve Human.*, 3, 1.
- Makhija, M., Pradhan, I., ve Atri, R. (2022). Social media for talent acquisition: Win-Win situation for recruiters and jobseekers. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43(6), 1335-1342.

- Malik, A., Budhwar, P., Patel, C., ve Srikanth, N. (2020). May the bots be with you! delivering hr cost-effectiveness and individualised employee experiences in an mne. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1148-1178. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1859582>
- Mehboob, M., Ali, M. S., Islam, S. U., & Ali, S. S. (2022, October). Evaluating Automatic CV Shortlisting Tool For Job Recruitment Based On Machine Learning Techniques. In 2022 Mohammad Ali Jinnah University International Conference on Computing (MAJICC) (pp. 1-4). IEEE.
- Melanthiou, Y., Pavlou, F., ve Constantinou, E. (2015). The use of social network sites as an e-recruitment tool. *Journal of Transnational Management*, 20(1), 31-49.
- Nayak, S., Bhatnagar, J., ve Budhwar, P. (2018). Leveraging social networking for talent management: an exploratory study of Indian firms. *Thunderbird International Business Review*, 60(1), 21-37.
- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez, D., ve Maeso-Fernandez, F. (2021). The role of human resource practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower*, 43(2), 395-410. <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2021-0176>
- Ordu, Y. and Çalışkan, N. (2021). An innovative approach to game-based learning in nursing education: virtual gaming simulation. *Journal of Human Sciences*, 18(4), 657-664. <https://doi.org/10.14687/jhs.v18i4.2021>
- Parsehyan, B. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm: ik 4.0. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, Volume 15 Issue 2(Volume 15 Issue 2), 211-224. <https://doi.org/10.29228/turkishstudies.41930>
- Pelit, E. and Çetin, A. (2020). An investigation on human resource planning as a human resource management function and its' problems in tourism business. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 1268-1287. <https://doi.org/10.33206/mjss.546642>
- Rehman, S., ve Mazhar, S. S. (2016). A Study On New Hiring Strategies To Manage Talent Crisis At Entry Level From The Perspective Of Recruiters And Fresh Graduate Engineer Job Seekers. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 4, 14-29.
- Ruggs, E. N., Walker, S. S., Blanchard, A., ve Gur, S. (2016). Online exclusion: Biases that may arise when using social media in talent acquisition. *Social media in employee selection and recruitment: Theory, practice, and current challenges*, 289-305.
- Saharan, T. (2021). Problems and Prospects of Social Media Recruitment. In *Transforming Human Resource Functions With Automation* (pp. 82-103). IGI Global.
- Sahin, M. (2023). Kamuda insan kaynakları ve performans yönetimi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 69(69), 3060-3070. <https://doi.org/10.29228/smryj.68748>

- Sayimer, İ. and Küçükşaraç, B. (2015). Contribution of new technologies to university education: opinions of communication faculty students on augmented reality applicationsveit;pvegt;yeni teknolojilerin üniversite eğitime katkısı: iletişim fakültesi öğrencilerinin artırılmış gerçeklik uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 1536. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v12i2.3488>
- Sender, A., ve Korzynski, P. (2019). How peers' updates on social media influence job search. *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 1-12.
- Singh, K., ve Sharma, S. (2014). Effective use of social media for talent acquisition and recruitment. *International Journal of Intercultural Information Management*, 4(4), 228-237.
- Stoughton, J. W., Thompson, L. F., ve Meade, A. W. (2015). Examining applicant reactions to the use of social networking websites in pre-employment screening. *Journal of Business and Psychology*, 30, 73-88.
- Türksoy, N. (2022). The Future of Public Relations, Advertising and Journalism: How Artificial Intelligence May Transform the Communication Profession and Why Society Should Care?. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*, (40), 394-410.
- Verma, A., Bansal, M., ve Verma, J. (2020). Industry 4.0: reshaping the future of hr. *Strategic Direction*, 36(5), 9-11. <https://doi.org/10.1108/sd-12-2019-0235>
- Yılmaz, C. and Yılmaz, T. (2023). Endüstri 4.0'in insan kaynakları yönetimine etkisi: iky 4.0. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 12(32), 11-28. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.1214130>

AFETLERDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI: FAYDALARI, TEHDİTLERİ, SORUN ALANLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Öğr. Gör. Mehmet KANAT

- ❖ Kurum Bilgisi: Bingöl Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0002-0180-4321
- ❖ Mail: mkanat@bingol.edu.tr

GİRİŞ

Afet kavramına yönelik alanyazın incelendiğinde küresel ölçekte faaliyet gösteren birçok aktör tarafından aynı anlamları içermelerine rağmen birbirlerinden farklı birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. United Nations International Strategy for Disaster Reduction [UNISDR], 2009) afeti, etkilenen toplumun kendi öz kaynaklarını kullanarak baş etme kapasitesini aşan, insani, maddi ve çevresel kayıplar meydana getiren, etkilenen toplumun işleyişinde ciddi aksaklıklara yol açan olaylar, Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization [WHO], 2002) ise afeti, toplulukların normal yaşam düzenini bozarak, etkilenen toplulukların uyum sağlama kapasitesini aşan olaylar olarak tanımlamaktadırlar.

Acil Durum Veri Tabanı (Emergency Events Database [EM-DAT]) verilerine göre 1980-2022 yılları arasında kayıt altına alınan 12.768 afet olayı sonucunda yaklaşık 2.48 milyon insan hayatını kaybetmiş, 7.67 milyar insan etkilenmiş ve 5.85 trilyon ABD Doları ekonomik kayıp yaşandığı bildirilmiştir (EM-DAT, 2020; EM-DAT, 2021; EM-DAT, 2022; EM-DAT, 2023). Tarihinde çok sayıda afet deneyimleyen ve bu afetler sebebiyle çok fazla kayıplar yaşayan Türkiye 21.yüzyılın ilk çeyreğinde de afetlerin acı yüzüyle karşılaşmaya devam etmiştir. Bunların en yıkıcıları 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş'ın Pazarcık ve Elbistan ilçelerinde meydana gelen depremlerdir. 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen depremler Suriye ile birlikte Türkiye'de 11 ili (Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Gaziantep, Hatay, Malatya, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Kilis, Osmaniye) olumsuz etkilemiştir. Depremler Türkiye ve Suriye'de yaklaşık 17 milyon insanı etkileyerek büyük yıkımlara yol açmıştır. Yaşanan bu depremler sebebiyle yaklaşık 60 bin kişi hayatını kaybetmiş, çok sayıda kişi yaralanmış, çocuklar, hamile kadınlar, kronik sağlık sorunları olanlar, yaşlılar, engelliler gibi kırılgan grupların da içerisinde yer aldığı milyonlarca kişi yerinden olmuştur. Türkiye açısından bakıldığında 6 Şubat 2023 depremlerinin toplumun geniş bir kesimini etkilediği görülmektedir. 31 Aralık 2022 tarihli Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) verilerine göre Türkiye'de etkilenen 11 ilin toplam nüfusu ülke nüfusunun %16,4'üne tekabül etmektedir. Ayrıca geçici koruma statüsünde bulunan Suriye vatandaşı olan 3,5 milyon insanın yaklaşık %50'si afetlerden etkilenen 11 ilde yaşamaktadır. Yaşanan depremler sebebiyle ülkemizde depremin etkilemiş olduğu 11 ilde 48 binden daha fazla insan hayatını kaybetmiş, çok sayıda kişi yaralanmış ve yaklaşık yarım milyon bina yıkılmış veya ağır hasar almıştır (American Red Cross, 2023; T.C.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı [SBB], 2023; Villasana, 2023). Depremlerin meydana getirmiş olduğu yıkım sonucu hayatını kaybedenler ile birlikte çok sayıda kişi de yaşadıkları kentleri terk etmek zorunda kalmış, geride kalanlar ise afetlerin yaratmış olduğu yıkımı farklı yönleriyle yaşamaya devam etmiştir (Denge ve Denetleme Ağı [DDA], 2023).

Son yıllarda sayıları giderek artan afetler toplumların ekonomileri üzerinde ciddi etkiler bırakmıştır. Nitekim Dünya Bankası (World Bank Group [WBG], 2023) Şubat 2023 depremlerinin Türkiye Ekonomisi üzerinde meydana getirmiş olduğu doğrudan maddi kayıpların 34.2 milyar dolar olduğunu ve bu doğrudan kayıpların temel kalemlerinin konut binaları, konut olmayan binalar ve altyapı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Dünya Bankası bu rakamın Türkiye'nin 2021 yılı Gayrisafi Yurt İçi Hasıla'sının %4'üne eşdeğer olduğunu vurgulamıştır. Afetlerin oluşturmuş olduğu kayıplar doğrudan meydana gelen kayıplarla sınırlı kalmamakta aynı zamanda dolaylı kayıpları da tetiklemektedir. Dünya Bankası depremler sebebiyle işletme faaliyetlerinde, tarımsal üretimde ve istihdamda yaşanan aksamalar ile insani yardım çalışmalarında ve yeniden inşa faaliyetlerinde yapılacak harcamalarla birlikte toplam ekonomik kaybın daha da fazla olacağını belirtmiştir.

Afetlerin Olumsuz Etkileri

Afetler türlerine, büyüklüklerine ve etki alanlarına bağlı olarak etkiledikleri toplumlarda sosyal, ekonomik, fiziksel ve çevresel kayıplara sebebiyet vermektedir. Afetlerin sebep olduğu sosyal, ekonomik, fiziksel ve çevresel kayıplar aşağıda belirtilmiştir:

- Ölüm ve yaralanma
- Dezavantajlı bireylerin zarar görmesi
- Yapılarda fiziksel hasarlar meydana gelmesi
- Kamusal yapı ve alanlarının zarar görmesi
- Kültürel ve tarihi yapıların zarar görmesi
- Hayvanların zarar görmesi
- Enerji tesislerinin zarar görmesi
- Sağlık tesislerinin zarar görmesi
- Su kaynak ve üretim tesislerinin zarar görmesi
- Gıda üretim tesislerinin zarar görmesi
- Eğitim tesislerinin zarar görmesi
- Sanayi tesislerinin zarar görmesi
- Tarımsal alanların zarar görmesi

- Yeraltı ve yüzey sularının kirlenmesi
- Alt ve üst yapılarda hasarlar meydana gelmesi
- Su arıtma sistemlerinin zarar görmesi
- Doğalgaz ve petrol iletim hatlarının zarar görmesi
- Ulaşım sistemlerinin zarar görmesi
- İletişim hatlarının zarar görmesi
- Ormanlık alanların zarar görmesi
- Doğal yaşam alanlarının zarar görmesi
- İlk müdahale ekiplerinin, ekipmanlarının ve istasyonlarının zarar görmesi

Afetler meydana geldikleri toplumlarda birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunların bazıları kısa süreli bazıları ise uzun süreli etkiler olabilmektedir. Afetlerin sebep olduğu bu sorun alanları şekil 1’de verilmiştir:

Ulaşım sorunları	Salgın hastalık Tehdidi	Ekonomik sorunlar	Yardım toplamada sorunlar
Barınma sorunları	İletişim sorunları	Psikolojik sorunlar	Enkaz kaldırma sorunları
Beslenme sorunları	Demokratik yapının tehdit edilmesi	Çevresel sorunlar	Sağlıklı veri akışında kesintiler
Göç sorunları	Kimliklendirme sorunları	Altyapı sorunları	Tehlikeli madde olayları tehdidi
İkincil afet tehdidi	STK kaynaklı sorunlar	Sağlık sorunları	Mevcut kaynakların yetersiz kalması
Lojistik sorunlar	Sosyal ve kültürel bozulma	İnsan hakları ihlalleri	Spontane gönüllülerin sebep olduğu sorunlar
Güvenlik va asayiş sorunları	Koordinasyon sorunları	Defin işlemi sorunları	Arama-kurtarma faaliyeti sorunları
Bilgi eksikliği	Enerji tedarikinde sorunlar	Tarımsal üretim sorunları	İnsani yardım sorunları
Afet Yönetimi Sorunları	Doğalgaz tedarikinde sorunlar	Siyasi istikrarsızlık tehdidi	Su tedarikinde sorunlar

Şekil 1. Afetlerin Sebep Olduğu Sorun Alanları

Sivil Toplum Kuruluşları

Kamu ve özel sektör dışında kalan kuruluşları tanımlamak amacıyla literatürde; sivil toplum, devlet/hükümet dışı örgütler, sivil toplum kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, vergi istisnası örgütler, yardım kuruluşları gibi birçok farklı kavram kullanılmaktadır. Türkiye’de kamu ve özel sektör dışında kalan kuruluşları ifade etmek için yaygın olarak kullanılan kavram ise Sivil Toplum Kuruluşu (STK)’dır (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2018). STK kavramı ile ilgili alanyazın incelendiğinde birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Mondal ve Basu (2015) STK’yı gönüllülük temelinde kar amacı gütmeyen toplumsal ve gelişimsel konulara yönelik faaliyetlerde bulunan hükümet dışı kurumlar, Ha (2016) kendini işlerine adan ve maddi bir motivasyon kaynağı olmayan yapılanmalar, Kurt ve Taş (2015) resmi kurumlara bağlı olmaksızın faaliyetlerini yürüten, siyasi, sosyal, kültürel, hukuki ve çevresel hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla lobi, ikna ve eylem girişimlerinde bulunan, insan kaynağı ihtiyacını gönüllülük esasına göre temin eden, gelirlerini bağışlar/üyelik ödemeleri ile sağlayan kar amacı gütmeyen yapılanmalar olarak tanımlamaktadır. STK kavramına dair birbirinden farklı birçok tanımlama yapılmış olmasına rağmen STK’ların genel özellikleri benzerlik taşımaktadır:

- Kâr amaçlı olmamaları
- Bağımsız olmaları
- Katılımcılık ilkesini benimsemeleri
- Devlet dışı örgütlenmeler olmaları
- Belirli uzmanlık alanına sahip olmaları
- Topluma faydalı faaliyetlerde bulunmaları
- Ticari çıkar gözetmemeleri
- Gönüllülük esaslı olmaları
- Demokratik bir zemine sahip olmaları
- Adanmışlık düzeyleri yüksek olmaları
- Vizyoner ve idealist olmaları
- Toplumsal konularda arabulucu olmaları (Çuhadar, 2020; Kurt ve Taş, 2015; Özer, 2008)

Yerelde toplum temelli çalışmaları ile ön plana çıkan STK’lar toplumları yönlendirme konusundaki etkilerinden dolayı küreselleşme çağının politika tesis eden aktörlerinden biri olarak görülmektedir. STK’lara atfedilen bu sorumluluk kamu yetkilileri tarafından fark edilemeyen konuların STK’lar tarafından gündeme getirilip vurgulanmasında önemli bir rol oynamıştır

(Ciucescu, 2009; Lassa, 2018; Talas, 2011). Küreselleşmenin etkisi ile dünya üzerindeki ülkelerin fiziksel sınırlarının önemini yitirmesi toplumların ve bireylerin birbirlerine daha fazla yaklaşmasını sağlamıştır. Toplumların ve bireylerin fiziki-sosyal mesafeleri ortadan kaldırarak birbirlerine daha fazla yaklaşmaları bireysel ve toplumsal etkileşimin düzeyini olumlu yönde etkilemiştir. Etkileşimin bir sonucu olarak ekonomik, politik, kültürel ve sosyal hayattaki gelişmeler STK'ların varlığını daha görünür kılmıştır (Çuhadar, 2020). Bu durum eğitim, sağlık, çevre, insan hakları, afet, çocuk hakları, kadın hakları, hayvan hakları başta olmak üzere birçok toplumsal faaliyet alanında STK'ların ön plana çıkmasını sağlamıştır. STK'lar faaliyetleri açısından incelendiğinde toplumsal faydayı sağlayıcı birçok işleve sahip olduğu görülmektedir:

- Kamuoyu oluşturarak, toplumdaki bireylerin taleplerinin dile getirilmesine katkı sunmak.
- Toplumsal çoğulculuğu sağlayarak metalaşma ve piyasadaki tekелci yaklaşımlara karşı dengeleyici rol oynamak.
- Yönetim mekanizmalarını oluştururken ve faaliyetlerini yürütürken değer kıldıkları katılımcı ve çoğulcu ilkeleri gelecek nesillere aktarmayı şiar edinmek.
- Toplum faydasına öncül projeler üreterek bu projelere finansman kaynağı bulmak ya da bu projeleri hayata geçirmek yoluyla sosyal refah, istihdam ve eğitim konularında hükümet politikalarına eşdeğer ya da alternatif sorumluluklar üstlenmek.
- Toplumsal fayda sağlamak amacıyla kamu kararlarının iyileştirilmesini sağlamak.
- Politika yapıcı konumuyla reform çalışmalarında aktif görev almak.
- Bağlı bulundukları ülkelerin imajını arttırıcı çalışmalar yaparak uluslararası arabuluculuğa ve işbirliğine katkı sunmak.
- Kültürel zenginliği temsil ederek gelişimini sürdürmeye yardımcı olmak.
- Toplumsal dayanışmayı güçlendirmek amacıyla toplumun farklı renkleri arasında diyalog ve işbirliği zemini hazırlamak (Ciucescu, 2009; Güneş, 2004; aktaran Talas, 2011).

Bütünleşik Afet Yönetiminde Sivil Toplum Kuruluşları

Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu (The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies [IFRC], 1995) insani yardım hizmeti almanın ve sunmanın dünya üzerindeki tüm ülke vatandaşlarının faydalanması gereken temel bir insani hak olduğunu ifade etmiştir. Afetlerde insani yardım hizmetleri sunan yerel, ulusal ve küresel ölçekli aktörlerden biri de toplumsal faydayı sağlayıcı önemli bir unsur olan STK'lardır. STK'lar afetlerden etkilenen bölgelerde yapmış oldukları insani yardım çalışmalarıyla afetlerin yıkıcı etkilerinin azaltılmasında vazgeçilmez bir konumda yer almaktadır. Lizuka ve Aldrich (2021) çoğu ülkede hükümet yardımlarının ulaştırılmasında ve dağıtımında yaşanan aksaklıkların STK'ların ve bağımsız gönüllülerin üstlenmiş olduğu rolleri daha görünür kıldığını ifade etmişlerdir. Park ve Yoon (2022) afetlerin karmaşık yapısından dolayı hükümetlerin bu süreci tek başına yönetmekte zorlanmasının sivil toplum kuruluşlarının afet yönetimindeki rollerini arttırdığını belirtmişlerdir. Lassa (2018) ise afetlerde sorumluluk üstlenecek STK'ların sayılarının her geçen gün artması yıllarca olmasa da aylarca etkisi sürecek afetlerle baş etmede kapasiteleri tehlikeye giren hükümetlerin rollerini tamamlayan doğal bir tepki olduğunu ifade etmiştir. Nitekim pek çok Japon vatandaşı Japon hükümetinin ve yerel toplulukların meydana gelebilecek herhangi bir afetle baş edebileceğini düşünürken 1995 yılında Japonya'nın Kobe şehrinde meydana gelen ve 6 binden fazla kişinin hayatını kaybettiği depremde insani yardım çalışmalarına katılmak için Japonya'nın dört bir yanından afet bölgesine iki ay içinde yaklaşık bir milyon insanın gelmesi afetlerde gönüllülerin ne denli önemli bir role sahip olduğunun anlaşılmasında belirleyici bir afet olmuştur. Kobe depreminde gönüllülerin yapmış olduğu çalışmaların bir sonucu olarak gönüllüler afet sorunlarının çözümünde alternatif bir aktör olarak Japon kamuoyunda daha fazla ön plana çıkmaya ve daha fazla tanınmaya başlamışlardır (Lizuka ve Aldrich, 2021). Ağustos 2005'de Amerika Birleşik Devletleri [ABD] tarihindeki en yıkıcı doğal afetlerden biri olarak kabul gören Katrina Kasırgası'nda kamu yardımlarının başarısız bir tablo çizmesi insani yardım sağlayıcıları olarak STK'ların eşi benzeri görülmemiş bir tepki vermesini sağlamıştır (Eikenberry vd., 2007). Katrina Kasırgası'nın doğurmuş olduğu dramatik ve trajik sonuçlar ABD'de afetlere hazırlık ve müdahale çalışmalarında toplum temelli gönüllü çabaların gerekliliğinin anlaşılmasında önemli bir etken olmuştur (Brennan vd., 2005). Türkiye açısından bakıldığında ise 1999 yılında Marmara Bölgesinde

meydana gelen depremlerin meydana getirmiş olduğu yıkıcı etkilerle baş etmede STK'ların üstlenmiş olduğu pozitif roller STK'ların toplum nezdinde güven kazanmasında etkili olmuştur (Çakı, 2020).

Afet odaklı STK'ların herhangi bir afetten sonra etkilenen bölgelere hızlı bir şekilde ulaşması STK'ların yapabildiği en iyi konuların başında gelmektedir. STK'ların diğerk aktörlere kıyasla nispeten küçük ölçekli yapılanmalar olmaları, daha esnek ve daha az bürokratik bir alanda faaliyet göstermeleri onların daha hızlı ve verimli olmalarını sağlamaktadır. Afet bölgelerine hızlı bir şekilde intikal eden afet odaklı STK'ların afetten etkilenenlerin sayısı, etkilenen kişilerin temel ihtiyaçlarının ne olduğu, alınacak aksiyonların kimler tarafından ve nasıl alınacağına dair bir değerlendirme raporu hazırlayıp sunması afetlere yönelik yapılacak faaliyetler için ayrıca önemli bir avantaj sağlamaktadır (Lassa, 2018).

Kobe depreminde gönüllülerin aktif çalışmaları göz önünde bulundurularak Japonya'da afetlerle mücadelede önemli aktörler olan kamu, özel sektör ve gönüllüler arasındaki işbirliğini daha sağlam temellere oturtabilmek amacıyla mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır (Lizuka ve Aldrich, 2021). Türkiye açısından bakıldığında ise afet yönetimi ve koordinasyon açısından dönüm noktası 17 Ağustos 1999 yılında meydana gelen Marmara Depremi olmuştur. Etkileri itibariyle geniş çaplı hasara ve çok sayıda can kaybına neden olan Marmara Depremi afet yönetimi sürecinin detaylı bir şekilde gözden geçirilmesi zorunluluğunu ortaya koymuştur. 2009 yılına kadar afet ve acil durumlarla mücadelede birden fazla kurumun söz sahibi olduğu bir yönetim mekanizması işletilmektesyken, 2009 yılında afet ve acil durumlarla mücadelenin daha hızlı ve etkin olması amacıyla çok başlılığı ortadan kaldırmak için Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü, Sivil Savunma Genel Müdürlüğü ve Afet İşleri Genel Müdürlüğü kapatılarak yerine 5902 sayılı yasa ile Başbakanlık'a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurulmuştur. Türkiye'nin yönetim modelinde yapılan değişikliklerle birlikte 15 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır (AFAD, 2018).

Afetlerde hayat kurtarmak, sekteye uğrayan yapısal, sosyal, ekonomik, çevresel, kültürel vb. yaşam fonksiyonlarını normale döndürmek, etkin müdahale sağlamak, güvenlik prosedürlerini uygulamak, toplum sağlığını korumak, ekonomik ve sosyal kayıpları minimum düzeye indirmek, toplumu bilgilendirmek, iletişim ağının sürekliliğini sağlamak ve mevcut kaynakların

verimli kullanılarak müdahaleyi etkin kılmak amacıyla Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) tarafından hazırlanan Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP) 2014 yılında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Plan, gelişen afet süreçlerine daha etkin cevap verebilmek amacıyla 2022 yılında güncellenmiş ve son hali Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (AFAD, 2022). TAMP çerçevesinde yapılacak çalışmalarda; bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar, özel sektör, STK’lar ve gerçek kişiler kendilerine atfedilen roller dâhilinde sorumluluklar üstlenmişlerdir. STK’ların TAMP çerçevesinde roller üstlendiği hizmet grupları (TAMP, 2022) şekil 2’de verilmiştir:

Sağlık	Haberleşme	Aynı bağış, depo yönetimi ve dağıtım
Ulaşım	Enkaz kaldırma	Ulusal ve uluslararası nakdi bağış
Barınma	Arama ve kurtarma	Tarım, orman, gıda, su ve hayvancılık
Nakliye	Kimliklendirme ve defin	Tahliye, yerleştirme ve planlama
Beslenme	Psikososyal destek	Teknik destek ve ikmal

Şekil 2. STK’ların TAMP Çerçevesinde Roller Üstlendiği Hizmet Grupları

Ülkemizin ve bütünsel afet yönetiminin önemli aktörlerinden biri olan STK statüsündeki Türk Kızılay’ı bu afet hizmet gruplarına ek olarak uluslararası destek ve işbirliği, ulusal ve uluslararası nakdi bağış ve iletişim afet hizmet gruplarında roller üstlenerek STK’ların afetlerdeki öneminin daha görünür kılmıştır.

Afetlerle etkin bir mücadele bütünsel afet yönetimi sürecindeki mekanizmaların eksiksiz bir şekilde yürütülmesi ile mümkündür. Bütünsel afet yönetimi mekanizmalarının etkin bir şekilde yürütülmesinde afet yönetimi aktörlerine çok fazla sorumluluk düşmektedir. Bu aktörlerden biri olan STK’lar bütünsel afet yönetiminin tüm aşamalarının (risk ve zarar azaltma, hazırlık, müdahale, iyileştirme) vazgeçilmez aktörleri olmuşlardır. STK’lar bütünsel afet yönetiminde afet öncesinde, esnasında ve sonrasında

birçok faaliyet yürütmekte ve görev üstlenmektedir (bkz. Tablo 1) (Benson, 2016; Luna, 2001; Mondal ve Basu, 2015; Verayanti, 2011):

Tablo 1. STK'ların bütünsel afet yönetimindeki faaliyetleri

Afet Öncesi	STK personeline afetlere yönelik eğitim vermek ve kapasite geliştirme çalışmaları yapmak
	Yerleşim birimleriyle bilgi paylaşımı için iletişim kanalları kurmak
	Toplumsal farkındalık çalışmaları yapmak
	Savunuculuk çalışmaları yapmak
	Afet yönetim merkezi ile düzenli ve kesintisiz iletişim kurmak
	Acil durum tatbikatları planlamak ve düzenlemek
	Acil Durum Planları için bilgi akışı sağlamak
	Altyapı geliştirme çabalarına destek vermek
Afet sırası	Hedef gruplara ulaşmak için uyarı sistemlerinin aktifleştirilmesini sağlamak
	Beslenme, psikolojik destek, tıbbi müdahale, ilkyardım, arama-kurtarma ve diğer insani yardımlarının tedarikine ve dağıtımına yardımcı olmak
	Genel temizlik ve hijyen koşullarını sağlamak
	Halk sağlığını korumak
	Afetlerin oluşturmuş olduğu hasarlara yönelik veri toplamak ve değerlendirmek
	Dezavantajlı grupların ihtiyaçlarını belirlemek ve temin etmek
Afet Sonrası	Afetlerden etkilenen hayvanlara yönelik çalışmalar yapmak
	Enkaz kaldırma çalışmalarına katılmak
	Yeniden inşa sürecinde teknik ve maddi kaynak sağlamak
	Kamusal yapıları güçlendirme çalışmaları yapmak
	Süreci takip etmek

Afetlerde Sivil Toplum Kuruluşlarının Vazgeçilmezliğine Dair Tehditler

STK'ların ulusal ve yerel ölçekte hazırlanan afet müdahale planlarında önemli birer aktör olarak görünür olmaları onlara dair birtakım tehditleri de tartışmaya açmıştır. Bu tehditler afetlerde önemli katkılar sunan STK'ların aynı zamanda insani yardım hizmetlerinin etkinliğini olumsuz yönde

etkileyebileceğine dair tespitlerdir. STK'ların vazgeçilmezliğine dair tehditler aşağıda sıralanmıştır:

- İyi yönetilemeyince var olma amaçlarına dair ilgilerini kaybetme olasılığı
- Arama-kurtarma çalışmalarına yoğunlaşmaları
- STK'lar arasında ön plana çıkma mücadelesinin yaşanması
- STK'ların devlet otoriteleriyle birlikte faaliyet yürütmek istememeleri
- STK'lar gibi hızlı organize olabilen ve eğitimli yapılanmaların yerine organize olabilme kabiliyetine ve yeterli eğitime sahip olmayan gönüllülerde artış yaşanması
- STK'ların standartlaşmış eğitim programları dışında eğitimler vermesi
- STK'ların akredite olmadan faaliyetlerini yürütmeleri
- STK'ların denetlenmemesi
- STK'ların akreditasyon kriterlerinde belirsizlikler yaşanması
- AFAD ve STK'lar arasındaki ilişkinin yeteri kadar açık olmaması
- STK'ların afet bölgelerine hazırlıksız gelmesi
- Afet bölgelerine hazırlıksız gelen STK'ların faydadan ziyade afet yönetimi sürecine yük olması
- STK'ların ve arama-kurtarma birliklerinin ortak afet tatbikatları yapmaması
- Bazı STK'ların var oluş amaçlarını gizlemesi
- Meslek odalarının politikleşme olasılığı
- Basın sektörünün STK'lar tarafından yanlış/eksik bilgilendirilmesi
- STK'ların yapmadıkları veya yanlış yaptıkları eylemlerden sorumlu olmaması (ABD-Merhametli Hareketler Kanunu [Good Samaritan Law])
- STK'ların sahip olmadıkları yetkileri varmış gibi kullanmaya çalışması
- STK'ların basında yer alma çabası
- Yasalara uyum eksikliği
- Diğer afet aktörleri ile afet riskleri ve tehlikelerine dair algılama farklılıkları
- Hükümet politikalarına karşı hareketleri desteklemek için yabancılardan gelen siyasi destek (AFAD, 2012; Ismayasi, 2014).

Sivil Toplum Kuruluşlarının Afetlerde Karşılaşmış Olduğu Sorun Alanları

STK'lar afetlerde insani yardım faaliyetlerinde bulunurken çalışmaların etkinliğini azaltıcı çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. STK'ların karşılaştığı sorun alanlarının bazıları STK'ların kendi mekanizmalarından bazıları ise afetzedeler, toplum, diğer STK'lar, yerel yönetimler ve hükümetlerden kaynaklı olabilmektedir. STK faaliyetlerinin olumsuz yönde etkilenmesi afetlerin meydana getirebileceği kayıpların artmasında önemli bir etken olmaktadır. STK'ların afetlerde maruz kaldığı ve karşılaştığı sorun alanları (Fallah ve nejad, 2018; Hillig ve Connell, 2018; Sohrabizadeh vd., 2023; Park ve Yoon, 2021) aşağıda sıralandığı gibidir:

- Kültürel sorunlar
- Sosyal sorunlar
- Yasal sorunlar
- Eğitim eksikliği
- Komuta eksikliği
- Bilgilendirme eksikliği
- Planlama eksikliği
- Kaotik ortam
- Erişilemezlik
- STK'ların idari sorunları
- STK'lar arası çatışma
- Koordinasyon eksikliği
- STK'ların tanınmaması
- İletişim eksikliği
- Öğrenilmiş derslerden yeterli düzeyde faydalanılmaması
- İnsani yardım dağıtım sorunları
- Afetlere ilişkin bilgi eksikliği
- STK'ların denetlenme eksikliği
- Güvenlik ve emniyet eksikliği
- STK'ların hükümetle işbirliği sorunları
- STK'ların değerlendirilme eksikliği
- İnsani yardım dağıtımında belirsizlik
- Eğitimli STK üyesi eksikliği
- STK'lara yönelik mevzuat eksikliği

- STK'ların örgütlenme eksikliği
- Afet harcamalarının belirsizliği
- Koordinasyon toplantılarının eksikliği
- STK'ların sahiplenilmemesi
- STK'lara karşı güven eksikliği
- Deneyimlerden yeterli düzeyde faydalanılmaması

Afet yöneticileri afetlerde STK'ların insani yardım çalışmalarına katılması hususunda güçlü bir iradeye sahip değildir. Şayet afet yöneticileri bunu göz ardı ederse ve STK'ların yaşamış olduğu sorun alanlarına dair çözüm önerileri sunmazsa STK'ların afetlere katılımı ve afetlere yönelik insani yardım çalışmaları açısından STK'ların birçok sorunla karşı karşıya kalmasına zemin hazırlayacaktır (Sohrabizadeh vd., 2023). Sağlık bakanlığı yöneticileri, belediye yöneticileri, valilik yöneticileri, kırsal derneği yöneticileri, STK yöneticileri ve üniversite öğretim elamanlarının katılımıyla (Khaledi vd., 2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; planlamanın, organizasyon ve koordinasyonun, afet yönetim komutasının, öğretme beceri ve yeteneklerin, öğrenilmiş derslerin, erişilebilirliğin, gözlem ve şeffaflığın, maliyetin, ihtiyaç değerlendirmesinin, emniyet ve güvenliğin, kültürel, sosyal ve yasal faktörlerin STK'ların afet yönetimine katılımını etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Afetler STK'ların, kamunun ve özel sektörün bir arada çalıştığı kriz durumlarıdır. Afet gibi kriz durumlarında insani yardım çalışmalarında görev alan aktörlerin yaşamış olduğu bazı sorunlar yapılacak insani yardım çalışmalarının etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. DDA'nın çabaları ile farklı alanlarda faaliyet gösteren STK temsilcileriyle yapılan toplantılarda Şubat 2023'te meydana gelen depremlerin sorun alanları tespit edilmiştir. Tespit edilen sorun alanlarının birçoğunun STK'ların çalışmalarını etkileyen sorun alanları olduğu görülmektedir. Bunlar (DDA, 2023):

- Depremler sonrası yapılan insani yardım çalışmalarının ivedi bir şekilde başlamasına rağmen aktörler tarafından yapılan insani yardım çalışmalarının birbirinden habersiz bireysel temelli yürütülmesi
- Afetlerle mücadelede merkezi yönetimin karar verici konumunda yer alan AFAD'ın diğer aktörler tarafından yürütülen insani yardım çalışmalarında insani yardım malzemelerine el konulması çekincesinden dolayı kendi adreslerini depo alanı olarak bildirmemeleri

- Kamu kurumlarının STK'ların yürütmüş olduğu çalışmalara yeteri destek sağlamamasından dolayı Kamu-STK işbirliği tarafından sağlanan insani yardım çalışmalarının ve STK'ların tek başlarına yürütmüş olduğu insani yardım çalışmalarının etki düzeyinin sınırlı kalması
- Afet durumlarında var olan duygusallık reflekslerinin geleneksel-sosyal medya etkisi ile ulusal ve uluslararası kamuoyunda geniş bir karşılık bulmasından kaynaklı olarak afet bölgelerine gönderilen insani yardım malzemelerinin gereğinden fazla olmasından dolayı bu malzemelerin dağıtımında yaşanan koordinasyonsuzluktan ötürü malzemelerin gerçek ihtiyaç sahiplerine ulaştırılamaması
- Deprem afetinin meydana geldiği yerleşim yerlerinde arama-kurtarma çalışmalarında kullanılacak ekipman ve teçhizatların yetersiz olması
- Arama-kurtarma çalışmalarının hızlı ve etkili bir şekilde yürütülebilmesi için ihtiyaç duyulan sağlıklı veriye ulaşılamaması ve bu çalışmaları yürütmeye aktörler arası yaşanan koordinasyonsuzluk
- Afet yönetişimi yerine tekelci yönetim anlayışından dolayı insani yardım çalışmalarının yürütülmesinde yaşanan bürokratik engeller
- Mevcut mevzuatın STK'ların yürütmüş olduğu bağış toplama ve insani yardım malzemesi dağıtımı gibi konulara yeterli yanıt verememesi
- Afet yönetişimi yerine tekelci yönetim anlayışından dolayı insani yardım çalışmalarının yürütülmesinde yaşanan bürokratik engeller
- Mevcut mevzuatın STK'ların yürütmüş olduğu bağış toplama ve insani yardım malzemesi dağıtımı gibi konulara yeterli yanıt verememesi
- Yerelde önemli sorumluluklar üstelenecek olan afet bölgelerindeki STK'ların depremler dolayısıyla ağır bir şekilde etkilenmesi ve insani yardım çalışmalarında görev alacak üyelerinin hayatını kaybetmesi
- STK'ların afet yönetimi süreci ve arama-kurtarma çalışmaları konusunda yeterli deneyim ve bilgiye sahip olmaması

Sivil Toplum Kuruluşlarının Afetlerde Karşılama Olduğu Sorun Alanlarına Yönelik Çözüm Önerileri

Afet ve acil durumlarda STK'ların yaşamış oldukları zorlukların ve engellerin üstesinden gelinmesi, sorun alanlarına dair çözümler üretilmesi daha hızlı ve etkili bir müdahaleye imkân sağlayacaktır. Hızlı ve etkili bir

müdahale aynı zamanda afetlerin oluşturmuş olduğu kayıpların sınırlı kalmasında önemli bir etken olacaktır. STK'ların yaşamış oldukları sorun alanlarına dair çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır:

- Yerel ve merkezi yönetimler ile STK'lar arasında işbirliğinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılması
- STK görüşlerinin hükümetler ve yerel yönetimler tarafından dikkate alınması
- STK'ların afet yönetimi uzmanı yetiştirmesinde hükümetlerce desteklenmesi
- Hükümetler tarafından STK kaynak veri tabanının oluşturulması
- STK'lar ve diğer aktörler arasında kesintisiz ve sağlıklı bilgi paylaşımının sağlanması
- İnsani yardım çalışmaları için asgari yardım parametrelerin belirlenmesi
- STK ve diğer aktörlerin görev alanlarına yönelik sınırlarının çizilmesi ve standartlaştırılması
- STK'ların önündeki bürokratik engellerin kaldırılması
- Hükümetlerin desteğiyle STK'ların afet yönetimine dair savunuculuk çalışmaları yapması
- STK'ları kapsayacak şekilde afet yönetimi mevzuatının gözden geçirilmesi
- Hükümetler ve yerel yönetimler tarafından STK'lara ekonomik ve lojistik destek sağlanması
- STK'lar tarafından yapılan insani yardım çalışmalarının hükümet tarafından izlenmesi ve değerlendirilmesi
- Ulusal STK bağış sisteminin oluşturulması
- STK faaliyetlerinin hükümetler tarafından desteklenmesi
- Yerel STK'ların güçlendirilmesi
- STK'ların hükümetler tarafından maruz kaldığı eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve tüm STK'lara hükümet tarafından eşit düzeyde yaklaşılması
- STK'ların dâhil olduğu yönetim destekli afet yönetimi mekanizmalarının hayata geçirilmesi
- STK'ların afet yöneticileri tarafından rakip değil birer paydaş olarak görülmesi
- STK'ların dâhil olduğu masa başı ve saha afet tatbikatlarının planlanması ve uygulanması

- Akreditasyon standartlarının belirlenmesi ve afetlerde rol üstlenecek tüm STK'ların akreditasyon sürecine entegre edilmesi
- Afetlere yönelik sağlıklı ve etkili veri toplama mekanizmalarının geliştirilmesi
- STK'ların afet bölgesindeki güvenliğinin sağlanması
- Koordinasyon ağlarının güçlendirilmesi
- Afetlere yatkın bölgelerdeki STK'ların fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan desteklenmesi
- Devlet sübvansiyonlarının artırılması
- İnsani yardım dağıtım zincirinin geliştirilmesi
- STK'ların müzakere süreçlerinin etkinleştirilmesi
- Afetlerde insani yardım çalışmalarına başlanılmadan önce STK'ların da dâhil olduğu afet paydaşları arasında koordinasyon toplantılarının yapılması
- Yabancı aktörlerle iletişimin önündeki dil engelinin ortadan kaldırılması
- STK'ların toplum tarafından tanınırlık düzeyinin artırılması
- Dezavantajlı bireylerin daha iyi desteklenmesi için hükümetlerin dezavantajlı bireylere yönelik faaliyet yürüten STK'larla işbirliği yapması
- Deneyim ve öğrenilmiş derslerden faydalanılarak öğrenme boşluklarının doldurulması
- STK'ların kendi aralarında ve diğer aktörlerle ağlarını geliştirmesi
- Daha şeffaf ve güvenilir bir sivil oluşum için STK'ların yönetim yapılarında değişiklikler yapması
- STK'ların etik değerlerle uyumlu çalışmalar yürütmesi
- STK'ların afetlere yönelik eğitim yelpazesini genişletmesi ve eğitimlerin niteliksel yetkinliğinin artırılması
- STK'ların afet çalışmalarına dair raporlama yapması ve diğer aktörlerle paylaşması
- STK'ların hesap verebilirlik mekanizmalarının harekete geçirilmesi
- Faaliyet alanlarına bakılmaksızın tüm STK'ların afet planları hazırlaması
- STK'ların yasal süreç çerçevesinde hareket etmesi
- STK'ların afet bölgelerine intikal etmeden önce ihtiyaç değerlendirmesini yapması
- STK'larda eğitilmiş insan kaynağının artırılması

- Yerel STK'ların afet risklerini azaltma konusunda etkin rol oynayabilmeleri için kaynak ve kapasite geliştirme çalışmaları yapılması
- Yerel yönetimlerin ve hükümetlerin yeteri kadar eğilmediği alanlarda STK'laşma çalışmaları yapılması
- STK'ların diğer afet aktörleri ile birlikte çalışması (İsmayasti, 2014; Lassa, 2018; Park ve Yoon, 2022; Sawant, 2023; Verayanti, 2011).

SONUÇ

Dünyada, afet sayılarında yaşanan artışlar toplumların belleğinde derin izler bırakmaktadır. Meydana gelen bu afetler sosyal, ekonomik, fiziksel ve çevresel açıdan toplumlar üzerinde olumsuz etkileri beraberinde getirmektedir. Toplumlar üzerindeki olumsuzlukları ortadan kaldırmak veya en az seviyeye indirmek, afetlerde sorumluluk üstlenen aktörlerin hızlı ve etkili çabaları ile paralellik göstermektedir. Yerel toplumu tanıması ve yakın olması açısından afet öncesi hazırlık, afet esnasında müdahale ve afet sonrası yeniden inşa sürecinde yokluğu düşünülemez ve yeri doldurulamaz önemli aktörlerden biri STK'lardır. STK'lar afetlerde sağlamış oldukları katkıların yanı sıra oluşturmuş oldukları tehditlerle mücadelede önemli sorun haline gelebilmektedirler. Yine aynı şekilde STK'ların afetlerle mücadelede yaşamış oldukları problemler mücadelenin etkinliğini olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahiptir. Afet ve acil durumların önemli birer aktörü konumundaki STK'ların oluşturmuş oldukları tehditleri ortadan kaldırmak, STK'lara dair yaşanan sorunlara yönelik çözümler üreterek STK'ları güçlendirmek afet ve acil durumlarla daha hızlı ve etkili mücadele etme imkânı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı [AFAD] (2018). Türkiye’de afet yönetimi ve doğa kaynaklı afet istatistikleri.
- American Red Cross (2023). Türkiye earthquake.
- Benson, C. (2016). Promoting sustainable development through disaster risk management.
- Brennan, M. A., Barnett, R. V., & Flint, C. G. (2005). Community Volunteers: The front line of disaster response. *Journal Of Volunteer Administration*, 23(4), 52.
- Centre for Research on the Epidemiology of Disasters Emergency Events Database. [EM-DAT]. (2020). *Human Cost of Disasters (2000-2019)*, Retrieved from, <https://www.emdat.be/publications>.
- Centre for Research on the Epidemiology of Disasters Emergency Events Database. [EM-DAT]. (2021). Disaster Year in Review 2020 Global Trends and Perspectives, Retrieved from, <https://www.emdat.be/publications>.
- Centre for Research on the Epidemiology of Disasters Emergency Events Database. [EM-DAT]. (2022). *Disasters Year in Review 2021*, Retrieved from, <https://www.emdat.be/publications>.
- Centre for Research on the Epidemiology of Disasters Emergency Events Database. [EM-DAT]. (2023). *Disasters Year in Review 2022*, Retrieved from, <https://www.emdat.be/publications>.
- Ciurescu, N. (2009). The role and importance of non-profit organizations. *Studies and Scientific Researches. Economics Edition*, (14).
- Çuhadar, S. (2020). Sivil toplum kuruluşlarına genel bakış ve ANKOS. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 137-151.
- Denge ve Denetleme Ağı [DDA] (2023). Afetlerde sivil toplum birarada dayanışma toplantıları: sorunlar, deneyimler ve çözümler.
- Eikenberry, A. M., Arroyave, V., & Cooper, T. (2007). administrative failure and the international NGO response to hurricane katrina. *Public Administration Review*, 67, 160-170.
- Çakı, F. (2020). Afet yönetiminde sivil toplum ve güven algıları. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi (SKAD)*, 6(12), 1-45.
- Fallah, S. (2018). The Role of non-governmental organizations in disaster management: A case study of Bam earthquake, Iran. *Journal of Disaster and Emergency Research*, 1(1), 43-50.
- Ha, K. M. (2016). Integrating education and training, and their implications in ngos’ disaster management: The case of Korea. *Public Money & Management*, 36(5), 373-378.
- Hillig, Z., & Connell, J. (2018). Social capital in a crisis: NGO responses to the 2015 Nepalese earthquakes. *Asia Pacific Viewpoint*, 59(3), 309-322.

- International Committee Of The Red Cross [ICRC] (1995). *The code of conduct for the international red cross and red crescent movement and NGOs in disaster relief*.
- Ismayasti, R. (2014). *Integrating disaster management and sustainable development: Finding the role of NGOs in the post-eruption Merapi 2010* [Doctoral dissertation].
- Khaledi, H., Ahmadi Marzaleh, M., Peyravi, M., & Rezaee, R. (2023). Non-Governmental Organizations (NGOs) in disaster management: A qualitative study. *Trauma Monthly*, 28(1), 678-686.
- Kurt, S., & Taş, H. (2015). Sivil toplum örgütlerinde profesyonel ve gönüllü çalışma ilişkileri: Tehditler ve fırsatlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 199-214.
- Lassa, J. A. (2018). Roles of Non-Government Organizations in disaster risk reduction. In *Oxford Research Encyclopedia Of Natural Hazard Science*.
- Lizuka, A., & Aldrich, D. P. (2021). Attracting altruists: Explaining volunteer turnout during natural hazards in Japan. *Disasters*, 46(2), 526-544.
- Luna, E. M. (2001). Disaster mitigation and preparedness: The case of NGOs In the Philippines. *Disasters*, 25(3), 216-226.
- Mondal, D., Chowdhury, S., & Basu, D. (2015). Role of Non Governmental Organization in disaster management. *Research Journal Of Agricultural Sciences*, 6, 1485-1489.
- Özer, M. H. (2008). Günümüz itibariyle sivil toplum kuruluşlarının iktisadi ve sosyal fonksiyonları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 86-97.
- Park, E. S., & Yoon, D. K. (2022). The value of ngos in disaster management and governance in South Korea and Japan. *International Journal Of Disaster Risk Reduction*, 69, 102739.
- Sawant, R. K. (2023). Role of NGOs in disaster management and sustainability. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 9(3), 12-22.
- Sohrabizadeh, S., Moghaddam, P. S., Nejati-Zarnaqi, B., Yousefian, S., Pirani, D., Sahebi, A., ... & Jahangiri, K. (2023). Challenges and barriers to the participation Of Non-Governmental Organizations (NGOs) in flood management: A qualitative study from Iran. *Disaster Medicine And Public Health Preparedness*, 17, E178.
- T. C. Kalkınma Bakanlığı. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) (2018). Kalkınma sürecinde sivil toplum kuruluşları özel ihtisas komisyonu raporu.
- T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı [AFAD]. (2022). Türkiye Afet Müdahale Planı [TAMP].
- T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. [AFAD] (2012). 2013-2017 Stratejik Planı.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı [SBB] (2023). 2023 Kahramanmaraş ve Hatay depremleri raporu.

- Talas, M. (2011). Sivil toplum kuruluşları ve Türkiye perspektifi. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (29), 387-401.
- United Nations International Strategy for Disaster Reduction [UNISDR] (2009). 2009 UNISDR terminology on disaster risk reduction.
- Verayanti, L. (2011). The role of NGO in promoting disaster risk reduction and climate change adaptation efforts in West Sumatra - Indonesia. Banda Aceh, Indonesia: *6th Annual International Workshop & Expo on Sumatra Tsunami Disaster & Recovery 2011 & 4th South China Sea Tsunami Workshop*. https://www.preventionweb.net/files/21102_24687fullpapertheroleofngoinwestsum.pdf
- Villasana, D. (2023). Aftermath of the Türkiye–Syria earthquake. *The Lancet*, 401(10380), 894-909.
- World Bank Group (2023). Global Rapid Post-Disaster Damage Estimation (GRADE) Report February 6, 2023 Kahramanmaraş earthquakes Türkiye report.
- World Health Organization [WHO]. Disasters, E. H. A., & Definitions, E. (2002). Training package. panafrikan emergency training center, Addis Ababa.

FİNANSAL KÜRESELLEŞMENİN SOSYAL POLİTİKA ETKİLERİ

Dr. Olcay BESNİLİ MEMİŞ

- ❖ Kurum Bilgisi: Atatürk Üniversitesi
- ❖ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1821-2143>
- ❖ Mail: olcay.besnili@atauni.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşen ekonominin büyüme, yatırım ve istihdam üzerinde farklı etkileri vardır. Ticaretin serbestleşmesi ile başlayan ve finansal piyasaların dahil olması ile devam eden küreselleşme olgusu, özellikle işgücü piyasalarında birçok sosyal soruna neden olmakta ve ekonomik sistemin temel argümanları işgücünü yoksul, işsiz ve çaresiz bırakmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışma finansal küreselleşmenin işgücü piyasasında neden olduğu sorunları, bu sorunların temelinde yer alan ekonomik gerekçeleri inceleyerek sosyal politika ile ilgili durumu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde finansal küreselleşme kavramı incelenmiştir. İkinci bölümde ise finansal küreselleşmenin neden olduğu sosyal sorunların temel ekonomik gerekçelerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise, finansal küreselleşmenin neden olduğu sosyal sorunlar ele alınmıştır. Sonuç bölümünde ise tüm bu tartışmalar doğrultusunda sosyal politikanın durumu ortaya konarak, çalışma sonlandırılmıştır.

Finansal Küreselleşme Kavramı

Finansal küreselleşme kavramı, dünyanın çeşitli ülkelerinin finansal piyasalarının bir bütün haline geldiği süreci ifade etmektedir. Finansal küreselleşme, finansın herhangi bir kısıtlamayla karşılaşmadan ulusal sınırlar arasında serbestçe dolaşması olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda kavram, gelişmekte olan ülkelerin küresel piyasalara entegrasyonunu artırmayı amaçlayan yapısal uyum politikalarından finansallaşmaya hizmet etmektedir. Bu bağlamda, finansallaşma ile sermaye birikiminde önemli küresel argümanlardan biri olan uluslararası ticaretin sağladığı ekonomik entegrasyonunun ikinci dalgasını oluşturmak amaçlanmaktadır. Böylece finansallaşma, ekonominin odağını meta üretimi ve ticaretinden soyutlayarak, finansal kanallar yoluyla sermaye birimini içeren bir model olarak tanımlanmaktadır (Boyer, 2012). Nitekim, ekonomik küreselleşmenin kapsayıcılığı finansal küreselleşme ile artırılmaktadır. Ancak, küreselleşmenin temel mantığını dışlayacak biçimde ekonomik küreselleşmeden farklı hareket etmektedir. Bir başka deyişle, ekonomik küreselleşmenin hedeflediği gelişmiş ve gelişmiş ülkeler arasındaki sermaye akışı, finansal küreselleşme ile birlikte gelişmiş ülkeden bir başka gelişmiş ülkeye doğru gerçekleşmektedir (Obstfeld ve ark., 2005).

Finansal küreselleşme, çeşitli yollarla ekonomik olarak avantajlar sunmaktadır. Öncelikle, küresel finansal entegrasyon likidite miktarını artırmaktadır ve finansal araçlara küresel ölçekte daha geniş bir erişim sağlamaktadır. Bu durumun, sermaye akıcılığını ve küresel piyasalardaki likiditeyi artırarak ekonomik büyümeyi desteklenmesi beklenmektedir (Ahmed, 2016; Asteriou ve Spanos 2022; Haini & Wei Loon, 2022). Bununla birlikte özellikle dijitalleşmenin önem kazandığı her alanda, ekonomik-teknolojik inovasyon konusunda önemli avantajlara neden olmaktadır. Özellikle finansal piyasaların teknolojik olarak gelişmesinde önemli bir teşvik kalemidir ve daha verimli işleyiş ve yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasına olanak tanımaktadır (Zheng ve ark., 2023). Ek olarak, yatırımların coğrafi bölgeler ve mevcut sektörlerden bağımsızlaşması, risklerin etkin dağılımı ve çeşitlenmesine olanak tanımakta ve finansal başarının artmasına neden olmaktadır. Buna göre finansallaşmanın çok yönlü bir olgudur olması ve türev piyasalar oluşturmaları, reel ekonomide de önemli hale gelmesine neden olmaktadır. Bir başka deyişle, başlangıçta korunma ve risk yönetimi amacı güden finansal araçlar, zamanla geniş bir şekilde alınıp satılan finansal varlıklar haline gelmiştir. Ancak, bu büyüyen piyasanın yarattığı oynaklık, altta yatan emtia piyasalarında dalgalanmalara neden olarak istikrara değil, istikrarsızlığa katkıda bulunmaktadır (Stiglitz, 2002). Bazı ekonomistler, finansal küreselleşmenin övülen faydalarını tartışmalı bulup, büyük riskler içerebileceği görüşündedir. Özellikle, sermaye girişlerinin kontrolsüz olduğu durumlarda ekonomilerin çökme riskiyle karşı karşıya kalabileceğini; ekonomilerin bunu düzgün yönetememesi halinde finansal krizlere neden olabileceğini vurgulamaktadır (Mishkin, 2007).

Finansal küreselleşme, uygulamada bazı aksaklıklar ile karşılaşmaktadır. Önemli finansal kurumlar, özellikle bankalar, finansal küreselleşmenin neden olduğu artan sermaye hareketliliği sonrasında genellikle aşırı risk alma eğilimindedir. Buna göre uluslararası sermaye hareketliliğinin yüksek olduğu dönemlerin, tarihsel olarak defalarca uluslararası bankacılık krizlerine yol açtığını belirtmektedir (Reinhart & Rogoff, 2008). Bununla birlikte hızla büyüyen ülkeler finansal olarak daha az küreselleştiklerinden, finansal küreselleşmenin faydalarının kısıtlılığından söz edilebilir. Buna göre, finansal küreselleşme, kısa vadeli kârlara odaklanan sınırlı bir perspektife sahip olmak, tekelci yapıları desteklemek, ekonominin uzun vadeli hedeflerini riske atmak ve sosyal olarak eşitsizlikleri artırmakla eleştirilmektedir (Rodrik & Subramanian, 2009).

Finansal Küreselleşmenin Neden Olduğu Ekonomik Sorunlar

Ekonomik Krizler

Finansal küreselleşmenin en temel faydalarından yararlanmak için, finansal serbestleşmenin gerçekleştirilmesi, bununla birlikte tek tip para biriminin kullanılması gerektiği belirtilmiştir. Ancak özellikle tek tip para biriminin kullanılmasıdaki zorluklar, kur dalgalanmalarına yol açmakta, piyasaları krize açık hâle getirmektedir. Bu aksak entegrasyon ve sistemin içeriğinde hazırda bulunan riskler, bankacılık krizlerinin oluşmasını ve süresini etkilemektedir. Bu piyasalarda kriz baş gösterdiğinde, sermaye akıcılığı tersine hareketine başlamakta ve ülkeden hızla fon çıkışları yaşanmakta ve dolayısıyla, krizin etkisini artırmaktadır (Joyce & Noy, 2008). Aynı şekilde, herhangi bir ülkede ortaya çıkan ekonomik krizin, çok daha fazla ülke ve bölgeyi kapsayarak küresel bir ekonomik krize dönüşmesi mümkün hale gelmektedir. Piyasalar arasındaki birbirine geçen bu yapının tüm mali krizlerde kendini göstermesi zaten bir olasılık iken, finansal küreselleşme ile birlikte yayılmanın boyutunu ölçmek karmaşık ve tartışmalı hale gelmektedir (Dungey, 2008).

Ekonomik krizler finansal entegrasyonun yeniden gözden geçirilmesine yol açan süreçlerdir. Bu bağlamda özellikle 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nden sonra finansal küreselleşme dinamikleri yeniden oluşturulmuştur ve “üçleme” adı verilen; parasal bağımsızlık, döviz kuru istikrarı, finansal serbestleşme politikalarından en az ikisinin aynı anda seçilebileceği bir model önerisi ortaya çıkmıştır (Obstfeld ve ark., 2005). Daha fazla parasal bağımsızlık, ekonomiyi istikrara kavuşturmakta önemli bir argüman olarak kabul edilirken, politika yapıcılarının çıktı hareketini manipüle edebileceği ve bu durumun, çıktı ve enflasyon oynaklığını artırabileceği belirtilmektedir. Bu anlamda, fiyat ve ücret katılıklarının esnemesi önerilmektedir. Döviz kuru istikrarının ise bazı durumlarda ekonomik gerçekçilikle çelişebileceği ve yanlış tahsise, dengesiz büyümeye ve varlık patlamalarına neden olabileceği vurgulanmaktadır (Aizenman ve ark., 2011). Son olarak finansal serbestleşme, üçlemenin en tartışmalı politikasıdır. Verimli kaynak tahsisinden, bilgi asimetrisinin azaltılmasından ve tasarrufların artmasından kaynaklanan ekonomik büyümenin önemli bir sürücüsü olan finansal serbestleşme, aynı zamanda ekonomileri, finansal açıklık ve istikrarsız sınır ötesi sermaye akıcılığına neden olmaktadır. Bu

durum, ekonomilerin daha fazla finansallaşmasına ve finansal küreselleşmenin gelişmesine neden olurken, ulusal ekonomileri yükseliş-çöküş döngülerine karşı savunmasız hale getirebilir (Kaminsky & Schmukler, 2002).

Kuralsızlaştırma

Kuralsızlaştırma, ekonomik faaliyeti çevreleyen hükümet kurallarının, düzenlemelerinin, kontrol ve denetimlerinin yürürlükten kaldırılmasını içermektedir (Stubbs & Kentikelenis, 2017). Finansal küreselleşme süreci ve yapısal uyum politikalarının baskınlığı ile hükümetler kuralsızlaştırmaya teşvik edilmiştir. Böylece, finansal piyasa korumacılığı terk edilerek yeni uluslararası fırsatların sağladığı faydalar için daha fazla piyasa uygulamalarına geçilmiştir. Bununla birlikte hükümetler, hem uluslararası fonlardan elde ettikleri karlılığı artırmak hem de fonları kendi ekonomilerine çekmek amacıyla, piyasaların serbestleştirilmesine ve uluslararasılaşmaya odaklanmışlardır. Politika yapıcılar, faiz oranları üzerindeki tavanları kaldırmak, vergileri ve finansal işlemlerdeki aracılık komisyonlarını düşürmek, yabancı finans işletmelerinin yerel finans piyasalarına daha fazla erişimini sağlamak, varlıkların daha fazla özelleştirilmesine ve menkul kıymetleştirilmesine izin vermek ve paranın ülkeler arasında daha serbest ve kârlı bir şekilde hareket etmesine olanak tanımak için düzenlemelerde bulunmuştur (Adams ve ark., 2016). Bunun ardından kuralsızlaştırma, tüm sermaye birikim paradigmalarının temel bir bileşeni haline gelmiştir.

Kuralsızlaştırmanın, özellikle işgücü piyasası politikalarının içeriğinde baskın hale geldiği görülmektedir (Blanton & Blanton, 2012). Bu bağlamda, iş sözleşmelerini, çalışma koşullarını, işe alma ve işten çıkarma, bireysel işçi hakları ile sendika kurma hakkı, toplu temsil ve grev hakkı gibi hükümleri düzenleyen kanunları hedef alan yeni düzenlemelerle, işgücü piyasasının esnekleştirilmesine ve istihdam maliyetlerinin düşürülerek kar oranlarının artırılmasına neden olmaktadır (Caraway ve ark., 2012).

Rekabet

Kısmi ticari serbestlik artışıyla birlikte, mal, hizmet, bilgi ve sermaye hareketleri dünya genelinde hız kazanmıştır. Bu durum, işletmelerin farklı bölgelerde daha rahat ticaret yapabilme imkânı bulmalarına olanak tanımaktadır. Ancak, küçük işletmeler, özellikle yerel pazarlarda faaliyet gösterenler, küreselleşme sürecindeki hızlı değişimle birlikte doğrudan

küresel düzeyde faaliyet gösteren büyük çokuluslu işletmelerin rekabeti ile karşılaşmaktadır. Bu rekabet ortamında, küçük işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri zorlaşmaktadır. Önceden yerel müşterilere odaklanan küçük işletmeler, küreselleşme sürecinin ivme kazanmasıyla birlikte, küresel alanda faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerle rekabet etmek durumunda kalmışlardır. Bu tür bir rekabet ortamında ayakta kalmak, küçük işletmeler için büyük bir zorluk arz etmektedir. Çünkü çokuluslu işletmeler, güçlü sermaye yapıları ve gelişmiş teknolojik alt yapıları sayesinde küresel alanda faaliyet gösterme ve rekabet etme avantajına sahiptirler (Hoque, 2018; Lin & Lin, 2016).

Çokuluslu işletmeler, küreselleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte daha da öne çıkmıştır. Güçlü rekabetçi yapıları, geniş faaliyet alanları ve gelişmiş teknolojileri sayesinde, dünya genelinde faaliyetlerini sürdürme ve rekabet güçlerini artırma konusunda avantajlıdırlar. Bu nedenle, günümüzde çokuluslu işletmeler, uluslararası ticaretin önemli birer aktörü haline gelmişlerdir ve dünya ticaretinde etkili bir rol oynamaktadır. Ticaretin küreselleşmesi ve serbestleşmesi finansal küreselleşme için gereklidir. Buna göre, ticari açıklık arttıkça yerel finans sektörünün gelişimini iyileştirmeye yardımcı olabileceği anlamına gelmektedir. Bunun nedeni, ticaretin serbestleştirilmesinin rekabetçi bir iş ortamı yaratabilmesi ve yerel finansal sistemin gelişimini doğrudan etkileyen yerli firmaların maliyetleri üzerindeki kâr marjını düşürebilmesidir. Ayrıca kurumların daha iyi gelişmesini teşvik ettiğinden, yerel pazarların yabancı ürünlere açılması, gelişmekte olan ülkelerdeki finansal kalkınma için çok önemli bir temel oluşturmaktadır (Shahbaz ve ark., 2018).

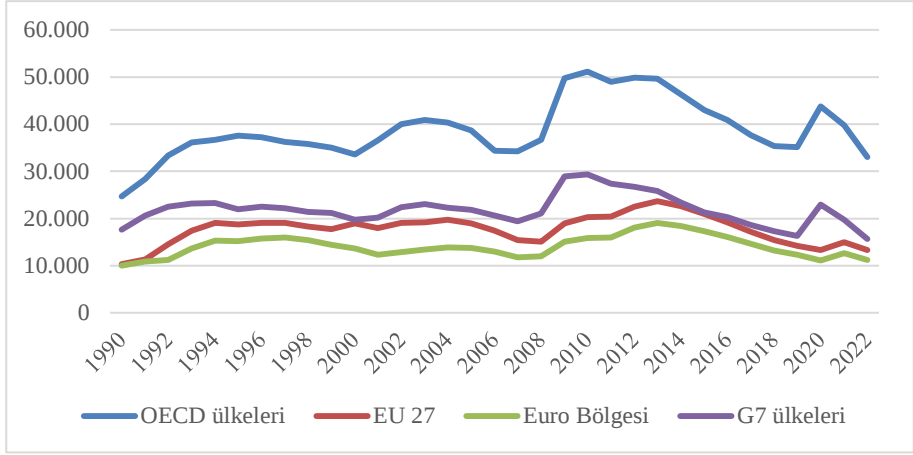
Finansal Küreselleşmenin Neden Olduğu Sosyal Sorunlar

İstihdam ve Ücret

Finansallaşmanın etkinliği için önemli politika desteklerine ihtiyaç vardır. Bunlardan en önemlisi, doğrudan etkinliği sağlayan enflasyon hedefidir. Tüm dünya ekonomilerinde 1970'lerden bu yana yüksek enflasyonla mücadele edilmektedir ve yüksek enflasyonun küresel krizlerin temel sebebi olduğu belirtilmektedir. Yüksek enflasyon, kredi veren kuruluşların zararını düşürmeye neden olacağından, enflasyonu düşük tutarak yatırımcıların beklentilerini karşılamak amaçlanmaktadır. Düşük

enflasyon düzenlemeleri, hükümetlerce belirlenen enflasyon hedefi ve piyasanın oluşturduğu enflasyon beklentisi arasındaki farkın 1-3 yıl arasında telafisi ile planlanmaktadır. Bu bağlamda bir diğer önemli makroekonomik değişken olan işsizlik oranının enflasyonu artırmayacak düzeyde tutulması etkin bir politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu süreç, makroekonomik literatürde sıklıkla ele alınmış, model ve uygulamalarda kullanılmıştır. Buna göre, tam istihdam düzeyindeki bir ekonominin toplam talepteki değişimlere verdiği yanıt fiyatlar genel düzeyindeki artış olduğundan, işsizlik oranı ile faiz oranının arasında bir ödünleşim ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır (Phillips, 1958). Nitekim, enflasyon hedeflerinde toplam talebin kontrol altına alınması için faizlerin artması argümanı kullanılmakta ve bu durum öncelikle ekonomik büyümenin yavaşlamasına daha sonra ise işsizlik oranının yükselmesine yol açmaktadır. (Gomis-Porqueras ve ark., 2020; Gonzalez & Sala, 2014; Papadatos, 2009).

Az gelişmiş ülkelerdeki işgücü piyasaları üzerindeki baskının kaynağı, yapısal uyum politikaları söz konusu olduğunda vazgeçilmez hale gelen kısıtlayıcı para politikasıdır. Yabancı yatırımcıların güvenini artırmak ve çok uluslu kuruluşlardan (özellikle IMF) finansman sağlamaya devam etmek için hükümetler, enflasyonla mücadelede öncelik vermiş, para politikasını merkez bankaları aracılığı ile sürekli değişen mevzuatlar ve uygulamalar nedeniyle istikrarsız denebilecek şekilde yönetmiştir. Bu durum aynı şekilde, enflasyonun düşük tutulması ile ilişkilendirilmiştir ve piyasada karşılığı yükselen faiz oranları olmuştur. Nihayetinde yurt içindeki yatırımlar olumsuz etkilenecek, piyasanın daralmasına ve böylece işsizliğin artmasına neden olmaktadır (Desai & Rudra, 2019). Aşağıdaki tablo, dünya üzerindeki bölgelerin, finansallaşmanın hız kazandığı 1990'lı yıllardan günümüze kadar işsizlik oranlarındaki dalgalanmayı göstermektedir.

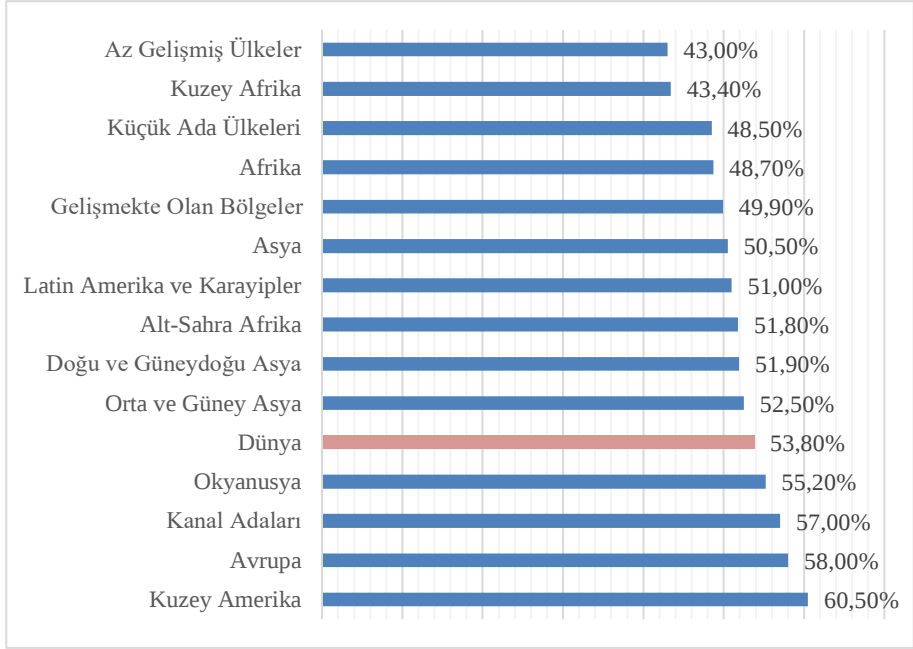


Şekil 1. İşsizlik Oranı

Şekilden görüldüğü gibi, 1990’lı yıllardan bu yana işsizlik oranı artan bir eğilim göstermiştir. Ancak tüm bölgelerde benzeşik artış ve azalış hareketlerinin görülmesi ve dalgalanmalarda özellikle, 2008 küresel krizinin ve 2019 küresel salgının etkilerinin görülmesi dikkat çekicidir. Bu durum küreselleşmenin de olumsuz bir göstergesidir.

Küreselleşme hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki piyasa aktörlerini bir tür rekabete maruz bırakmıştır. Özellikle kuralıslaştırmanın önemli bir göstergesi olarak sendikasılaştırma çalışmaları, işgücü piyasasındaki işçileri merkez ve çevre olarak ayırtmış, düzeyde düşük ücretlere, standartlara ve sosyal korumaya yönelik kurumsal bir anlayış benimsenmesine neden olmuştur. Bununla birlikte, hak ve özgürlüklerini savunmada tek başına kalan işgücü, ticaret anlaşmalarının ya da katma değer zincirleri ile düzenlenen üretim aşamasında sunulan şartnamelerin inisiyatifine kalmıştır (Sheng, 2015).

İşgücünün temsil hakkının kısıtlanması ücret pazarlığında da kendini göstermektedir. Küreselleşme sürecinde serbest ticaretle birlikte verimlilik arttıkça, mal ve hizmet fiyatlarının düşmesi ve canlanan ekonomi ile istihdam ve ücretlerde artış beklenmektedir. Ancak İşgücü piyasalarında, neo-liberal politikaların etkisiyle ücretlerin düşürülmesi eğilimi gözle görülür hale gelmiştir. Aşağıdaki şekil, işgücünün milli gelirden aldığı payı göstermektedir.



Şekil 2. İşgücünün Milli Gelirden Aldığı Pay (2020)

Şekle göre, milli gelirden en düşük payı, az gelişmiş ülkeler, Kuzey Afrika ülkeleri ve küçük ada ülkeleri alırken, en yüksek payı Kuzey Amerika, Avrupa ve kanal adaları almaktadır.

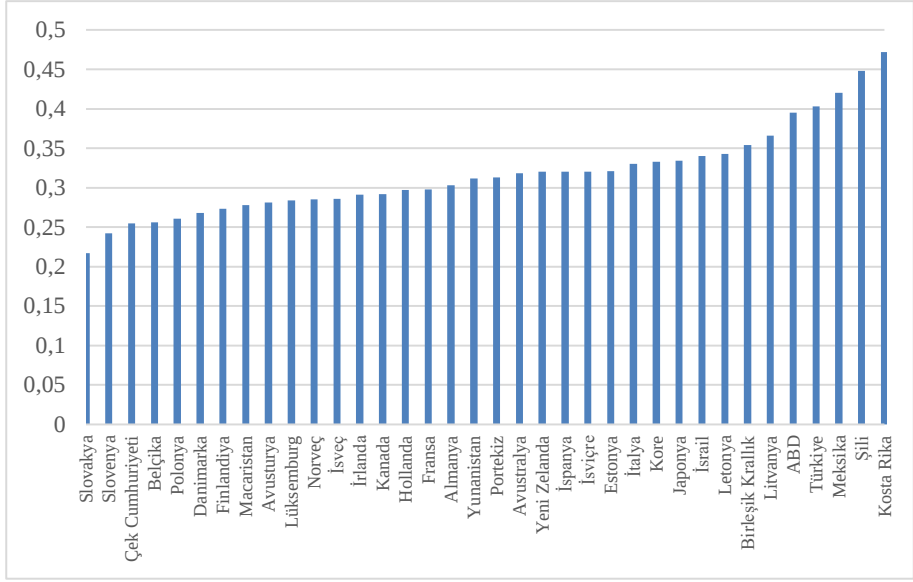
Ücretler, küreselleşme ile birlikte gerçekleşen teknolojik gelişmeler nedeniyle de düşüş yaşamıştır. Teknolojik gelişmeler nitelikli işgücü talebini artırmakta ve katma değeri düşük ve talebi görece düşen nitelsiz işgücü için arz fazlası oluşmaktadır. Bu fazlalık, yedek işgücü ordusunu beslemekte ve ücret üzerindeki baskıyı artırmaktadır (Anthopoulou ve ark., 2017).

Ücretlerdeki olumsuzluk, istihdamda olan işgücü içinde söz konusudur. Özellikle işgücü neo-liberal politikaların etkisi ile part-time çalışma ve esnek çalışma gibi yeni modellere yönlendirilerek sosyal haklardan mahrum bırakılmıştır. Bu durum, insan onuruna yakışmayan düzeyde ücretlerle çalışan yığınların oluşmasını sağlamıştır. Neo-liberal ideolojiye bağlı olarak işsizliğin geçici ve arazi bir durum olduğu ön kabulü, çalışan yoksulluğunu göz ardı etmeye yol açmıştır. Özellikle küreselleşme süreci ile birlikte, işgücü piyasasında yeni çalışma modellerini beraberinde getirmiştir. Kısmi süreli çalışma gibi esnek iş modelleri, ücretlerin sürekli düşme eğilimine neden olmuş ve çalışanları mavi yakalı işlerde düşük ücretli

ve güvencesiz çalışma koşullarına itmiştir. Modern kölelik olarak adlandırılabilir bu işler, çalışanları her an işlerini kaybetme korkusuyla yaşamaya zorlamaktadır (Bozma, 2022).

Bölüşüm İlişkileri

Finansallaşmanın bölüşüm ilişkileri üzerindeki etkileri, çeşitli faktörlere dayanmaktadır. Özellikle, gelişmiş sermaye piyasalarının varlık fiyatlarını yükseltme eğiliminde olması, gelirin daha çok varlık sahiplerine odaklanmasına yol açmaktadır (Bolle, 2009). Bu durum, yüksek gelire sahip bireylerin varlık fiyat artışlarından daha fazla fayda sağlamasına ve dolayısıyla bölüşümün eşitsiz gerçekleşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, küreselleşme politikalarının gelişmekte olan çevresel konumlu ülkelerde ortaya çıkardığı sorunlardan biri, reel ekonomi alanlarının spekülâtif alanlara kaymasıdır. Bu durum, yüksek kamu kesimi borçlanma gereksinimine ve buna bağlı olarak yüksek faiz oranlarına neden olmaktadır. Yüksek faiz oranları, ekonomiye dış tasarruf akışını artırırken, uzun vadede spekülâtif alana sermaye çekilmesine ve dış ticaret açığının büyümesine yol açabilecektir. Yüksek faiz nedeniyle ekonomiye giren döviz, yerel paranın aşırı değerlenmesine sebep olarak ithalatın artmasına ve ihracatın azalmasına yol açmaktadır. Böylece, büyüyen dış ticaret açığı, cari dengede sorunlara neden olmakta ve bu durumu finanse etmek için yüksek faiz politikası devam ettirilmektedir. Kamu kesimi borçlanma gereksinimi arttıkça, ekonomideki reel sektörden spekülâtif sektöre kayış ve bölüşüm ilişkilerinin bozulması gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki şekilde Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) ülkelerindeki bölüşüm ilişkilerini GINI katsayısı aracılığı ile göstermektedir.



Şekil 3. GINI Katsayısı

Şekil, bölüşüm ilişkilerinin görece adil olduğu ülkelerden, eşitsiz olduğu ülkelere doğru (soldan sağa) oluşmaktadır. Bölüşüm ilişkilerinin en eşitsiz olduğu ilk beş ülke, Kosta Rika, Şili, Meksika, Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’dir.

Finansallaşmanın tasarruf oranları üzerindeki etkileri, özellikle ekonomiler arasındaki farklılıklara bağlı olarak değişmektedir. Gelişmiş finansal sistemlere sahip ülkelerde, bireylerin finansal enstrümanlara erişimlerinin artması tasarruf oranlarını olumlu etkilemesi beklenmektedir (Inekwe ve ark., 2018). Özellikle bankaların yüksek kredi hacimleri, bireylerin kredi gibi finansal argümanlara ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Bu durum, hanehalkı borçlarının artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, devletler de açık veren bütçelerini finanse edebilmek için dış tasarruflardan borçlanmaya gidebilmektedir. Ancak, dışarıdan sağlanan dövizin iç piyasada kullanılabilmesi için ulusal paraya çevrilmesi gereğinden dolayı bir taraftan yurt dışına kaynak transferini olanaklı kılarak yurt içindeki kaynak miktarını azaltmakta; diğer taraftan da faizlerin yükselmesi ile yatırımı etkilemektedir. Bu durum, reel ücretlerin düşmesine neden olurken, üretimden bağımsız finansal karların artışı ile ülke içindeki fonksiyonel bölüşümü de etkilemektedir. Ayrıca, finansal piyasaların kendi içerisinde belirsizlikler içermesi, dengenin sürekli bozulmasına yol açmaktadır. Böylece oluşan

ekonomik krizler iş kaybı ve talep düşüşü ile gelirden azalmaya, değişen göreceli fiyatlarla, bölüşümde bozulmaya neden olabilir. Yerel para değerindeki düşüş, ticareti sınırlanan ürünlerin fiyatlarında ve bu ürünleri üretenlerin gelirlerinde azalmaya yol açabilir. Aynı zamanda faiz oranlarındaki artış, tasarruf sahiplerinin gelirlerini artırırken, borç alanların da yükünü artırabilir (Sheng, 2015).

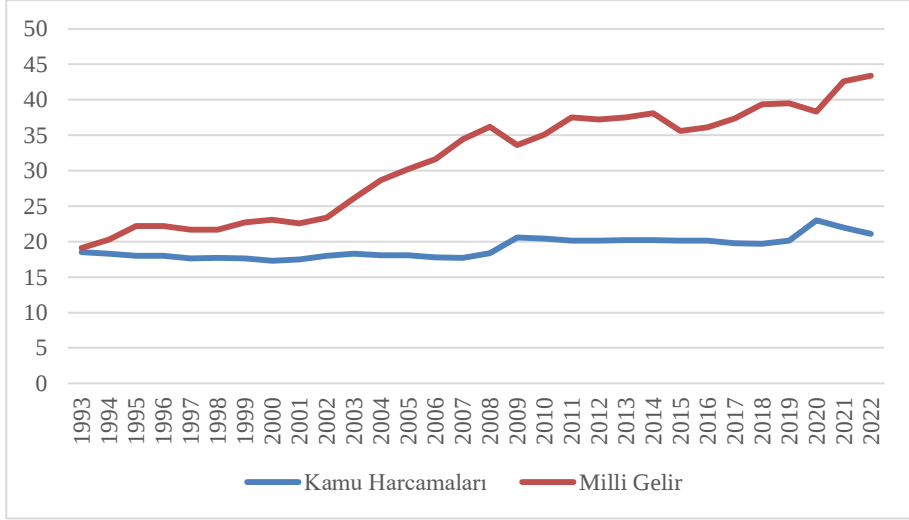
Öte yandan, finansallaşmanın reel sektöre olan etkisi, işletmelerin krediye daha fazla erişim sağlamasına ve yatırımlarını artırmasına neden olmaktadır (Bolle, 2009). Ancak bu durumun, işletme içindeki gelir eşitsizliğini artırıcı bir etkisi olduğunu unutmamak önemlidir. Ayrıca, yapılan bir çalışmada (Sheng, 2015), finansallaşmanın işletme yöneticisi ücretlerindeki artışla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Özellikle, performansa dayalı ödeme sistemlerinin benimsenmesi, işletme yöneticilerinin gelirlerini artırırken, bu durum genel işgücünün gelir düzeyi üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Bu nedenle, finansallaşmanın işletme içindeki bölüşüm ilişkilerini bozucu bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca, işletmelerin kârlılıklarını artırmak için finansal enstrümanlara olan güven artışlarının, finansal krizlere duyarlılıklarını artırmabileceği belirtilmiştir (Bolle, 2009). Bu durum, mali krizlerin reel sektörü de etkileyerek işgücü piyasasında dengesizliklere neden olacaktır. Dış ve iç tasarruf kaynaklarının spekülasyon alanına yönlendirilmesi, ekonomide işsizliğin artmasına ve bölüşüm ilişkilerindeki eşitsizliğin derinleşmesine neden olmaktadır. Faiz haddinin yüksek olması, üretimin dar boğaza girmesine neden olacağından, rekabet baskısı istihdam politikalarını değiştirme ve ücret baskısı uygulama eğilimine neden olacaktır. Bu durum, sosyal sorunların artmasına ve kamu kesimi borçlanma gereksiniminin artmasına neden olur. Sonuç olarak, yüksek faiz oranlarına bağlı olarak ortaya çıkan ekonomik dengesizlikler, kamu kesimi borçlanma gereksinimi ve bölüşüm ilişkilerindeki bozulmalar, ekonomide kısır bir döngü oluşturarak yoksulluğun yaygınlaşmasına ve derinleşmesine neden olacaktır.

Sosyal Koruma

Küreselleşme sürecinde yoğunlaştırılmış piyasa entegrasyonu, devleti müdahalesiz hale getirerek özellikle yoksul ülkelerde sosyal koruma alanındaki birçok gerilemeye yol açmaktadır. Bu bağlamda güçlü ve etkili bir sosyal koruma, sağlıklı ve eşitlikçi bir toplumun temelidir; ancak

neoliberal paradigma, sosyal koruma araçlarını ve hizmetlerini kamusal ve toplumsal mallardan ziyade, üretkenlik ve ekonomik büyümenin girdileri ve potansiyel gelir kaynakları olan metalar olarak görmektedir (Katz, 2005). Bu bağlamda birçok hizmet enformel koruma ağlarına ya da özel sektöre devredilmektedir. Bu duruş kendisini kamu harcamalarında da göstermektedir ve aşağıdaki şekil OECD ülkelerindeki ekonomik büyüme ve kamu harcamalarındaki dalgalanmayı göstermektedir.



Şekil 4. OECD Ülkelerinde Milli Gelir ve Kamu Harcamaları (%)

Şekilde görüldüğü gibi, 1993 yılından bu yana kamu harcamalarındaki artış düşük bir dalgalanma göstermiş, ekonomik büyüme trendini ise izlememiştir.

Sosyal korumada finansallaşmanın etkileri, toplumsal yeniden üretim süreçlerinde kendini göstermektedir. Yeniden üretim temel haklar ile ilgili yaşamsal bir çatı ihtiyacının altını çizmektedir. Söz konusu çatı mevcut durumda neoliberal bir anlayışla oluştuğundan devlet korumasından uzakta özel sektörde ortaya çıkmaktadır (Lavinas ve ark, 2022).

SONUÇ

Küreselleşme, giderek hem ulusal sınırlar içinde hem de ötesinde vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki artan eşitsizliklerle karakterize edilen küresel bir işgücü piyasasının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Küresel ekonomik entegrasyon ve küresel işgücünün gelişimi, işgücü piyasasının

esnekliği konusunda artan baskılar yaratmakta ve işgücünün ekonomik güvenliği üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ülkeler yabancı yatırım ve dış kaynaklı üretim için rekabet ederken, işgücünün değişen ekonomideki iş yapış şekillerini değiştirmekte, karmaşıklaştırmaya ve güvencesiz hale getirmektedir.

Ücretler, finans piyasasının kurallarında ve faiz taşıyan sermayenin yönetiminde gerçekleşmektedir. Aslında, emek gücünün yeniden üretimi için gerekli olan tüketim giderek özelleşmekte ve finansal sistem aracılığıyla iletilmektedir. Bankalar ve diğer finansal kuruluşlar sadece hanehalklarının tüketimini kredilerle finanse etmekle kalmamakta, aynı zamanda tasarruflarını finansal piyasalara yönlendirmektedir. Böylece finansal karlılığın artması hedeflenmektedir. Yeterli ve erişilebilir kamusal hizmetlerin olmaması durumunda, finansallaşma altında tüketicilerin borçları, genellikle zor tahmin edilebilen olumsuzlukların hafifletilmesi için tek mekanizma haline gelmiştir. Bu nedenle, işsizlik dönemlerinde fatura ödemeleri, mevcut masrafları karşılamak için yetersiz ücretler ve sağlık veya kira gibi masraflar, kredi ihtiyacını bir zorunluluk ve artık bir seçenek haline getirmektedir. Bu bağlamda finansal yeniden yapılanmanın beraberinde getirdiği borç ve kredi politikaları, piyasanın hakimiyetini güçlendirirken sosyal devleti zayıflatmıştır. Bu değişen güç ilişkisinde piyasanın hegemonyası, çalışma hayatını yeniden şekillendirmiştir. Sendikaların eski güç ve etkinliğini yitirmesi ve devletin müdahale etmemesi işgücünü çokuluslu işletmelerin insafına bırakmış, işgücüne küresel düzlemden işsizlik ve yoksulluk düşmüştür.

Bu durumun içinden çıkılmaz hale gelmesi, eğitim ve sağlık gibi işgücünün yaşam kalitesini iyileştiren etmenlerin de finansallaşması ile mümkündür. Finansallaşma, eğitim ve sağlık hizmetinin her boyutunu yeniden tanımlanmasına neden olmaktadır. Yıllar süren kemer sıkma politikaları ve kamu harcamalarındaki kesintiler, eğitimin bir kamu hizmeti yerine özel sektöre devri ile sonuçlanmıştır. Yükseköğrenimin kitlesel olarak özelleştirilmesi ve büyük finansal grupların elinde toplanması, aylık yüksek öğrenim ücretleri aracılığı ile eğitime erişim, orta ve uzun vadeli kredi kullanımına bağımlı hale gelmiştir. Aynı şekilde, sağlık politikalarının tasarımı, özel sağlık hizmetleri ve sağlık sigortası sağlama manzarası, kamu sağlık sistemlerinin iç işleyişı, hepsi finansal araçların ve aktörlerin artan katılımını ve finansal piyasalara maruz kalmaktadır. Böylece, sağlık önlemleri ve pandemi ile mücadele gibi geliştirilmesi gereken kamu

politikaları yerini özel sektör uygulamalarına ve sağlık tahvillerine bırakmıştır. Sağlık hizmeti sunumu, bireylerin hizmetlere erişimi için sağlık sigortasına zorunluluğunu doğurmuştur. Eğitim ve sağlık gibi iki önemli temel haklar konusunda devletin tercih ettiği mdahalesizlik birçok kurum ve yaklaşımın iini boşaltmıştır. Böylece temel odak, ekonomik büyüme ve düşük enflasyon hedefi olarak belirlenmiş, ücret seviyeleri ve sosyal politikaların kapsaması gereken birey ve grupların sayısında artışa neden olmuştur.

KAYNAKLAR

- Adams, Z., Bastani, P., Bishop, L. & Deakin, S. (2016). *The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws*. Cambridge: Centre for Business Research.
- Ahmed, A. D. (2016). Integration of financial markets, financial development and growth: Is Africa different?. *Journal of International Financial Markets Institutions and Money*, 42, 43–59.
- Aizenman, J., Chinn, M. D. & Ito, H. (2011). Surfing the waves of globalization: Asia and financial globalization in the context of the trilemma. *Journal of the Japanese and International Economies*, 25(3), 290-320.
- Anthopoulou, T., Kaberis, N. & Petrou, M. (2017). Aspects and experiences of crisis in rural Greece. Narratives of rural resilience. *Journal of Rural Studies*, 52, 1-11.
- Asteriou, D. & Spanos, K. (2022). The mechanisms linking the finance-growth relationship in view of the financial crisis: an empirical investigation of the EU countries. *Journal of Economic Studies*, 49(7), 1240–1268.
- Blanton, R. G. & Blanton, S. L. (2012). Labor Rights and Foreign Direct Investment: Is There a Race to the Bottom?. *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, 38(3), 267-294.
- Bolle, P. (2009). Inequalities and financial globalization: A timely report. *International Labour Review*, 147(4), 433-438.
- Boyer, R. (2012), The Four Fallacies of Contemporary Austerity Policies: The Lost Keynesian Legacy. *Cambridge Journal of Economics*, 36, 283–312.
- Bozma, K. (2022). Çalışan Yoksulluğu. İlyas Kays İmamoğlu, Faruk Sezer (Ed.), *Farklı Bakış Açılılarıyla Yoksulluk Çalışmaları* içinde (73-88). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Caraway, T. L., Rickard, S. J. & Anner, M. S. (2012). International Negotiations and Domestic Politics: The Case of IMF Labor Market Conditionality. *International Organization*, 66(1), 27-61.
- Desai, R. M. & Rudra, N. (2019). Trade, poverty, and social protection in developing countries. *European Journal of Political Economy*, 60, 101744.
- Dungey, M. (2008). *Contagion in Currency Markets: What Do We Mean?*. Australia: La Trobe University.
- Gomis-Porqueras, P., Huangfu, S. & Sun, H. (2020). The role of search frictions in the long-run relationships between inflation, unemployment and capital. *European Economic Review*, 123, 103396.
- Gonzalez, I. & Sala, H. (2014). Investment Crowding-Out and Labor Market Effects of Financialization in The US. *Scottish Journal of Political Economy*, 61(5), 589-613.

- Haini, H. & Wei Loon, P. (2022). Examining the impact of government spending on the finance-growth nexus: evidence from post-communist economies. *Post-Communist Economies*, 34(6), 756–778.
- Hoque, A. (2018). The effect of entrepreneurial orientation on Bangladeshi SME performance: Role of organizational culture. *International Journal of Data and Network Science*, 2(1), 1-14.
- Inekwe, J. N., Jin, Y. Valenzuela, M. R. (2018). A new approach to financial integration and market income inequality. *Emerging Markets Review*, 37, 134-147.
- Joyce, J. P. & Noy, I. (2008). The IMF and the Liberalization of Capital Flows. *Review of International Economics*, 16(3), 413-430.
- Katz, A. (2005). The Sachs report: Investing in Health for Economic Development--or increasing the size of the crumbs from the rich man's table? Part I. *International Journal of Health Services:Planning, Administration, Evaluation*, 34(4), 751-773.
- Kaminsky, G. & Schmukler, S. L., (2002). *Short-Run Pain, Long-Run Gain: The Effects of Financial Liberalization*. World Bank Working Paper No. 2912; IMF Working Paper No. 0334, October. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Lavinas, L., Bressan, L., Rubin, P. & Cordilha, A. C. (2022). The Financialization of Social Policy: An Overview. *IE-UFRJ*, 1, 1-28.
- Lin, F. J. & Lin, Y. H. (2016). The Effect of Network Relationship on the Performance of SMEs. *Journal of Business Research*, 69(5), 1780-1784.
- Mishkin, F. S. (2007). Is financial globalization beneficial?. *Journal of Money, Credit and Banking*, 39(2-3), 259-294.
- Obstfeld, M., Shambaugh, J.C. & Taylor, A.M. (2005). The trilemma in history: tradeoffs among exchange rates, monetary policies, and capital mobility. *Review of Economics and Statistics*, 87, 423-438.
- OECD, (2023). *Income inequality*. (<https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, 12.09.23)
- OECD, (2023). *Social spending*. (<https://data.oecd.org/social-exp/social-spending.htm>, 12.09.23).
- OECD, (2023). *Unemployment rate*. (<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, 12.09.23)
- Papadatos, D. (2009). Günümüz Kapitalizmde Merkez Bankacılığı: Enflasyon Hedeflemesi ve Finansal Krizler. Costas Lapavitsas (der.), *Finansallaşma ve Kapitalizmin Krizi içinde* (s.171-202). İstanbul: Yordam Kitap.
- Phillips, A.W. (1958). The relationship between unemployment and the rate of change of money wages in the United Kingdom 1861–1957. *Economica*, 25, 283-299.

- Reinhart, C. M. & Rogoff, K. S. (2008). This Time is Different: A Panoramic View of Eight Centuries of Financial Crises, *Annals of Economics and Finance. Society for AEF*, 15(2), 1065-1188.
- Rodrik, D., & Subramanian, A. (2009). Why Did Financial Globalization Disappoint?. *IMF Staff Papers*, 56(1), 112–138.
- Shahbaz, M., Mallick, H., Mahalik M. K. & Hammoudeh, S. (2018). Is globalization detrimental to financial development? Further evidence from a very large emerging economy with significant orientation towards policies. *Applied Economics*, 50(6), 574-595.
- Sheng, L. (2015). Theorizing income inequality in the face of financial globalization. *The Social Science Journal*, 52(3), 415-424.
- Stiglitz, J. (2002). Information and the Change in the Paradigm in Economics. *American Economic Review*, 92, 460–501.
- Stubbs, T. & Kentikelenis, A. (2017). International financial institutions and human rights: implications for public health. *Public Health Review*, 38, 27.
- United Nations, (2020). *Labour share of GDP (%)*. SDG Indicators Database, United Nations, Department of Economic and Social Affairs (<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-10-04-01.pdf>, 12.09.23).
- World Bank, (2022). *GDP (current US\$) - OECD members*. (<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=OE>, 12.09.23).
- Zheng, M., Feng, G. F., Wang, Q. J. & Chang, C. P. (2023). Financial globalization and technological innovation: International evidence. *Economic Systems*, 47(1), 101048.

YEREL KALKINMADA ELEKTRİK HARCAMALARIN YERİ: ÜLKE GENELİNDEKİ ELEKTRİK HARCAMALARI İLE EKONOMİK BÜYÜME GÖSTERGELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Dr. Ömer Faruk ASLAN

- ❖ Kurum Bilgisi: Atatürk Üniversitesi İspir Hamza Polat Meslek Yüksekokulu
- ❖ ORCID: 0000-0001-7415-6049
- ❖ Mail: ofaruk.aslan@atauni.edu.tr

GİRİŞ

İnsanoğlu yaşamları boyunca sürekli olarak enerji kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. Bundan dolayı tarihsel olarak birçok savaşlar enerji kaynaklarına sahip olma yarışına neden olmaktadır. Enerji, insanların bir işi yapabilmelerini sağlamanın yanında ısınma ihtiyacının giderilmesini de sağlamaktadır. Dünya nüfusunun artmasıyla birlikte enerji ihtiyacı giderek artmaktadır. Enerji kaynakların bol olduğu dönemlerde ucuz olarak tüketilebilirken kıt olduğu dönemlerde ise daha pahalıya mal olmaktadır. Özellikle enerji kaynaklarının bilinçsizce tüketimi ülkelerin sürdürülebilir enerji kaynaklarına yönlendirmektedir. Artık ülkeler sahip oldukları kaynakları gelecek nesillere de kalmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almaktadır.

Küreselleşme etkisinin hissettiğimiz bugünlerde ülkelerin sosyal ve ekonomik olarak kalkınmışlığını gösteren unsurlardan biri olarak enerji karşımıza çıkmaktadır. Ülkelerin birbiriyle olan siyasi ve ekonomik alanların yönlerini değiştirmektedir. Enerji, üretim, aydınlanma, ısı, lojistik gibi hayatımızın her alanında vaz geçemeyeceğimiz unsur olmaktadır. Bundan dolayı Ülkeler sürekli olarak ihtiyaçlarını gidermeye yönelik politikalar izlemektedir.

Ülkelerin kalkınması, gelişmesi ve gelişimi sürdürebilmesi açılarından hep enerji kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. Bu da ülkelerin enerji üretimi ve tüketimi arasında bir dengenin olmasını zorunlu kılmaktadır. Ülkeler sahip oldukları enerji kaynağı kendi tüketimlerini karşılama mücadelesi içerisine girmektedir.

Ülkemizin sahip olduğu enerji kaynaklarının yetersiz olmasından dolayı enerji ihtiyacının bir bölümünü yurt dışından karşılamaktadır. Bundan dolayı dış ödemeler bilançosunda yaşanan açığın bir kısmına neden olan faktör her geçen gün artan enerji ithalatı olmaktadır. Çalışma kapsamında yıllara göre ülkemizde bulunan elektrik santrallerin toplam kurulu güçleri, brüt üretim güçleri, ülke genelindeki net tüketim miktarları, kişi başına düşen GSYH, toplam GSYH miktarları, ham petrol ithalatı miktarları ve dış ödemeler dengesi ele alınmıştır. Bir önceki yıla göre artış/azalışları incelenmiş, buna neden olan faktörler hakkında bilgi verilmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen veriler ışığında politika önerilerinde bulunulmuştur.

Büyüme ve Yerel Kalkınma

Ülkeler tarih boyunca gelişmişlik göstergesi olarak ele aldığı değişkenler belirlemiştir. Ancak belirlenen bu unsurlar ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Ayrıca bu alanda yaşanan gelişmeler hep dinamik bir yapıya sahiptir. Zira günümüzde halen daha gelişen bir yapıya sahiptir.

“Büyüme” ve “Kalkınma” kavramları toplumda anlamları birbiriyle karıştırılmaktadır. Özellikle iki kavramının da aynı anlama geldiği sanılmaktadır. Ancak Literatürde iki kavram birbirinden farklıdır. Büyüme, bir ekonomik yapıda üretim hacminde niceliksel (rakamsal) olarak yaşanan artışlara denilmektedir¹. Kalkınma ise ülkedeki ekonomik yapıların güçlenmesinin yanında insanların yaşam kalitesinin artması, ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel faktörlerde yaşanan gelişmeler sonucunda ülkenin gelişmişlik seviyesinin yükselmesi olarak ifade edilmektedir².

Kalkınma kavramı hayatımızın her alanında yaşanan gelişmeleri içermektedir. Bir ülkede toplumun eğitim seviyesinden ülke genelindeki yaşam standartlarının yüksek olmasına varıncaya kadar tüm unsurları içerisinde barındırmaktadır. Özetle insanların yaşam kalitesinin artması olarak da ifade edilmektedir. Yerel kalkınma ise yerel düzeyde ülkelerin sahip olduğu fiziki ve beşeri kaynakları göz önüne alarak yerel dinamiklerin aktifleştirilerek kalkınmanın gerçekleştirilmesidir. Yerel kalkınma terimi farklı alanlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. ILO’ ya göre kavram, yerel dinamikleri ve diğer bölgelere göre sahip olduğu üstün özellikleri ön plana çıkararak belir bir alanda kamu ve özel sektör işbirliği fiillerinin destekleyen genel kalkınma stratejisini ortak bir uygulanması ve tüm dinamiklerin ortak katılımına neden kalkınma süreci olarak tanımlanmaktadır³.

Kalkınma kavramının bu denli geniş anlamda kullanılması son zamanlarda önem verilen en önemli kavram haline gelmesine neden olmaktadır. Ülkelerin üretim tesis kapasitesi gelişmişlik göstergesi olarak ele

¹ Gülen E., Arslan, “Ekonomik Büyüme, Kalkınma ve Gelir Dağılımı”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 2, Aralık 2013, 47; İlker, Parasız, Büyüme Teorileri, 3. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2008, 10.

² H. Nehrin, Tunalı/ Ayşegül, Yılmaz, “Büyüme, Beşeri Sermaye ve Kalkınma İlişkisi: OECD Ülkeleri’nin Ekonometrik Bir İncelemesi”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 4, Aralık 2016, 301.

³ G., Van Boekel, M., Van Logtestijn, Applying the Comprehensive LED Approach: The Case of Mozambique, Cooperative Branch International Labour Office, Geneva: Switzerland, 2002, 5.

alınmaktadır. Üretim tesisleri faaliyetlerini yerine getirirken enerjiye ihtiyacı olması ve enerji tüketimini artıran nedenlerinden birini oluşturması çalışmanın enerjiye ilişkin verilerin ele alınmasına neden olmaktadır.

Bir sonraki bölümde enerji ve büyümeye ilişkin veriler peşi sıra verilerek değerlendirme yapılmıştır. Çalışmada son olarak elde edilen veriler ışığında genel bir değerlendirme yapılarak politika önerilerinde bulunulmuştur.

Çalışma Kapsamında Ele Alınan Veriler

Çalışma kapsamında ilk gösterge olarak 1975-2021 yılları arasındaki ülke genelinde elektrik santrallerindeki toplam kurulu güçleri ele alınmıştır. Bu kapsamda Tablo 1’de 1975-2021 yılları arasındaki veriler gösterilmiştir. Ayrıca bir önceki yıla göre artış/azalışlarına ilişkin oranlar da gösterilmiştir.

Tablo 1. Elektrik Santrallerin Toplam Kurulu Gücü (MW, 1975-2021)

Yıllar	Toplam Kurulu Gücü (MW)	Artış/Azalış Oranı (%)
1975	4 186,6	
1976	4 364,2	+%4
1977	4 727,2	+%8
1978	4 868,7	+%3
1979	5 118,7	+%5
1980	5 118,7	0
1981	5 537,6	+%8
1982	6 638,6	+%20
1983	6 935,1	+%4
1984	8 461,6	+%22
1985	9 121,6	+%8
1986	10 115,2	+%11
1987	12 495,1	+%23
1988	14 520,6	+%16
1989	15 808,2	+%9
1990	16 317,6	+%3
1991	17 209,1	+%5
1992	18 716,1	+%9
1993	20 337,6	+%9
1994	20 859,8	+%2
1995	20 954,3	+%0,4
1996	21 249,4	+%1
1997	21 891,9	+%3
1998	23 354,0	+%6
1999	26 119,3	+%12
2000	27 264,1	+%4
2001	28 332,4	+%4
2002	31 845,8	+%12
2003	35 587,0	+%12

2004	36 824,0	+%3
2005	38 843,5	+%5
2006	40 564,8	+%4
2007	40 835,7	+%0,6
2008	41 817,2	+%2
2009	44 761,2	+%7
2010	49 524,1	+%10
2011	52 911,1	+%7
2012	57 059,4	+%8
2013	64 007,5	+%12
2014	69 519,8	+%9
2015	73 146,7	+%5
2016	78 497,4	+%7
2017	85 200,0	+%8
2018	88 550,8	+%4
2019	91 267,0	+%3
2020	95 890,6	+%5
2021	99 819,6	+%4

Kaynak: TÜİK, TEİAŞ Türkiye Elektrik Üretim - İletim istatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=elektrik&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 1'e göre elektrik santrallerin kurulu güçlerinin bir önceki yıla göre artış veya azalışları göz önüne alındığında en büyük artışın sırasıyla 1987 ve 1984 yıllarında %23 ile %22 oranında gerçekleşirken en az artış ise %0,06 oranı ile 2007 yıllarında görülmektedir. Yıllar bazında ortalama % 7 oranında elektrik santrallerin kurulu güçlerinin arttığı görülmektedir. Genel olarak ülkemizde 1980 yılı dışında diğer yıllar elektrik santrallerin kurulu güçlerinin bir önceki yıla göre sürekli artmaktadır. Ülke genelinde elektrik santrallerin toplam kurulu gücü 1975 yılında 4 186,6 MW iken 2021 yılına gelindiğinde yaklaşık 24 kat artarak 99 819,6 MW ulaşmıştır. Ülke nüfusunun 1975 yılında 39,67 milyon iken 2021 yılına gelindiğinde 1,13 kat artarak 84,78 milyona geldiği göz önünde bulundurulduğunda elektrik santrallerinin kurulu güçleri nüfus artış oranında 22,87 kat daha fazla artmıştır⁴.

İkinci gösterge olarak 1975-2021 yılları arasında ülke genelinde elektrik santrallerin brüt üretim miktarları ele alınarak Tablo 2'de gösterilmiştir.

⁴ TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 1975-2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2021-45500> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 2. Elektrik Santrallerin Brüt Üretim Miktarı (GWh, 1975-2021)

Yıllar	Brüt Üretim Miktarı (GWh)	Artış/Azalış Oranı (%)
1975	15 622,8	
1976	18 282,8	+%17
1977	20 564,6	+%12
1978	21 726,1	+%5
1979	22 521,9	+%3
1980	23 275,4	+%3
1981	24 672,8	+%6
1982	26 551,5	+%8
1983	27 346,8	+%3
1984	30 613,5	+%12
1985	34 218,9	+%12
1986	39 694,8	+%16
1987	44 352,9	+%12
1988	48 048,8	+%8
1989	52 043,2	+%8
1990	57 543,0	+%10
1991	60 246,3	+%5
1992	67 342,2	+%12
1993	73 807,5	+%10
1994	78 321,7	+%6
1995	86 247,4	+%10
1996	94 861,7	+%10
1997	103 295,8	+%9
1998	111 022,4	+%7
1999	116 439,9	+%5
2000	124 921,6	+%7
2001	122 724,7	-%2
2002	129 399,5	+%5
2003	140 580,5	+%9
2004	150 698,3	+%7
2005	161 956,2	+%7
2006	176 299,8	+%8
2007	191 558,1	+%9
2008	198 418,0	+%3
2009	194 812,9	-%1
2010	211 207,7	+%8
2011	229 395,1	+%8
2012	239 496,8	+%4
2013	240 154,0	+%0,2
2014	251 962,8	+%5
2015	261 783,3	+%4
2016	274 407,7	+%5
2017	297 277,5	+%8
2018	304 801,9	+%2
2019	303 897,6	-%0,3
2020	306 703,1	+%0,9
2021	334 723,1	+%9

Kaynak: TÜİK, TEİAŞ Türkiye Elektrik Üretim - İletim istatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=elektrik&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 2'ye göre ülke genelinde elektrik santrallerin brüt üretim miktarı 1975 yılında 15 622,8 GWh iken 2021 yılına gelindiğinde 20,4 kat artarak 334 723,1 GWh' a ulaşmıştır. Yıl bazındaki artış/azalışlara bakıldığında en fazla artış 1976 yılında +%17 oranıyla yaşanırken en fazla azalış 2001 yılında -%2 oranında olmuştur.

Üçüncü değişken olarak 1975-2021 yılları arasında ülke genelindeki net tüketim göstergeleri ele alınarak Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ülke Genelindeki Net Tüketim Miktarı (MW, 1975-2021)

Yıllar	Net Tüketim Miktarı (MW)	Artış/Azalış Oranı (%)
1975	13 491,7	
1976	16 078,9	+%19
1977	17 968,8	+%11
1978	18 933,8	+%5
1979	19 633,1	+%4
1980	20 398,2	+%4
1981	22 030,0	+%8
1982	23 586,8	+%7
1983	24 465,1	+54
1984	27 635,2	+%13
1985	29 708,6	+%7
1986	32 209,7	+%8
1987	36 697,3	+%14
1988	39 721,5	+%8
1989	43 120,0	+%8
1990	46 820,0	+%8
1991	49 282,9	+%5
1992	53 984,7	+%10
1993	59 237,0	+%10
1994	61 400,9	+%4
1995	67 393,9	+%10
1996	74 156,6	+%10
1997	81 885,0	+%10
1998	87 704,6	+%7
1999	91 201,9	+%4
2000	98 295,7	+%8
2001	97 070,0	-%1
2002	102 948,0	+%6
2003	111 766,0	+%8
2004	121 141,9	+%8
2005	130 262,9	+%7
2006	143 070,5	+%10
2007	155 135,2	+%8
2008	161 947,6	+%4

2009	156 894,1	-%3
2010	172 050,6	+%10
2011	186 099,6	+%8
2012	194 923,4	+%5
2013	198 045,2	+%2
2014	207 375,1	+%5
2015	217 312,3	+%5
2016	231 203,7	+%6
2017	249 022,6	+%8
2018	258 232,2	+%3
2019	257 273,1	-%0,3
2020	262 702,1	+%2
2021	286 691,5	+%10

Kaynak: TÜİK, TEİAŞ Türkiye Elektrik Üretim - İletim istatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=elektrik&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 3'e göre 1975 yılında ülke genelinde net elektrik tüketim miktarı 13 491,7 MW iken 2021 yılına gelindiğinde 20,2 kat artarak 286 691,5 MW olmuştur. Bir önceki yıllara göre artış/azalışlarına bakıldığında en fazla artış 1976 yılında +%19 ile yaşanırken en fazla azalış 2001 yılında -%1'le gerçekleşmiştir.

Dördüncü değişken olarak kişi başına düşen GSYH miktarlarının TL düzeyindeki değerleri ele alınarak Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. 2004-2022 Yıllarına Ait Kişi Başına Düşen GSYH (TL)

Yıllar	Kişi Başına Düşen GSYH (TL)	Artış/Azalış Oranı (%)
2004	8 622	
2005	9 940	+%15
2006	11 484	+%15
2007	12 653	+%10
2008	14 113	+%11
2009	13 970	-%1
2010	15 964	+%14
2011	18 928	+%18
2012	21 037	+%11
2013	23 946	+%14
2014	26 624	+%11
2015	30 056	+%13
2016	33 131	+%10
2017	39 019	+%17
2018	46 202	+%18
2019	52 287	+%13
2020	60 546	+%16
2021	86 231	+%42
2022	176 651	+1,05

Kaynak: TÜİK, Kişi Başına Bölgesel Gayri Safi Yurt İçi Hasıla, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 4’e göre 2004 yılında kişi başına düşen GSYH 8 622 TL iken 2022’ye gelindiğinde 19,5 kat artarak 176 651 TL olmuştur. Bir önceki yıla göre artış/azalışlar göz önüne alındığında en fazla artış 2022 yılında 1,05 kat olurken en az artış ise 2009 yılında -%1 ile gerçekleşmiştir. Özellikle 2009’da yaşanan azalışta 2008’de Dünya’da ve ülkemizde yaşanan ekonomik buhranın etkisinin olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında ele alınan bir sonraki değişken ise 1998-2022 yıllarına ait toplam GSYH miktarıdır. Bu kapsamda ele alınan veriler Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5. 1998-2022 Yıllarına Ait Toplam GSYH Miktarı (Bin TL)

Yıllar	Toplam GSYH Miktarı (Bin TL)	Azalış/Artış Oranı (%)
1998	71 944 700	
1999	107 374 258	+%50
2000	171 494 210	+%60
2001	247 266 207	+%44
2002	362 109 648	+%46
2003	472 171 775	+%30
2004	582 852 799	+%23
2005	680 275 847	+%16
2006	795 757 109	+%17
2007	887 714 414	+%11
2008	1 002 756 496	+%13
2009	1 006 372 482	+%0,3
2010	1 167 664 479	+%16
2011	1 404 927 615	+%20
2012	1 581 479 251	+%12
2013	1 823 427 315	+%15
2014	2 054 897 828	+%12
2015	2 350 941 343	%14
2016	2 626 559 710	+%12
2017	3 133 704 267	+%19
2018	3 761 165 557	+%20
2019	4 317 809 824	+%15
2020	5 048 567 945	+%17
2021	7 256 141 737	+%43
2022	15 011 775 979	+1,06

Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 5’e göre 1998’de toplam GSYH miktarı 71 944 700 bin TL iken 2022’de 207,6 kat artarak 15 011 775 979 bin TL olmuştur. Bu dönemlerde yaşanan nüfus artışlarını da hesaba kattığımızda 1998 yılında ülkemizin nüfusu 62,24 milyon iken 2022 yılında % 37 artarak 85,28 milyona çıkmıştır. Toplam GSYH’daki artış nüfus artışından yaklaşık 5 kat daha fazla olmuştur. Bir önceki yıllara göre artış/azalışlar göz önünde bulundurulduğunda en fazla artış +1,05 kat ile 2022’de gerçekleşirken en az artış ise +%0,3 ile 2009’da yaşanmıştır. 2009’da yaşanan azalma da 2008’de Dünya’da ve ülkemizde etkisini gördüğümüz ekonomik buhrana bağlanabilir.

Çalışma kapsamında ele alınan bir sonraki değişken ise 2013-2023 (Ocak-Ekim Aylarına) ilişkin ülke genelinde ham petrole yapılan ithalat miktarları (ton) ele alınmıştır. Ham petrole yapılan toplam ithalat miktarları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. 1996- Ocak-Ekim 2023 Yıllarına Ait Ham Petrol İthalat Miktarı(Ton)

Yıllar	Ham Petrol İthalat Miktarı (Ton)	Artış/Azalış (%)
1996	22 766 621	
1997	23 324 261	+%2
1998	23 791 392	+%2
1999	22 836 976	-%4
2000	21 362 926	-%6
2001	23 141 640	+%8
2002	23 707 589	+%2
2003	24 028 667	+%1
2004	23 917 019	-%0,4
2005	23 389 647	-%2
2006	23 786 875	+%2
2007	23 445 764	-%1
2008	21 833 471	-%7
2009	14 219 427	-%34
2010	16 873 392	+%18
2011	18 049 163	+%7
2012	19 479 238	+%8
2013	18 554 147	-%5
2014	17 481 481	-%6
2015	25 065 977	+%43
2016	24 957 388	-%0,4
2017	25 766 549	+%3
2018	20 970 669	-%18

2019	31 073 818	+%48
2020	29 368 757	-%5
2021	31 398 360	+%7
2022	33 486 198	+%6
Ocak-Ekim 2023	25 435 063	-%24

Kaynak: TÜİK, Ham Petrol İthalatı, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ekim-2022-45545#:~:text=Enerji%20%C3%BCr%C3%BCnleri%20ve%20parasal%20olmayan,milyar%20637%20milyon%20dolara%20y%C3%BCkseldi.> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 6'ya göre ülke genelinde ithal edilen toplam ham petrol miktarı 1998 yılında 22 766 621 ton iken 2023 yılının ilk on ayında toplam ithal edilen miktar +%11 artarak 25 435 063 ton olurken 2022 yılının tamamında ise +%47 artarak 33 486 198 ton olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yıllara göre yaşanan artış/azalışlar dikkate alındığında en fazla artış 2019'da +%48 ile olurken en fazla azalış ise 2009'da -%34 ile gerçekleşmiştir. 2009'da yaşanan azalmada ise 2008'deki ekonomik buhrandan kaynaklandığı söylenebilir. Ülkemizde 2018'de trafiğe kayıtlı araç sayısı 22 865 921 iken 2019'da geldiğinde +%1 artarak 23 156 975'e ulaşmıştır⁵. 2019 yılında petrol ithalatındaki artış %1'den daha fazla olması aynı zamanda enerji üretimde kullanılan ham petrolün de artmasına da bağlanabilecektir.

Son değişken olarak ülke genel ticaret sistemine göre ithalat-ihracat dengesini gösteren dış ticaret dengesi incelenmiştir. Bu kapsamda 2013-Ocak/Ekim 2023 yıllarına ait dış ticaret dengesi tutarları (Bin ABD Doları) Tablo 7'de ele alınmıştır.

Tablo 7. 2013- Ocak/Ekim 2023 Yıllarına Ait Dış Ticaret Dengesi

Yıllar	Dış Ticaret Dengesi (İhracat-İthalat, Bin ABD \$)	Artış/Azalış (%)
2013	-99341888,3	
2014	-84637567,41	-%14
2015	-62637097,689	-%26
2016	-52942242,596	-%15
2017	-74220508,596	+%40
2018	-53983726,357	-%27
2019	-29512480,85	-%45
2020	-49879051,528	+%69

⁵ TÜİK, Motorlu Kara Taşıtları, Aralık 2018/2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Motorlu-%20Kara-Tasitlari-Aralik-2019-33648> (E.T.:22.12.2023).

2021	-46211094,994	-%7
2022	-109540827,1	+1,37
Ocak-Ekim 2023	-93916912	-%14

Kaynak: TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri 2013-2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ekim-2022-45545#:~:text=Enerji%20%C3%BCr%C3%BCnleri%20ve%20parasal%20o%20lmayan,milyar%20637%20milyon%20dolara%20y%C3%BCkseldi.> (E.T.: 21.12.2023).

Tablo 7'ye göre 2013 yılında ihracat-ithalat dengesini gösteren dış ticaret dengesi -99 341 888,3 Bin ABD doları açık verirken 2022 yılına gelindiğinde +%10 artarak -109 540 827,1 Bin ABD Dolarına çıkmıştır. Tüm yıllarda genel olarak dış ticaret açık verdiği görülmektedir. Elde edilen veriler ışığında dışa bağımlı olduğumuz söylenebilir. Bir önceki yıllara göre artış veya azalışlar göz önünde bulundurulduğunda en fazla artış +1,37 kat ile 2022'de olurken en fazla azalma ise -%45 ile 2019'da gerçekleşmiştir.

SONUÇ

Küreselleşmeyle birlikte ülkelerin ulusal sınırlarının önemsiz hale gelmeye başlamıştır. Yerel düzeyde faaliyet yapan firmalar da Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ)'le rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Böylesine iç içe geçmiş bir ortamda ülkelerin kalkınma seviyeleri önemli hale gelmektedir. Kalkınmış ülkelerin imkânları ülke vatandaşların daha hızlı haberdar olmaları ve yerel yönetimlerden istemelerine neden olmaktadır. Bu da ülkelerin hep kalkınma hamleleri yapmalarına neden olmaktadır.

Kalkınma göstergelerinden biri de ülkelerin sahip olduğu üretim tesis sayısını oluşturmaktadır. Üretim tesisleri faaliyetlerini idame etmelerinde en önemli kaynak enerjidir. Ayrıca ülkelerin ısınma, aydınlatma, ulaşım gibi alanlarda da kullanmaktadır. Bundan dolayı ülkelerin sahip olduğu enerji kaynakları stratejik öneme sahiptir.

Ülkemizin yeterli enerji kaynakları olmamasından dolayı öz tüketimine ilişkin ihtiyacını dışarıdan almak zorunda kalmaktadır. Bu da dış ticarete önemli ithalat miktarı olarak karşımıza çıkmasına neden olmaktadır. Çalışma kapsamında ülke ekonomisinde enerjinin yeri ve önemini tespit etmek amacıyla belirli yıllar içerisindeki artış/azalışlarına ilişkin veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler ışığında aşağıda maddeler halinde verilen sonuçlara ulaşılmıştır:

- Elektrik santrallerin toplam kurulu gücü 1975'ten 2021'e gelindiğinde 24 kat artarken ülke nüfusu 1,13 kat yükselmiştir. Buradan hareketle elektrik santrallerin kurulu gücü nüfustan daha fazla arttığı görülmektedir. Bu da ülkede üretime bağlı enerji ihtiyacının bir delili olduğu söylenebilir.
- Ülke genelinde elektrik santrallerin brüt üretim miktarları 1975'ten 2021'e kadar 20,4 kat artmıştır.
- Net tüketim miktarında ise 1975-2021 arasında 20,2 kat artmıştır. Özellikle elektrik santrallerin brüt üretim miktarı ile net tüketim miktarındaki artışa bakıldığında yaklaşık aynı oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca elektrik santrallerin kurulu gücü de aynı yöndedir.
- Kişi başına düşen GSYH 2004'ten 2022'ye gelindiğinde 19,5 kat artmıştır. Buradan hareketle ülkemizde bireylerin gelirlerinde artış yaşandığı görülmektedir.
- Toplam GSYH incelendiğinde 1998'den 2022'ye gelindiğinde 207,6 kat artmıştır. 2004'den 2022'ye gelindiğinde ise 24,75 kat yükselmiştir. Kişi başına düşen GSYH'daki değişiklikte göz önünde bulundurulduğunda 5,25 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Ülke genelinde yaşanan büyümenin her kesime eşit dağıtılmadığı söylenebilir. Hükümetin özellikle gelirden adaletin sağlanmasına yönelik tedbirlerin alması gerekmektedir.
- Ham petrol ithalat miktarında ise 1998'den 2022'ye gelindiğinde %47 artmıştır. Bir önceki yıla göre artış veya azalışlara bakıldığında en fazla artışın 2019 yılında %48'le gerçekleşmektedir. Ülkedeki toplam araç sayılarındaki artışı ele aldığımızda 2018'de 2019'a gelindiğinde % 1 yükselmiştir. Bundan dolayı ülkemizin yapmış olduğu toplam ithalat miktarının çoğunluğunda enerji üretiminin de dâhil olduğu ısınma, üretim vb. alanlardaki artışa bağlanabilir.
- Son olarak çalışma kapsamında dış ticaret dengesi ele alınmıştır. Bir önceki yıla göre en fazla azalma 2022' de 1,37 kat ile gerçekleşmiştir. Ancak geçmişten günümüze kadar ödemeler bilançosu hep açık verdiği görülmektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenler genel olarak değerlendirildiğinde ülkemizin enerjiye sürekli olarak ihtiyacımızın olduğu görülmektedir. Özellikle enerji alanında dışa bağımlılığımızı azaltmaya yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca dış ödemeler dengesinin kurulmasına yönelik dış ticaret geliştirilmelidir. Enerji ithalatı yapılırken tek bir ülkeye bağımlı olmadan çeşitli ülkelerle karşılıklı ticaret yapılmalıdır. Son olarak ülkemizin ihtiyacı olan enerji ihtiyacının rüzgâr, güneş, jeotermal vb. doğal kaynaklara bağlı yenilenebilir enerji kaynaklarından giderilmelidir.

KAYNAKÇA

- Arslan, “Ekonomik Büyüme, Kalkınma ve Gelir Dağılımı”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 6, Sayı 2, Aralık 2013, 45-52.
- Parasız, İlker, *Büyüme Teorileri*, 3. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2008.
- Tunalı, Nehrîn/ Yılmaz, Ayşegül, “Büyüme, Beşeri Sermaye ve Kalkınma İlişkisi: OECD Ülkeleri’nin Ekonometrik Bir İncelemesi”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 4, Aralık 2016, 295-318.
- TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 1975-2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2021-45500> (E.T.: 21.12.2023).
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri 2013-2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ekim-2022-45545#:~:text=Enerji%20%C3%BCr%C3%BCnleri%20ve%20parasal%20olmayan,milyar%20637%20milyon%20dolara%20y%C3%BCkseldi.> (E.T.: 21.12.2023).
- TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).
- TÜİK, Ham Petrol İthalatı, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ekim-2022-45545#:~:text=Enerji%20%C3%BCr%C3%BCnleri%20ve%20parasal%20olmayan,milyar%20637%20milyon%20dolara%20y%C3%BCkseldi.> (E.T.: 21.12.2023).
- TÜİK, Kişi Başına Bölgesel Gayri Safi Yurt İçi Hasıla, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).
- TÜİK, Motorlu Kara Taşıtları, Aralık 2018/2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Motorlu-%20Kara-Tasitlari-Aralik-2019-33648> (E.T.:22.12.2023).
- TÜİK, TEİAŞ Türkiye Elektrik Üretim - İletim istatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=elektrik&dil=1> (E.T.: 21.12.2023).
- Van Boekel, G., Van Logtestijn, M., *Applying the Comprehensive LED Approach: The Case of Mozambique*, Cooperative Branch International Labour Office, Geneva: Switzerland, 2002.

AFET DÖNEMLERİNDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA GÖNÜLLÜ YÖNETİMİ

Dr. Öğretim Üyesi Özgür YEŞİLYURT

- ❖ Kurum Bilgisi: Muş Alparslan Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0000-0001-9252-3375
- ❖ Mail: o.yesilyurt@alparslan.edu.tr

SHU Hacer ÇELİK

- ❖ Kurum Bilgisi: Muş Alparslan Üniversitesi
- ❖ ORCID: 0009-0007-1734-7026
- ❖ Mail: 220220003@alparslan.edu.tr

Giriş

Afetler, toplumun tamamını ya da bir kısmını fiziksel, ekonomik ve sosyal yönden etkileyerek kayıplara neden olan insan faaliyetlerini ve olağan akışı kesintiye uğratan ve meydana geldiği toplumda baş etme kapasitelerinin yetersiz kaldığı doğa, teknoloji ya da insan kaynaklı olaylardır. Afet, yaşanan olayın kendisi değil doğurduğu sonuçları ifade etmektedir (AFAD, 2021).

Yaşanan bir olayın afet olarak nitelendirilmesi için toplumu etkilemesi, yerleşim yerlerinde kayıplara neden olması ve insan faaliyetlerini durdurması ya da kesintiye uğratması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle afet yaşanan olayın kendisi değil olay sonrası oluşan ani sonuçlardır. Afetler, toplumsal yaşam ve kurumsal yapıyı derinden etkiler. Kaynağı her ne olursa olsun afetler; bireyleri, eşyayı, doğayı ve kurumları etkilemekte ve büyük yıkımlara neden olmaktadır. Afetler, bir yönüyle sürekli var olan olaylardır ancak başka bir yönüyle baktığımızda insan davranışları ve faaliyetlerinin sonucunda ortaya çıkan felaketlerdir. Afetler insanların, doğanın ve yaşamın bir parçasıdır. Kaçınılması mümkün olmayan afetlerin yapısı; bozulan doğal dengeye doğanın vereceği tepkiler ve doğaya verilen insan kaynaklı zararların artmasıyla daha da karmaşılaşmaktadır (Dölek, 2016: 313-315).

İnsanlar, yaşadıkları toplum içerisinde bireysel ve kitlesel olarak çevre, sağlık, afetler vb. sorunlar yaşarlar. Yaşanan bu sorunlar karşısında duyarlı insanlar bir şeyler yapma ihtiyacı duyarlar. Ve insanlar, yaşanan bu sorunların kendi yaşamlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bu durumlar karşısında yaşanan olayın büyüklüğü ve sıklığına göre bireysel ya da örgütlenerek dahil olmayı tercih edebilmektedirler. İnsanlar sadece olumsuz olaylara yönelik değil olumlu ya da olumsuz gelişmeler karşısında birleşerek ortak bir akıl doğrultusunda hareket etme ihtiyacı hissederler. Temelinde kişisel çıkarın gözetilmediği bu faaliyetler çeşitli örgütsel faaliyetlerle birleşerek daha da pekişir ve toplumların mücadele ruhlarını geliştirir. Toplum içerisinde var olan bu örgütsel yapılar toplumsal hayatı düzene sokma, idame ettirme, geliştirme ve toplumsal fayda gibi fonksiyonları bünyesinde barındırmaktadır. Bu tür yapılanmalar hem kamusal alanda hem özel alanda hem de toplumun farklı kesimlerinde büyük bir görev üstlenerek topluma katkı sağlarlar. Toplumun farklı duyarlılıklarını önceleyerek kendi istek ve iradeleriyle hareket eden gönüllüler de sivil toplum kuruluşlarında bulunmaktadır. Gönüllülük, içerisinde var olduğu toplumda yaşanan sorunlara karşı kayıtsız kalamayan bireysel ya da organize olarak hareket eden

yapılanmalardır. Gönüllülük esas itibariyle toplumun tamamı ya da bir kısmını ilgilendiren sorunlara maddi kazanç beklentisi olmadan çözüm arama iradesidir. Gönüllülükte temel amaç sorunlara dikkat çekmek, toplumsal fayda artırmak ve sosyal sorunlarla baş etme konusunda gelişmişlik sağlamaktır (Kaya, 2013: 3-4).

Bireyler, toplumların var olduğu ilk dönemlerden günümüze kadar gelen süreç içerisinde toplumsal sorunlara yönelik çözümler için kültürel, ahlaki ve dini anlayışlar çerçevesinde bireysel ya da toplu şekilde bir araya gelerek toplumsal reaksiyonlar göstermişlerdir. Gönüllülük, dünya genelindeki toplumlarda görülen bir olgudur. Bu olguyu tanımlayan ifadeler ve ifade biçimleri her ne kadar farklı olsa da gönüllülüğü güdüleyen değerler evrensel ve ortaktır. Kişinin kendi iradesi ve dayanışma isteğiyle herhangi bir maddi karşılık beklentisi olmadan kamu yararına katkı sunma isteği gönüllülüğü oluşturan değerlerdir. Sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilmez ve en önemli unsuru olan gönüllüler toplumsal fayda amacıyla yürütülen faaliyetlerde çok önemli bir yere sahiptir. Gönüllülük temelinde toplumsal faydaya yönelik emek sağlar, sosyal sermayenin inşasında yer alır, sivil topluma katkı sağlar ve sağlıklı demokrasileri bünyesinde barındırır. Tarihsel ve kültürel farklılıkların meydana getirdiği yansımalarla gelişim gösteren sivil toplum, gönüllü bireylerin bu gelişime sağladıkları katkıyla varlıklarını sürdürmeye devam etmektedir. Gönüllüler sivil toplum kuruluşlarının hizmetlerini etkin ve verimli bir şekilde sunma konusunda, hizmetlerin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında ve sosyal sorunların çözümünde önemli görevleri yerine getirmektedir (Çetin, 2023: 1).

Sivil toplum kuruluşları geniş gönüllü tabanlarına sahip, çalıştığı sorunlar ve uğraş alanlarını doğru saptamaya çalışan yaptıkları faaliyetleri topluma iyi bir şekilde aktaran ve toplum içerisindeki diğer fertler tarafından sahiplenilmiş kuruluşlardır. Sivil toplum kuruluşlarının en önemli güçleri; üyeleri, bağışçıları ve gönüllüleridir. Bu güçlerin artması sivil toplum kuruluşunun toplumsal taleplere sözcülük etme meşruiyeti katar. Sivil toplum kuruluşunun geniş ve nitelikli gönüllü ağı parasal olanaklarla sahip olunamayacak bir insan kaynağıdır. Gönüllü gücü, sivil toplum kuruluşları için önemli ve büyük bir meziyettir. Çünkü katılımı sağlamak sivil toplum kuruluşunu sivil ve toplum kılan bir olarak değerlendirilmektedir (Güder & Özel Sektör Gönüllüler Derneği, 2006: 7). Gönüllü hareketler, sivil toplum kuruluşlarının ana faaliyetlerini oluşturan insan servetidir. Gönüllü hareketleri, hiçbir beklenti içerisine girmeden toplumsal sorumlulukları yerine

getirmek adına sunulan katkılardır. Gönüllü bireyler, ihtiyaç sahibi kişilere sundukları yardım hizmetiyle mutlu olmakta, kendilerine güvenmekte ve bir gönül rahatlığı yaşamaktadır. Gönüllüler gönüllü faaliyetleriyle sivil toplum kuruluşlarının hizmetlerini daha etkin ve verimli bir şekilde sunmasını sağlamaktadır. Buna ek olarak gönüllüler, kuruluşların sürdürülebilirliklerini sağlamada ve sosyal sorunların çözümünde katkı sunmaktadır (Güngör & Çölgeçen, 2013: 165).

Türkiye, depremler başta olmak üzere doğal afetlerin sık yaşandığı bir ülkedir. Afetlerin yıkıcı etkisinin acı bir şekilde tecrübe edildiği 6 Şubat depremlerinde profesyonel ekiplerin yetersiz kalması nedeniyle gönüllüler ve sivil toplum kuruluşları arama kurtarma çalışmalarına katılmış, insani yardım sağlamışlardır. Örgütlü bir şekilde, profesyonel faaliyetlerde bulunan gönüllüler ve sivil toplum kuruluşları afet sonrası krize müdahale sürecini başarıyla yürütmüştür. Ancak bunun dışında afetlere yönelik müdahale konusunda profesyonel olmayan sivil toplum örgütleri ve gönüllülerin afet bölgelerine gitmesi bazı sorunlara neden olmuştur. Bu durum afetlerde görev alacak sivil toplum kuruluşlarında gönüllü yönetiminin önemini ortaya koymuştur.

Kitabın bu bölümünde sivil toplum kuruluşlarında faaliyet gösteren gönüllülere yönelik gönüllü yönetimin etkisi ve önemine değinilmiştir. Bunlara ek olarak gönüllülük, sivil toplum kuruluşları, gönüllü yönetimi, konularında literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca afetlerde sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri ve sivil toplum kuruluşlarında gönüllü yönetiminin önemi ortaya koyulmuştur.

Sivil Toplum Kuruluşları

Duyarlılığa sahip bireyler meydana gelen toplumsal olaylar karşısında bir şeyler yapma gereği duymaktadır. Kendiliğinden oluşan bu irade ve toplumsal duyarlılık kişilerin tamamen kendi istek ve arzuları doğrultusunda ortaya koydukları çabalar ve faaliyetlerdir. Baskı ve zorlamadan uzak olarak ortaya koyulan bu faaliyetler gönüllü faaliyetler olarak adlandırılır. Kişinin tamamen hür iradesiyle katıldığı bu gönüllü faaliyetler bireysel olabileceği gibi herhangi bir sivil toplum örgütü içerisinde de gerçekleşebilir (Kaya, 2013: 4-5).

Kamu ve özel sektör dışında tüm dünyada üçüncü bir sektör konumuna gelen ve gönüllülük esasıyla hareket eden dernek, vakıf ve platform gibi

sosyal bilincin oluşmasını ve gelişmesini sağlayan STK'lar, kurum ve kuruluşların elinin uzanamadığı ya da yetersiz kaldığı alanlarda gerekli ihtiyaçları karşılamayı amaçlayan, dezavantajlı insanların haklarını savunan, dünya barışı bilinciyle ulusal alanda faaliyet gösterdiği gibi uluslararası alanda da faaliyet gösteren ve hizmetlerinin çoğunu maddi bir karşılık beklentisi olmayan gönüllüleri aracılığıyla yürüten kuruluşlardır (Güngör, 2016: 21).

Türkiye’de sivil toplum kuruluşları demokratikleşmeye paralel olarak gelişim göstermiştir. Nitekim sivil toplum kuruluşları son 30 yılda içerik, faaliyet, kalite ve sayı bakımından oldukça gelişmiş ve zenginleşmiştir. 2021 Şubat ayında faal dernek sayısı 122.103 ulaşmıştır (Güloğlu & Kala, 2021: 18-25). Türkiye’de faaliyet gösteren son dönemde sivil toplum kuruluşlarının sayısı ise 107.417’dir (Taşçı, 2023: 7).

Gönüllü Yönetimi

Gönüllülük, kişinin istek ve arzuları doğrultusunda gerçekleştirdiği eylemlerdir. Kişi gönüllü eylemlerde bulunurken her ne kadar kendi istek ve arzularıyla bu eylemlerde faaliyet gösterse de gerçekleştirilen eylemden en üst düzeyde yararlanmanın yolu iyi bir gönüllü yönetiminden yararlanmaktır. Aksi halde gönüllü faaliyetlerden yeterince yararlanamama hatta bu faaliyetlerle karmaşıklık ve kaynak israfına sebep olma ihtimali ortaya çıkabilir. Gönüllü faaliyetlerin her aşamasında gönüllü yönetiminden yararlanmak gerekir. Gönüllü yönetimi gönüllü kazanımından, kurumsal anlayışa, gönüllü eğitimi ve oryantasyonuna kadar gönüllü faaliyetlerinin her alanını kapsamaktadır (Kaya, 2013: 10). Gönüllülüğün temel özellikleri kısaca şunlardır (Cnaan vd. 1996: 369-371):

- Birinci özellik, bireysel özgürlük temelinde ekonomik gereklilik ya da sosyal bir zorunluluk olmadan hür irade ile tercih etmeleridir.
- İkinci özellik, gönüllülük karşılık beklemezsizin yapılır ve ücretsizdir.
- Üçüncü özellik ise kamu yararının sağlanmasıdır.

Gönüllülük, toplum içerisinde yaşayan bireylerin aktif vatandaşlık yoluna girmesini sağlayarak “demokrasi, katılım, eşitlik ve adalet” gibi temel kavramaları bireylerin hayatına entegre eder ve sosyal ilişkilerinin güçlenmesini sağlar. Bu sayede toplumun çeşitli kesimlerini bir araya getirerek bağ kurmalarını, empati, hoşgörü, sabır ve saygı ile bir arada yaşamalarını sağlar. Dolayısıyla gönüllülük hem topluma hem de bireylere

olumlu katkılar sağlaması açısından çift yönlü bir yarar sağlayıcı konumundadır (AB Merkezi, 2021: 46).

Gönüllü yönetimi, klasik anlamdaki yönetim anlayışında yer alan ast-üst ilişkilerine dayalı bir yönetim ilişkisi değildir. Gönüllü yönetimi hem gönüllü hem de sorumlu kurumsal yapı ilişkisinin ortak amaca ulaşmada yönetim işlevlerinin verimli ve etkin yürütülmesi için karşılıklı iletişime ve geri bildirimine dayalı bir anlayışla yürütülen bir süreçtir (Palabıyık, 2011: 100).

Gönüllü yönetimi, stratejik bir planlamayla birlikte sürdürülebilir bir gönüllülük programına dönüşebilir. Etkin bir koordinasyon, gönüllü yönetiminin başarılı bir şekilde sağlanmasında önemli bir etkidir. Sivil toplum kuruluşunda gönüllülerle ilgilenerek görev tanımlarını net bir şekilde yapacak bir gönüllü koordinatörünün yer alması başarılı gönüllü yönetiminin ilk unsurudur. Gönüllü yönetimde dikkat edilmesi gereken bazı unsurlar vardır. Bu unsurlardan ilki gönüllülerin yapacakları işin tanımlanması, yapılacak işe talip olanların belirlenmesi ve ardından yapılacak işe uygun gönüllülerin seçimi dikkatle yapılmalıdır. İkinci unsur gönüllü kazanmaktır. Sivil toplum kuruluşlarının en önemli kaynağı gönüllü insandır. Sivil toplum kuruluşunun amaçlarına hizmet edecek gönüllüleri bulması insan kaynaklarının doğru bir şekilde değerlendirilmesine bağlıdır. Gönüllü yönetimindeki üçüncü önemli unsur gönüllü oryantasyonudur. Sivil toplum kuruluşunda faaliyet gösterecek gönüllünün yer alacağı faaliyetler ve programlar gönüllü koordinatör tarafından gönüllüye anlatılmalıdır. Gönüllünün sivil toplum kuruluşunda çalışmaya başlamadan önce faaliyet göstereceği alanlara yönelik gönüllü eğitimlerine katılması gönüllü yönetimde önemli olan bir diğer unsurdur. Gönüllü yönetiminin bir diğer unsuru olan gönüllü motivasyonu, gönüllülerin sivil toplum kuruluşunu ve yapacağı işi benimsemesini sağlayacak ve sağlıklı bir gönüllü yönetimine zemin hazırlayacaktır. Gönüllü yönetimde önemli olan son unsur ise değerlendirmedir. Buradaki değerlendirme sadece yapılması gereken işin ne derece başarıya ulaşması değil gönüllü ile sivil toplum kuruluşu arasındaki ilişkinin ne derece sağlıklı yürütüldüğünün tahlilinin de yapılmasıdır (Güder & Özel Sektör Gönüllüler Derneği, 2006: 7-18).

Afetlerde Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum, afetlerde büyük rol üstlenmektedir. Sivil toplumun rolü zaman içerisinde yaşanan olaylara bağlı olarak değişim göstermekte ve bu değişim devam etmektedir. 40-50 yıl öncesine kadar afetlere yönelik

müdahalelerdeki sorumluluk Kızılay, Kızıllaç, sivil savunma güçleri ve ordudayken son dönemlerde ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları afet sonrası müdahalelerde güçlerini göstermektedir. Öyle ki bazı sivil toplum kuruluşları sadece afet sonrası müdahalelerde değil afet öncesi dönemde afet öncesi risk azaltma önlemleri konusunda halkı ve hükümetleri dâhil etme konusunda faaliyetlerde bulunmaktadır (Shaw & Izumi, 2014: 286).

Yaşanan büyük afetler sonrasında yapılan planlamalarda hükümet ve belediyeler bazen yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle afet sonrası süreçte sivil toplum kuruluşlarının varlığı hayati önem arz etmektedir. Geniş ve esnek bir yapılanmaya sahip olan sivil toplum kuruluşları hem kamunun eksik kaldığı alanlara ulaşabilmekte hem de gönüllülere ulaşabilmektedir. Sivil toplum kuruluşlarında afet sonrası insani yardım faaliyetlerinde arama kurtarma dışında en önemli konu koordinasyondur. Asrın felaketi olarak nitelendirilen 6 Şubat depremlerinde insani yardım amacıyla 2 bine yakın sivil toplum kuruluşu afet bölgelerinde aktif faaliyet göstermiştir. Faaliyet gösteren 2 bine yakın sivil toplum kuruluşunun en önemli meselesi koordinasyon olmuştur. Sivil toplum kuruluşlarındaki koordinasyon ne kadar başarılı olursa ihtiyaçlar o derece hızlı ve makul şekilde giderilmesini sağlayacaktır. Marmara depremleri (1999 yılı) ve Van depreminde (2011 yılı) insani yardım sağlayan sivil toplum kuruluşlarında koordinasyon sorunu gözlemlenmiştir. Sivil toplum kuruluşlarında afet sonrası yaşanan koordinasyon sorunun tekrar yaşanmaması için otomasyon destekli ortak bir ağı ihtiyaç vardır (Taşçı, 2023: 7).

Afet Dönemlerinde Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü Yönetiminin Önemi

Sivil toplum kuruluşları; planlı, programlı ve profesyonel bir şekilde yönetilmelidir. Gönüllülük inisiyatifine bağlı sivil toplum kuruluşlarındaki yönetim özel sektördeki yönetim faaliyetlerinden farklıdır. Özel sektör; ücrete karşılık çalışma, performans değerlendirme, ödüllendirme ve işten çıkarma gibi unsurlarla yönetilirken sivil toplum kuruluşları gönüllülerinin toplumsal fayda isteği, heyecan ve motivasyon duygusu ile yönetilirler. Bu tarz bir yönetim kolay bir iş değildir. Bu sebeple sivil toplum kuruluşlarında aktif olarak faaliyet gösterecek, gönüllülük duygusu taşıyan profesyoneller bulunması gerekmektedir (Özarslan, 2006: 22).

Afet sonrası 24-72 saat sürecinde koordinasyon en önemli konudur. Koordinasyonun ilk ayağında arama kurtarma sonrasında insani yardım yer almaktadır. 17 Ağustos 1999 depremi sonrasında dönemin cumhurbaşkanı yaklaşık 5 saat iletişimin kesildiğini, dönemin başbakanı ise sadece telsiz üzerinden haberleşme sağlandığını açıklamıştır (Karahisar, 2016: 50). Bu durum her ne kadar o dönemin (1999 yılının iletişim şartları düşünüldüğünde) teknolojik gelişimine bağlı bir durum olsa da günümüzde meydana gelen depremler sonrasında iletişimde problemler hala yaşanmaktadır.

İletişim alanındaki sorunların dışında sivil toplum kuruluşlarının afet sonrası süreçte sahadaki koordinasyon süreçlerinin sağlanması gerekmektedir. 6 Şubat depremlerinde sivil toplum kuruluşlarının deprem bölgelerindeki varlıkları, faaliyetleri ve katkıları büyük önem taşımaktadır. Bu durum insani yardım noktasında özellikle sivil toplum kuruluşlarına yönelik beklentiyi artırmıştır. Bu durum insani yardım yapmayan sivil toplum kuruluşları içinde geçerli bir hale gelmiştir. Bu beklenti aynı zamanda insani yardım amacı taşımayan sivil toplum kuruluşlarının deprem bölgelerinde yer almaları nedeniyle çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. Bu durumun temelinde koordinasyon yer almaktadır. Çünkü sivil toplum kuruluşları faaliyet alanları her ne kadar farklı olsa da acil durumlarda sahaya inebilmektedir. 6 Şubat depremlerinde sivil toplum kuruluşlarının ve gönüllülerin akın akın deprem bölgelerine gittikleri bilinmektedir. Afet alanının büyüklüğü ve afetzede sayısının çok yüksek olması sivil toplum kuruluşlarının koordinasyonunda büyük sorunlara neden olmuştur. Bu sorunlardan dolayı sivil toplum kuruluşları arasında koordinasyonun hiç olmadığı sonucuna varılması doğru değildir. Koordinasyon vardır ancak bu koordinasyon kısıtlı alanda ve belirli sayıdaki sivil toplum kuruluşlarında işlev görmektedir. Afet sonrası sivil toplum kuruluşlarında koordinasyon konusunda önemli olan bir diğer konu da ihtiyaçların tespitidir. Sivil toplum kuruluşları, arama kurtarma faaliyetlerinin dışında ilk günden itibaren insani yardımların afetzedelere ulaştırılması konusunda faaliyet göstermişlerdir. Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarının insani yardım noktasındaki tecrübeleri makul seviyeye ulaşmıştır ancak bu aşamada ihtiyaçların tespit edilmesi, insani yardımların neler olduğu konusu önemli bir konudur. İhtiyaç tespitinin yapılarak insani yardım lojistiğiyle doğru malzemelerin, doğru kişilere, doğru miktarda, doğru şekilde, doğru zaman ve yerde ulaştırılması sivil toplum kuruluşlarında koordinasyon süreciyle sağlanacak başat bir mevzudur. Sivil toplum kuruluşları arasında koordinasyon sağlanması için otomasyon destekli ortak bir ağ kurulması gereklidir. Bu ortak ağ üzerinde afetlere yönelik insani yardımlar belli başlı

görevlere ve belirli gruplara ayrılmalıdır. Her grup farklı sivil toplum kuruluşlarına zimmetlenmelidir. Grupların özelliklerine bağlı olarak sivil toplum kuruluşu sayısı ve yetkinlik alanları belirlenmelidir. Grup içerisinde sistematik bir işleyiş, farklı gruplar arasında iş birliği ve geçişkenlik bulunmalıdır. Tüm gruplar arasında koordinasyonu sağlamak için koordinasyonun tek merkezden yapıldığı bir koordinatörlük kurulmalıdır. Sivil toplum kuruluşlarının akredite edilmesi, akreditasyonun ardından ayrılan sınıflara tayin edilmesi ve bu koordinasyona uygun olarak afet öncesi ve sonrasında yer aldığı gruba göre faaliyetlerde bulunmalıdır (Taşçı, 2023: 7-12).

İnsani yardım sağlayan sivil toplum kuruluşlarının varlıklarına yönelik bilgi bulunmaması aynı zamanda israf ve görev tekrarı sorunlarını beraberinde getirmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının örgütsel yapılarının farklı oluşu, çalışma şekillerinin farklı oluşu, tecrübe düzeylerindeki farklılıklar, birlikte çalışma tecrübelerinin bulunmaması, bazı sivil toplum kuruluşlarının alanda yeni olması ve afet bölgesi konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması gibi nedenler afetzedelere yönelik insani yardım faaliyetlerinde koordinasyon sürecini sekteye uğratarak gereksiz tekrarlara düşülmesine neden olmuştur (Genç, 2008: 167).

Shaw & Izumi (2014: 291-292) afet risklerinin azaltılmasında sivil toplumun rolünün artırılmasına yönelik beş öneri sunmuştur:

- Birinci öneri: Hükümet ve sivil toplum kuruluşları arasında iş birliği mekanizması oluşturulmalıdır. Sivil toplum her zaman hükümetle iş birliği içerisinde olmalıdır. Bu iş birliğinden sivil toplumun hükümetin görüşlerini her zaman desteklemesi gerektiği anlaşılmamalıdır. Sivil toplum doğası gereği her türlü etkidenden uzak kalarak bağımsız fikir ve görüşlere sahip olmalıdır. Bu görüşlerin demokratik bir yönetim sistemi içerisinde karar alma mekanizmalarına dâhil edilmesi ve hükümetin politika ve uygulamalarına dâhil edilmesi için yakın iş birliği sağlanmalıdır. Sağlanan yakın iş birliği ile sivil toplum ve hükümetin çalışmaları yerel düzeydeki afetlere yönelik risk azaltma uygulamalarında da kendisine yer bulacaktır.
- İkinci öneri: Sivil toplum kuruluşları ile toplum arasında güven sağlanmasıdır. Sivil toplumun en güçlü yanı içerisinde topluluklarla kurduğu bağıdır. Sivil toplumun varlığını devam ettirmesi, karar alma mekanizmalarında yer alabilmesi için sağladığı güveni sürdürmesi gerekmektedir. Bu güveni sürdürebilmesi için sivil toplum kuruluşunun topluluk içerisinde var olması, topluluk için çalışması,

topluluktaki kişileri kendi bünyesine alması gerekmektedir. Sivil toplum kuruluşunun sahip olabileceği en büyük güç yerel topluluklarla bağıdır.

- Üçüncü öneri: Sivil toplum kuruluşunun teknik gücü ve profesyonelliğinin yeterli düzeye ulaşmasıdır. Risk değerlendirmesi gibi önemli bir konuda sivil toplum kuruluşlarının kilit noktası teknik güçtür. Sivil toplum kuruluşları önemli sosyal amaçlar çerçevesinde hareket ederler ancak sosyal politikaları ve karar alma süreçlerini etkilemek için kanıta dayalı bir yaklaşıma ihtiyaç duyarlar bu da sivil toplum kuruluşunun teknik grubu ve gücüyle mümkündür. Bu nedenle afetlere yönelik çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarının farklı düzeylerdeki (yerel, ulusal) karar alma süreçlerini etkileyebilmesi için teknik güce sahip olmalıdır.
- Dördüncü öneri: Sivil toplum kuruluşu, hükümet ve akademik bağlantının sağlanmasıdır. Afetlere yönelik çalışmalar sivil toplum kuruluşlarının tek başlarına yürütebileceği bir konu değildir. Afet risk azaltma çalışmaları karmaşık bir süreçtir ve farklı paydaşların belirli görevleri üstlenmesi gerekmektedir. Üniversiteler ve akademisyenler doğal afetler konusunda yaptıkları araştırmalar ile saygın role sahiptir ve güvenilir oldukları düşünülmektedir. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarının doğru bilgiyi doğru kişilere ve doğru şekilde ulaştırması için akademik kurumlarla iş birliği kurması aynı zamanda hükümet ile bağlantısını devam ettirerek bu çalışmalara öncülük etmesi gerekmektedir.
- Beşinci öneri: Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesidir. Sivil toplum kuruluşlarının hem yönetim sistemine hem de kendi sistemlerine karşı şeffaf ve hesap verebilir olması gerekmektedir.

Sivil toplum kuruluşlarının profesyonel bir şekilde yönetilmesine ihtiyaç vardır. Gönüllülük inisiyatifine bağlı sivil toplum kuruluşlarındaki yönetim özel sektördeki yönetim faaliyetlerinden farklıdır. Özel sektör; performans değerlendirmesi, ücrete karşılık çalışma, işten çıkarma ve ödüllendirme gibi unsurlarla yönetilirken; sivil toplum kuruluşları ise gönüllülerinin toplumsal fayda isteği, heyecan ve motivasyon duygusu ile yönetilmektedirler. Bu tarz yönetim kolay bir iş değildir. Sivil toplum kuruluşlarında bu sebeple aktif olarak faaliyet gösterecek, gönüllülük bilincine sahip profesyoneller bulunması gerekmektedir (Özarslan, 2006: 22). Gönüllüler meydana gelen doğal afetler sonrasında afetin şekli, büyüklüğü ve içeriğine bakmaksızın hayat kurtarmak için mücadele ederler. Profesyonel ekip afet bölgesine ulaşana kadar afetzedelere ilk müdahaleler gönüllüler tarafından sağlanmaya devam eder. Profesyonel ekipler alana ulaştıklarında ise afet bölgesini iyi bilen gönüllüler profesyonel ekibe müdahale sürecinde destek olmaya devam ederler. Gönüllülerin doğru yönlendirmeleri sayesinde

profesyonel ekip zaman kazanır ve müdahale sürecine katkı sağlanmış olur. Afet bölgelerindeki gönüllü kaynağının etkin ve verimli kullanılabilmesi için profesyonel ekibin gönüllülerin imkan ve kabiliyetlerini iyi tanınması gerekmektedir. Sonrasında gönüllülerin imkân ve kabiliyetlerinden yararlanmak, sürece olumlu katkılar sunacaktır. Afet bölgesinde faaliyet gösterecek iki tür gönüllü grubu vardır. Bunlar (Kaya, 2013: 46-47):

- Birinci tür gönüllü grubu hazırlıksız (spontane şekilde) gönüllüler; bu gönüllüler herhangi bir sivil toplum örgütüne üye olmayan, bilgi ve tecrübesi hakkında fikir sahibi olunmayan gönüllü türüdür.
- İkinci tür gönüllü grubu örgütlü gönüllüler; belirli düzeyde eğitim almış olarak bir kurtarma ekibiyle afet bölgesinde faaliyet göstermek için bulunan gönüllü türüdür.

Örgütlü gönüllüler, sivil toplum kuruluşları içerisinde sağlanacak koordinasyonla afet sonrası gönüllü yönetimi sistemine daha rahat bir şekilde dahil olacaklardır. Ancak hazırlıksız gönüllüler hakkında bilgi ve tecrübe konusunda bilgi sahibi olunmasa da bu gönüllü grubu içerisinde afet bölgesinde bilgi ve tecrübesiyle katkı sunacak kişiler bulunacaktır. Bu faydanın göz ardı edilmemesi ve hazırlıksız gönüllüler içerisinde bilgi ve deneyim sahibi gönüllüleri örgütlü gönüllüler gibi afet sonrası gönüllü yönetim sistemi içerisinde alacak bir koordinasyon gereklidir.

Sonuç

Doğal afetler; yeterince tanımadığımız, anlamaya çalışmadığımız ve gerekli önlemleri almadığımız sürece büyük felaketlerle sonuçlanmaya devam edecektir. Doğal afetlerin oluşumunun engellenmesi mümkün değildir. Ancak gerçekleşen bu olayları iyi tanımak, işleyiş mekanizmalarını öğrenmek, gerçekleşmeden önce yaşanacak zararı en az düzeye indirebilmek yaşanan bu doğa olaylarının afete dönüşmesini engelleyebilir. Bu yaklaşımdan uzaklaşmak doğal afetleri bir beka ve kalkınma sorunu olmaktan öteye götürmeyecektir. Doğal afetler özellikle gelişmemiş ve az gelişmiş ülkeleri daha fazla etkileyerek beraberinde yoksulluk sorununu getirmektedir. Bu nedenle afet kültürünün oluşturulması elzem bir konudur. Afet kültürünün sağlanmasıyla her yaştan tüm bireyler yaşadıkları bölgede meydana gelen ya da gelebilecek doğal afetleri tanıyan, sorgulayan, ilgililerin doğal afetler konusundaki çalışmalarına uyan ve kendi üzerinde düşen görevleri yerine getiren bireyler için farkındalık oluşacaktır (Dölek, 2016: 318).

Afet risklerinin azaltılması konusunda sivil toplum kuruluşlarının tek başlarına bir paydaş olduğu ve bu konudaki gücü göz ardı edilmemelidir. Sivil toplum kuruluşlarının hükümet politikalarını toplum yararına değiştirme rolünün yanında önemli konularda hükümetlerle iş birliği yapma rolü de bulunmaktadır. Bu konuda sivil toplum elinde bulundurduğu gücü doğal afetlere yönelik risklerin azaltılması konusunda savunuculuk rolüyle kullanmalıdır (Shaw & Izumi, 2014: 292).

Yaşanan afetler sonrası kriz müdahalelerinin etkin ve başarılı bir şekilde yürütülmesi toplumsal bilinçle mümkündür. Toplumun doğal afetleri tanınması ve hazırlıklı olması gerekmektedir. Doğal afetlere yönelik toplumsal bilincin sağlanmasında; hükümet ve sosyal politikaların yanında gönüllüler ve sivil toplum örgütlerinin de etkin bir şekilde rol alması bu süreci hızlandıracak ve sürece olumlu katkılar sunacaktır. Afetler konusunda gönüllüler ve sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve yaygınlaşması konusunda devletin gönüllü politikalarına yönelik desteği gereklidir. Devletin sivil toplum örgütleriyle mevcut yapıdaki iş birliğinin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu iş birliğinin “sürdürülebilir gönüllülük yapısını” daha sağlam temeller üzerine oturması amacıyla etkin politikalarla ve iş birlikleriyle desteklenmesi için gerekli adımların atılması gerekmektedir (AB Merkezi, 2021: 48).

Doğal afetlerin önlenmesi ve zararlarının en aza indirilmesi için gerekli önlemlerin alınması, meydana geldikten sonra zamanında, hızlı ve etkili kriz müdahalelerinin sağlanması, afetten etkilenen afetzedeler için güvenli bir yaşam ortamı oluşturabilmek adına toplumun tamamı tarafından edilen mücadele afet yönetimi olarak ifade edilmektedir. Afet yönetimi sisteminde toplumdaki bireylerden oluşarak toplumun nabzını tutan sivil toplum kuruluşları önemli bir yere ve işleve sahiptir. Bu perspektiften bakıldığında doğal afetler devletlerin yanında sivil toplumunda aktif olarak rol aldığı bir alandır. Doğal afetlerle mücadele konusu diğer toplumsal sorunlarda olduğu gibi ne kadar çok göz önüne serilir ve bu konudaki değişim isteği dile getirilirse önlemlerin alınması ve hayata geçirilmesi kamuoyu baskısıyla o kadar hızlanacaktır (Kaya, 2013: 28-30). Doğal afetlere yönelik önlem ve müdahaleleri içerisinde barındıran afet yönetim sisteminin bir parçası da doğal afetlerde rol alan sivil toplum kuruluşlarında gönüllü yönetiminin sağlanmasıdır. 6 Şubat depremlerinde art arda şiddetli depremlerin meydana gelmesi ve büyük bir alanın bu depremlerden etkilenmesi, gönüllüleri ve sivil toplum örgütlerini deprem bölgelerine yönlendirmiştir. Ancak koordinasyon

olmadan aynı anda çok sayıda gönüllü ve sivil toplum örgütünün deprem bölgelerine yönelmesi krize müdahale sürecinde yeni sorunları beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu sorunlar gönüllü yönetim sistemine olan ihtiyacı gözler önüne sermiştir.

Yaşanan son büyük depremler göstermektedir ki ülke olarak afetlere yönelik toplumsal bilincin oluşturulması ve afet yönetim sisteminin hızlı bir şekilde entegre edilmesi hayati bir konudur. Bu noktada yapılması gerekli olan önemli konulardan bir diğeri de doğal afetlerde başat rol oynayan sivil toplum örgütlerinin gücünün etkili bir şekilde kullanılması amacıyla gönüllü yönetimi sistemiyle sivil toplum örgütleri arasında koordinasyonun sağlanması ve diğer gönüllülerin de bu koordinasyon içerisinde faaliyet göstermeleri sağlanarak krize müdahale sürecinin başarılı ve etkili yürütülmesidir.

Katoch (2006: 162) afete müdahale sürecinde sağlanacak koordinasyon sürecini; bilgi paylaşımı, ekiplerin belirli amaçlarla birlikte hareketlerinin sağlandığı operasyonel koordinasyon ve iş birliğine dayalı koordinasyon olarak ifade etmektedir. Stephenson'a (2005: 30) göre koordinasyon çok katmanlı bir yapıdır. Bölgesel, ulusal ve her aşamada ilişkilerin yönetilmesini, çeşitli politik araçların kullanımı ve hizmetlerin uyumlu bir şekilde dağıtımını içermektedir. Bu açıdan koordinasyon; kitlesel, dinamik ve gelişimsel bir süreçtir. Karahisar (2016: 59-60) afet sonrası süreçte koordinasyonun sağlanmasında sosyal medyanın önemli bir enstrüman olduğunu, iyi yönlendirilmesi halinde koordinasyon sürecine olumlu katkılar sunacak, kriz sürecinde iletişimi hızlandıracak bir araç olduğunu ifade etmiştir. Sosyal medyanın bir depremde ilk kez kullanımı Van depremi (2011 yılı) ile olmuştur. Twitter'ın aktif ve doğru bir şekilde kullanımı bize sosyal medyanın kriz dönemlerinde doğru bir şekilde kullanılmasıyla ne kadar işlevsel bir rol aldığını, sürece nasıl olumlu katkılar sunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak afetlere yönelik faaliyetler yürüten gönüllüler ve sivil toplum örgütlerinin etkin ve başarılı faaliyetler yürütebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi için gönüllü yönetim sisteminin profesyonel bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- AB Merkezi. (2021). Kamu – STK İş Birliğinde Türkiye’de Gönüllülük Bilincinin Arttırılması Projesi. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü.
- AFAD, (2021). T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı KBRN Terimler Sözlüğü.
- Çetin, M. (2023). Gönüllü Çalışma ve Türkiye İçin Bir Düzenleme Önerisi. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Dölek, İ. (2016). Türkiye’de Doğal Afetler. Hamza Ahengin (Ed.), *Türkiye Fiziki Coğrafyası içinde* (s. 313-366). Ankara: Pegem Akademi
- Genç, F.N. (2008). Kriz iletişimi: Marmara Depremi Örneği. *Selçuk İletişim*, 5(3), 161-175.
- Güder, N. & Özel Sektör Gönüllüler Derneği. (2006). STK’lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-08/stoler-icin-gonulluluk-ve-gonullu-yonetimi-rehberi_1.pdf Erişim Tarihi: 02.12.2023
- Güloğlu, T & Kala, E. S. (2021). Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları ve Sosyal Politika. Tuncay Güloğlu ve Eyüp Sabri Kala (Ed.). *Değişen Dünyada Sosyal Politika içinde*, (s. 11-27). Bursa: Ekin Yayınevi
- Güngör, F. (2016). Gönüllü Yönetiminin Önemli Bir Aşaması Olarak Performans Değerlendirme. *Strategic Public Management Journal*, 2(4), 21-48.
- Güngör, F., & Çölgeçen, Y. (2013). STK’larda Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonun Performansa Etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 163-187.
- Karahisar, T. (2016). Olası Bir Depremde Koordinasyonun Sağlanması ve Sosyal Medyanın Rolü. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1, 43-64.
- Katoch. A. (2006) The Responders Cauldron: The Uniqueness of International Disaster Response, *Journal of International Affairs*, 59(2), 153–172.
- Kaya, M. (2013). Türk Kamu Yönetiminde Gönüllülük ve Afet Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Özarslan, E. (2006). Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Palabıyık, H. (2011). Gönüllülük ve Yerel Hizmetlere Gönüllü Katılım Üzerine Açıklamalar. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(9), 83-114.
- Shaw, R., & Izumi, T. (2014). *Civil Society Organization and Disaster Risk Reduction*. Springer Verlag, Japan.

- Stephenson, M. (2005) Making Humanitarian Relief Networks More Effective Operational Coordination, Trust and Sense Making, *Disasters*, 29 (4), 337-350.
- Taşçı, F. (2023). Afet Sonrası Sivil Toplum Yardımlarının Koordinasyonu. Seta Analiz. <https://setav.org/assets/uploads/2023/03/A382.pdf> Erişim Tarihi: 02.12.2023

BEYOND BORDERS: THE EMERGENCY OF CONFRONTING THE REFUGEE DILEMMA AS A GLOBAL THREAT

Sibel Elif ÖZDİLEK

- ❖ Kurum Bilgisi: Ufuk Üniversitesi-Uluslararası İlişkiler Bölümü
- ❖ ORCID: 0000-0003-0907-8771
- ❖ Mail: elif.ozdilek@ufuk.edu.tr

Migration has always been an inevitable part of history since people have a very innate nature to move from one place to another. It is a very complicated concept that may be confusing to define due to its meaning in different perceptions. It has social, historical, political, and economic connotations which makes it much more difficult to conceptualize in a specific definition. According to a specific definition by the International Organization for Migration, it is “An umbrella term, not defined under international law, reflecting the common lay understanding of a person who moves away from his or her place of usual residence, whether within a country or across an international border, temporarily or permanently, and for a variety of reasons.” (Benjamin & Azubuike, 2020, p.)

Even in this definition, it is very apparent that it is composed of various components and requires consideration of all units of analysis to comprehend what it means and how it should be tackled. It should be examined in different levels of analysis since migration can occur intra-nationally, internationally, transnationally, or supranationally. Moreover, the reasons for migration may also vary. Hence it brings about the necessity to analyse in a multi-disciplinary dimensions.

In political terms, migration has always been regarded within the sphere of governmental policies. However, it is not sufficient to look solely at governmental politics it requires collaboration with profit-makers, non-profit organizations, civil societies, business organizations, and trade associations, too. In twenty-first-century politics, with the elimination of borders and the advancement of technology, it is important to analyze an issue from a single perspective since the interaction of other variables may entirely change the policies to define and the alternatives to be laid out.

In terms of reasons for migration, there may be many reasons to be listed such as political, socio-economic, social, economic, geopolitical, or natural. With the emergence of global threats such as climate change, terrorism, and natural disasters, people may be compelled to move from one place to another.

Discourse of migration and related terms

There are some terms to be defined so as not to be confused in academic studies. Refugee, asylum seeker, and migrant are the terms that have differences in definition but are used interchangeably.

Migrant: There is no internationally accepted definition of migrants. However, the Turkish Language Association dictionary defines migrants as individuals or groups who leave their country to settle in another country, also referred to as emigrants. (Şenyürekli & Menjivar, 2012).

0According to this definition, migrants lack the legal documents to have the eligibility to live in another country permanently and benefit from the rights of the citizens of that country. (Anderson, 2015)

Asylum Seeker: The term asylum seeker is used for individuals who leave the borders of their country and apply to other countries for protection while awaiting the results of their refugee status application. (Kalt ve ark., 2012)

In Turkey, however, asylum seeker no longer applies as of the enactment of Law No. 6458 on Foreigners and International Protection in 2013. The "Temporary Protection" status has replaced the concepts of asylum and refugee. (Aras & Mencütek, 2020)

Temporary protection involves providing temporary protection activities to individuals forced to leave their lands due to compelling reasons, whose requests for protection are not recognized as international protection until they find themselves in a third country.

These types of mass population movements appeared to be realized in several locations in different dimensions. It is a fact that migration has been an inevitable reality since the existence of humanity. People decide to move to a place which they are devoid of in their existing habitat. People under oppression prefer living in a democratic society guaranteeing freedom of expression. Should someone experience economic difficulty, they will look for places where their economy may prosper with a very high standard of living. The duration of that movement and stay in the place targeted is very crucial in determining the type of migration. The United Nations has defined that duration as one year or more: "A person who moves to a country other than that of his or her usual residence for at least a year (12 months), so that the country of destination effectively becomes his or her new country of usual residence." (Baganha ve ark., 2006).

Throughout history, migrations have continued, divided into forced and voluntary ones. Voluntary migrations have been made to satisfy people's curiosities, improve their financial situations, and secure the future of the new generation. Forced migrations, on the other hand, have emerged based on reasons such as terrorism, blood feuds, societal pressure, etc., pushing people to seek safer places. (Leman & Gemenne, 2018).

Major Reasons for Migration:

There are various factors forcing people to move from their country of origin to another country for settlement such as political instability, terrorist attacks, religious, and ethnic, conflicts, political oppression, military coup d'état, natural disasters, economic crises, etc. However, some of these reasons pose a threat to the survival of a nation and they feel the urgency to leave their country.

When the policies pursued by states contradict the expectations of citizens or prove insufficient, individuals tend to migrate to countries where they believe they can live more comfortably. Pressures, the use of force, torture, human rights violations, massacres, and problems faced by the civilian population during wars have also compelled people to migrate. War-related factors, such as scarcity due to war, unavailability of resources, epidemic diseases, and poverty, have been significant push factors leading to migration. (Ritchey, 1976).

In addition to reasons that make migration compulsory, such as war and conflict, factors such as the level of prosperity in cities, living standards, technology, industrialization, job opportunities, education, health, transportation, and infrastructure services can be listed as other factors that cause migration. These factors contribute to population mobility from rural areas to cities or from less developed countries to developed ones. (Kone ve ark., 2021).

Migration Today and Consequences:

Migration is an issue that dynamically repositions itself following the changing contextual framework. Global issues of recent incidents such as political upheavals, wars, economic difficulties, and social conflicts have triggered migration all over the world. People's dissatisfaction with the governments and the illegal decisions taken by the governments, violations of human rights, inequalities, and the tendencies of the superpowers to exploit the weaker countries resulted in ongoing mobility beyond the borders to seek survival or better living conditions.

Yet, migration can not be considered solely as a simple change of location; it has a chain of results for not only the migrants but also for the countries where migration is targeted.

In areas receiving migrants, mass migrations can have positive effects on the economy. For example, the need for labor is met by migrating individuals, boosting production activities. However, negative effects are also possible, as unskilled migrants may face employment issues and be directed towards insecure temporary jobs. (Ritchey, 1976).

Moreover, massive migrations can alter the demographic structure of the destination area, potentially leading to crises and conflicts when different ethnic groups with no common ground are forced to live together. The increase in population due to migration in the receiving region has the potential to affect the quality of services in local governments, education, and healthcare sectors. (Cebula & Vedder, 1972).

In the 21st century with the dramatic advancement of technology, movements of people, goods, services, capital, and even institutions resulted in ongoing relocation worldwide. Although the traditional understanding of migration meant movement from underdeveloped countries to the more developed ones, today there are various types of movements regardless of the level of development. These movements lead to the confrontation of different cultures and their interaction which may lead to enrichment of cultures and more tolerance to diversity. Should governments lay out appropriate policies, it may bring about positive outcomes for both the newcomers and the host countries. However, in the global environment where competition has been getting harsher and harsher, together with the scarce resources being used by the ever-increasing world population, it is difficult to say that migration may create a win-win situation. Thus international migration is claimed to be one of the most crucial global issues.

When individuals leave their home country, pass through another country on their way, or enter the country they intend to migrate to, and during their stay in the destination country, their legal status can be classified as legal or illegal based on their compliance with the laws of that country. On the other hand, widely prevalent in contemporary times is the term "irregular/unregulated migration," referring to migration involving the movement of a population whose direction and timing cannot be predicted, and whose social, demographic, and economic characteristics can change rapidly. Transit migration involves staying temporarily in another country while heading to the desired destination (e.g. a Syrian migrant traveling from Turkey to Europe). The concept of circular migration emphasizes the cycle of going to a country for a certain period and returning after some time. (Dupont, 2007).

Migration that is not within the permission of the country to be migrated is called as 'illegal migration'. It is expected to increase in the forthcoming years due to the remarkably increasing discrepancy between the countries' levels of development. Inequalities in the distribution of wealth lead to increasing migration which makes it an ever-increasing global threat for the countries to take necessary measures and create joint policies to mitigate the severe consequences.

Global Reasons for Migration

Although displacement of people from one place to another has existed for centuries, the reasons for this displacement have changed by the changing circumstances. Changing dynamics in the supra-systems and their repercussions upon the sub-systems constituted the necessity to renew the identification of global issues to be tackled. Migration is one of these issues to be primarily dealt with.

Apart from the classical reasons for migration, currently, people migrate to countries where they can receive better education. Moreover, highly-educated people also move to more developed countries to be able to use their full potential which is called 'brain drain'. The targeted countries for brain drain are mostly America, Europe, and Canada. Another reason is the retired people's tendency to move to locations where they can lead a more peaceful life or people may escape from natural disasters.

The most important reasons for migration today are economic and political-based migration which are interrelated with each other. Wars, political pressure, terrorism, or oppressive regimes may lead to disturbances and encourage people to leave their hometowns. Also due to political or other reasons, people may have economic problems so they tend to move to countries with higher life standards

Theories of Migration

International migration may be explained via different theories some of which are push-pull, center-periphery, migration systems, and network relations theories. These theories have been laid out specifying different features of migration and approaching migration from different perspectives.

The "push-pull" theory was introduced by Everett Lee who explained the logic behind the theory signifying four important factors defining

migration. These are the factors related to the place of origin, intended destination, barriers, and individual factors. According to this theory, both the push and pull factors exist in the place of origin and the intended destination. (Krishnakumar & Indumathi, 2014). There are internal and external hardships that compel them to migrate. Regarding the pull and push theory, violence in different forms such as in education, culture, religion, politics, or economics necessitates the displacement of these people to escape from any kind of violation of human rights. These are considered to be the 'pull factors' whereas the attractiveness of the high living standards and better career opportunities are the push factors.

Industrialized countries are targeting workers who cannot find jobs or are working under low wages without social security in their home countries. In terms of labor migration, the working conditions of the country of origin can be pushing factors, and the working conditions promised by the destination country can be attractive factors. (Khan ve ark., 2023).

The 'center-periphery' theory which was put forward by Immanuel Wallerstein established a relationship between international migration and the world market. The other related theory is world system theory which creates a link between migration and socialism. It also refers back to colonialism to explain migration.

The "center-periphery" theory is based on Immanuel Wallerstein's work "Modern World System" published in 1974. Those who adopt this theory associate the concept of international migration with the world market developed since the 16th century. Another name for this theory is the world systems theory, and it examines the phenomenon of migration from a socialist perspective. It also associates the migration process with colonialism. (Sajir, (2021). As an inevitable consequence of technological advancements, developed countries upgraded their positions in society and became the controllers of technology, raw materials, capital, and labor. That discrepancy widened between the developed and underdeveloped countries and as a result, a shift from the periphery to the center has been observed in an increasing percentage

In the globalization process, developed countries have gained superiority in controlling technology, production, raw materials, capital, and labor. Consequently, it is argued that labor shifts from peripheral to central countries. (Onuf, 2017).

Another theory worth mentioning is the "migration systems" theory based on economic and political factors. According to the theory, two or more countries constitute a migration system concerning a historical connection by

making migrant protocols. The most essential precondition for a migration system to be established is the necessity of having economic, political, and/or military connections (Bakewell, 2014).

The "network relations" theory looks into the entire migration issue from a networking perspective. It argues that communication between the people migrating and the country to which migration is planned is the most influential factor to analyze. According to the theory, there may be some acquaintances that ease the migration process. These relationships can significantly contribute to increasing international migration since they have positive results in terms of cost and risk. These relationships can be particularly crucial for retirement migrations. (Leydesdorff & Ahrweiler, 2014).

Conclusion:

In the twenty-first century, together with the changing world Dynamics, migration has been one of the most crucial global threats in Modern International Relations. Although it has existed since the beginning of history, it has contextually been reshaped and its scope has been widened. With the more intricate nature of world politics as an amalgamation of political, economic, cultural, and sociological factors, it has been getting more and more challenging to lay out alternative solutions and mitigate the severe consequences of migration.

Various factors necessitate the issue to be more urgently resolved. First of all, wars, internal conflicts arising from ethnicity, religion or conflict of interests, economic depressions, violation of human rights, and the discrepancies between the wealthy and the poor deepened the problem of migration. Increasing migration has also led to problems in the migrated countries as the massive migrations directly influenced internal economics and politics in terms of unemployment, distribution of income, inflation rate, etc. These migrants need to find food, work, shelter, health, and education services which should be tailored to their national identities and needs.

Another important point to consider is the security issues. The movement of masses from problematic regions to the desired destinations may result in serious security problems. Refugees and migrants may look for ways to pass the borders illegally resulting in radicalization and terrorism.

Another global threat namely 'Climate Change' has also triggered migration. People living in places that are exposed to environmental disasters

can be compelled to migrate proving the fact that international cooperation and formation of sustainable policies for the resolution of conflicts is inevitable.

Displacement of disadvantaged people from their home country to the destination for migration will lead to the violation of human rights and underestimation of international laws. Hence, internationally ratified laws ensuring the rule of law and protection of human rights are required. Otherwise, with a domino effect, migration as a global threat will result in other global threats such as regional, national, and international tension and terrorism.

For these reasons, migration has become a more complex and urgent issue in international relations today. To cope with globally impacting factors, there is a growing need for countries to collaborate and develop long-term solutions.

As mentioned before, the migration problem encompasses economic, political, cultural, and social factors. Thus it should be elaborated in an integrated approach. There should be cooperation among the states, international organizations, and non-governmental organizations to encourage economic development and protection of humans.

Education programs are to be developed to raise awareness about the issue. It is a well-known fact that the migration problem can not be eradicated by just implementing short-term tactics. Instead, it requires strategies applied gradually with the synergy of states, and related international organizations. Both the states of the migrants and the states that are targeted to migrate are to take necessary precautions in advance in terms of educational, health, security policies, and justice affairs. Otherwise, it may lead to unanticipated problems. In economic terms, financial support from global institutions may be provided to compensate for the deficiencies.

Migration policy should be tailored according to the specific characteristics of the two countries. Harmonising their legislation, creating common policies to make it a win-win process, initiating policies to encourage civil society engagement and have a very effective conflict management plan will pave the way for conflict resolution. Moreover, organising political campaigns, broadcasting public announcements and other awareness activities may soften the divisions and create rapproachment between the states.

These alternative remedies to mitigate the severe adverse consequences of migration may be integrated in a comprehensive approach taking into consideration that each country is unique in terms of its conditions and expectations.

References:

- Anderson, B., & Blinder, S. (2015). *Who Counts as a Migrant? Definitions and their Consequences*. *Migration Observatory*. (15.12.2023 <https://www.migrationobservatory.ox.ac.uk>)
- Baganha, M. I., Doornik, J., Fassmann, H. ve ark (2006). International Migration and Its Regulation. R. Penninx, M. Berger, & K. Kraal (Eds.), *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe: A State of the Art* (pp 9-41). Amsterdam: Amsterdam Unity Press. URL (<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/35177/1/340159.pdf#page=19>)
- Bakewell, O. (2014). Relaunching migration systems. *Migration Studies*, 2(3), 300–318. <https://doi.org/10.1093/migration/mnt023>
- Benjamin, E., & Azubuike, J. A. (2020). Migration across the Mediterranean: An Exploration of its Causative Factors and the Role of International Organization for Migration in Effective Migration Management. *South East Political Review (SEPSR)*, 5(1).
- Bloemraad, I. H. I. (2003). Achieving full citizenship: An institutional approach to the political incorporation of immigrants and refugees in the United States and Canada (Publication No. 3091513). ProQuest Dissertations Publishing. (<https://www.unhcr.org/about-unhcr/who-we-are/1951-refugee-convention>)
- Cebula, R., & Vedder, R. (1973). A Note on Migration, Economic Opportunity, and the Quality of Life. *Journal of Regional Science*, 13(2), 205-211.
- Dupont, A. (2007). Unregulated Population Flows in East Asia: A New Security. *International Journal on World Peace*, 24(4), 1-22. <https://doi.org/10.1080/14781159708412828>
- Gökulp Aras, N. E., & Sahin Mencütek, Z. (2020). Global Migration: Consequences and Responses Paper 2020/30, January 2020 Refugee Protection Turkey Report. Working Papers. Swedish Research Institute in Istanbul.
- Kalt, A., Hossain, M., Kiss, L., & Zimmerman, C. (2013). Asylum Seekers, Violence and Health: A Systematic Review of Research in High-Income Host Countries. *American Journal of Public Health (AJPH)*, 103(3), e30–e42. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.301103>
- Khan, M. I., Alharthi, M., Haque, A., & Illiyan, A. (2023). Statistical analysis of push and pull factors of migration: A case study of India. *Journal of King Saud University - Science*, 35(8), 102859. <https://doi.org/10.1016/j.jksus.2023.102859>
- Krishnakumar, P., & Indumathi, T. (2014). Pull and Push Factors of Migration. *Sona Global Management Review*, 8(4), 8-12.
- Kone, Z. L., Ruiz, I., & Vargas-Silva, C. (2021). Self-employment and reason for migration: Are those who migrate for asylum different from other migrants?

Small Business Economics, 56(4), 947–962. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00311-0>

- Leydesdorff, L., & Ahrweiler, P. (2014). In search of a network theory of innovations: Relations, positions, and perspectives. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 65(4), 797–811. <https://doi.org/10.1002/asi.23127>
- McLeman, R., & Gemenne, F. (2018). *Routledge Handbook of Environmental Displacement and Migration* (s. 17). Routledge.
- Onuf, N. (2017). Center-Periphery Relations: What Kind of Rule, and Does It Matter? *All Azimuth: A Journal of Foreign Policy and Peace*, 6(1), 5-16. <https://doi.org/10.20991/allazimuth.284595>
- Ritchey, P. N. (1976). Explanations of Migration. *Annual Review of Sociology*, 2, 363-404. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002051>
- Sajir, Z. (2021). Centre-periphery trade, migration, security, and employment agreements: A world-ecology analysis. *Relaciones Internacionales-Madrid*, 47, 201-216. <https://doi.org/covidwho-1355291>th century continues in a sense in today's world.
- Şenyürekli, A. R., & Menjivar, C. (2012). Turkish Immigrants' Hopes and Fears Around Return Migration. *International Migration*, Volume 50, Issue 1 page 1-188. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2011.00723>.

